

La **mujer inmigrante** en Castilla y León

Relaciones sociales, vida y trabajo de la mujer inmigrante
en los servicios de proximidad

ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN

Red Inter-labor@

PROGRAMA OPERATIVO PLURIRREGIONAL "Lucha contra la discriminación"



Edita:

Cruz Roja-Castilla y León
Oficina Autonómica
<http://www.cruzroja.es>

Dirección Técnica

José Carlos Fernández Sanchidrián. Universidad de Valladolid

Coordinación Técnica

Tomás Rodríguez Pardo. Oficina Autonómica de Cruz Roja Española

Cofinanciación:

Fondo Social Europeo
Junta de Castilla y León

Depósito legal:

ISBN: 84-7899-200-6

Producción gráfica:

carmendehijos@terra.es

Esta publicación se enmarca dentro del Programa Operativo Plurirregional Lucha contra la discriminación, cofinanciado por la Junta de Castilla y León y el FSE y gestionado por Cruz Roja para personas inmigrantes.

[Especial agradecimiento a los voluntarios y voluntarias y personal técnico de Cruz Roja Española en Castilla y León, sin su colaboración y esfuerzo no habría sido posible la realización de este estudio]

La **mujer inmigrante** en Castilla y León

Relaciones sociales, vida y trabajo de la mujer inmigrante
en los servicios de proximidad

ESTUDIO DE INVESTIGACIÓN

Red Inter-labor@

PROGRAMA OPERATIVO PLURIRREGIONAL "Lucha contra la discriminación"



Cruz Roja Española
Castilla y León

PRESENTACIÓN

Cruz Roja Española a través de su Plan de Empleo, lleva a cabo acciones dirigidas a mejorar las posibilidades de inserción laboral de las personas en situación de vulnerabilidad como medio para lograr su inclusión social.

El empleo es, pues, uno de los factores decisivos para la integración social. La falta de empleo es aún más crítica cuando afecta a colectivos vulnerables que se encuentran en una clara situación de desventaja a la hora de acceder al mercado laboral.

En este marco, Cruz Roja interviene específicamente con el colectivo de inmigrantes a través de la Red Inter-Labor@, creada para gestionar y ejecutar el *Programa Operativo Plurirregional Lucha contra la Discriminación*, cofinanciado por Fondo Social Europeo y la Junta de Castilla y León.

Desde este programa, los equipos de Empleo de Cruz Roja en Castilla y León han detectado la necesidad de realizar un estudio de investigación, que refleje la multicausalidad de factores que determinan la empleabilidad de las Mujeres Inmigrantes y favorezca su Integración Social.

Así pues, conocer la situación de la Mujer Inmigrante como empleada de los servicios de proximidad es uno de los objetivos marcados con la edición de este estudio, así como constatar una realidad de un sector poco visible y dotar a los Operadores Sociales de una herramienta eficaz que, partiendo del trabajo en red, permita visualizar una situación que corre el riesgo de asociar los servicios de proximidad a la precariedad, la invisibilidad, el desprestigio social y convertir la prestación de servicios en un “nicho laboral” para las mujeres inmigrantes, con el siguiente trasvase de desigualdades de clase, etnia y género. Y que, por otra parte, tiene una gran repercusión, por ser la mujer la principal promotora de un proyecto migratorio, que sustenta la unidad familiar.

Cruz Roja Española
Castilla y León

FICHA TÉCNICA DE LA INVESTIGACIÓN

Marco

Convenio de colaboración mutua entre Cruz Roja Española y la Universidad de Valladolid dentro de las acciones programadas de Sensibilización y Difusión del Programa Operativo Plurirregional “*Lucha contra la discriminación laboral*” por el periodo 2004-2006, cofinanciado por el Fondo Social Europeo y la Junta de Castilla y León.

Objetivo principal

Realizar un **estudio de investigación** sobre “**La Mujer Inmigrante de Castilla y León como empleada de los servicios de proximidad**” que ayude a los operadores sociales en su trabajo de lucha contra la discriminación laboral y de concienciación social al respecto.

Equipo de investigación

El equipo de investigación ha sido dirigido científicamente por el Dr. D. José Carlos Fernández Sanchidrián (Dpto. de Sociología y Trabajo Social) y compuesto, además de por el propio director, por los siguientes profesores: Dra. Dña Natividad de la Red Vega (Dpto. de Sociología y Trabajo Social), Dr. D. José Daniel Rueda Estrada (Dpto. de Sociología y Trabajo Social), Dr. D. Luis Torrego Egido (Departamento de Pedagogía), Dr. D. José M^a Marbán Prieto (Departamento de Matemática Aplicada), José Carlos Espinosa Gutiérrez, Jonathan Ruiz García, y Patricia García Sedano. Cruz Roja, por su parte, incorporó al mencionado equipo de trabajo a D. Tomás Rodríguez Pardo, Plan de Empleo P.O.I. Oficina Autónoma de Castilla y León.

Tipo de estudio

Características básicas del estudio:

Fin: básico (conocer-explicar) y aplicado (actuar)

Alcance temporal: seccional

Profundidad: descriptiva y explicativa

Amplitud: macrosociológica

Fuentes: mixtas

Carácter: cuantitativo y cualitativo

Naturaleza: documental y basado en encuestas

Marco: estudio de campo

Producto: informe social, sondeos y encuestas

Objeto: sector social

Tipo de diseño

No experimental y seccional. Observación mediante encuesta. Entrevista sujeta a cuestionario.

Características del cuestionario

Extensión

59 cuestiones

Tipos de preguntas

Cerradas (mayoritariamente) y abiertas

Categorizadas (respuesta única/múltiple)

Categorías

Descriptivas

Familia, relaciones económicas y relaciones sociales

Trabajo

Ocupación

Actitud

Instituciones/Servicios

Características técnicas

Universo teórico: Mujeres inmigrantes en edad laboral residiendo en Castilla y León en el año 2004.

Universo real o población: Mujeres inmigrantes en edad laboral residiendo en Castilla y León durante el año 2004 y atendidas en el Programa de Acogida o en el Programa Operativo de Inmigrantes, ambos gestionados por Cruz Roja, durante el mismo año.

Tamaño de la población: 4847

Error muestral permitido: 5%

Intervalo de confianza: 95,5% (dos sigmas)

Tamaño de la muestra: 370

Tasa de muestreo: 7,63%

Tipo de muestreo a emplear: estratificado (por provincia, programa y nacionalidad), aleatorio, con probabilidades iguales para todas las unidades de la base muestral y con selección basada en tablas de números aleatorios.

Número total de entrevistas a realizar			
Provincia	Programa de Acogida	Programa Operativo de Empleo	Total
Ávila	37	0	37
Burgos	36	14	50
León	13	16	29
Palencia	2	8	10
Salamanca	62	17	79
Segovia	22	29	51
Soria	30	20	50
Valladolid	30	28	58
Zamora	6	0	6
Total	238	132	370

ÍNDICE

1. CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS	13
1.1 PROCEDENCIA	16
1.2 AÑO DE LLEGADA A ESPAÑA	17
1.3 NIVEL DE ESTUDIOS	19
1.4 CONOCIMIENTO DEL ESPAÑOL	20
1.5 DOCUMENTACIÓN CON LA QUE LLEGÓ A ESPAÑA	21
1.6 MOTIVOS POR LOS QUE ABANDONÓ EL PAÍS DE ORIGEN	23
2. FAMILIA, RELACIONES ECONÓMICAS Y SOCIALES	25
2.1 ANÁLISIS DEL FENÓMENO MIGRATORIO	25
2.1.1 PLANTEAMIENTOS PREVIOS	25
2.1.2 LA IMPORTANCIA DE LA RED FAMILIAR	27
2.1.3 CARACTERÍSTICAS SOCIO-FAMILIARES DE LAS MUJERES ENTREVISTADAS	29
2.2 SITUACIÓN ECONÓMICA	33
2.2.1 ANÁLISIS DE LOS INGRESOS	34
2.2.2. INGRESOS Y GASTOS	41
2.2.3 ADMINISTRACIÓN ECONÓMICA Y MODO DE VIDA	43
2.2.4 ACTIVIDAD ECONÓMICA	50
2.3 HÁBITAT Y RESIDENCIA	51
2.4 PERCEPCIÓN SOBRE EL NIVEL DE VIDA	60
2.5 CONCLUSIONES	65
3. TRABAJO Y EMPLEO DE LA MUJER INMIGRANTE EN CASTILLA Y LEÓN	69
3.1 ALGUNAS ACTUACIONES DE LA UE SOBRE LA INMIGRACIÓN Y EL EMPLEO	71
3.2 LOS ECOS DE LAS ORIENTACIONES EUROPEAS SOBRE LA INMIGRACIÓN EN LA REALIDAD ESPAÑOLA	72
3.3 LA INMIGRACIÓN EN EL MARCO DE CASTILLA Y LEÓN	73

3.4 MUJER INMIGRANTE, OCUPACIÓN Y DESEMPLEO	75
3.5 CARACTERÍSTICAS DEL TRABAJO DE LA MUJER INMIGRANTE EN LOS SERVICIOS DE PROXIMIDAD	75
3.6 LA EXPERIENCIA EN EL TRABAJO	77
3.7 TIEMPO DE ESTANCIA Y GESTIÓN DEL TRABAJO	83
3.7.1 GESTIÓN DEL TRABAJO EN ESPAÑA	85
3.8 MAPA DE ASENTAMIENTO	87
3.9 LAS FORMAS DE ACCESO AL TRABAJO	89
3.10 EXPERIENCIA Y PERSPECTIVA (EL TRABAJO DESEADO)	92
3.11 VÍAS UTILIZADAS PARA EL ACCESO AL TRABAJO UTILIZADAS	96
3.12 FORMAS DE CONTRATO LABORAL	98
3.13 LOS AGENTES EN EL EMPLEO	101
3.14 LA INFLUENCIA DEL CONOCIMIENTO DEL IDIOMA EN LA BÚSQUEDA DE EMPLEO	102
3.15 ADECUACIÓN DE LAS CUALIFICACIONES AL EMPLEO	104
3.16 DESCANSOS LABORALES CON LOS QUE CUENTA LA MUJER INMIGRANTE EMPLEADA	107
3.17 DISCRIMINACIÓN EN EL EMPLEO DE LA MUJER INMIGRANTE EN CASTILLA Y LEÓN	109
3.18 CONCLUSIONES	111
4. INTEGRACIÓN SOCIAL Y PARTICIPACIÓN EN ASOCIACIONES	113
4.1 INTEGRACIÓN SOCIAL Y RED DE RELACIONES	114
4.2. PERSPECTIVAS DE FUTURO	123
4.3 PARTICIPACIÓN EN ASOCIACIONES	137
4.4 CONCLUSIONES	143
5. VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN	145
5.1 DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA: MARCO CONCEPTUAL	146
5.2 AUTO PERCEPCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN	148
5.3 ÁMBITO DE LA DISCRIMINACIÓN	157
5.4 MOTIVOS DE LA DISCRIMINACIÓN	161
5.5 AUTOVALORACIÓN DE LA SITUACIÓN DE LA MUJER INMIGRANTE	163
5.6 DISCRIMINACIÓN Y ENTORNO LABORAL	168
5.7 CONCLUSIONES	174
6. RECURSOS INSTITUCIONALES Y SOCIALES	177
6.1 UTILIZACIÓN DE LOS SERVICIOS DE GUARDERÍA	178
6.2 RECURSOS PERSONALES E INSTITUCIONALES ANTE PROBLEMAS INSTITUCIONALES Y LABORALES	192
6.3 RECURSOS DE SALUD Y FORMACIÓN	202
6.4 CONCLUSIONES	208
BIBLIOGRAFÍA	211

CAPÍTULO 1

CARACTERÍSTICAS SOCIODEMOGRÁFICAS

El fenómeno de la emigración es el resultado de un complejo conjunto de factores y causas que pueden determinar no sólo las expectativas que se tienen cuando se toma la decisión de abandonar el país de origen y emprender la aventura del “autoexilio temporal”, sino que también pueden ayudar a comprender muchos de los comportamientos y conductas que posteriormente se desarrollan en el país de acogida.

El fenómeno migratorio tiene una historia tan amplia como la historia de la humanidad. La movilidad social, sea por razones sociales, culturales, económicas, laborales, políticas, etc. es una constante histórica que refleja la necesidad de las personas de buscar y experimentar nuevas situaciones, ya sea por la curiosidad, ya sea por la necesidad de encontrar nuevas oportunidades de vida.

En los países menos desarrollados o con graves situaciones económicas y sociales, la movilidad interna o la movilidad externa dan origen al fenómeno social de la emigración, el cual se puede convertir en una aventura y desarraigo para aquellas personas que por motivos económicos y laborales, o por la falta de oportunidades, se ven abocados a desarraigarse de su entorno social y cultural para buscar nuevas oportunidades.

El fenómeno social de la emigración supone frecuentemente un desarraigo social, familiar, cultural, sobre todo cuando el destino elegido por las personas que deciden abandonar su entorno de vida tiene modelos de vida, sociales, culturales, de formas de pensar, de sistemas de organización, de creencias, ... diferentes a los modelos que han servido y se han aprendido en el proceso de socialización primario.

El fenómeno migratorio, además de las incertidumbres y desarraigos personales que suele plantear, genera con mucha frecuencia dificultades para la inclusión, inserción social, integración en los nuevos modelos de sociales, culturales, etc de las zonas receptoras o en los lugares de destino.

En la sociedad actual, la emigración por motivos económicos se está convirtiendo en un fenómeno universal y masivo que exige un cierto control político y social tanto para los países que ven cómo su población más joven tiene que emigrar en busca de nuevas oportunidades, ya sea de manera permanente o de manera temporal, como para los países receptores que ven surgir nuevos problemas con la entrada incontrolada de personas.

El derecho de toda persona a mejorar sus condiciones de vida, el derecho a poder salir del país, no es un derecho absoluto; viene limitado por la regulación y la normativa de cada país, tanto del emisor como del receptor.

Es un deber de cada Estado proteger a sus ciudadanos y ofrecerles los medios para poder garantizar una vida digna. El cumplimiento de esta obligación “moral” de cada Estado supone controlar los flujos demográficos, evitando procesos masivos de emigración ya sea por motivos económicos, laborales, políticos, culturales u otros. En este sentido, cada Estado, para ofrecer a sus ciudadanos unas determinadas prestaciones, derechos, etc., tiene que regular y controlar las entradas masivas de personas que provienen de otros países. En todo caso, la decisión de emigrar debería responder a la decisión y ejercicio de la libertad de las personas, que planteen otros horizontes u oportunidades diferentes.

Sin embargo, los flujos migratorios no siempre se producen dentro de estas coordenadas o respondiendo a los requerimientos que puedan hacer los países para equilibrar los desajustes demográficos o las coyunturas económicas.

La falta de un empleo previamente acordado, la falta de una regulación de la emigración, se está convirtiendo en un problema prioritario en todos los países desarrollados, principales receptores de estas personas, al enfrentarse con problemas de toda índole: económicos, laborales, educativos, culturales, ideológicos, sanitarios, etc.

Los frecuentes problemas y abusos que se derivan del fenómeno migratorio, se convierten frecuentemente en un problema social que se puede expresar de formas muy diversas: xenofobia, racismo, explotación laboral, abuso, falta de integración social, problemas de convivencia, problemas relacionados con la vivienda, problemas de comunicación,... Los servicios sociales, sanitarios, educativos, etc., preocupados por la calidad, el orden, la dignidad de las personas, se ven desbordados para atender las nuevas necesidades que presentan estas personas. Es por ello por lo que los estados de los países más desarrollados tienen como preocupación prioritaria ordenar el fenómeno migratorio y dar una respuesta adecuada tanto a nivel nacional como a nivel internacional.

Las directivas europeas, las leyes de emigración, los planes de integración de los emigrantes dan idea más que sobrada de la importancia del fenómeno migratorio.

Pero si la emigración, en términos generales, constituye una preocupación importante, cuando la emigración se analiza desde la perspectiva de género, las dificultades, los problemas, las exclusiones, incertidumbres, etc., se incrementan, sobre todo porque al hecho de la emigración, que frecuentemente supone exclusión, vulnerabilidad, pobreza, hay que añadir el fenómeno de la desigualdad por razón de género.

Desde el punto de vista laboral, el empleo que muchas de las mujeres inmigrantes terminan realizando, independientemente de su cualificación personal, profesional y laboral, tiene que ver con la atención y cuidado a las personas, ya sea en tareas simplemente domésticas o en cuidados más específicos de atención a personas dependientes: menores, mayores, enfermos, personas con discapacidad.

Las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral que muchas familias, y sobre todo mujeres españolas, intentan realizar, al haber optado por su incorporación laboral extradoméstica, terminan en la contratación o al menos en la incorporación de mujeres inmigrantes para que realicen aquellas tareas de atención y cuidado que ellas no pueden realizar de manera eficiente.

Estos servicios, denominados genéricamente servicios de proximidad, no siempre se realizan de manera controlada, con jornadas de trabajo previamente pactadas, con salarios adecuados, con garantías y seguridad social, lo que en ocasiones supone un abuso que las propias familias contratantes realizan con las mujeres inmigrantes, por el hecho de ser inmigrantes y encontrarse en situación de desventaja social.

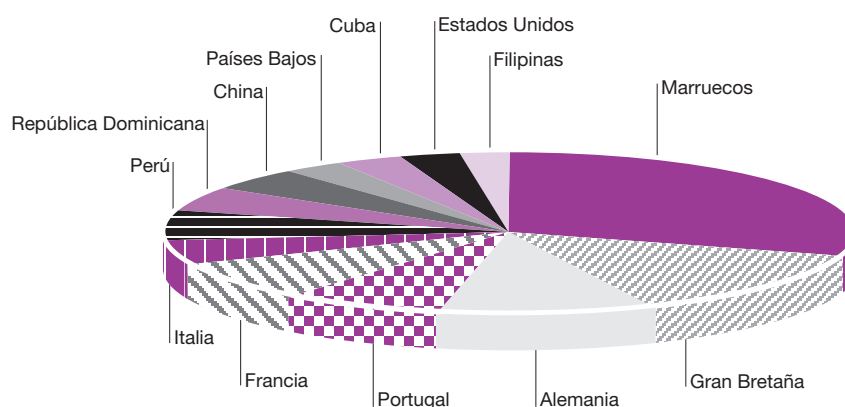
España ha pasado de ser país emisor de inmigrantes (hacia América con anterioridad a la Guerra Civil y hacia países europeos como Alemania y Francia a partir de los años 50) a convertirse en uno de los principales países europeos receptores de población extranjera, si bien el crecimiento experimentado en este sentido puede considerarse aún moderado, manteniéndose muy por debajo del que se refleja en algunos otros países de nuestro entorno. La relevancia de este hecho no radica únicamente en datos cuantitativos, sino que se trata de un fenómeno complejo de enormes implicaciones sociales y económicas tanto a nivel nacional como internacional. Es precisamente esta última valoración la que está conduciendo a organismos como los formados por Naciones Unidas y la Unión Europea a crear foros y comisiones que se ocupen de analizar cuidadosamente el fenómeno migratorio de manera conjunta.

El objetivo de este capítulo, en cualquier caso, no es el de analizar las distintas vertientes que definen y permiten comprender mejor el fenómeno de la inmigración en España, sino uno más humilde limitado a introducir algunas de las características sociodemográficas más relevantes de la muestra sobre la que se apoya el informe que conforma el resto de capítulos, estableciendo así un sencillo perfil de la mujer inmigrante en Castilla y León objeto de estudio. Este tipo de datos proporciona algunas de las claves de interpretación de los resultados que posteriormente serán ofrecidos así como elementos de apoyo para reflexiones ulteriores.

1.1 PROCEDENCIA

Un primer acercamiento al perfil previamente mencionado nos lo facilita el conocimiento de los datos sobre el origen (en términos de agrupaciones de países y nacionalidades) del correspondiente flujo migratorio. La siguiente gráfica nos permite hacernos una primera idea en torno a esta cuestión en el ámbito nacional:

Gráfico 1.1. Procedencia del flujo migratorio



Fuente: MTAS. Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración.

Así, en lo que respecta a la zona de procedencia de los inmigrantes, las estadísticas constatan que casi el 50% proceden de países europeos, aumentando año a año la presencia de ciudadanos de la Europa no comunitaria, principalmente rumanos, rusos y búlgaros. Tras la inmigración procedente de Europa se encuentra la que aporta el continente africano, destacando los flujos migratorios desde los países del Magreb y desde el África subsahariana. En un porcentaje algo menor se encuentra la inmigración procedente de los países iberoamericanos y, en particular, de Ecuador, Cuba, Perú, Colombia y la República Dominicana. Finalmente, cabe destacar la aportación cada vez mayor, aunque aún escasa, del continente asiático, especialmente de China y Filipinas.

Veamos ahora la distribución por zonas de procedencia de las mujeres inmigrantes integrantes de la muestra en nuestro estudio:

Tabla 1.1. Zona de procedencia

	N*	%
Asia	2	0,5
Centroamérica	93	25,1
Europa no U.E.	67	18,1
Magrebí	50	13,5
Resto de África	8	2,2
Sudamérica	149	40,3
Desconocida	1	0,3
Total	370	100,0

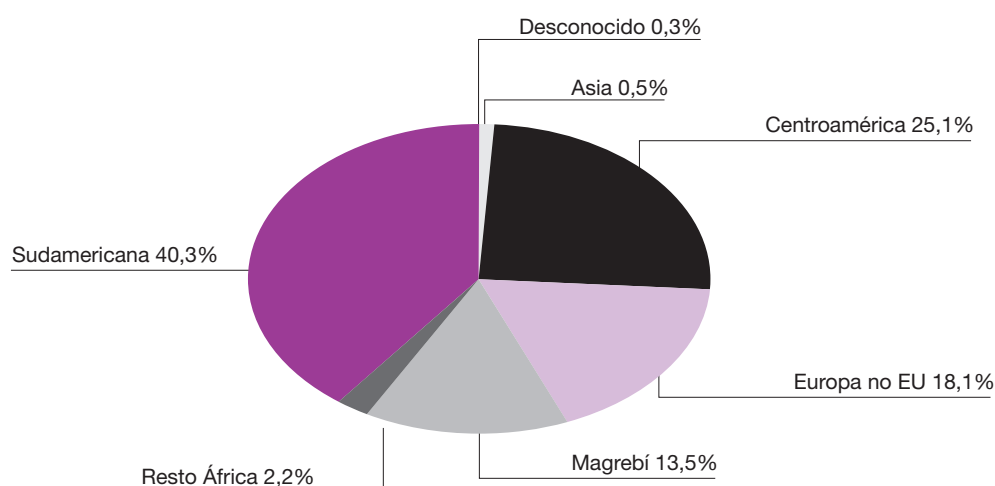
Fuente de datos y elaboración propia.

(*) N = Población muestral. (En todo el documento)

Podemos observar cómo la distribución geográfica de la muestra en términos de procedencia del flujo migratorio no se ajusta al patrón marcado por los datos globales a nivel nacional. Así, en el caso de Castilla y León son las mujeres procedentes de Sudamérica las que mayor presencia tienen, muy por encima de las que provienen del continente africano, invirtiéndose así la tendencia marcada para el caso de España. Este hecho no es sorprendente, dado que la mayor cantidad de inmigrantes africanos se concentra en el sur del país, fruto, entre otras cosas, de la proximidad de este territorio a la costa norte de África.

En cuanto al resto de la distribución, un análisis en profundidad de los datos de que disponemos revela que ésta se comporta siguiendo el patrón nacional, esto es, la mayor presencia de magrebíes y subsaharianos entre los inmigrantes procedentes de África, la aún escasa presencia relativa de inmigrantes asiáticos (fundamentalmente de China y Filipinas) y el significativo flujo de mujeres procedentes de países del Este como Rumania, Rusia y Bulgaria.

Gráfico 1.2 Zona de procedencia



1.2 AÑO DE LLEGADA A ESPAÑA

En las últimas dos décadas España está viviendo un aumento significativo del número de extranjeros que residen en su territorio:

Tabla 1.2. Evolución del número de residentes extranjeros en España

	Residentes Extranjeros	Porcentaje sobre el total
2005	3.730.610	8.50
2004	3.034.326	7.00
2003	2.664.168	6.24
2002	1.977.944	4.73
2001	1.370.657	3.33
2000	923.879	2.28
1999	748.954	1.89
1995	499.773	1.27
1991	360.655	0.93

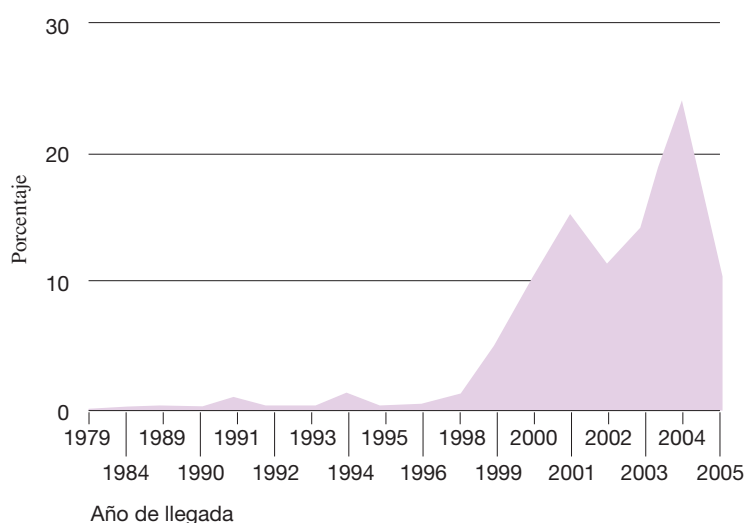
Fuente: INE.

En la tabla anterior no figuran los residentes extranjeros en situación irregular ya que no se dispone de datos oficiales al respecto. Sí sabemos que este colectivo tiene una presencia significativa, si bien en la actualidad y gracias al proceso de regularización impulsado por el gobierno, se ha reducido considerablemente. Sirva como apunte que durante 1999 se dictaron 20.103 resoluciones de expulsión de extranjeros y se procedió a devolver a 16.928.

Las zonas de procedencia de estos inmigrantes en situación irregular son, en primer lugar, la zona del Magreb, en segundo lugar Sudamérica, a continuación la Europa del Este y finalmente, Asia. Esta ordenación es coincidente con la que hace referencia a la presencia de inmigrantes en España y de la que ya se ha hablado con anterioridad.

Sí es posible, sin embargo, recurrir a estimaciones realizadas tanto por el propio Ministerio como por otros agentes sociales, las cuáles nos permiten, por un lado, confirmar el significativo incremento de inmigrantes, fundamentalmente extracomunitarios, en nuestro país y, por otro lado, mostrar un crecimiento porcentual sobre el total de la población mucho mayor que el que revelan las estadísticas sobre inmigrantes en situación regular. Este comportamiento es el que se observa en la muestra empleada en el presente estudio, produciéndose un incremento notable entre los años 1998 y 2001, así como entre los años 2002 y 2004. Teniendo en cuenta que los datos se recogieron en abril de 2005 y que, por tanto, los datos de este año corresponden únicamente al primer cuatrimestre, podemos aventurarnos a afirmar que la tendencia marcada en años anteriores va a continuar su ritmo ascendente. Además, teniendo en cuenta que 690.679 inmigrantes solicitaron la regularización de su situación en 2005 con el proceso correspondiente puesto en marcha por el Gobierno español, y que el 88% de estas solicitudes fueron admitidas a trámite, un 9% están pendientes de algún certificado y sólo un 3% fueron rechazadas, el número de inmigrantes regulares habrá aumentado considerablemente.

Gráfico 1.3 Inmigrantes que entran en España según el año



1.3 NIVEL DE ESTUDIOS

Todos los años, desde 1990, el PNUD encarga la elaboración de un informe al que denomina *Informe sobre Desarrollo Humano (IDH)*. Este documento, elaborado por un equipo independiente de expertos se ocupan de examinar ciertas cuestiones que se consideran de gran importancia para interés mundial. El concepto de desarrollo humano sobre el que se apoya el informe no se limita a los ámbitos marcados por la renta per cápita, el desarrollo de los recursos humanos y el de las necesidades básicas sino que evalúa también factores tales como la libertad humana y la dignidad. Tal y como el propio PNUD afirma:

“En el IDH se aduce que, en última instancia, el desarrollo es un proceso de ampliación de las elecciones de la gente y no únicamente una cuestión de hacer aumentar el ingreso nacional”.

Entre los indicadores empleados por el IDH se encuentran los siguientes: pobreza, tendencias demográficas, educación, recursos económicos, energía y medio ambiente, seguridad, igualdad de género y, finalmente, derechos humanos y laborales. Es precisamente el indicador relativo a la educación el que ahora nos interesa.

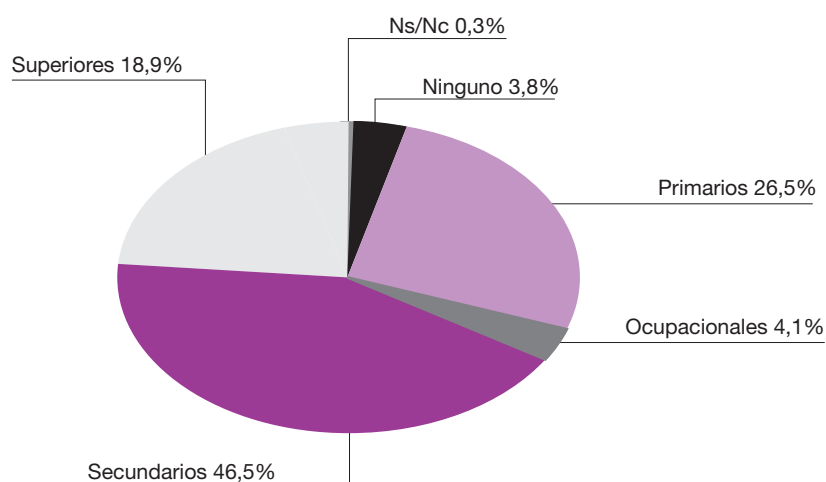
Evidentemente, el grado de formación académica de los ciudadanos de un país es un dato revelador sobre su nivel de desarrollo humano. En la última década, los valores asignados en este indicador a los países del Este de Europa, Sudamérica, China, Filipinas, el Zagreb y el África Subsahariana, han aumentado significativamente (bien es cierto que de manera más notable en unos casos que en otros). Este hecho explica, en parte, que el nivel medio de estudios terminados presente en el colectivo de personas inmigrantes en nuestro país y, particularmente, entre las mujeres objeto de estudio en este informe, haya alcanzado niveles más que aceptables, acercándose en algunos casos a la media española. En esta primera tabla podemos observar el nivel educativo de la población femenina española de más de 16 años, por estudios terminados, en términos de porcentaje de población:

Tabla 1.3. Nivel educativo de la población femenina en España

	2000	2001	2002	2003	2004	2005
Analfabetas	4,42	4,28	4,11	3,84	3,84	2,85
Educación Primaria	40,36	39,75	38,32	36,63	35,27	32,71
Educación Secundaria (1ª etapa)	21,35	20,97	21,76	22,51	22,63	23,06
Educación Secundaria (2ª etapa)	16,53	16,69	16,83	17,40	17,62	18,87
Formación e inserción laboral con título de secundaria (2ª etapa)	0,02	0,08	0,09	0,09	0,08	0,10
Superiores	17,18	17,99	18,52	19,05	19,91	21,47
Doctorado	0,15	0,14	0,17	0,18	0,20	0,31

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta de Población Activa 2005, INE

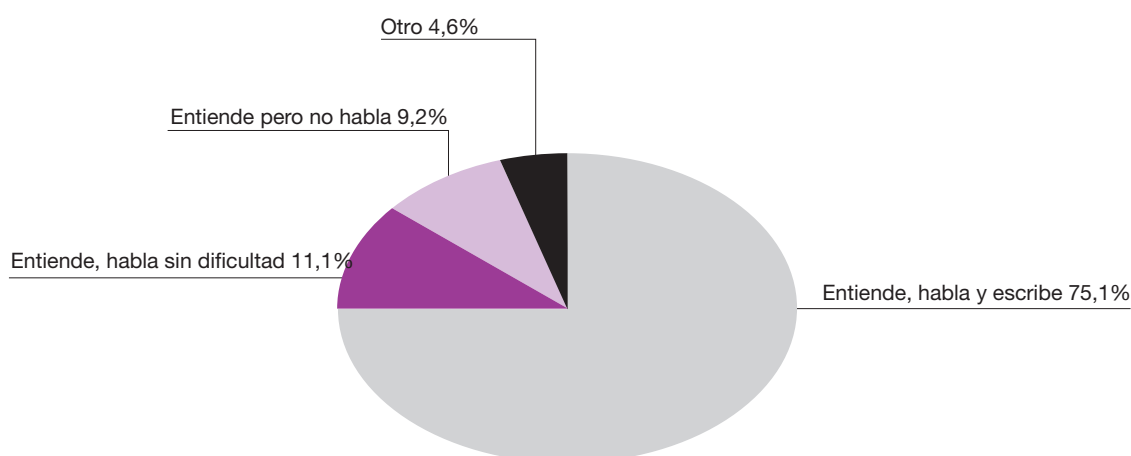
En el siguiente gráfico, por otra parte, podemos observar el nivel de estudios alcanzado por la población femenina que compone la muestra de este estudio, distribución muy similar a la reflejada en la tabla anterior:

Gráfico 1.4 Nivel de estudios

1.4 CONOCIMIENTO DEL ESPAÑOL

El dominio de la lengua propia del país receptor en cualquier proceso migratorio es una necesidad básica de cara a una eventual integración de la persona que ha abandonado su zona de origen para formar parte de una sociedad distinta, sea cual sea el motivo que le ha impulsado a ello. En el caso de Castilla y León el conocimiento del español no ha supuesto, en términos globales, una barrera para la integración de las mujeres inmigrantes objeto de estudio a través de este informe. La elevada presencia de mujeres procedentes de Centroamérica y Sudamérica explica este hecho, unida a la facilidad con la que mujeres del Magreb y de países europeos extracomunitarios cuyo idioma procede del latín aprenden el español.

El siguiente gráfico nos permite apoyar con firmeza las afirmaciones realizadas en el párrafo anterior:

Gráfico 1.5 Grado de conocimiento de la lengua española

Es importante destacar en este punto que las administraciones públicas así como distintas ONGs proporcionan cursos gratuitos de aprendizaje del español para facilitar la integración a la que se ha hecho mención con anterioridad. En particular, debemos destacar el enorme esfuerzo que las distintas Comunidades Autónomas están realizando para facilitar el acceso al conocimiento de nuestro lengua por parte los inmigrantes en edad escolar. Así:

...todas las Comunidades Autónomas tienen como objetivo prioritario la enseñanza del idioma español y, en su caso, de la lengua propia de la Comunidad Autónoma, con el fin de lograr la integración del alumnado inmigrante en los centros escolares. Como norma general, las actuaciones específicas dirigidas a la consecución de este objetivo tienen un carácter transitorio y se llevan a cabo por profesores dedicados especialmente a este cometido.

La atención al alumnado inmigrante en el sistema educativo en España. MEC. Dirección General de Educación, Formación Profesional e Innovación Educativa. Centro de Investigación y Documentación Educativa (CIDE). Edita: Secretaría General Técnica. Madrid, 2005.

1.5 DOCUMENTACIÓN CON LA QUE LLEGÓ A ESPAÑA

Un aspecto que resulta de interés es conocer la documentación con la que las mujeres inmigrantes llegaron a nuestro país. Existe una creencia muy extendida, alimentada por las imágenes de los medios de comunicación, sobre cómo y con qué documentos llegan los inmigrantes a España. Según ese tópico, la mayoría de los inmigrantes deben entrar en patera o escondidos en algún vehículo y sin ningún tipo de documentación que les acompañe, pero la realidad es que según un informe hecho público por Andalucía Acoge (2005) el 80% de las entradas de extranjeros en el año 2004 se realizó por los Pirineos. Además, de los extranjeros que viven actualmente en España, el 60 % ha entrado por el aeropuerto de Barajas y casi la totalidad del resto en autobús. En cuanto a la documentación, la inmensa mayoría de las personas que han entrado en nuestro país lo han hecho documentados.

La legislación trata de regular la entrada en nuestro país y exige una serie de documentos para las distintas situaciones que se pueden producir. En nuestro estudio hemos comprobado cómo esa normativa no se ajusta a la realidad que finalmente se produce.

Así, la mayoría de las mujeres que han contestado a la pregunta referida a la documentación con la que entró en España, tal y como puede verse en la tabla correspondiente, han señalado que lo hicieron con pasaporte (58 %) o con un simple visado de turista (6,4 %). Así pues, dos de cada tres mujeres llegan a nuestro país con esa documentación. Otros documentos que pueden calificarse como de “mayor exigencia” sólo acompañan a una de cada tres mujeres. Nos referimos al permiso de trabajo (20,2 %) o al permiso de residencia (12,4 %)

La política de restricción a la inmigración que comparten los países europeos y la consiguiente exigencia de documentación provoca que muchos de las personas inmigrantes no puedan entrar legalmente y, desde ese momento, se vean condicionados en su vida en nuestro país, fundamentalmente en los aspectos laborales.

Tabla 1.4. Documentación con la que entró en España

	N	%
Sólo pasaporte	210	56,8
Visado turista	23	6,2
Permiso residencia (reagrupación)	45	12,2
Permiso trabajo	73	19,7
Tarjeta estudiante	7	1,9
Sin documentación	2	,5
Solicitud asilo	2	,5
Carta de invitación	2	,5
Carta Invitación	2	,5
Pasaporte de otra persona	1	,3
Tramitación de ciudadanía	1	,3
Vine diciendo que sólo venía de turista, pero sin visado (en el año 1999 era posible)	1	,3
Visado de salud	1	,3
Total	370	100

Fuente de datos y elaboración propios.

Si nos fijamos en el área de procedencia de las mujeres de nuestro estudio, nos llaman la atención algunos datos, tales como la utilización del pasaporte como documento exclusivo por un muy elevado porcentaje de mujeres provenientes de Europa del Este. Por el contrario, muy pocas de estas mujeres europeas no comunitarias vienen con permiso de trabajo. La tarjeta de estudiante es un documento exclusivo de las mujeres de América (especialmente de Sudamérica) y de las magrebíes. Africanas (magrebíes y del resto del continente) son las mujeres que han entrado sin ningún tipo de documentación en España.

Tabla 1.5. Documentación con la que entró en España según la zona de procedencia

	Asia %	Centroamérica %	Europa no U.E. %	Magrebí %	Resto de África %	Sudamérica %
Sólo pasaporte	100,0	55,4	91,0	24,5	62,5	55,2
Visado turista		9,8	1,5	4,1	,0	7,0
Permiso residencia (reagrupación)		6,5	1,5	30,6	25,0	14,7
Permiso trabajo		27,2	6,0	36,7	,0	18,2
Tarjeta estudiante		1,1	,0	2,0	,0	3,5
Sin documentación		,0	,0	2,0	12,5	,0
Solicitud asilo						1,4
Total	100	100	100	100	100	100

Fuente de datos y elaboración propios.

Tanto la edad de las mujeres como la provincia de residencia no parecen ser factores influyentes a la hora de considerar la documentación con la que se entró en nuestro país, aunque podamos encontrar algunas diferencias, fundamentalmente en el caso de las provincias. Así, por ejemplo, las tarjetas de estudiantes alcanzan proporciones más elevadas en las dos provincias en cuya capital se encuentran las sedes centrales de las dos principales universidades de nuestra comunidad: Salamanca y Valladolid.

Tabla 1.6. Documentación con la que entró en España por provincias

	Ávila %	Burgos %	León %	Palencia %	Salamanca %	Segovia %	Soria %	Valladolid %	Zamora %
Sólo pasaporte	50,0	74,0	48,3	20,0	67,1	60,0	50,0	50,9	83,3
Visado turista				50,0	1,3	4,0	30,0		
Permiso residencia (reagrupación)	13,9	12,0			15,8	20,0	4,0	18,2	
Permiso trabajo	36,1	14,0	51,7	30,0	11,8	12,0	16,0	23,6	16,7
Sin documentación					2,6	2,0		7,3	
Solicitud asilo					1,3	2,0			
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Fuente de datos y elaboración propios.

En cuanto al nivel de estudios, es preciso señalar que es esencial para un tipo de documento con el que puede entrarse en España: la ya citada tarjeta de estudiante, reservada a las que tienen estudios superiores. Estas mujeres, por otra parte, son las que muestran un porcentaje más bajo de entradas con permiso de trabajo.

1.6 MOTIVOS POR LOS QUE ABANDONÓ EL PAÍS DE ORIGEN

Los motivos por los cuales una persona abandona su país de origen y se convierte en inmigrante son múltiples y variados. Así, M. Kearney, en un artículo publicado en 1986, estableció una sencilla clasificación de las principales teorías que tratan de dar una explicación al origen de los fenómenos migratorios desde el punto de vista de la motivación intrínseca que acompaña a los mismos. La primera de tales teorías se denomina Teoría de la Modernización y no es sino un planteamiento que sostiene que el inmigrante se mueve de entornos rurales a entornos urbanos, de sociedades subdesarrolladas a sociedades desarrolladas y de lo tradicional a lo moderno, razón ésta que justifica el nombre de la teoría, concibiendo por tanto las migraciones como avances humanos hacia la modernización.

La segunda de las teorías es la que recibe el nombre de Teoría de la Dependencia en cuyos planteamientos básicos los países desarrollados son vistos, en palabras de Giménez (2003, p. 26) “...como importadores de materias primas y monopolizadores”, mientras que los países subdesarrollados o en vías de desarrollo (denominados por Prebitch países de la periferia y de la semiperiferia respectivamente) son exportadores de materias primas. Así, en este marco, los inmigrantes no son sino mano de obra que fluye de los países más pobres a los países más ricos, proceso éste que empobrece aún más a los primeros, especialmente cuando este flujo incorpora intelectuales y grandes investigadores.

La tercera teoría es la denominada Teoría de la Articulación y está fuertemente relacionada con las tesis existentes sobre la articulación de los modos de producción. En este contexto, las migraciones son vistas, en palabras de Giménez (2003, p. 29), como “...procesos complejos de configuración de vínculos, conexiones y redes de relaciones entre origen y destino”. El inmigrante, según esta teoría, nunca pierde el contacto con su país de origen y está permanentemente atento a cuanto sucede en el mismo.

Sea como fuere, las tres teorías anteriores dan explicaciones globales bien argumentadas al fenómeno de la inmigración, cada una con sus limitaciones, aciertos y críticas. Es ésta una buena ocasión para reflexionar sobre las mismas mostrando las respuestas que las mujeres encuestadas dieron a la cuestión relativa a su motivación para abandonar su país de origen y venir a España, respuestas que aparecen recogidas en la siguiente tabla:

Tabla 1.7. Motivos por los que abandonó el país

	N	%
Económicos	271	73,6
Religiosos	1	0,3
Políticos	10	2,7
Familiares	53	14,4
Estudios	13	3,5
Otros	19	5,2
NS / NC	1	0,3
Total	368	100,0

Fuente de datos y elaboración propios.

Como podemos observar, la mayor parte (73,2%) inmigró por motivos económicos, hecho éste que sin mayor análisis encaja en cualquiera de las teorías anteriormente expuestas si bien las respuestas que estas mismas mujeres dieron sobre sus planes de retorno en el futuro a corto, medio y largo plazo parecen apoyar más las dos últimas. Por un lado, España, como país desarrollado, requiere actualmente de un flujo determinado de mano de obra extranjera, siendo además, cada vez con mayor frecuencia, un país importador de materia prima y recursos humanos. Esto apoya la Teoría de la Dependencia. Por otro lado, un nuevo vistazo a los problemas que más preocupan a las mujeres inmigrantes encuestadas y a algunas otras cuestiones relativas al uso de los ingresos económicos, a las relaciones sociales y a los hábitos de vida es suficiente para comprobar que el vínculo que mantienen con su país de origen es muy fuerte, en la línea de lo marcado por la Teoría de la Articulación.

Una distribución de motivos por zona de procedencia no muestra diferencias significativas entre unas zonas y otras en relación con esta pregunta, tal y como puede observarse en la siguiente tabla:

Tabla 1.8. Motivos por los que abandonó el país por zona de procedencia

	Centroamérica %	Europa no E.U %	Magrebí %	Resto África %	Sudamericana %
Económicos	76,1	86,6	54,0	25,0	76,4
Religiosos	0,0	0,0	2,0	0,0	0,0
Políticos	4,3	0,0	0,0	12,5	2,7
Familiares	10,9	9,0	32,0	37,5	11,5
Estudios	3,3	1,5	2,0	25,0	4,1
Otros	4,3	3,0	10,0	0,0	5,4
NS / NC	1,1	0,0	0,0	0,0	0,0
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente de datos y elaboración propios.

CAPÍTULO 2

FAMILIA, RELACIONES ECONÓMICAS Y SOCIALES

2.1. ANÁLISIS DEL FENÓMENO MIGRATORIO

2.1.1. Planteamientos previos

El fenómeno de la emigración es el resultado de un complejo conjunto de factores y causas que pueden determinar no sólo las expectativas que se tienen cuando se toma la decisión de abandonar el país de origen y emprender la aventura del “autoexilio temporal”, sino que también pueden ayudar a comprender muchos de los comportamientos y conductas que posteriormente se desarrollan en el país de acogida.

El fenómeno migratorio tiene una historia tan amplia como la historia de la humanidad. La movilidad social, sea por razones sociales, culturales, económicas, laborales, políticas, etc. es una constante histórica que refleja la necesidad de las personas de buscar y experimentar nuevas situaciones, ya sea por la curiosidad, ya sea por la necesidad de encontrar nuevas oportunidades de vida.

En los países menos desarrollados o con graves situaciones económicas y sociales, la movilidad interna o la movilidad externa, da origen al fenómeno social de la emigración, el cual se puede convertir en una aventura y desarraigo para aquellas personas que por motivos económicos y laborales o por la falta de oportunidades, se ven abocados a desarraigarse de su entorno social y cultural para buscar nuevas oportunidades.

El fenómeno social de la emigración, supone frecuentemente un desarraigo social, familiar, cultural, sobre todo cuando el destino elegido por las personas que deciden abandonar su entorno de vida, tiene modelos de vida, sociales, culturales, de formas de pensar, de sistemas de organización, de creencias,... diferentes a los modelos que han servido y se han aprendido en el proceso de socialización primario.

El fenómeno migratorio, además de las incertidumbres y desarraigos personales que suele plantear, genera con mucha frecuencia dificultades para la inclusión, inserción social, integración en los nuevos modelos de sociales, culturales, etc de las zonas receptoras o en los lugares de destino.

En la sociedad actual, la emigración por motivos económicos se está convirtiendo en un fenómeno universal y masivo que exige un cierto control político y social tanto para los países que ven cómo su población más joven tiene que emigrar en busca de nuevas oportunidades, ya sea de manera permanente o de manera temporal, como para los países receptores que ven surgir nuevos problemas con la entrada incontrolada de personas.

El derecho de toda persona a mejorar sus condiciones de vida, el derecho a poder salir del país, no es un derecho absoluto; viene limitado por la regulación y la normativa de cada país, tanto del emisor como del receptor.

Es un deber de cada Estado proteger a sus ciudadanos y ofrecerles los medios para poder garantizar una vida digna. El cumplimiento de esta obligación “moral” de cada Estado, supone controlar los flujos demográficos, evitando procesos masivos de emigración ya sea por motivos económicos, laborales, políticos, culturales u otros. En este sentido, cada Estado, para ofrecer a sus ciudadanos unas determinadas prestaciones, derechos, etc., tiene que regular y controlar las entradas masivas de personas que provienen de otros países. En todo caso, la decisión de emigrar debería responder a la decisión y ejercicio de la libertad de las personas, que planteen otros horizontes u oportunidades diferentes.

Sin embargo, los flujos migratorios no siempre se producen dentro de estas coordenadas o respondiendo a los requerimientos que puedan hacer los países para equilibrar los desajustes demográficos o las coyunturas económicas.

La falta de un empleo previamente acordado, la falta de una regulación de la emigración, se está convirtiendo en un problema prioritario en todos los países desarrollados, principales receptores de estas personas, al enfrentarse con problemas de toda índole: económicos, laborales, educativos, culturales, ideológicos, sanitarios, etc.

Los frecuentes problemas y abusos que se derivan del fenómeno migratorio, se convierten frecuentemente en un problema social que se puede expresar de formas muy diversas: xenofobia, racismo, explotación laboral, abuso, falta de integración social, problemas de convivencia, problemas relacionados con la vivienda, problemas de comunicación,... Los servicios sociales, sanitarios, educativos, etc., preocupados por la calidad, el orden, la dignidad de las personas, se ven desbordados para atender las nuevas necesidades que presentan estas personas. Es por ello, por lo que los estados de los países más desarrollados, tienen como preocupación prioritaria ordenar el fenómeno migratorio y dar una respuesta adecuada tanto a nivel nacional como a nivel internacional.

Las directivas europeas, las leyes de emigración, los planes de integración de los emigrantes dan idea más que sobrada de la importancia del fenómeno migratorio.

Pero si la emigración, en términos generales, constituye una preocupación importante, cuando la emigración se analiza desde la perspectiva de género, las dificultades, los problemas, las exclusio-

nes, incertidumbres, etc., se incrementan, sobre todo porque al hecho de la emigración, que frecuentemente supone exclusión, vulnerabilidad, pobreza, hay que añadir el fenómeno de la desigualdad por razón de género.

Desde el punto de vista laboral, el empleo que muchas de las mujeres inmigrantes terminan realizando, independientemente de su cualificación personal, profesional y laboral, tiene que ver con la atención y cuidado a las personas, ya sea en tareas simplemente domésticas o en cuidados más específicos de atención a personas dependientes: menores, mayores, enfermos, personas con discapacidad.

Las políticas de conciliación de la vida familiar y laboral, en la que muchas familias y sobre todo mujeres españolas, intentan realizar, al haber optado por su incorporación laboral extradoméstica, termina en la contratación o al menos en la incorporación de mujeres inmigrantes para que realicen aquellas tareas de atención y cuidado que ellas no pueden realizar de manera eficiente.

Estos servicios, denominados genéricamente, servicios de proximidad, no siempre se realizan de manera controlada, con jornadas de trabajo previamente pactadas, con salarios adecuados, con garantías y seguridad social, lo que en ocasiones supone un abuso que las propias familias contratantes realizan con las mujeres inmigrantes, por el hecho de ser inmigrantes y encontrarse en situación de desventaja social.

2.1.2. La importancia de la red familiar

Para conocer el modo de vida de las mujeres inmigrantes, su conducta laboral o su comportamiento económico, es decir, para comprender el pago que están dispuestas a dar al desvincularse o alejarse de su propio país y entorno social, es preciso tener en cuenta la importancia y peso de la red familiar.

Las situaciones personales, los lazos familiares, la densidad de la red familiar, en muchas ocasiones son condicionantes fundamentales para entender el comportamiento social, económico, laboral, que se emprende en el país de llegada. El reflejo de lo que se deja atrás, en su país, suele ser un peso importante que si no determina, al menos sí condiciona muchos de los comportamientos, muchas de las decisiones, muchas de las privaciones que en otras circunstancias, sería difícil entender.

Por ello, analizar los comportamientos relacionados con la familia, el trabajo y la conducta económica, sobre todo entre las mujeres, puede ayudar a comprender los itinerarios y las situaciones de muchas de estas mujeres inmigrantes. Sin duda, factores educacionales, axiológicos, las condiciones de vida anterior, la cultura de los propios países, la cultura social, las condiciones políticas y morales, etc. son otros tantos factores que pueden explicar algunas tendencias, algunos comportamientos y los propios procesos de inserción social y laboral.

No obstante, a todas estas situaciones y procesos, probablemente comunes a la mayoría de las personas que por razones económicas y/o laborales, salen de sus países con destino a países que con-

sideran mejor situados, más desarrollados y con altas probabilidades de satisfacer sus expectativas, hay que añadir el plus de la condición de género, aunque no solo sea la condición de género el factor fundamental para entender estas conductas. El papel de la mujer en la cultura, en la familia, en la reproducción social de valores, a los que hay que añadir la desventaja laboral y salarial, convierten al colectivo de mujeres inmigrantes en un grupo específico con características diferenciadoras dentro del fenómeno social de la emigración.

En el estudio realizado, podemos hacer una semblanza que nos ayude a ver e intuir alguna de las condiciones y situaciones más frecuentes de las mujeres inmigrantes que en Castilla y León, desarrollan su actividad laboral en lo que denominamos de modo genérico “servicios de proximidad”, refiriéndonos en sentido amplio a todos los trabajos realizados en el ámbito doméstico, ya sea en el ámbito del servicio doméstico o de la atención a las personas, mayores, con discapacidad o con alguna otra necesidad que requiera cuidados y atención personalizada.

La existencia y densidad de las redes familiares constituye un primer nivel de análisis y reflexión. Sin duda, la red familiar cumple un papel básico tanto en el aspecto emocional y de apoyo afectivo como de apoyo material y económico hacia los miembros que integran la red. En este sentido, conocer la amplitud y el papel de las redes familiares puede ayudar a comprender tanto las razones últimas para iniciar la aventura de la emigración, como las razones para reconstruir o no dicha red en el nuevo país de acogida o de destino. Las funciones que la red familiar presta en el país de origen respecto a la atención y cuidado “temporal” de los hijos es fundamental para que la mujer pueda emprender la “aventura” de “inspeccionar” nuevas oportunidades laborales, sociales o vitales, valorar la oportunidad o no de reconstruir la red familiar en el nuevo contexto del país al que emigra, de planificar el tiempo de estancia o retorno, etc.

La red familiar cumple en estos procesos un papel fundamental al liberar de algunas obligaciones familiares (cuidados, educación, apoyo moral, transmisión de valores, socialización,... fundamentalmente a los hijos menores) a la mujer que se ve forzada a emigrar como aspiración y anhelo de una vida mejor y un futuro más estable. El papel fundamental que ha desempeñado y desempeña la mujer en el proceso de madurez afectiva, es una constante cultural, por lo que la decisión de iniciar el proceso migratorio, supone una dificultad añadida como consecuencia de ese rol básico. En la medida en que la red familiar sea capaz de suplir y garantizar una cierta estabilidad al conjunto familiar, el trauma de la emigración será menor para la mujer que inicia el proceso.

Hay que tener en cuenta también que el fenómeno de la emigración, en muchas ocasiones, forma parte de la historia de una misma red familiar. En este sentido, no es infrecuente que se puedan establecer, desde el punto de vista geográfico, dos redes familiares importantes: una en el país de origen, que generalmente tiene mayor carga emocional y afectiva, al estar formada por personas con parentesco muy próximo (padres, parte de los hermanos, algunos hijos), y otra en el país de llegada, constituida por parientes, a veces también cercanos y sobre todo por miembros de su propia comunidad o país que vienen a constituirse en la “segunda red familiar” y en el referente fundamental del apoyo, la inserción social, cultural y laboral.

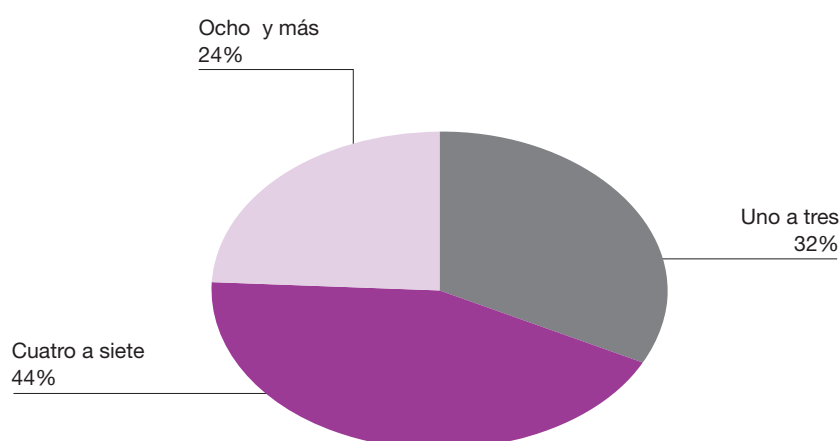
2.1.3 Características socio-familiares de las mujeres inmigrantes entrevistadas

Algunos de estos aspectos y que han sido objeto de análisis de nuestro estudio, ponen de manifiesto que un alto porcentaje de las mujeres inmigrantes entrevistadas provienen de estructuras familiares integradas por un elevado número de miembros. Esto representa, en la mayoría de las ocasiones, que las mujeres dejan en sus países profundas raíces afectivas y familiares, por lo que al enfrentarse a la nueva realidad social y laboral, lejos de su propio país, referente cultural y personal de primer orden, y de su propia familia, se les planteen dos escenarios diferentes, frente a los cuales, en principio, no tienen una respuesta clara. Los dos escenarios son: uno, retornar a su país y reinsertarse en la vida familiar, social y relacional tan pronto como la situación o las expectativas de mejora personal, laboral y económica por la que emigraron haya alcanzado el mínimo de compensación y que aleje la idea de fracaso y dos, intentar reagrupar en el país de llegada al mayor número posible de familiares, ya sean descendientes, colaterales o ascendientes. Esta segunda opción supone la ruptura o, al menos la división, familiar pero con lazos más fuertes que cuando el proceso de inmigración se realiza en solitario.

Tal como podemos ver en el gráfico 2.1, un 76 % de las mujeres entrevistadas forman parte de familias numerosas, integradas por más de 4 hermanos.

Como veremos más adelante, esta situación está presente en la dinámica diaria de las mujeres inmigrantes, ya que muchas de ellas tienen claro el objetivo de la reagrupación familiar. Por eso afirman que ayudarán a sus hermanos para que vengan a España. Algo similar podemos decir no solo de los hermanos sino de los propios hijos y de los padres.

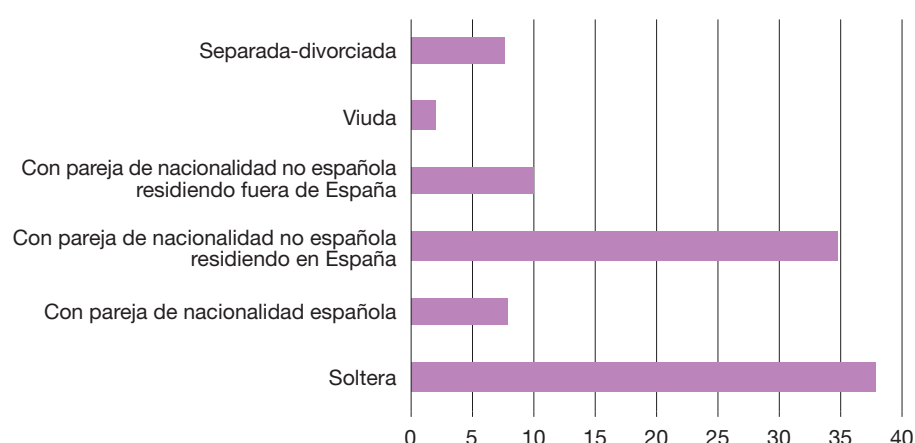
Gráfico 2.1 Distribución del número de hermanos



Tal como señalábamos más arriba las ataduras o lazos familiares van a formar parte de las condiciones de vida, de las posibilidades y de las expectativas que se plantean las personas inmigrantes. En este sentido, un aspecto importante para conocer las condiciones de vida, el tipo de afectos, etc. es el relativo al **estado civil**. Tal como recoge nuestro estudio existe un considerable número de mujeres que viven la ruptura o la segregación familiar de manera muy intensa, ya que tienen dividida su propia familia entre el país de origen y el país de llegada; en concreto, un 10 % de las mujeres tienen dividida su familia entre España y su propio país, lo que sin duda supone una dificultad y vulnerabilidad superior, tanto en el aspecto afectivo, como económico. Esta situación, puede ser el inicio de una familia rota o de una situación de fragilidad, que se acrecienta en la medida en que se prolonga el tiempo de la separación.

Frente a esta situación también hay que señalar que un importante porcentaje de las personas entrevistadas están solteras (38 %), y otro porcentaje significativo está casada pero convive en España con su pareja (42,6 %), ya sea esta española o no.

Gráfico 2.2 Distribución porcentual del estado civil



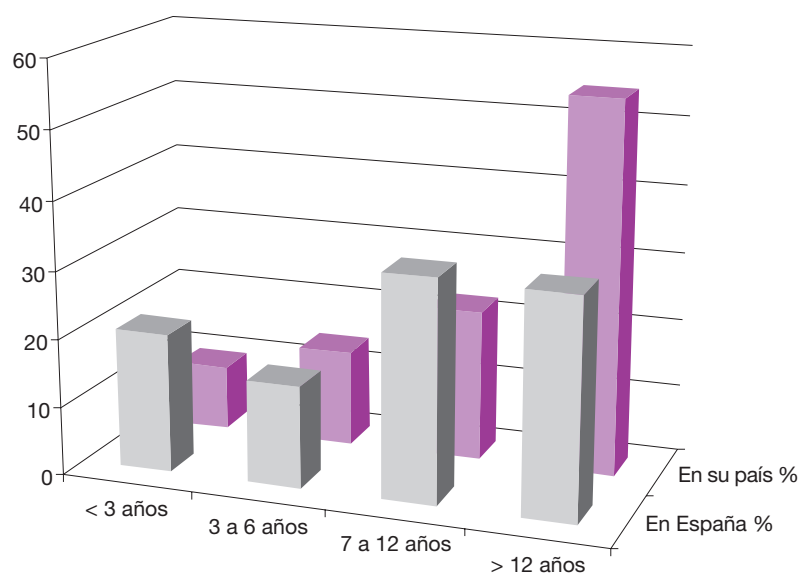
Aunque no se ha podido profundizar en esta brecha emocional relacional, la pregunta referida a los hijos, y concretamente a la edad de los mismos y dónde están actualmente residiendo, pone de manifiesto el posible drama o ruptura familiar de hecho, tal como se refleja en la siguiente tabla.

El 42 % de los hijos están separados de la madre, viviendo en sus países de origen, probablemente al cargo de familiares: abuelos, tíos o los propios padres. Sin duda este fenómeno requeriría una mayor profundización para comprender cómo viven y en qué manera condiciona esta situación el comportamiento social, económico y relacional de estas madres, así como los efectos en el desarrollo emocional, educativo, relacional, etc. de estos niños, que aprenden a vivir y a socializarse lejos del contacto físico de sus propias madres. Probablemente, el papel que juega y la presencia fuerte de la red familiar podrá ayudar a interpretar en clave cultural la situación y vivencia familiar.

Tabla 2.1 Relación edad de los hijos y residencia de los mismos

Edad de los hijos y país de residencia			
	En España	En su país	Total
	%	%	%
< 3 años	20,36	9,5	15,84
3 a 6 años	14,93	13,92	14,51
7 a 12 años	32,58	22,15	28,23
> 12 años	32,13	54,43	41,42
100	100	100	

Fuente de datos de elaboración propia

Gráfico 2.3 Relación edad de los hijos y residencia

De manera más pormenorizada recogemos los datos referidos a composición familiar, edad y número de hijos, teniendo en cuenta el estado civil.

Respeto a la familia, como puede verse en las siguientes tablas, cabe destacar lo siguiente:

- De los 60 niños menores de 3 años que tienen las mujeres entrevistadas, 15 de ellos viven en sus países de procedencia; es decir, un 25 % de los hijos menores no están atendidos por la madre en España.
- De los 52 niños entre 3 a 6 años, 22 están viviendo en sus países de origen, es decir el 38 %
- De los 108 niños entre 7 y 12 años 35 viven en su propio país, es decir, el 32, 41 %

En total, de los 226 menores de 12 años, el 31,86 % no están bajo la tutela de sus madres, sino en sus países de procedencia, al cargo de otros tutores familiares.

Tabla 2.2 Distribución por edades y estado civil actual de la madre

Estado civil actual												Total							
	Soltera			Con pareja de nacionalidad española		Con pareja de nacionalidad española no residiendo en España		Con pareja de nacionalidad no española residiendo fuera de España		Viuda		Separada-divorciada							
	Recuento	% fila		Recuento	% fila		Recuento	% fila		Recuento	% fila		Recuento	% fila		total	%		
Hijos menores de 3 años	0	124	40,10%	22	7,10%		99	32,00%		31	10,00%		7	2,30%		26	8,40%	309	100
	1	15	27,80%	6	11,10%		26	48,10%		6	11,00%		0	0,00%		1	1,90%	54	100
	2	1	16,70%	1	16,70%		3	50,00%		0	0,00%		0	0,00%		1	16,70%	6	100
Hijos de 3 a 6 años	0	124	39,10%	28	8,80%		98	30,90%		34	10,70%		6	1,90%		27	8,50%	317	100
	1	16	32,00%	1	2,00%		28	56,00%		3	6,00%		1	2,00%		1	2,00%	50	100
	2	0	0,00%	0	0,00%		2	100,00%		0	0,00%		0	0,00%		0	0,00%	2	100
Hijos de 7 a 12 años	0	106	40,60%	17	6,50%		79	30,30%		31	11,90%		7	2,70%		21	8,00%	261	100
	1	26	31,30%	10	12,00%		37	44,60%		4	4,80%		0	0,00%		6	7,20%	83	100
	2	6	33,30%	2	11,10%		7	38,90%		2	11,10%		0	0,00%		1	5,60%	18	100
	3	1	16,70%	0	0,00%		0	83,30%		0	0,00%		0	0,00%		0	0,00%	6	100
	4	1	100,00%	0	0,00%		0	0,00%		0	0,00%		0	0,00%		0	0,00%	1	100

Fuente de datos de elaboración propia

De ello se derivan las siguientes conclusiones :

- Un número importante de familias no conviven con todos sus hijos, sino que la familia se encuentra dividida.
- El proceso migratorio tiene importantes consecuencias en la atención y cuidado de la unidad familiar diversas, según se conviva con ellos o no.
- Los vínculos entre los miembros de una unidad familiar se pueden ver debilitados como consecuencia de las separaciones, aunque sean temporales y sirvan para facilitar la movilidad laboral y la búsqueda de oportunidades.
- Si tenemos en cuenta que la edad es un factor básico en el proceso de socialización para el aprendizaje de las normas culturales del grupo, para la consolidación del carácter, la madurez de los afectos, etc., el hecho de tener niños menores, fuera de la influencia social, cultural, familiar de los padres, puede representar un problema cuyos costes personales, psicológicos, afectivos habría que poder evaluar. Por otra parte hay que tener en cuenta, sobre todo si existe una diferencia de idioma, que el hecho de tener alejados a los hijos en unas edades en las que el aprendizaje de un nuevo idioma suele ser menos costoso, puede suponer incrementar las dificultades de integración y aceptación o normalización social, teniendo presente también que la integración social se garantiza mejor desde la integración en el sistema educativo diferente; sistema educativo en el que tendrían que integrarse los hijos de estas mujeres inmigrantes. El hecho de no mantener la unidad familiar, puede ser el reflejo de las inseguridades que genera la inmigración, de no tener clara la temporalidad de la decisión de emigrar y del retorno o de no amarrarse a más ataduras de las estrictamente necesarias. Lo que sí parece expresar este comportamiento o con-

ducta es que la inmigración deja secuelas en toda la unidad familiar, y que una parte no menor del riesgo lo corren los hijos al ver alterado un crecimiento y desarrollo armónico, sobre todo si no reciben los afectos y supervisión directa de los padres. Las suplencias a estas carencias en el crecimiento personal, en su más amplio sentido, deberán ser estudiados con más profundidad.

2.2. SITUACIÓN ECONÓMICA

Además de la situación personal y familiar, los aspectos económicos y la conducta derivada de estos, suponen otros elementos importantes para comprender algunas de las actuaciones de las mujeres inmigrantes.

El comportamiento económico es un indicador estratégico para comprender tanto el proceso de inclusión e inserción social, la calidad de vida, los parámetros de organización y administración, como el nivel de carencias, privaciones, sistemas de prioridades, las posibilidades de reagrupación familiar o las perspectivas de futuro.

Identificar a qué precio social, personal, de ocio, de relaciones personales, las mujeres inmigrantes están dispuestas a conseguir un determinado trabajo, o a compatibilizar diversos trabajos para garantizar unos mínimos que satisfagan la expectativa de cobertura de sus necesidades personales y/o familiares, es una tarea interesante en la que hemos centrado parte de esta investigación.

Nos interesa saber no solo en qué trabajan, cuántas horas trabajan, en qué condiciones laborales realizan sus funciones, a cuanto ascienden sus ingresos, sino también, cómo administran esos ingresos, qué parte dedican al ahorro, a la inversión, a planificar el futuro personal o familiar.

Es cierto que estas situaciones son fundamentalmente individuales y personales, y que las variables culturales, étnicas o sociales, no suelen constituir factores decisivos que discriminen los comportamientos económicos de las mujeres inmigrantes. La situación real, es decir, el tipo de empleo, el tiempo de trabajo y los ingresos percibidos no les permiten realizar grandes planteamientos de futuro y de mejoras extraordinarias. Hay que tener en cuenta que el valor del dinero es relativo en la medida en que el precio de las cosas es distinto en cada país. Por ello, comprender en profundidad el comportamiento económico requiere valorar con doble criterio dicho comportamiento.

Cuando el ahorro se hace en función del valor de las cosas en nuestro país podemos tener una idea falsa del conjunto de la realidad, ya que en muchas ocasiones, el ahorro que hacen las mujeres inmigrantes lo calculan en función del valor de esas cosas en su país. Es por ello, por lo que una pequeña cantidad ahorrada, o destinada a la inversión será muy diferente si se orienta hacia el país de origen o hacia el país de residencia actual.

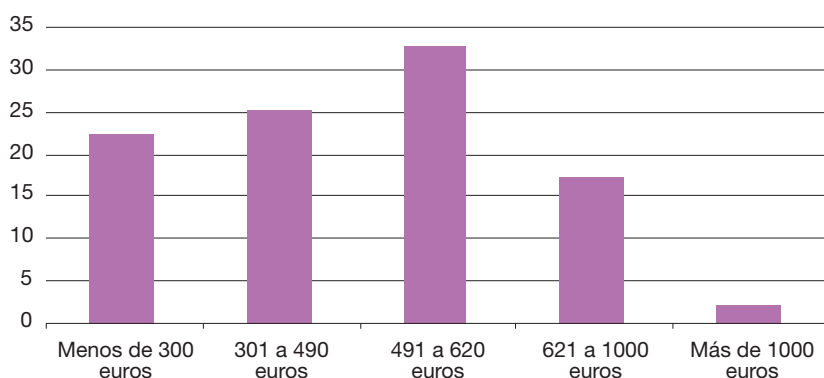
Sobre estas cuestiones podemos acercarnos a la realidad, examinando las respuestas dadas por las propias mujeres entrevistadas.

2.2.1 Análisis de los ingresos

En cuanto al análisis de los ingresos que perciben hay que señalar las precauciones que se imponen al contestar a esta pregunta, ya que solamente contesta el 48,5 % de las mujeres entrevistadas, lo cual hace pensar que de todas las residentes en Castilla y León y que han tenido algún tipo de relación con Cruz Roja, no todas están actualmente empleadas en algún tipo de trabajo remunerado.

En primer lugar, analizando el nivel de ingresos mensuales que tienen las personas entrevistadas que trabajan en servicios de proximidad, podemos apreciar que las mujeres que sobrepasan los 600 euros mensuales constituyen una minoría (en torno al 20 %), lo cual como veremos a continuación, no solo ha de servir para atender o cubrir sus propias necesidades sino que con esos ingresos tienen que ahorrar para adquirir algunos bienes, pagar algunas deudas o remitir a su propia familia; la situación que reflejan en este aspecto no es muy alentadora. No obstante hay que señalar que muchas de estas mujeres están casadas, lo cual, en principio puede significar que no todos los ingresos de la unidad familiar provienen del trabajo de la mujer. Esto puede compensar de alguna manera la situación y las responsabilidades económicas de las mujeres.

Gráfico 2.4 Distribución de los ingresos mensuales



En las siguientes tablas especificamos de manera más concreta el nivel de ingresos mensuales de las mujeres teniendo en cuenta dos factores esenciales: el estado civil y el nivel de estudios.

El hecho de analizar en esta investigación únicamente el comportamiento económico de las mujeres sin tener en cuenta la situación convivencial y el régimen administrativo, puede llevarnos a conclusiones que nada tengan que ver con la realidad. Únicamente en aquellas mujeres solteras, viudas, separadas o divorciadas y las casadas pero que tienen dividida la unidad familiar entre los dos países, el análisis de los datos puede ser el reflejo exacto de la realidad económica, salarial y administrativa.

Si el estado civil es un indicador fundamental para comprender mejor el comportamiento económico, pensamos que conocer el nivel de estudios también puede ser un elemento fundamental para ver la adecuación entre tipo de trabajo y formación. Es cierto que para el desempeño de algunas tareas de lo que denominamos “servicios de proximidad”, no se precisan grandes conocimientos, ni dominio del idioma, ni titulaciones especiales. Es probable que las tradicionales tareas asignadas culturalmente a la condición femenina constituyen el único y suficiente aval para entrar en el mercado laboral. No obstante, sí es cierto que algunas tareas del cuidado a personas dependientes requieren algunas habilidades especiales, para las cuales la formación, el conocimiento del idioma, la adecuación del carácter de la mujer y de la persona atendida deberán ser tenidas en cuenta y que algún tipo de formación puede darnos una idea de las habilidades y capacidades de las mujeres para desempeñar de manera más satisfactoria algunas tareas.

Tabla 2.3 Distribución nivel de ingresos mensuales y estado civil actual

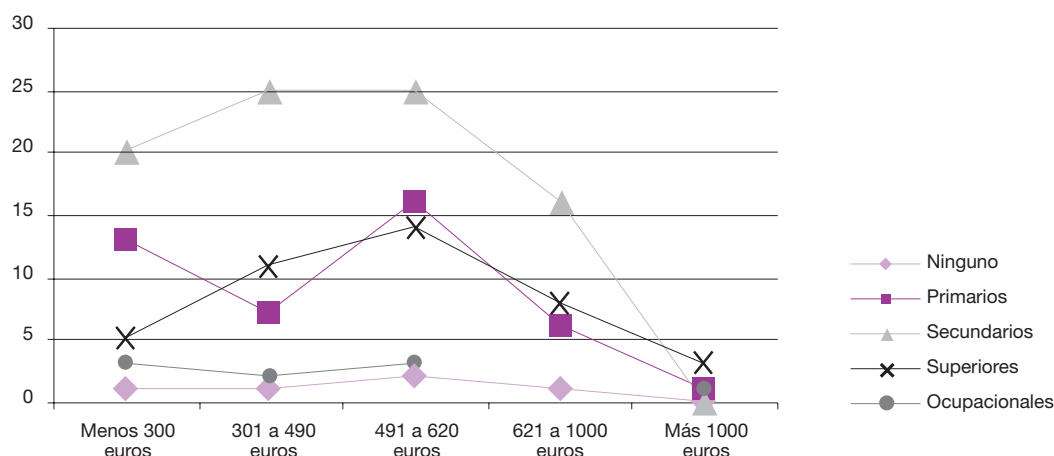
Estado civil actual	Nivel de ingresos mensuales				
	Menos 300 € %	301 a 490 € %	491 a 620 € %	621 a 1000 € %	Más 1000 € %
Soltera	34,1	34,8	33,3	34,4	50
Con pareja de nacionalidad española	2,4		5,3	1	
Con pareja de nacionalidad no española residiendo en España	53,7	39,1	30	31,3	
Con pareja de nacionalidad no española residiendo fuera de España	2,4	10,9	15	21,9	25
Viuda	2,4	4,3	5		
Separada-divorciada	4,9	10,9	11,7	9,4	25
Total	100	100	100	100	100

Fuente de datos de elaboración propia

Tabla 2.4 Distribución de nivel de ingresos mensuales y nivel de estudios cursados

Nivel de estudios cursados	Nivel de ingresos mensuales				
	Menos 300 € %	301 a 490 € %	491 a 620 € %	621 a 1000 € %	Más 1000 € %
Ninguno	2,4	2,2	3,3	3,1	
Primarios	31	15,2	26,7	18,8	25
Secundarios	47,6	54,3	41,7	50	
Superiores	11,9	23,9	23,3	25	75
Est. ocupacionales	7,1	4,3	5	3,10	
Total	100	100	100	100	100

Fuente de datos de elaboración propia

Gráfico 2.5 Nivel de ingresos mensuales y nivel de estudios cursados

Comparando los ingresos con nivel de estudios y con estado civil, podemos señalar que las mujeres con rentas mensuales inferiores a 300 euros son fundamentalmente mujeres casadas que viven con sus maridos en España (54 %) o solteras (34 %); la misma tendencia, aunque con menores diferencias se refleja en los siguientes niveles de ingresos.

Como indicábamos más arriba, hay que tener en cuenta que las destrezas a desarrollar en las tareas de lo que genéricamente denominamos “servicios de proximidad” no precisan de una cualificación especial. Por ello, podríamos suponer que este tipo de trabajo representa la primera puerta al empleo para la mayor parte de las mujeres. Se trata de un yacimiento de empleo cada vez más importante en la sociedad española, ya que la demanda es relativamente amplia, constante y creciente; no existe una fuerte oferta de mano de obra competitiva en la población activa española y tampoco es un tipo de empleo que se consiga a través de un proceso de selección, como puede ocurrir con otros sectores de actividad.

Por todo ello se puede entender que al comparar los ingresos mensuales con el nivel de estudios de las mujeres, no parece que la cualificación sea un factor determinante, ya que en cada una de las categorías de ingresos establecidas encontramos una distribución y tendencia similar. Sí podemos destacar que las oportunidades laborales y por lo tanto la adecuación entre trabajo y remuneración no parece que estén muy determinadas por la cualificación.

De todas las formas, esta información hay que tomarla con cierta precaución o valorarla teniendo en cuenta no solo los ingresos sino el tiempo de trabajo invertido; la baja remuneración que perciben algunas mujeres está en estrecha relación con el tiempo dedicado al trabajo, tanto en horas diarias como en días a la semana. Todo parece indicar que las mujeres que ganan al mes menos de 300 euros no están ocupadas la jornada completa. Más bien, parece que habría que concluir que el tiempo dedicado a las tareas de los “servicios de proximidad” no ocupa toda la jornada laboral, sino que es un trabajo realizado durante unas horas determinadas.

Así se puede ver en la tabla de días / semana trabajados y horas / semana trabajadas y los ingresos percibidos.

Tabla 2.5 Distribución días a la semana trabajados y nivel de ingresos

	Nivel de ingresos mensuales					Total de grupo
	Menos 300 € %	301 a 490 € %	491 a 620 € %	621 a 1000 € %	Más 1000 € %	
Jornada laboral días/semana						
1	7,3					1,6
2	17,1	7,0				5,7
3	7,3	4,7				2,9
4	4,9		1,8		25,0	2,3
5	29,2	39,5	23,7	40,6	25,0	32,0
6	22,0	34,8	52,7	46,9		38,9
7	12,2	14,0	21,8	12,5	50,0	16,6
Total de grupo	100	100	100	100	100	100

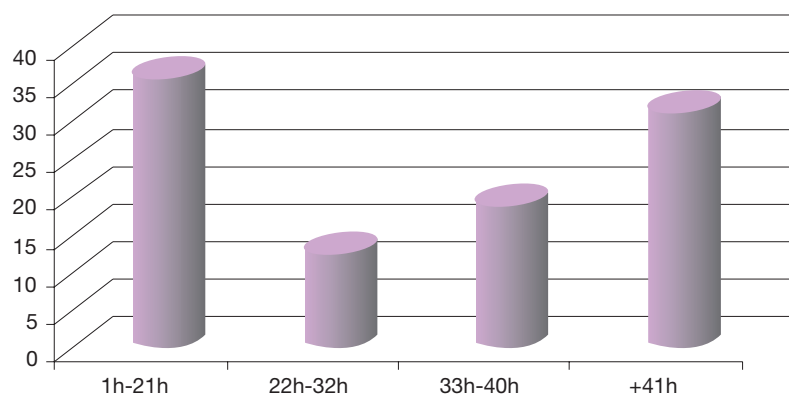
Fuente de datos de elaboración propia

Tabla 2.6 Distribución horas a la semana trabajados y nivel de ingresos

	Nivel de ingresos mensuales					Total de grupo
	Menos 300 € %	301 a 490 € %	491 a 620 € %	621 a 1000 € %	Más 1000 € %	
Jornada laboral horas/semana						
3-10 h/s	47,6	6,8		3,1	25	14
11- 20 h/s	42,8	27,3	8,8	3,1		20,1
21 - 40 h/s	7,2	40,9	43,8	46,9	25	34,6
>40 h/s	2,4	25	47,4	46,9	50	31,3
Total de grupo	100	100	100	100	100	100

Fuente de datos de elaboración propia

Gráfico 2.6 Jornada laboral en días/semana



La correlación entre ingresos percibidos y días u horas a la semana trabajados evidentemente es muy alta. Excepto situaciones muy puntuales, los ingresos menores corresponden a aquellas personas que tienen un trabajo muy fraccionado o muy escaso en cuanto al número de días trabajados. Si tenemos en cuenta que el grueso de los trabajos que denominamos “servicios de proximidad” se concretan en tareas domésticas (limpieza del hogar) o en acompañamientos muy puntuales a personas dependientes, no es de extrañar que aquellas mujeres que no tienen un contrato fijo adscrito a las necesidades de una misma familia, sino que prestan sus servicios en diferentes unidades familiares y por horas, los ingresos no pueden ser tan elevados como cuando se tiene una mayor estabilidad laboral; de la misma manera el nivel de satisfacción por el trabajo realizado no ha de ser igual cuando se tiene un tiempo tasado para desempeñar determinadas tareas, que cuando se dispone de una jornada laboral amplia. Esto es precisamente lo que reflejan estas tablas. No obstante, también hemos de señalar, que de acuerdo con los datos del estudio, se detectan algunas situaciones de abuso o de explotación en algunas de estas mujeres, ya que con jornadas semanales de más de 20 horas, hay casi un 10 % de mujeres que ganan menos de 300 euros mensuales, o que un 66 % percibe menos de 490 euros trabajando más de 20 horas a la semana. Incluso, llama la atención que un 25 % trabajando más de 40 horas semanales afirma percibir menos de 490 euros y un 2,4 % perciba menos de 300 euros trabajando más de 40 horas semanales.

Un aspecto cuya información no nos dan estas tablas es el referente a las condiciones laborales, tipo de contrato, legalidad, altas en la seguridad social, etc. Es evidente que la remuneración percibida puede no corresponder con el precio total pagado por el empleador. Este aspecto puede ser muy importante para conocer en qué condiciones se realizan las diferentes transacciones económico-laborales y los diferentes tipos de compensación laboral que pueden tener tanto las mujeres inmigrantes empleadas como sus empleadores.

Las siguientes tablas recogen la información sobre los ingresos percibidos por las mujeres inmigrantes en estas tareas de “servicios de proximidad” y las diferencias provinciales, las diferencias según grupo de edad, las diferencias según áreas geográficas de procedencia y según el estado civil.

Tabla 2.7 Distribución de los ingresos mensuales y provincia

	Nivel de ingresos mensuales					Total de grupo
	Menos 300 € %	301 a 490 € %	491 a 620 € %	621 a 1000 € %	Más 1000 € %	
Provincia						
Ávila	56,3	31,2	12,5	100,0		
Burgos	21,4	25,0	25,0	28,6		100,0
León	40,0		20,0	20,0	20,0	100,0
Palencia	28,6	14,3	42,9	14,2		100,0
Salamanca	20,9	30,2	27,9	16,3	4,7	100,0
Segovia	11,8	47,1	29,4	11,8		100,0
Soria	13,9	11,1	52,8	22,2		100,0
Valladolid	17,9	25,0	39,2	14,3	3,6	100,0
Zamora	50,0	25,0		25,0		100,0

Fuente de datos de elaboración propia

Como puede apreciarse solo tres **provincias** tienen empleadas que perciben salarios por encima de los 1000 euros: León, Salamanca y Valladolid. Los ingresos más bajos se dan en las provincias de Ávila y de Zamora, donde más del 50 % de las mujeres que trabajan en este tipo de tareas percibe menos de 300 euros mensuales. Desconocemos el tipo de contrato, el número de horas, etc., pero teniendo en cuenta que estas dos provincias tienen un elevado porcentaje de personas mayores, que muchas personas mayores siguen viviendo en su propio domicilio, que el nivel de sobreenviejamiento es muy alto, no parece que, a tenor de los datos, podamos decir que la relación entre contratación y remuneración sea muy elevada en comparación con las otras provincias. Es probable que el mercado laboral sea menor y que la demanda de servicios de proximidad, no se haga extensible a personas que provengan de otros países, ya que se prefiera que los apoyos se realicen en el entorno de los propios familiares o confiando en personas de nacionalidad española.

Tabla 2.8 Distribución de los ingresos mensuales y los intervalos de edad

	Intervalos de edad				TOTAL %
	(12-27años) %	(28-34años) %	(35-42años) %	(43-74años) %	
Nivel ingresos mensuales					
Menos 300 €	22,0	29,3	31,6	17,1	100,0
301 a 490 €	24,4	13,3	35,6	26,7	100,0
491 a 620 €	16,7	21,7	25,0	36,6	100,0
621 a 1000 €	21,9	28,1	21,9	28,1	100,0
Más 1000 €			25,0	75,0	100,0

Fuente de datos de elaboración propia

En cuanto a la edad, podemos constatar que los mayores ingresos los perciben las mujeres de mayor edad; el 75 % de las que perciben más de 1000 euros mensuales tienen más de 43 años. Probablemente sean también las que más tiempo llevan viviendo en España y por lo tanto ya se han insertado en el mundo laboral.

De todas las forma, podemos señalar que independientemente de la edad, el mayor porcentaje de mujeres está percibiendo ingresos económicos inferiores a los 490 euros mensuales: 47 % de las mujeres menores de 27 años; 43 % de las mujeres de 28 a 34 años; 67 % de las mujeres entre 35 y 43 años y 44 % de las mujeres mayores de 43 años.

Tabla 2.9 Distribución de los ingresos mensuales por agrupación de países

Nivel ingresos mensuales	Agrupación de países						Total %
	Asia %	Centroamérica %	Europa no E.U. %	Magrebi %	Resto África %	Sudamericana %	
Menos 300 €	2,4	33,3	21,4	7,1		35,7	100
301 a 490 €		13	28,3	8,7		50	100
491 a 620 €		33,3	8,3	11,7	3,3	43,3	100
621 a 1000 €		15,6	25	18,8	3,1	37,5	100

Fuente de datos de elaboración propia

Teniendo en cuenta la agrupación por países de procedencia las mujeres sudamericanas y las que provienen de la Europa no comunitaria son las que perciben ingresos superiores a los 1000 euros, aunque parece que la procedencia no es el factor que más discrimina ya que la comparación interna es muy similar. Ni la cultura, ni el idioma representan un factor esencial de discriminación y diferenciación.

Tabla 2.10 Distribución de los ingresos mensuales y estado civil actual

	Estado civil actual				Viuda	Separada-divorciada	Total
	Soltera	Pareja española	Pareja no española reside España	Pareja no española reside fuera España			
	%	%	%	%	%	%	%
Nivel ingresos mensuales							
Menos 300 €	34,1	2,4	53,7	2,5	2,4	4,9	100,0
301 a 490 €	34,8	39,1	10,9	4,3	10,9	100,0	
491 a 620 €	33,3	5,0	30,0	15,0	5,0	11,7	100,0
621 a 1000 €	34,4	3,1	31,2	21,9	9,4	100,0	
Más 1000 €	50,0	25,0	25,0	100,0			

Fuente de datos de elaboración propia

Teniendo en cuenta el estado civil, podemos destacar que las mujeres solteras, las separadas y divorciadas y aquellas que tienen sus maridos residiendo en el país de origen son las que perciben salarios superiores a los 1000 euros mensuales. Igualmente es destacable el tipo de ingresos que perciben las mujeres que viven con parejas de su misma nacionalidad en España. Sus ingresos pueden constituir una ayuda a los ingresos totales de la unidad familiar. Esto puede explicar las diferencias que se observan con respecto a las otras situaciones civiles. Solo las solteras tienen una situación similar en cuanto a los niveles de ingresos.

De esta breve descripción se puede afirmar que en cuanto al empleo e ingresos, la distribución y las cuantías percibidas responden a una lógica frecuente:

- Los ingresos percibidos son relativamente bajos, aunque el sector doméstico en el que englobamos los “servicios de proximidad”, tienen unos salarios considerablemente inferiores respecto a otros sectores de actividad.
- El número de horas trabajadas, influye obviamente en los ingresos percibidos, siendo muy raros los casos en los que con pocas horas semanales trabajadas se perciban salarios altos.
- Más de un 63 % de mujeres que trabajan más de 5 días a la semana, perciben menos de 300 euros. El 35 % de las mujeres inmigrantes entrevistadas trabaja menos de 21 horas a la semana, aunque sea todos los días.
- El 50 % de las mujeres trabajan más de 33 horas a la semana. Esto puede explicar las diferencias salariales.

- Cabe destacar que un 25 % de las mujeres que trabajan más de 40 horas/semana perciben menos de 500 euros al mes.
- Se puede pensar que existen algunas situaciones de abuso o de explotación en algunas de estas mujeres, ya que con jornadas semanales de más de 20 horas, hay casi un 10 % de mujeres que ganan menos de 300 euros mensuales.
- Tres provincias (León, Salamanca y Valladolid) tienen empleadas que perciben salarios por encima de los 1000 euros.
- Ávila y de Zamora son las provincias donde más del 50 % de las mujeres que trabajan en servicios de proximidad percibe menos de 300 euros mensuales.
- Los ingresos más altos los perciben las mujeres de mayor edad: el 75 % de las que perciben más de 1000 euros mensuales tienen más de 43 años.
- La mayor parte de mujeres inmigrantes que trabajan en Castilla y León en servicios de proximidad está percibiendo ingresos económicos inferiores a los 490 euros mensuales.
- Las mujeres de procedencia sudamericanas y las que provienen de la Europa no comunitaria son las que perciben los ingresos superiores a los 1000 euros.
- Las mujeres solteras, las separadas y divorciadas y aquellas que tienen sus maridos residiendo en el país de origen son las que perciben salarios superiores a los 1000 euros mensuales.

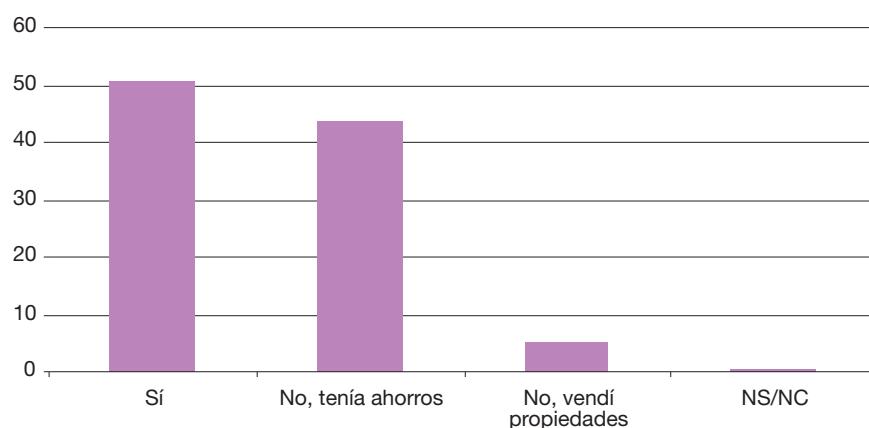
2.2.2 Ingresos y gastos

El itinerario de la inmigración no es un camino exento de dificultades, de riesgos y de decisiones que pueden hipotecar todo un futuro o al menos un futuro próximo. Al posible “drama personal” de la emigración, con lo que supone de rupturas afectivas, relacionales, laborales, etc, hay que añadir la falta de medios para hacer frente a las posibles dificultades al llegar al país de destino. Muchas personas tienen que hipotecar sus bienes, contraer deudas, vender parte de su patrimonio, sin que se tenga la garantía de que tal decisión resulte beneficiosa.

Por eso, conocer estos aspectos puede ayudar a entender la forma de organización y administración de los ingresos que puedan obtener.

A esclarecer esta situación se refieren las siguientes tablas y gráficos.

En primer lugar, podemos afirmar que un 5 % se ve forzada a vender parte de sus bienes y un 50 % expresa abiertamente que tuvo que endeudarse.

Gráfico 2.7 Distribución porcentual del endeudamiento para venir a España**Tabla 2.11** Distribución del endeudamiento en función del estado civil, intervalo de edad y la agrupación de países de procedencia

	Endeudamiento para venir a España			Total
	Sí	No, tenía ahorros	No, vendí propiedades	
	%	%	%	%
Estado civil actual				
Soltera	46,9	49,4	3,7	100,0
Con pareja de nacionalidad española	44,8	51,70	3,5	100,0
Con pareja de nacionalidad no española residiendo en España	48,8	46,4	4,8	100,0
Con pareja de nacionalidad no española residiendo fuera de España	75,0	19,4	5,6	100,0
Viuda	71,4	14,3	14,3	100,0
Separada divorciada	50,0	39,3	10,7	100,0
Intervalo de edad				
(12-27 años)	38,8	57,6	3,7	100,0
(28-34 años)	57,6	39,2	2,2	100,0
(35-42 años)	50,5	44,0	4,5	100,0
(43-74 años)	57,6	32,9	9,5	100,0
Agrupación de países				
Asia	50,0	50,0	0,0	100,0
Centroamérica	60,3	35,5	2,2	100,0
Europa no E.U	31,8	59,1	9,1	100,0
Magrebi	30,4	67,4	2,2	100,0
Resto África	12,5	75,0	12,5	100,0
Sudamericana	61,6	32,9	5,5	100,0

Fuente de datos de elaboración propia

Los datos son muy elocuentes: el endeudamiento afecta a la mujer independientemente de su condición civil

- El 75 % de las mujeres cuya pareja sigue en su país expresa la misma situación de endeudamiento.
- Igual circunstancia señalan de las viudas (71 %)
- El 46 % de las mujeres solteras manifiestan que han tenido que endeudarse, aunque son las que más ahorros tienen (42 %) .
- Respecto de la edad son las personas mayores de 28 años las que más endeudadas están, siendo los menores de 27 años los que afirman tener más ahorros (57, 6 %).
- Las centroamericanas y sudamericanas son las mujeres inmigrantes que más endeudadas vienen a España y las magrebíes las que vienen con menor nivel de endeudamiento porque tienen ahorros.

2.2.3 Administración económica y modo de vida.

Parece que es un comportamiento bastante común entre los inmigrantes el dedicar parte de sus ingresos a saldar deudas, generalmente contraídas para poder salir de su país, enviar a su familia algún dinero, ahorrar o hacer pequeñas inversiones.

Este comportamiento bastante generalizado parece obvio cuando en sus países han quedado algunos hijos o familiares. Responsabilizarse de los gastos que conlleva la crianza y educación es un deber fundamental. Pero a esta situación hay que añadir la práctica frecuente de enviar a otros familiares que permanecen en el país una parte del dinero ganado.

Este comportamiento puede tener una doble lectura: por una parte, es una forma de demostrar a la familia que su decisión de emigrar ha sido un acierto que le ha permitido mejorar su vida, tener un trabajo y obtener unos ingresos, es decir, no solo gana para poder vivir sino que puede ahorrar; sus ingresos le permiten vivir con cierta holgura. Por otra parte, enviar dinero a la familia es una forma de compensar los esfuerzos, sacrificios, rupturas producidas en su propia familia como consecuencia de su decisión de emigrar.

Por todo ello es interesante conocer este comportamiento económico, no solo para medir la calidad de vida personal de estas personas, sino también para intuir cuáles pueden ser las expectativas inmediatas, a corto o a largo plazo, respecto a la permanencia en el país, la expectativa de retorno o la intención de reagrupación familiar. Aunque faltan datos de la unidad familiar y aquí solamente nos referimos a las mujeres inmigrantes, alguna información podemos obtener conociendo estos comportamientos de naturaleza económica, tal como recogemos en las siguientes tablas.

No obstante es preciso señalar que la pregunta de “en qué ha invertido los ingresos del último año”, el nivel de respuesta no es muy alto. En concreto se preguntaba por cuatro aspectos esenciales: porcentaje del gasto realizado en su país, porcentaje del gasto destinado a pagar deudas, hipotecas o similares, porcentaje dedicado al ahorro y porcentaje dedicado al consumo personal.

De manera detallada, las respuestas a la pregunta de qué porcentaje de los ingresos anuales dedicaron a gastos, pago de créditos, ahorro o consumo, han sido las siguientes:

Tabla 2.12. Distribución del destino de los ingresos

	Porcentaje de ingresos destinados a			
	% gastos en su país	% destinado a pago créditos	% de ahorro	% dedicado al consumo
NS / NC	69,2	82,2	81,6	52,2
Menos de 25 %	13,5	10	12,7	9,2
25 a 50 %	10	5,9	4,6	12,7
51 a 75 %	3,8	1,4	0,5	6,2
más del 76 %	3,5	0,5	0,5	19,7
Total	100	100	100	100

Fuente de datos de elaboración propia

De manera concentrada las respuestas a la pregunta de en qué emplean el dinero ganado en el último año, son las siguientes:

Tabla 2.13. Distribución porcentual de los ingresos en el último año

	% gasto	% créditos	% ahorro	% consumo
Menos de 25 %	43,85	56,1	69,1	19,2
25 a 50 %	31,62	33,3	25	26,6
51 a 75 %	12,28	7,6	2,9	13
más del 76 %	11,40	3,0	2,9	41,2
Total	100	100	100	100

Fuente de datos de elaboración propia

Como puede apreciarse el nivel de inversión destinado a los diferentes conceptos es bastante desigual. No obstante hay que tener en cuenta el nivel de ingresos, que como hemos visto es bastante bajo. Hemos de recordar que casi el 80 % de las entrevistadas gana menos de 600 euros al mes.

Según puede apreciarse en la tabla anterior, reservar un porcentaje entre el 25 y el 50 % para atender los cuatro aspectos preguntados es la conducta dominante. Llama, no obstante la atención la diferente actuación o reserva de ingresos para pagar créditos o destinarlos al ahorro. Sin duda, ello dependerá tanto de los ingresos que se perciban, como de las situaciones personales de las propias mujeres; es decir, que tengan o no contraídos créditos en sus propios países. Parece razonable que el porcentaje dedicado al ahorro esté compensado con los otros capítulos, por lo que no puede ser un capítulo que absorba una elevada cantidad de los ingresos. En este sentido se puede observar un comportamiento bastante coherente.

Parece conveniente a la hora de comprender el comportamiento económico tener en cuenta otras variables, tales como el nivel de ingresos, o el estado civil, para ver si hay diferencias en la actitud y comportamiento de este colectivo.

Todo parece indicar que cuando la mujer forma ella sola la unidad familiar y que por lo tanto son sus únicos ingresos los que tienen que hacer frente a sus propias necesidades personales en este país y a las situaciones familiares o patrimoniales en el país de origen, es una situación diferente a si la mujer es un miembro más que aporta ingresos a la unidad familiar. Es decir, la situación tiene que ser diferente en base a su salario y el trabajo de la mujer es un complemento más de la unidad familiar integrada por otros miembros, generalmente el propio marido o los hijos, o por el contrario ella sola constituye la unidad familiar. Aunque los datos pueden dispersarse, dado la variedad de situaciones, la siguiente tabla puede darnos una idea de este comportamiento.

Tabla 2.14 Nivel de ingresos mensuales y reparto del destino de los mismos

Nivel de ingresos mensuales						
	Menos 300 €	301 a 490 €	491 a 620 €	621 a 1000 €	Más 1000 €	
% gastos en su país						Total
Menos de 25 %	24,0	22,0	30,0	20,0	4,0	100
25 a 50 %	5,4	27,0	35,2	29,7	2,7	100
51 a 75 %	23,1	23,1	38,4	15,4	100	
más del 76 %	15,4	38,5	38,4	7,7		100
% destinado a pago créditos						Total
Menos del 25 %	27,0	29,7	21,6	21,6		100
26 a 50 %	22,7	4,6	40,9	18,2	13,6	100
51 a 75 %	20,0	20,0	40,0	20,0		100
Más del 76 %			50,0	50,0		100
% de ahorro						Total
Menos del 25 %	31,9	25,5	23,5	17,0	2,1	100
26 a 50 %	17,6	11,8	23,5	35,3	11,8	100
51 a 75 %			50,0	50,0		100
Más del 76 %		100,0				100
% dedicado al consumo						Total
Menos del 25 %	23,5	20,6	32,4	17,6	5,9	100
26 a 50 %	10,6	21,3	42,6	21,3	4,2	100
51 a 75 %	13,0	26,1	34,8	26,1		100
Más del 76 %	36,1	27,8	25,0	11,1		100

Fuente de datos de elaboración propia

A tenor de la información que nos ofrecen estos datos sobre el comportamiento administrativo-económico de las mujeres inmigrantes respecto a los ingresos que obtienen y la finalidad o destino que dan a los mismos, podemos destacar algunos aspectos claves:

- El porcentaje de mujeres que dedican menos del 25 % de sus ingresos a **gastos en su país** es bastante similar independientemente del volumen de ingresos, lo cual parece un porcentaje bastante previsible, ya que existen otras necesidades que hay que cubrir.

- Sí parece bastante atípico, el que personas con bajos ingresos (menos de 500 euros mensuales, deriven para esta finalidad entre el 51 y 75 % de sus ingresos, aspecto que cambia en las personas que ingresan salarios superiores a los 621 euros.
- Tampoco parece muy coherente el que de las personas con ingresos inferiores a los 300 euros, un 15,4 % destine a esta finalidad más del 75 % de sus ingresos. De la misma forma, podemos apreciar con asombro el que las personas que confiesan percibir entre los 301 a 490 euros y entre los 491 a 620 euros, dediquen un 38,5 % a gastos en su propio país.
- Este comportamiento puede dar idea de las condiciones y motivos de la emigración de estas mujeres, o de los apoyos que recibe o recibió para poder emprender este itinerario.
- Si analizamos las respuestas sobre el porcentaje destinado a **pagar créditos**, constatamos que entre el 20 y el 30 % de las mujeres dedican a esta finalidad menos del 25 % de sus ingresos, independientemente de la cuantía de estos.
- Hay que destacar, no obstante, que las mujeres que afirman recibir menos de 300 euros, destinan a esta finalidad un porcentaje considerable: un 23 % deriva de sus ingresos al pago de créditos entre el 26 y el 50 % de sus ingresos y un 20 % dedica a esta finalidad entre el 51 y el 75 % de sus ingresos. Sin duda, esta situación pone de manifiesto la fragilidad y precariedad económica de muchas de estas mujeres. Su vida parece que está bastante hipotecada y que por el momento parte de sus ingresos tienen que servir para amortizar sus deudas.
- El porcentaje dedicado al **ahorro**, es otro capítulo importante. Aunque las personas que tienen menos ingresos manifiestan también que una parte la destinan al ahorro, entendemos que cuando los ingresos son escasos, la calidad de vida y el nivel de integración en la sociedad de consumo adquirirá peculiaridades específicas.
- En cuanto al **consumo**, podemos ver que esta finalidad constituye la parte más importante del gasto que se realiza, aunque se aprecian muchas diferencias y comportamientos bastante atípicos. Es probable que muchas de estas mujeres reciban alimentos o ayudas de alimentación de alguna entidad pública o privada, como Cáritas, Cruz Roja, Servicios Sociales, etc. Ello explicaría que cuando los ingresos no son muy altos se pueda mantener un cierto nivel de subsistencia.

En la siguiente tabla reflejamos el sistema de administración económica de las mujeres comparándolo con el **estado civil**.

Tabla 2.15 Distribución de la administración económica dependiendo del estado civil actual

	Estado civil actual						Total
	Soltera	Pareja española	Pareja no española reside España	Pareja no española reside fuera E	Viuda	Separada- divorciada	
	%	%	%	%	%	%	
% gastos en su país							
Menos de 25 %	26	2	42	18	4	8	100,0
25 a 50 %	37,8	2,7	27	18,9	2,7	10,9	100,0
51 a 75 %	28,6		28,6	14,3	7,1	21,4	100,0
más del 76 %	38,5	7,7	23,1	30,7			100,0
% destinado a pago créditos							
Menos del 25 %	29,7	5,9	29,1	16,7	4,70	13,90	100,0
26 a 50 %	23,8	4,8	33,3	23,8		14,30	100,0
51 a 75 %	40,0		60,0				100,0
Más del 76 %		50,0	50,0			100,0	
% de ahorro							
Menos del 25 %	28,9	2,4	42,8	10,8	2,3	12,8	100,0
26 a 50 %	41,2	5,9	17,6	11,8	11,7	11,8	100,0
51 a 75 %	100,0						100,0
Más del 76 %	100,0						100,0
% dedicado al consumo							
Menos del 25 %	38,2	2,9	23,5	20,6	2,9	11,9	100,0
26 a 50 %	30,4	4,3	28,3	19,7	4,3	13,0	100,0
51 a 75 %	34,8	4,3	43,5	8,8	4,3	4,3	100,0
Más del 76 %	32,9	1,4	47,9	4,1	2,7	11,0	100,0

Fuente de datos de elaboración propia

El análisis de estos datos nos permite conocer más en detalle algunos aspectos importantes para comprender los motivos de la inmigración, el tipo y calidad de vida que tienen en España y sus principales preocupaciones :

- En cuanto al reparto de los ingresos, llama la atención que una parte importante se destine a **gastos en su propio país**. Las mujeres solteras, destinan a esta finalidad una parte importante de sus ingresos. En efecto, un 38,5 % de las inmigrantes solteras destina más del 75 % de sus ingresos para hacer frente a gastos generados en su propio país.
- Es también muy significativo el comportamiento de las mujeres casadas con ciudadanos no españoles que no residen en España; un 23,1 % destina más del 75 % de sus ingresos a enviarlo a su país; incluso un comportamiento bastante similar, se aprecia en las mujeres cuyos maridos viven en España; una parte importante sigue enviando un porcentaje importante de sus ingresos hacia su país. Probablemente ello se deba a que los hijos o algún miembro de la familia pueda estar en situación de dificultad económica.
- Respecto de los **créditos**, también podemos observar que constituyen un capítulo muy importante; tanto las mujeres solteras, como las que viven con personas de nacionalidad no española, tanto en España como fuera de España, dedican una parte muy importante de su salario a este menester.

- Respecto del **ahorro**, el comportamiento es bastante diverso. Solo las mujeres solteras son las que pueden dedicar mayor porcentaje al ahorro. No obstante, el número de mujeres es muy reducido.
- Finalmente, en cuanto al gasto dedicado al **consumo**, podemos apreciar que este constituye una partida muy significativa. La tendencia o modo de organizarse en este aspecto es muy similar entre las mujeres solteras y las que viven con pareja residiendo en España.

En las siguientes tablas se refleja estos mismos comportamientos económicos diferenciando la edad y el país de origen teniendo en cuenta los conjuntos nacionales de procedencia.

Tabla 2.16 Distribución de la administración económica dependiendo del intervalo de edad

	Intervalos de edad				
	(12-27años)	(28-34años)	(35-42años)	(43-74años)	TOTAL
	%	%	%	%	%
% gastos en su país					
Menos de 25 %	16,0	24,0	32,0	28,0	100,0
25 a 50 %	18,9	16,2	29,7	35,2	100,0
51 a 75 %	7,1	28,6	35,7	28,6	100,0
más del 76 %	23,1	23,1	23,1	30,7	100,0
% destinado a pago créditos					
Menos del 25 %	18,9	21,6	37,8	21,7	100,0
26 a 50 %	4,8	14,3	28,5	52,4	100,0
51 a 75 %	20,0	60,0		20,0	100,0
Más del 76 %		50,0		50,0	100,0
% de ahorro					
Menos del 25 %	23,4	17,0	36,2	23,4	100,0
26 a 50 %	17,6	35,3	17,6	29,5	100,0
51 a 75 %	50,0	50,0			100,0
Más del 76 %	50,0		50,0		100,0
% dedicado al consumo					
Menos del 25 %	11,8	26,5	26,5	35,2	100,0
26 a 50 %	19,6	17,4	28,3	34,7	100,0
51 a 75 %	21,7	17,4	26,1	34,8	100,0
Más del 76 %	25,0	22,2	30,6	22,2	100,0

Fuente de datos de elaboración propia

La distribución porcentual de los ingresos en función de la edad nos refleja las diferencias internas. Tal como señalan los datos, podemos constatar algunos aspectos fundamentales, aunque debemos matizar que estos datos, sin saber cuanto tiempo llevan en España o a qué edad han venido, no portan toda la información necesaria para comprender en profundidad estos comportamientos económicos:

- La edad es un factor importante en el comportamiento económico en cuanto al porcentaje de gastos que se destinan hacia su propio país.
- El 19 % de las mujeres más jóvenes invierten entre un 25 a 50 % de sus ingresos en su país, porcentaje que aumenta entre las mujeres de más edad (30 y 35 % entre las mujeres con edades comprendidas entre 35 a 42 años y mayores de 43 años respectivamente). Estos mismos grupos de edad son las que mayor porcentaje de sus ingresos dedican a invertir en su país.

- En cuanto al pago de **créditos**, cabe señalar como dato más importante, que el 38 % de las mujeres entre 35 a 42 años, que dedican menos del 25 % de sus ingresos y las mujeres mayores de 43 años que dedican entre el 25 y 50 %, representan algo más del 52 %.
- En cuanto al **ahorro**, podemos observar que el nivel de ahorro más significativo está por debajo del 25 % y no parece que la edad sea un factor de diferenciación.
- Respecto al **consumo**, llama la atención el alto porcentaje que en las diferentes edades, dedica más del 75 % de sus ingresos, lo cual, nuevamente da idea del bajo nivel de ingresos y de las dificultades para el ahorro, la inversión o el pago de créditos de estas mujeres.

Tabla 2.17 Distribución de la administración económica dependiendo de la agrupación de países de donde proviene

Agrupación de países						
	Centroamérica	Europa no E.U	Magrebi	Resto África	Sudamericana	Total
% gastos en su país						
Menos del 25 %	26,0	22,0	6,0	2,0	44,0	100,0
25 a 50 %	24,3	10,8	16,2	2,8	45,9	100,0
51 a 75 %	22,4	14,3			63,3	100,0
más del 76 %	28,5	15,4	7,7		48,4	100,0
% destinado a pago créditos						
Menos del 25 %	35,1	18,9	8,1		37,9	100,0
26 a 50 %	42,9	4,8	9,4		42,9	100,0
51 a 75 %			20,0		80,0	100,0
Más del 76 %	50,0				50,0	100,0
% de ahorro						
Menos del 25 %	25,5	12,8	10,7	2,1	48,9	100,0
26 a 50 %	35,3	11,8	11,8		41,1	100,0
51 a 75 %		50,0			50,0	100,0
Más del 76 %		50,0			50,0	100,0
% dedicado al consumo						
Menos del 25 %	38,3	8,8	2,9		50,0	100,0
26 a 50 %	27,7	19,0	12,7		40,6	100,0
51 a 75 %	30,4	8,7	4,3	4,4	52,2	100,0
Más del 76 %	17,8	30,1	13,8	2,7	35,6	100,0

Fuente de datos de elaboración propia

Teniendo en cuenta la procedencia de las mujeres inmigrantes, agrupadas por áreas geográficas, podemos constatar a tenor de los datos anteriores los siguientes aspectos.

- Las mujeres sudamericanas, constituyen el grupo en el que el gasto en su país es más importante.
- En todas las categorías y en los diferentes porcentajes en los que hemos agrupado las respuestas, las mujeres sudamericanas son las que sobresalen con diferencia sobre el resto de mujeres.

- En segundo lugar, las centroamericanas, constituyen también un colectivo significativo con comportamientos bastante similares.
- Llama la atención, la falta de respuestas de mujeres asiáticas y de africanas.

2.2.4 Actividad Económica

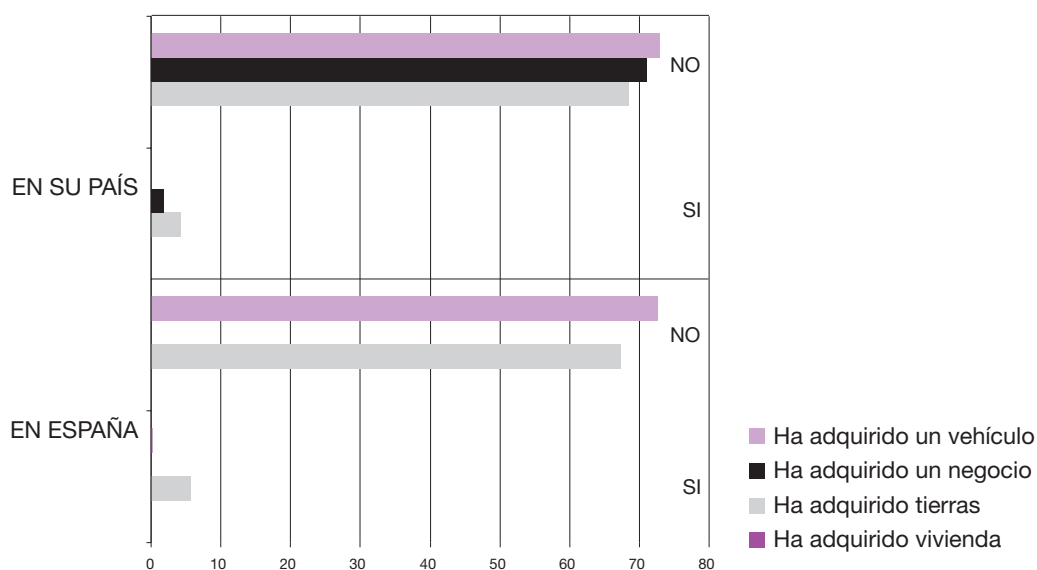
Otros aspectos de naturaleza económica hacen referencia a las iniciativas económicas que las mujeres inmigrantes hayan emprendido tanto en España como en su país. Las siguientes tablas nos reflejan esta situación. Podemos apreciar que el tema de la vivienda es realmente una preocupación y una prioridad a la hora de invertir los ahorros. En este tema hay que destacar que la preferencia de adquisición de vivienda se orienta tanto al propio país de origen como a la adquisición de vivienda en España. Probablemente, la expectativa de permanencia explicará esta opción.

Tabla 2.18 Actividad Económica

	En España				En su país			
	SI	%	NO	%	SI	%	NO	%
Ha adquirido vivienda	21	5,7	249	67,3	16	4,3	254	68,6
Ha adquirido tierras			270		7	1,9	263	71,1
Ha adquirido un negocio	1	,3	269	72,7			270	73,0
Ha adquirido un vehículo	24	6,5	246	66,5	3	,8	267	72,2

Fuente de datos de elaboración propia

Gráfico 2.8 Actividad Económica



Dada la poca significación de los datos no cruzaremos las respuestas con las variables de nivel cultural, edad, estado civil y países de origen.

2.3 HÁBITAT Y RESIDENCIA

Un capítulo importante de este estudio se orienta a conocer la situación de la vivienda. Saber dónde vive, con quiénes comparten la vivienda, la dimensión de la misma, etc. es algo esencial para comprender los diferentes procesos, las tensiones, los apoyos, los cambios que se van a ir produciendo a medida que se van echando raíces y abriendo nuevos horizontes. Este aspecto no solo está relacionado con la calidad de vida personal, sino que también nos puede proporcionar alguna idea sobre las necesidades, carencias, posibilidades, nivel de integración, etc. de las mujeres inmigrantes.

Si la situación laboral es fundamental, ya que de ella van a depender la cobertura del resto de necesidades, las posibilidades de vivir en otro país en situación legal, las posibilidades para normalizar una vida, el capítulo siguiente en el orden de las necesidades básicas es el de la vivienda. Tener un lugar donde poder descansar, reunirse, compartir ilusiones y desengaños, reunirse con familiares y/o amigos,... es algo elemental en la vida de cualquier persona. Por ello este apartado constituye también un eje esencial para comprender la calidad de vida, las aspiraciones, el sentimiento de dignidad personal, los apoyos o rivalidades que se pueden dar en la vida de estas personas.

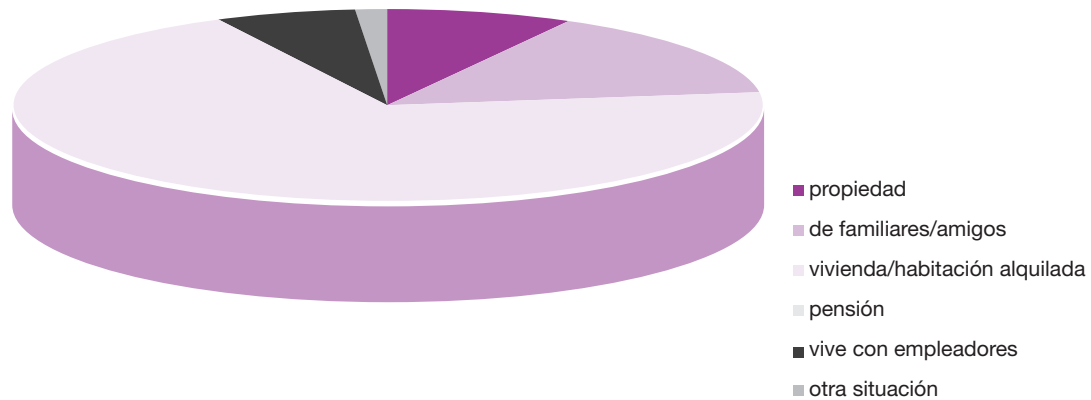
Si para cualquier ciudadano español, la vivienda se ha convertido en uno de los principales problemas, para un extranjero, la vivienda es un elemento de primera necesidad, que se puede convertir en un termostato sobre su vida y sus posibilidades u oportunidades. La vivienda para un inmigrante es una de las primeras barreras y dificultades que tiene que superar, salvo que antes de llegar tenga ya las conexiones y las redes bien establecidas.

Según nuestro estudio, las modalidades o formas de convivencia que encontramos entre las mujeres inmigrantes estudiadas es la siguiente:

Tabla 2.19 Características de la vivienda

Situación de la vivienda	N	%
Propiedad	30	8,1
De familiares/amigos	53	14,3
Vivienda/habitación alquilada	256	69,2
Pensión	4	1,1
Vive con empleadores	22	5,9
Otra situación	5	1,4
Total	370	100

Fuente de datos de elaboración propia

Gráfico 2.9 Características de la vivienda

En este sentido, la fotografía de la situación de la vivienda es la siguiente: Solo un 8 % posee la vivienda en propiedad. Un 6 % vive en el domicilio de su empleador, lo cual quiere decir que su trabajo es a tiempo completo, las 24 horas del día.

La situación más frecuente o predominante en cuanto a la vivienda es que ésta sea ocupada en régimen de alquiler, ya sea toda la vivienda o alguna habitación (70 %), fenómeno que se está extendiendo considerablemente y que da origen a multitud de problemas personales, relacionales, higiénicos, de convivencia, sanitarios, etc.

El 14,3 % que afirma vivir actualmente con familiares o amigos, puede deberse a que estas personas acaben de llegar recientemente al país o a la Comunidad, por lo que aún no han podido normalizar la situación de la vivienda o del asentamiento definitivo. Esta situación puede ser un indicador que refleja la situación de tanteo, de búsqueda, de indecisión que acompaña a las primeras etapas del proceso de llegada: búsqueda de trabajo, inserción social, conexión con asociaciones, identificación y conexión con organizaciones que trabajan con estos colectivos, etc.

Intentaremos analizar con más profundidad todos estos factores: modalidad de convivencia, condiciones de la vivienda teniendo en cuenta el tamaño de la misma y el régimen de propiedad.

Tener una vivienda no es solo tener un domicilio y poder ser identificado en cualquier momento. Tener una vivienda es no ser un anónimo, un transeúnte, sino un residente. Pero además de tener ese espacio o lugar de referencia, es necesario también conocer cuáles son sus condiciones de habitabilidad, dónde se ubica físicamente dentro de la estructura o planeamiento urbano, quienes son los vecinos, quienes viven o habitan en la misma vivienda y en las cercanías. Estos factores son básicos para conocer el nivel y grado de inserción e integración social y ciudadana, los riesgos de caer en la marginalidad, los posibles riesgos de convertir el hábitat en un gueto, la especulación y abusos a los que puede verse expuesta, etc. Por ello, un aspecto importante sobre el que hemos recabado información relativa a la vivienda es el de las dimensiones de la misma y el saber si la vivienda es compartida por otras personas que no forman parte de su unidad familiar o solo por ella y su familia. Las situaciones son tan diversas

como la realidad misma. Así se refleja en la tabla siguiente, en la que destacamos que algo más de 50 % de las mujeres dicen vivir en viviendas de más de 60 metros cuadrados.

Tabla 2.20 Metros cuadrados de la vivienda

	N	%
Menos 25 m	26	7,00
26 a 45 m	26	7,00
46 a 60 m	50	13,50
61 a 75 m	54	14,60
76 a 90 m	99	26,80
91 a 110 m	34	9,20
Mas de 111m	13	3,50
NS/NC	68	18,40
Total	370	100

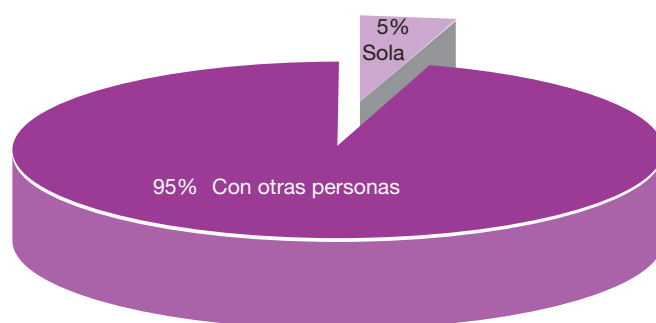
Fuente de datos de elaboración propia

Pensamos que el número de las mujeres que afirma vivir en domicilios de menos de 25 metros cuadrados, se referirán a apartamentos o a viviendas cuyos propietarios han establecidos divisiones o segregaciones dentro de la propia vivienda con vistas a especular con la misma al alquilársela a emigrantes. Probablemente se trate de espacios habitacionales en los que haya algunos elementos comunes como baños y cocina y el resto de las habitaciones estén destinadas como viviendas diferenciadas, aunque a efectos legales se trate de una misma vivienda.

Las dificultades de encontrar vivienda, problema como hemos señalado endémico en la sociedad española en los últimos años, más las situaciones de irregularidad en la que muchas de las personas inmigrantes están, convierten a la vivienda en un problema para el inmigrante que se ve o excluido de la posibilidad de alquilar en situación de legalidad o de ser expuesto al abuso de algunos propietarios, o a tener que alquilar espacios que no reúnen las condiciones de salubridad e intimidad exigibles según nuestro ordenamiento legal.

Por ello, como refleja el siguiente gráfico, el 95 % de las mujeres inmigrantes dice compartir la vivienda con otras personas.

Gráfico 2.10 Personas con las que vive



En las siguientes tablas recogemos la información sobre el número de personas que viven en el mismo domicilio, la forma de vida según el estado civil y según el nivel de ingresos.

Tabla 2.21 Número de personas con las que convive en la vivienda

	N	%
1	30	9,2
2	54	16,6
3	66	20,2
4	69	21,2
5	52	15,9
6	24	7,3
7	16	4,9
8	8	2,4
9	5	1,5
10	2	0,6
Total	326	100

Fuente de datos de elaboración propia

El nivel de intimidad o de hacinamiento, o el estilo de vida de las mujeres inmigrantes se puede intuir al analizar los datos de la tabla anterior, en la que algo más del 33 % de las mujeres viven en domicilios compartidos con más de 5 personas.

La siguiente tabla nos ofrece una información importante en cuanto a la vivienda, la forma de convivencia y la situación personal en relación con el estado civil.

Tabla 2.22 Distribución del estado civil y de si convive sola o con más personas

	Con quien convive		Total %
	Sola %	Con otras personas %	
Estado civil actual			
Soltera	6,2	93,8	100
Con pareja de nacionalidad española	3,4	96,6	100
Con pareja de nacionalidad no española residiendo en España	0,8	99,2	100
Con pareja de nacionalidad no española residiendo fuera de España	6,7	93,3	100
Viuda	20,0	80,0	100
Separada-divorciada	7,4	92,6	100

Fuente de datos de elaboración propia

Como parece lógico, las mujeres solteras tienden a compartir la vivienda con otras personas (93,8 %). Si como hemos visto la mayoría de las mujeres inmigrantes tienen claro que una importante parte de sus ingresos tienen que destinarlos a otros fines, permitirse hacer frente al costo del alquiler de una vivienda no está al alcance de las posibilidades de la mayoría. Trabajar y soportar las precariedades de la emigración y ver que todos los ingresos van destinados a las necesidades de alojamiento, no parece que compense tanto sacrificio, ni que sea el comportamiento más racional dada la situación económica que hemos descrito anteriormente. Por eso, no es de extrañar que se compartan los costes del alquiler entre varias personas.

La vivienda no es solo un lugar de referencia, sino también de convivencia. Poder compartir con otras personas experiencias, sentimientos, inseguridades, decepciones o alegrías es algo común y probablemente una forma de poder afrontar las dificultades que se puedan encontrar estas mujeres, lejos de las redes familiares de referencia.

En la siguiente tabla describimos la relación que existe entre los ingresos que perciben mensualmente y la forma o modalidad de vida; es decir, si se vive sola o se comparte el domicilio y el nivel de ingresos.

Tabla 2.23 Distribución porcentual entre el nivel de ingresos mensuales y si convive sola o con más personas

		Con quien convive		
		Sola	Con otras personas	Total
		%	%	%
Nivel de ingresos mensuales				
Menos 300 €		2,6	97,4	100,0
301 a 490 €		4,5	95,5	100,0
491 a 620 €		13,6	86,4	100,0
621 a 1000 €		12,9	87,1	100,0
Más 1000 €			100,0	100,0

Fuente de datos de elaboración propia

No parece que los ingresos sean en factor determinante, ya que la tendencia es a compartir con otros la vivienda, independientemente de la cuantía de los ingresos. No obstante, es cierto que la situación económica es un factor decisivo en la opción de compartir vivienda, ya que el 54 % de las que comparten vivienda perciben unos ingresos inferiores a los 500 euros mensuales.

Algo similar podemos ver en las siguientes tablas, en las que podemos profundizar en el tema de la vivienda, la forma de tenencia y los propios ingresos, e incluso las dimensiones de la parte de la vivienda que ocupan en relación con el salario percibido.

Tabla 2.24 Distribución porcentual del nivel de ingresos mensuales y situación de la vivienda

Nivel de ingresos mensuales	Situación de la vivienda			Pensión %	Vive con empleadores %	Otra situación %	Total %
	Propiedad %	De familiares/ amigos %	Vivienda/ habitación alquilada %				
Menos 300 €	4,8	9,5	73,8		2,4	9,5	100,0
301 a 490 €	2,2	6,5	84,8	2,2	4,3		100,0
491 a 620 €	3,3	3,3	66,7		26,7		100,0
621 a 1000	9,4	9,4	75,0	3,1	3,1		100,0
Más 1000 €	25,0	25,0	50,0				100,0

Fuente de datos de elaboración propia

El alquiler, ya sea de toda la vivienda o de algunas dependencias, es la opción más generalizada, independientemente del nivel de ingresos que se tenga. Poco representativo, dentro del colectivo, es la

situación de vivir en el domicilio de los propios empleadores. Sin embargo, sí llama la atención que aquellas mujeres que viven en el domicilio donde prestan sus servicios, no tienen unos ingresos muy significativos. Entendemos que en la remuneración que dicen percibir al mes, se referirán únicamente al dinero en efectivo que perciben, sin contar que el alojamiento y los gastos en alimentación correrán a cargo de los empleadores y que por lo tanto, sus ingresos son netos, al no tener que hacer frente a este tipo de gastos. Aun así, es posible que se estén dando situaciones de abuso, no solo horarias o de tipo de contrato laboral, si es que existe, sino de remuneración por el trabajo prestado.

No obstante, es preciso señalar que cada vez es menos frecuente dentro de la cultura española el disponer de servicio doméstico las 24 horas del día. Si a esto añadimos que suelen emerger ciertas desconfianzas entre empleadores y empleados y que posiblemente éstas se incrementen cuando existen diferencias culturales o lingüísticas, podemos entender el porqué no es muy significativo el número de mujeres que viven con sus empleadores.

Tabla 2.25 Distribución porcentual entre el estado civil actual y situación de la vivienda

Estado civil actual	Situación de la vivienda			Pensión	Vive con empleadores	Otra situación	Total
	Propiedad	De familiares/ amigos	Vivienda/ habitación alquilada				
	%	%	%	%	%	%	%
Soltera	1,4	22,9	66,4	1,4	7,1	0,8	100,0
Pareja nacionalidad española	24,1	17,2	58,7				100,0
Pareja nacionalidad no española residiendo España	12,5	4,7	78,1	0,8	1,6	2,3	100,0
Pareja nacionalidad no española residiendo fuera España	10,8	10,8	56,8	2,7	16,2	2,7	100,0
Viuda		14,3	57,1		28,6		100,0
Separada-divorciada	3,6	17,9	71,4		7,1		100,0

Fuente de datos de elaboración propia

Entre los aspectos más importantes señalamos los siguientes:

- Un 66 % de las mujeres manifiestan que viven en habitaciones o viviendas alquiladas.
- Un 24 % de las personas que viven en viviendas de su propiedad pertenecen a mujeres que están viviendo en España con pareja de su país.
- El 7 % de las mujeres que viven con sus empleadores están solteras, el 28,6 % son viudas y el 16 % están casadas pero sus parejas no viven en España.
- El 23 % de las mujeres que viven en casas de familiares o amigos están solteras.

Tabla 2.26 Distribución porcentual de los metros cuadrados de la vivienda en relación a los ingresos mensuales

	Nivel de ingresos mensuales					Total %
	Menos 300 € %	301 a 490 € %	491 a 620 € %	621 a 1000 € %	Más 1000 € %	
Metros cuadrados vivienda						
Menos de 25 m	43,7	31,3	25,0			100,0
26 a 45 m	16,7	50,0	16,6	16,7		100,0
46 a 60 m	20,0	25,0	30,0	20,0	5,0	100,0
61 a 75 m	16,7	33,3	30,0	20,0		100,0
76 a 90 m	21,4	21,5	35,7	21,4		100,0
91 a 110 m	23,5	23,6	23,5	23,5	5,9	100,0
Más de 111 m	33,3	33,4			33,3	100,0
NS / NC	22,7	13,6	45,5	15,9	2,3	100,0

Fuente de datos de elaboración propia

Analizando las dimensiones de la vivienda o de los espacios habitacionales que ocupan, podemos destacar algunos rasgos fundamentales:

- Un 15 % vive en menos de 45 metros cuadrados.
- El 40 % vive en viviendas de más de 75 metros cuadrados.
- El nivel de ingresos sí guarda alguna relación con el tema de la vivienda, ya que cuando los ingresos son menores, el habitar en espacios reducidos es más común que en las demás situaciones económicas.
- No obstante hay que tener en cuenta que el gasto en vivienda tiene que formar parte del planteamiento global del sistema de vida de las mujeres; es decir, si tienen que destinar parte de los ingresos al consumo, al ahorro, a pagar deudas o a enviar alguna cantidad a su propio país, el gasto en vivienda tiene que formar parte de esa red de partidas presupuestarias.

Tabla 2.27 Distribución porcentual entre los metros cuadrados de la vivienda en relación al estado civil actual

	Estado civil actual					
	Soltera	Pareja española	Pareja no española reside España	Pareja no española reside fuera E	Viuda	Separada-divorciada
	%	%	%	%	%	%
Metros cuadrados vivienda						
Menos de 25 m	11,4		3,9	5,4	14,3	7,1
26 a 45 m	3,6		10,2	16,2		7,1
46 a 60 m	10,7	20,7	17,2	5,4		17,9
61 a 75 m	12,1	20,7	14,1	13,5	14,3	25,0
76 a 90 m	29,3	20,7	29,6	18,9	28,6	17,9
91 a 110 m	8,6	13,8	10,9	8,1	14,2	
Más de 111m	2,1	10,3	3,9	2,7		3,6
NS / NC	22,2	13,8	10,2	29,8	28,6	21,4
Total	100	100	100	100	100	100

Fuente de datos de elaboración propia

El estado civil también es una variable a tener en cuenta en la modalidad de vivienda y en el tamaño de la misma. Es lógico que la forma de vida y las necesidades de convivencia puede variar en función del estado civil. Por ello, no es de extrañar que las mujeres solteras estén viviendo en viviendas pequeñas o en habitaciones alquiladas, cosa menos frecuente si se tiene pareja o familia.

Tabla 2.28 Distribución del número de personas con las que convive y el nivel de ingresos mensuales

		Nivel de ingresos mensuales				
		Menos 300 € %	301 a 490 € %	491 a 620 € %	621 a 1000 € %	Más 1000 € %
Número de personas con las que convive	1	5,3	11,9	5,3	7,4	
	2	10,5	11,9	13,2	14,8	25,0
	3	23,7	16,7	21,1	25,9	25,0
	4	23,7	11,9	26,3	25,9	25,0
	5	15,8	19,0	21,1	18,5	25,0
	6	10,5	14,3	2,6	3,8	
	7	2,6	11,9	5,2	3,7	
	8		2,4	5,3		
	9	2,6				
	10	5,3				
TOTAL		100	100	100	100	100

Fuente de datos de elaboración propia

* Solo hay 4 mujeres con más de 1000 euros de ingresos mensuales

Finalmente recogemos los datos de la vivienda teniendo en cuenta las diferencias provinciales.

Tabla 2.29 Distribución provincial de mujeres inmigrantes y las personas con las que se vive

		Con quien convive		Total %
		Sola %	Con otras personas %	
Provincia	Ávila		100,0	100
	Burgos	2,0	98,0	100
	León		100,0	100
	Palencia	25,0	75,0	100
	Salamanca	7,0	93,0	100
	Segovia	2,0	98,0	100
	Soria	10,9	89,1	100
	Valladolid	3,9	96,1	100

Fuente de datos de elaboración propia

Tabla 2.30 Distribución provincial de las mujeres inmigrantes y los metros cuadrados de la vivienda

		Metros cuadrados vivienda								Total %
		NS / NC %	Menos de 25 m %	26 a 45 m %	46 a 60 m %	61 a 75 m %	76 a 90 m %	91 a 110 m %	Más de 111 m %	
Provincia	Ávila	2,7	27,0	16,2	13,5	2,7	24,3	10,8	2,8	100,0
	Burgos	2,0	10,0	2,0	12,0	36,0	22,0	12,0	4,0	100,0
	León	3,4			13,9	6,9	62,1	10,3	3,4	100,0
	Palencia	70,0	20,0			10,0				100,0
	Salamanca	54,4		8,9	2,5	13,9	15,2	1,3	3,8	100,0
	Segovia	7,8		2,0	13,7	19,6	35,3	13,8	7,8	100,0
	Soria	8,0	8,0	2,0	18,0	8,0	32,0	20,0	4,0	100,0
	Valladolid	12,1	8,6	15,5	27,6	6,9	24,1	5,2		100,0
	Zamora			16,7	16,7	50,0	16,6			100,0

Fuente de datos de elaboración propia

De todo este apartado podemos destacar que las condiciones de vida de las mujeres inmigrantes, en cuanto al tema de la vivienda refleja una situación diversa y compleja. La vivienda constituye un bien fundamental y es el ámbito que permite tener una cierta intimidad, un punto de referencia, un lugar de encuentro, un lugar de compartir valores, sentimientos, experiencias, con otras personas.

Del análisis de este apartado podemos inferir que las condiciones son bastante precarias, que hay una gran diversidad, y que la elección de la vivienda y del número de personas que puedan compartirla se puede convertir en una forma de vida, en una forma de cultura, que puede ser el referente para explicar situaciones de exclusión, de problemas de convivencia, de abusos entre las propias familias de inmigrantes, y que desde el punto de vista de la sociedad en la que trabajan, la vivienda y el modo en el que se comparte, es un primer referente que proyecta valores, prejuicios, estereotipos o prevención contra determinados grupos de inmigrantes.

Al margen del valor de la vivienda, de su importancia como zona de la vida privada, el valor social de la misma, puede ser diferente en cada cultura y según el nivel de desarrollo de cada país. Si en España, la forma de la propiedad, se está convirtiendo en la aspiración o objetivo básico de las mayor parte de la ciudadanía, es probable que esta práctica no coincida con el marco de valores de las personas inmigrantes. El valor de la vivienda, la aspiración a la propiedad de la misma, las prácticas de alquiler, etc., puede que no coincidan en absoluto con el modo de vida dominante de la sociedad española. Por ello, sería preciso tener en cuenta, no solo las condiciones de la vivienda desde la perspectiva nuestra, sino también desde la propia perspectiva de las mujeres inmigrantes.

Es cierto que si analizamos el proceso de la inmigración, desde la perspectiva de la inclusión social que las mujeres inmigrantes deben hacer en nuestra cultura, el cambio que se espera respecto del uso y modalidad de tenencia de la vivienda, deberá asemejarse a nuestra propia forma de comportamiento. Lo cual, si se dan situaciones de emergencia, conflicto de pautas culturales, problemas de tipo económico y de inserción laboral, la vivienda se puede convertir en un auténtico problema prioritario para las personas inmigrantes.

No solo encontrarán dificultades para alquilar viviendas, sino que la mayor parte de las veces, esos alquileres suponen una forma de asentamientos periféricos, de alternativas muy reducidas en la elección de vivienda, y dado el nivel de arrendamiento y alquileres que existe en nuestra sociedad, la opción por compartir pisos, con el riesgo de hacinamiento, falta de higiene, de orden y de posibles conflictos se puede convertir en un gran problema social, de convivencia y de orden público.

Ante esta situación, las dificultades de integración social, se incrementan. La vulnerabilidad de las mujeres inmigrantes no solo se encuentra en las dificultades de encontrar un empleo, sino también en la dificultad de encontrar una residencia adecuada. Es posible que las opciones de elección se vean aún más reducidas cuando la presencia de estas mujeres en el país, desde el punto de vista legal, no está regularizada.

Todo esto pone de manifiesto que el tema de la vivienda, sobre todo el de adquirir una vivienda en propiedad no es un objetivo prioritario, sino que la vivienda es ante todo una necesidad para poder tener un domicilio, un lugar de referencia, un lugar de descanso o de intimidad. Convertir la vivienda en un objetivo prioritario de inversión no es lo más habitual. Salvo que se viva en España o se esté

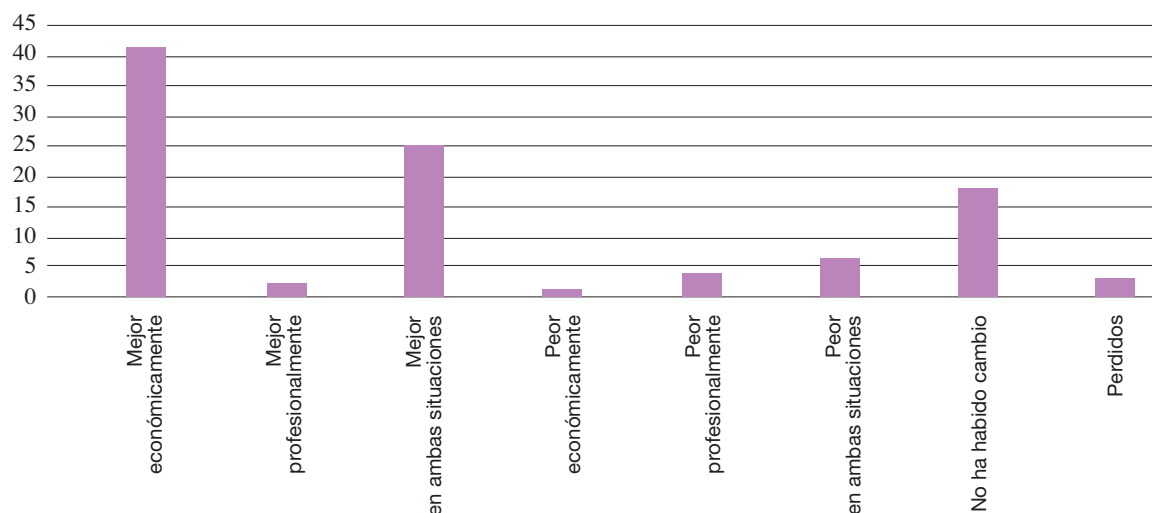
conviviendo con un español, en cuyo caso la adquisición de la vivienda puede ser un objetivo claro, en el resto de situaciones, cuando los ingresos son bajos, la permanencia en el país no está aún definida debido a la poca estabilidad laboral o a otros factores, la vivienda no se percibe ni como un bien sobre el que se puede especular para obtener alguna ganancia o convertirla en un objeto de transacción económica, de especulación, ya sea para el alquiler, el realquiler o la simple inversión. Este tipo de conductas no parece que sean prioritarias ni frecuentes en las mujeres inmigrantes entrevistadas.

2.4 PERCEPCIÓN SOBRE EL NIVEL DE VIDA

No cabe duda que el proceso de la emigración, después de todo lo que ello supone, tiene que tener alguna ventaja evidente o alguna recompensa para las personas que inician este recorrido. Lo importante es saber si la “aventura” ha merecido la pena, ha logrado satisfacer alguna expectativa, en definitiva si el saldo es positivo, considerando todos los elementos que supone el dejar un país, un modo de vida, una familia, una historia. En este sentido se ha preguntado a las mujeres que hicieran una valoración sobre el particular.

El análisis de este aspecto lo reflejamos a continuación.

Gráfico 2.11 Nivel de vida actual



Para profundizar un poco más en esta cuestión controlaremos las respuestas en función de otros datos: provincia, nivel cultural, estado civil, ingresos, edad, países.

Tabla 2.31 Distribución porcentual del nivel de vida actual según la provincia

Nivel de vida actual	Provincia								
	Ávila %	Burgos %	León %	Palencia %	Salamanca %	Segovia %	Soria %	Valladolid %	Zamora %
Mejor económicamente	41,7	46,9	35,7	44,4	43,5	34,0	44,9	44,6	40,0
Mejor profesionalmente		4,1			1,3	2,0		5,4	
Mejor en ambas situaciones	16,7	30,7	39,3	22,2	24,4	30,0	20,4	23,3	40,0
Peor económicamente	2,8				1,3	4,0			
Peor profesionalmente	2,8	4,1			2,6		8,2	8,9	
Peor en ambas cosas	5,6	2,0			6,4	8,0	12,2	8,9	
No ha habido cambio	30,4	12,2	25,0	33,4	20,5	22,0	14,3	8,9	20,0
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Fuente de datos de elaboración propia

La percepción de mejora es la nota más destacada, independientemente de cual sea la provincia en la que se está trabajando; mejora no solo económicamente, lo cual es obvio si tenemos en cuenta que casi todas las mujeres provienen de países en vías de desarrollo o de países subdesarrollados, en los que la renta per capita es muy baja. Suele ser bastante frecuente que con los ingresos que se perciben en España en un mes, puedan vivir durante varios meses toda una amplia familia en el país de origen. No es de extrañar, por tanto que manifiesten la mejora económica en que viven, sobre todo si la valoración la hacen en términos de ingresos con el referente comparativo de su propio país. Lo que sí llama más la atención es que manifiesten también que no solo la mejora es económica sino también profesional. Esto sin duda refleja la precariedad laboral, las escasas posibilidades de trabajo para las mujeres en todos estos países, en lo que probablemente la discriminación laboral por razón de género sea mucho más visible y frecuente que en España. Si tenemos en cuenta que algunas mujeres tienen un nivel cultural que les permitiría optar por otros puestos de trabajo más cualificados y mejor remunerados, podemos pensar que la mayoría de las mujeres tienen interiorizado culturalmente cuál es su techo de aspiraciones laborales, máxime si se está compitiendo con otras personas, en otra cultura y con otros planteamientos distintos. A pesar de esta tendencia también hemos de destacar que no a todas las mujeres les ha ido igual y no todas tienen la misma experiencia. Es considerable el porcentaje de mujeres que afirma no haber experimentado grandes cambios, aunque sí existe en esta respuesta diferencia en función de la provincia en la que se trabaja. Probablemente, el tiempo que lleven en España, las ofertas de trabajo que existan en esa provincia, las expectativas que tuvieran al venir a España o a Castilla y León, pueden ser algunos de los factores que explican esta valoración.

Tabla 2.32 Distribución porcentual y del nivel de vida actual según el estado civil

	Estado civil actual					
	Soltera	Con pareja de nacionalidad española	Con pareja de nacionalidad española no residiendo en España	Con pareja de nacionalidad no española residiendo fuera de España	Viuda	Separada-divorciada
	%	%	%	%	%	%
Mejor económicamente	36,8	29,6	47,2	54,0	71,4	35,7
Mejor profesionalmente	2,3		0,8	5,5		3,6
Mejor en ambas situaciones	27,8	33,3	24,4	18,9	14,3	25,0
Peor económicamente	0,7	3,7	0,8		14,3	
Peor profesionalmente	4,5	7,4	3,9	2,7		
Peor en ambas cosas	5,3	14,8	7,1			10,7
No ha habido cambio	22,6	11,2	15,8	18,9		25,0
TOTAL	100	100	100	100	100	100

Fuente de datos de elaboración propia

Algo similar a lo que observábamos en la tabla anterior, ocurre al controlar las respuestas a la pregunta sobre la percepción que tienen del cambio tanto económico como profesional en función del estado civil. La diversidad de opiniones y de percepciones es un dato obvio, si bien parece que la percepción no está ligada al estado civil como a otras cuestiones personales, sociales, culturales, etc. es decir, la opinión de que el cambio o la experiencia o todo lo que ha supuesto la emigración ha valido la pena, parece que es una opinión generalizada. No cabe duda que esta actitud positiva en la valoración puede ser un importante estímulo frente a las dificultades que sin duda se presenta y deben hacer frente diariamente. Al menos, el sacrificio, las rupturas personales, familiares, pueden quedar compensadas con otras aportaciones positivas, con otras experiencias que en la balanza final pueden dar un saldo positivo. No obstante, es cierto que no todas las mujeres tienen las mismas vivencias y experiencias y que para algunas, la situación no ha mejorado, no ha merecido la pena, o incluso, les ha supuesto un retroceso.

Tabla 2.33 Distribución porcentual del nivel de vida actual según el nivel de estudios

	Nivel de estudios cursados				
	Ninguno %	Primarios %	Secundarios %	Superiores %	Est. ocupacionales %
Nivel de vida actual					
Mejor económicamente	35,7	36,8	49,1	39,7	20,0
Mejor profesionalmente		1,1	1,8	4,2	
Mejor en ambas situaciones	28,6	36,8	19,8	20,6	40,0
Peor económicamente		1,1	0,6	2,9	
Peor profesionalmente	7,1		2,4	10,3	13,3
Peor en ambas cosas	7,1	7,4	5,4	7,6	6,7
No ha habido cambio	21,5	16,8	20,9	14,7	20,0
Total	100	100	100	100	100

Fuente de datos de elaboración propia

Como indicábamos más arriba, tampoco el nivel cultural es un factor que marque grandes diferencias en cuanto a la percepción y valoración que hacen las mujeres sobre su vivencia como inmigrantes. No solo las mujeres que carecen de estudios o tienen estudios primarios afirman que han mejorado con respecto a su situación anterior tanto en lo económico como en lo profesional, sino también aquellas mujeres que se encuentran en los niveles más altos desde el punto de vista de la cualificación cultural. Sin haber realizado una descripción detallada de las tareas que realizan en ese tipo de trabajo que hemos denominado “servicios de proximidad” podemos no obstante suponer que o bien las mujeres con niveles culturales altos no se han planteado ejercer funciones propias de su formación o profesión, al pensar que las dificultades, cuando se viene como inmigrante, van a ser infranqueables, o que el acabar desarrollando lo que tradicionalmente se han denominado “funciones propias del género”, tal como han sido asignadas culturalmente en la mayoría de los países, forma parte de su futuro personal y profesional. La ruptura frente a estos esquemas o estereotipos no parece que se deba hacer en un país diferente. Por ello, el conformismo, e incluso la valoración positiva, pueden ser un comportamiento y actitud previsible.

Tabla 2.34 Distribución porcentual del nivel de vida actual según el nivel de ingresos mensuales

	Nivel de ingresos mensuales					Total %
	Menos 300 %	301 a 490 %	491 a 620 %	621 a 1000 %	Más 1000 %	
Nivel de vida actual						
Mejor económicamente	18,8	23,5	35,3	18,8	3,6	100
Mejor profesionalmente	50	25	25			100
Mejor en ambas situaciones	18,4	32,6	28,6	18,4	2,0	100
Peor económicamente		50	50			100
Peor profesionalmente	25	12,5	25	37,5		100
Peor en ambas cosas	37,5	25	37,5			100
No ha habido cambio	33,3	20,8	33,2	12,5		100

Fuente de datos de elaboración propia

Si algo debemos destacar de esta información son las respuestas que dan las mujeres que ganan menos de 300 euros mensuales; la percepción de que no se ha mejorado, incluso de que se está peor de lo que se estaba en su país es un dato a significar; incluso, y esto si es algo más llamativo, opinan de la misma forma las mujeres que afirman tener ingresos entre los 491 a 620 euros al mes.

De todos los modos, tal como se refleja en los datos de la tabla, no parece que la opinión sobre el nivel de vida que tienen en España, tenga mucho que ver con el nivel de ingresos. Los aspectos económicos pueden influir pero no son determinantes.

Tabla 2.35 Distribución porcentual del nivel de vida actual según la edad

	Intervalos de edad				Total %
	(12-27años) %	(28-34años) %	(35-42años) %	(43-74años) %	
Nivel de vida actual					
Mejor económicamente	26,3	24,3	23,0	26,3	100,0
Mejor profesionalmente	14,3	14,3	14,3	57,1	100,0
Mejor en ambas situaciones	23,1	26,4	33,0	17,6	100,0
Peor económicamente	25,0		25,0	50,0	100,0
Peor profesionalmente	14,3	50,0	14,3	21,4	100,0
Peor en ambas cosas	21,7	30,4	34,8	13,0	100,0
No ha habido cambio	28,4	23,9	23,9	23,9	100,0

Fuente de datos de elaboración propia

Podemos afirmar, al igual que en las tablas anteriores, que la opinión sobre la valoración respecto del nivel de vida, es una vivencia en la que la edad tampoco parece que tenga una gran influencia, ya que las opiniones sobre la percepción de mejora o no, son relativamente constantes en cada uno de los grupos de edad. Quizá destaque algo más la valoración positiva que hacen del cambio profesional a mejor las personas mayores de 43 años (57 %); y la percepción de haber salido perdiendo profesionalmente que tienen las personas entre 28 y 34 años (50 %).

Tabla 2.36 Distribución porcentual del nivel de vida actual según el país de procedencia

	Agrupación de países						Total %
	Asia %	Centroamérica %	Europa no E.U %	Magrebi %	Resto África %	Sudamericana %	
Nivel de vida actual							
Mejor económicamente		30,9	22,4	9,9	2,6	34,2	100,0
Mejor profesionalmente		57,1				42,9	100,0
Mejor en ambas situaciones		19,4	17,4	15,1		48,2	100,0
Peor económicamente		25,0	25,0	25,0	25,0	0,0	100,0
Peor profesionalmente		21,4	28,6	14,3		35,7	100,0
Peor en ambas cosas		30,4	17,4	8,7		43,5	100,0
No ha habido cambio	1,5	14,9	12,9	22,6	3,0	46,5	100,0

Fuente de datos de elaboración propia

Del análisis de estos datos podemos destacar como aspectos más significativos:

- El cambio económico es evidente para el 41 % de las mujeres entrevistadas, lo cual supone haber alcanzado uno de los objetivos que determinan la razón de su emigración.
- Para el 25 % de las mujeres inmigrantes entrevistadas la mejora ha sido tanto económica como profesionalmente.
- Las mujeres que viven en Salamanca son las que perciben más el cambio económico y profesional; sin embargo, también son las mujeres de esta provincia las que reflejan un porcentaje más alto al afirmarse que no ha habido cambios sustanciales.
- El estado civil no parece que tenga una gran influencia sobre la percepción de cambio. La mejora económica y profesional es una realidad en todas las mujeres, independientemente de su estado civil.
- En cuanto a la percepción expresada de que no ha habido cambios importantes, son las mujeres solteras el grupo que más coincide en reflejar esta situación.
- Independientemente del nivel cultural, la percepción de mejora económica y profesional es una constante. No obstante cabe destacar que las mujeres que manifiestan estar peor económica o profesionalmente son las que tienen estudios secundarios o superiores.
- En cuanto al nivel de ingresos, todas las mujeres manifiestan sin lugar a duda su mejora económica y profesional; dentro de las mujeres que expresan la mejora económica, sobresalen las que perciben entre 491 euros a 620 (35 %).

- Respecto a la edad, podemos destacar que una cuarta parte de las mujeres, independientemente de la edad, manifiestan haber mejorado económicamente; un porcentaje similar de mujeres dicen haber mejorado económica y profesionalmente; igual porcentaje alcanzan las que expresan no haber cambiado su situación.
- Aunque la edad pueda explicar determinados comportamientos, valoraciones, etc., podríamos pensar que las personas mayores tienen la experiencia de haber pasado por otras etapas vitales donde las condiciones de vida, las oportunidades profesionales, las privaciones, etc., pueden explicar la valoración o examen sobre el cambio de su vida y si ha merecido o no la pena todo lo que conlleva de sacrificios, cambios,... la emigración.
- En cuanto al país de procedencia de las mujeres, sigue siendo obvia la diferencia entre las mujeres hispanoamericanas. En este grupo de mujeres el cambio a mejor es la opinión dominante.
- Las mujeres europeas de países no comunitarios, constituyen otro colectivo que manifiesta el cambio positivo tanto económica como profesionalmente.
- No obstante, para matizar estos comentarios y percepciones tendríamos que tener en cuenta en la comparación la edad de la mujer. Probablemente, si estas mujeres pudieran extrapolar el equivalente económico en unidades de posibilidad de compra en el país de origen y en España, es posible que las valoraciones fueran algo diferentes.
- En definitiva, debemos también tener en cuenta que una valoración negativa sería casi tanto como aceptar el fracaso de una decisión muy meditada y de una parte importante de la vida

2.5 CONCLUSIONES

A lo largo de este capítulo hemos intentado comprender algunas de las situaciones de las mujeres inmigrantes que trabajan en Castilla y León en las tareas que hemos denominado “servicios de proximidad”.

Hemos visto la importancia y las dificultades para organizar una vida aceptable lejos de sus familias, de insertarse en el mundo social y laboral.

Como señalábamos al comienzo del capítulo, conocer las redes familiares, su importancia, los vínculos afectivos, las diferentes estructuras familiares, constituyen un factor clave para analizar y conocer la vida y vivencia de las mujeres inmigrantes, su afanes, sus modos de organización personal, sus inquietudes personales, laborales, etc. Algunos de estos aspectos han sido objeto de análisis de

nuestro estudio, poniendo de manifiesto que un alto porcentaje de las mujeres inmigrantes entrevistadas provienen de estructuras familiares integradas por un elevado número de miembros. Esto significa, en la mayoría de los casos, que las mujeres dejan en sus países profundas raíces afectivas y familiares, lo que hace que su nueva vida pivote en torno a dos decisiones: permanecer el tiempo necesario como para sanear la vida familiar y retornar a su país, como fin de una etapa cumplida o intentar recomponer una nueva vida con todos sus miembros en el país de acogida.

Como indicábamos en este capítulo, el hecho de no mantener la unidad familiar, puede explicar algunas de las inseguridades que genera la inmigración, así como las secuelas que deja en toda la unidad familiar, siendo los hijos cuando los hay y son pequeños, los que sufren el mayor desarraigo y carencias cuyo reflejo en el desarrollo personal, afectivo y educativo pueden tener consecuencias en el futuro.

Además de la situación personal y familiar, los aspectos económicos y la conducta derivada de los aspectos económicos, suponen otros elementos importantes que hemos analizado brevemente en este capítulo y que nos ayudan a comprender algunas de las actuaciones de las mujeres inmigrantes.

Como comentábamos al analizar este aspecto, el comportamiento económico es un indicador estratégico para comprender tanto el proceso de inclusión e inserción social, la calidad de vida, los parámetros de organización y administración, el nivel de carencias, privaciones, sistemas de prioridades, las posibilidades de reagrupación familiar o las perspectivas de futuro.

Si la situación laboral es fundamental, ya que de ella van a depender la cobertura del resto de necesidades, las posibilidades de vivir en otro país en situación legal, las posibilidades para normalizar una vida, la vivienda constituye otro factor clave para conocer las dificultades, modos de organización, sistemas de apoyo de las personas inmigrantes.

Resolver el tema de la vivienda es algo más que tener un domicilio o estar localizable; es no ser un anónimo, un transeúnte, sino un residente. Por eso hemos profundizado en este capítulo en lo referente al tema de la vivienda, dimensiones, formas de compartirla, número de personas que comparten un mismo domicilio, condiciones de habitabilidad. Estos factores son básicos para conocer el nivel y grado de inserción e integración social y ciudadana, los riesgos de caer en la marginalidad, los posibles riesgos de convertir el hábitat en un gueto, la especulación y abusos a los que pueden verse expuestas, etc. Por ello, un aspecto importante sobre el que hemos recabado información relativa a la vivienda es el de las dimensiones de la misma y el saber si la vivienda es compartida por otras personas que no forman parte de su unidad familiar o es habitada solo por ella y su familia.

Finalmente, en este capítulo hemos indagado en la percepción y valoración que hacen las mujeres inmigrantes sobre su propia experiencia como inmigrantes. Hemos indagado en la opinión que tienen sobre si ha merecido o no la pena salir de su país y tratar de abrirse un nuevo camino profesional o mejorar su condición económica lejos de sus familiares. El balance, a tenor de las respuestas que hemos ido analizando, parece que es positivo. En el fondo, no se si se puede afirmar que están agradecidas, lo que sí podemos decir es que en términos generales valoran su situa-

ción actual, en términos de calidad de vida, como una experiencia que ha merecido la pena y que ha compensado los sacrificios e inseguridades. Probablemente, lo económico influye, pero es posible que otros patrones de comportamiento como el no rechazo, la aceptación, la solidaridad, la libertad, el nivel de consumo, etc. que pueden alcanzar respecto al que tenían en su país, puede ser algo que también es tenido en cuenta a la hora de hacer una valoración sobre la propia experiencia y vivencia. El fracaso, el derrotismo, el arrepentimiento, no parece que sean sentimientos dominantes, lo cual hace que estas mujeres demuestren esa actitud de emprendedoras que probablemente fuera fundamental en su decisión de venir a buscar nuevas oportunidades en España o en Castilla y León.

CAPÍTULO 3

TRABAJO Y EMPLEO DE LA MUJER INMIGRANTE EN CASTILLA Y LEÓN

Los fenómenos relacionados con la inmigración afectan a todo el mundo, aproximándose a los 200 millones el número de personas que se consideran emigrantes. Ello equivale a decir que casi el 3% de la población mundial, se considera afectado por algún tipo de cambio de localización. Se trata, en consecuencia de un fenómeno planetario que plantea importantes retos a los gobiernos de las naciones y modificaciones sustanciales en la estructura poblacional. Los flujos migratorios que llegan a los países ricos han ido incrementándose a un ritmo que se aproxima al 2% anual; de ellos el 70% se concentra en Estados Unidos y Alemania, países receptores, que han visto modificada tanto su estructura poblacional como su estructura laboral.

El fenómeno migratorio conduce mediante la potenciación de un fenómeno redistributivo, a una mejora de las condiciones de vida de las personas inmigrantes. En el informe “Perspectivas económicas globales 2006”, Paul Wolfowitz pone de manifiesto la importancia de la migración para combatir la pobreza, al actuar aumentando del bienestar para los emigrantes y sus familias en los países de origen, a la vez que con las salidas de dinero que transfieren a los países de origen logran mejorar la situación económica de esos países.

Pero no solamente la emigración aporta beneficios a los países de procedencia, también los beneficios atañen a los países de acogida. El Banco Mundial ofrece la siguiente relación: un incremento del 3% en la fuerza de trabajo por emigración podría traducirse en un aumento de la riqueza del 0,6% para el año 2005. De esa cantidad, unos 43.000 millones de euros irían a parar a los países ricos. Tanto el Banco Mundial como la Comisión Mundial sobre la Emigración recomiendan el reforzamiento de las políticas de crecimiento económico asociadas a la inmigración; una inmigración que sería inexplicable si, en el mismo fenómeno, no existieran elementos atractivos que favorecen o potencian el traslado de población. Entre los elementos atractores pueden resaltarse los siguientes:

- Posibilidad de trabajo fundamentada en la demanda de una fuerza laboral para actividades que no desean realizar los nativos;
- la escasez de mano de obra cualificada para determinadas actividades en las economías avanzadas;
- y el envejecimiento de la población que exige importar mano de obra para sostener el crecimiento económico y para evitar que recaiga sobre la población nativa ocupada una carga fiscal abrumadora.

De mantenerse constantes las diferencias económicas entre los países puede esperarse el crecimiento de la demanda de trabajadores, especialmente en los segmentos bajos del mercado, siguiendo en una tendencia similar a la que puede apreciarse por la participación de la inmigración en la masa total de fuerza de trabajo en los países más industrializados.

Tabla 3.1 Distribución porcentual de Inmigrantes en la fuerza laboral total

Países	1995	2002
EE.UU	10,8	15,3
Alemania	9,1	8,9
Francia	6,3	6,2
Italia	1,6	3,3
Reino Unido	3,6	4,8
España	0,8	2,7

Fuente: Trends in international Migrations OECD 2003

Pero en una visión global, no se deben ocultar otros efectos que acompañan al fenómeno.

De hecho la emigración para los países en vías de desarrollo no siempre resulta ser beneficiosa. Se trata de un fenómeno que puede dañar tanto a la pirámide de población como a las expectativas generadas por la inversión en formación y las derivadas de la ausencia de recursos humanos, que contribuirían a llegar más rápido a la autonomía productiva e independencia económica. La marcha de trabajadores cualificados desde los países del sur al norte continúa creciendo desde los años 70, y el balance entre los beneficios y los perjuicios no encuentra unanimidad entre los analistas que tratan este fenómeno. Para algunos países que han visto mermar decisivamente el número de técnicos y personas cualificadas, ha supuesto un lastre de difícil solución. Esas cualificaciones, hubieran operado decisivamente en el progreso económico local, mientras que en el país receptor encuentran un difícil acomodo laboral. Cuando ese desajuste crea desequilibrio en el mercado de trabajo se generan bolsas de personas deslaborizadas que dan origen a inestabilidad, deterioro de relaciones con la población autóctona produciendo, en algunas ocasiones segregación, marginación e incompreensión de la población inmigrante.

Sin embargo, no todo el fenómeno migratorio se agota en lo económico o poblacional. Muy al contrario, la transferencia de personas está asociada al traslado de pautas de conducta, de normas de comportamiento, de modos de relación; en definitiva, la inmigración supone un complejo proceso de adaptación, en el que se ven afectadas las sociedades tanto receptora como emisora, y las políticas

globales deben operar contemplando la totalidad de esta perspectiva favoreciendo marcos normativos (de carácter supranacional, nacional y local) y elementos facilitadores que agilicen el marco la absorción y asimilación de conductas y costumbres en la sociedad emergente

3.1 ALGUNAS ACTUACIONES DE LA U.E. SOBRE LA INMIGRACIÓN Y EL EMPLEO

Es evidente que el empleo supone un eje clave en las facilidades o dificultades del proceso migratorio considerado desde las personas que se desplazan y desde los contextos receptores. En esta línea se pronuncio “La 57 de la Comisión Europea” del 22 de noviembre de 2002 cuando afirma que *“la inmigración es una necesidad, un fenómeno que puede gestionarse de forma que resulte positivo para todas las partes implicadas”*. Así se reconoce en el la “Comunicación sobre inmigración, integración y empleo” (2003) cuando afirma que la inmigración se concibe como un elemento fundamental para satisfacer las necesidades del mercado laboral europeo. Y para que ello pueda conducirse con cierta homogeneidad entre los diversos países de la UE, el 11 de enero del 2005, se inicia el Libro Verde sobre un enfoque comunitario para la gestión de la inmigración económica (COM 2004) 811. En él se plantea el debate entre las instituciones comunitarias, los Estados miembros y la propia sociedad civil, sobre el diseño más apropiado de un marco comunitario europeo que regule la admisión de inmigrantes económicos y el valor añadido que dicho marco aportaría.

Los puntos mas relevantes que se plantean en el Libro Verde, recorre desde la determinación del grado de armonización normativa deseable a los procedimientos de admisión para trabajadores extranjeros por cuenta ajena y autónomos, a la solicitud de permiso de trabajo y residencia o las posibilidades para el trabajador de cambiar de empleo o sector.

En el marco de las estrategias para el empleo se tratan de manera resumida las sugerencias emitidas por la Comisión Europea sobre las siguientes cuestiones:

- La integración duradera de las naciones de terceros países en el mercado laboral.
- La lucha contra el trabajo no declarado y la reducción de la economía informal.
- Un mayor seguimiento de las necesidades del mercado laboral en la Unión Europea y el papel de inmigración para remediar la escasez de mano de obra

Cuando nos interrogamos sobre las posibilidades de expansión y de aplicación que tienen estas sugerencias, nos encontramos ante un tema sensible en el que se sigue considerando que la prerrogativa de admisión de extranjeros en un territorio nacional es potestativa de cada Estado y éstos no quieren renunciar a su derecho a establecer cupos anuales de inmigración. Sin embargo, la ausencia de criterios comunes en esta materia entre los países (entrada, status legal y derechos de dichos trabajadores) podría ocasionar un aumento del número de inmigrantes indocumentados que

cruzan las fronteras comunitarias, carentes de una perspectiva de empleo y en consecuencia de garantías de integración en las sociedades de acogida.

Por otra parte, la Comisión Europea considera que la inmigración no es la solución al problema del envejecimiento demográfico pero sí puede repercutir favorablemente en la satisfacción de futuras necesidades del mercado laboral europeo.

3.2 LOS ECOS DE LAS ORIENTACIONES EUROPEAS SOBRE INMIGRACIÓN EN LA REALIDAD ESPAÑOLA

España, hasta mediada la década de los 60 era un país netamente emisor de población trabajadora. Las condiciones económicas, laborales y de progreso social que han operado en España han transformado el balance de flujo hasta convertirse en los años 90 en un país netamente receptor de población emigrante. La geografía española en pocos años ha recibido un importante saldo migratorio tanto de los países del sur (África y América) como de países del este, sin embargo, la llegada de población inmigrante no afecta de igual manera a todos los territorios que configuran el estado español. El asentamiento, -que opera mediante de mecanismos no determinados de transmisión de información- permite que los inmigrantes seleccionen las áreas o zonas para establecerse. En el Mediterráneo: Levante y Cataluña; en el centro: Madrid y en el sur, localizaciones de cultivo intensivo atraen, mediante la expectativa laboral, importantes contingentes de población inmigrante.

La complejidad de los temas abiertos con relación a inmigración y empleo adquieren, si cabe, mayor relevancia cuando nos acercamos a la magnitud y evolución del fenómeno. En efecto, según las cifras proporcionadas por la Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, la evolución del número de extranjeros con autorización de residencia en España en los últimos años ha pasado de 719.647 personas en 1998 a 3.034.326 inmigrantes al 1 de enero de 2004 o 3.730.610 al 1 de enero de 2005, lo que supone un 7,02% y 8,46% respectivamente de la población total española (44.108.530).

Bajo estas cifras subyacen dos aspectos centrales al tema de la inmigración, que a su vez constituyen referencias constantes cuando se trata de definir un marco de explicaciones. El primero de ellos relaciona la inmigración con el envejecimiento de la población autóctona, y el segundo, con el trabajo de la mujer.

Al acercarnos a la realidad española bajo estas perspectivas, observamos que la baja tasa de fertilidad y la alta esperanza de vida nos coloca entre los países más envejecidos. Esto en sí no sería un problema si existieran suficientes medios y organización para atender las necesidades de la población necesitada de cuidados. Según Vicenç Navarro¹ el verdadero problema en España está en que no hay suficiente gente trabajando para crear la riqueza que la sociedad necesita. Y, el hecho de que

¹ Vicenç Navarro López / Coord, (2005) La situación social en España Biblioteca Nueva.

se tenga tan bajo porcentaje de población activa no es porque no haya suficiente población adulta. El problema puede centrarse en la estructura de la oferta de puestos de trabajo y en las dificultades para la integración de segmentos de población adulta en el mercado de trabajo. Algo muy obvio en el caso de la mujer.

En consecuencia se dan las condiciones para el incremento de mano de obra necesaria en los trabajos relacionados con el envejecimiento de la población, y tenemos la tasa más alta de desempleo femenino en los 15 los países de la UE. Así pues con tasa de desempleo femenino alto, ¿qué lugar queda para las mujeres inmigrantes? Una respuesta a este interrogante nos viene desde la consideración de que los inmigrantes son necesarios porque ocupan trabajos que los españoles no desean hacer, por su baja remuneración o porque impedirían sus expectativas profesionales, como lo es para las mujeres que renuncian a un puesto de trabajo para cuidar de la casa y de los hijos. El peso de esta consideración disminuiría si se aumentara la calidad y el pago de esos trabajos, evitando que éstos sean llevados a cabo por mano de obra barata. De este modo se ampliaría el empleo de los que actualmente están desempleados y unos y otros en situaciones de trabajo digno y reconocido social y económicamente.

Con un afán proteccionista y un efecto integrador tanto en lo social como en lo laboral se ha legislado profusamente, tanto que aún sin detenernos en la evolución o en el análisis de la normativa que regula la inmigración en España, sí hemos de considerar, al menos, los principales objetivos que se proponen en la actual Ley Orgánica 14/2003 del 20 donde se pone énfasis en la mejora de la gestión mediante la simplificación de trámites administrativos y del régimen jurídico de la situación de los extranjeros o en la puesta en funcionamiento o el reforzamiento de los medios e instrumentos sancionadores de lucha contra la inmigración ilegal. Debe tenerse en cuenta también otra vía que se abrió mediante el reglamento de la Ley aprobado mediante Real Decreto 2393/2004 del 30 de diciembre, donde se pone el acento en la integración, facilitando la reagrupación familiar y la obtención de las autorizaciones de residencia y de trabajo por arraigo social.

3.3 LA INMIGRACIÓN EN EL MARCO DE CASTILLA Y LEÓN

Las características geográficas y poblacionales hacen de Castilla y León una de las regiones más grandes de Europa, pero con una densidad de población de sólo 26,8 habitantes/km², lo que redundará en el matiz ya avanzado, de una elevada despoblación. Pero se trata a su vez de una despoblación relativa, en cuanto que se distribuye afectando de manera desigual a las zonas urbanas y rurales. La dinámica de la migración interna sigue el trazo tantas veces puesto de manifiesto por desarrollos industriales desequilibrados, con asentamientos de aluvión y ensanchamiento desproporcionado de algunas ciudades. Las zonas rurales se vacían y los núcleos urbanos ven progresivamente agrandar sus censos. La implantación industrial focalizada, en torno a algunas capitales, ha servido de polo de atracción para desruralizar amplias zonas, con abandono de la agricultura como base de producción, para asentar en los núcleos urbanos la mayor parte de los 2,5 millones de habitantes con que cuenta esta región.

La estructura económica y productiva se constituye, en consecuencia, en uno de los importantes mecanismos de selección para atraer o alejar la población inmigrante.

Castilla León con una población urbanizada y envejecida ofrece una importante veta de trabajo relacionada con los servicios de proximidad: el cuidado de las personas mayores y el cuidado de los niños, tan necesario para que la mujer castellano leonesa se incorpore a las condiciones que exige el actual mercado laboral.

Por otra parte, al haberse concentrado la población en núcleos urbanos, la expansión de las ciudades precisa de un importante desarrollo del sector de la construcción, siendo este otro de los principales focos de atracción para la llegada de inmigrantes, quedando de manifiesto su interés cuando se examinan las cifras de afiliación a la Seguridad Social. Así puede comprobarse que, a la construcción con un 17%, es el sector que más extranjeros acoge, seguido del servicio doméstico con un 14%. Los datos de la Seguridad Social también reflejan que las tareas agrarias ocupan a un importante contingente. Estos tres ámbitos laborales están efectivamente presentes en la demarcación castellano-leonesa, y aunque desde el punto de vista productivo, debe de tenerse en cuenta la contribución inmigrante en cualquiera de ellos, por lo que afecta a este estudio vamos a focalizar a partir de aquí la concurrencia de inmigrantes bajo las características de los servicios de proximidad desarrollados por mujeres

Para cerrar este complejo marco de referencias hemos de considerar las competencias de la Comunidad Autónoma de Castilla y León, tal como se recogen en la Ley 18/1988 de 28 de diciembre, y otras actuaciones y disposiciones como el “Acuerdo para la integración Social y Laboral de la población inmigrante de Castilla y León 2003 – 2005 (de 5 de noviembre de 2002) promovido por la Junta de Castilla y León, CC. OO., UGT y CECAL, donde se resaltan como objetivos importantes:

- Abordar la problemática que supone la incorporación de la inmigración al mercado laboral.
- Canalizar el acceso de los inmigrantes al Servicio Público de Empleo.
- Recualificar el mercado de trabajo cubriendo las necesidades empresariales en la búsqueda de nuevos tipos de puestos de trabajo mejorando la mano de obra empleada
- Luchar contra la discriminación y promover la integración social mediante el acceso al empleo.

Acuerdos con esta intención también se han visto recogidos en el I Plan Integral de Inmigración de Castilla y León 2005 – 09, en el que se destaca como principios rectores: la igualdad de trato, el diálogo y la participación social, y la concepción integral de la inmigración. También aquí aparece entre los objetivos la inserción laboral de la población inmigrante además de su integración social y el fomento de los valores positivos de la inmigración.

3.4 MUJER INMIGRANTE, OCUPACIÓN Y DESEMPLEO

Acercarse a los estándares de vida que se disfrutaban en el llamado primer mundo, la intención de mejorar las expectativas de vida a través del desarrollo laboral, es uno de los argumentos que más veces se pone de manifiesto para justificar la salida del país de origen. En numerosas ocasiones resulta más poderosa la expectativa que se abre de mejorar la calidad de vida y trabajo que la de insertarse profesional o laboralmente cuando se decide salir del propio país para instalarse en otro. Y así, en el colectivo la mayoría de mujeres que llega a Castilla y León tratando de encontrar trabajo, cuenta ya con una experiencia previa, conocen lo que es una relación de trabajo, las obligaciones que comporta y que ahora tiene que adaptar a las nuevas formas por las que se guía el ámbito laboral.

3.5 CARACTERÍSTICAS DEL TRABAJO DE LA MUJER INMIGRANTE EN LOS SERVICIOS DE PROXIMIDAD

El trabajo es uno de los principales motores para conseguir los fines que, tanto la Comunidad Autónoma como del Estado, proponen para la inclusión social y la calidad de vida. Pero ese objetivo general cede su importancia a aspectos concretos y decisivos como el nivel en el que se desarrolla dicho empleo y las características del sector de población que nos ocupa.

El informe sobre “Inmigración y Mercado de Trabajo en España” emitido por el CES en el 2004 ponía de manifiesto que un 51,6% de mujeres inmigrantes que trabajaban en el año 2001². Con los datos que hemos constatado y que se reflejan en la siguiente tabla, más de la mitad (60,50%) de las mujeres inmigrantes encuestadas en Castilla y León declaran tener empleo en el 2005, aún así, un porcentaje significativo del 39,10% aun se encuentra desempleada³.

Tabla 3.2 Distribución del empleo

Tiene empleo ahora	N	%
Con empleo	184	60,5
Desempleada	119	39,1
NS/NC	1	0,4
Total grupo	304	100

Fuente de datos de elaboración propia

² Se ocupan preferentemente en dos ramas: hogares -que emplean personal doméstico- y hostelería. Esas mismas ramas suponían un 11,1% del empleo femenino español en ese mismo año.

³ Los datos en los diversos estudios ofrecen una amplia diversidad dependiendo del tiempo de desempleo que se establezca.

Y conviene recordar que el paro aquí afecta a las personas desde una doble perspectiva: la pérdida de la noción de intercambio de la persona con la sociedad y la erosión de la identidad. La pérdida de anclaje con la sociedad que puede derivarse del desempleo ocasiona, a veces, actuaciones anti-sociales. Todo ello puede ser constructor de una impotencia y sentido de desarraigo que lleva al parado a considerarse un ciudadano de segunda. Aplicar esto a la población inmigrante en la perspectiva del proyecto migratorio y de su propia conciencia de persona subsidiaria puede ser un elemento importante de reflexión⁴. No obstante esas consideraciones generales deben dejar paso a apreciaciones más concretas en pos de un análisis más pormenorizado de la realidad del trabajo. Cuando nos centramos en los sectores que predominantemente se agrupan las mujeres inmigrantes en Castilla y León, constatamos el predominio del sector servicios con un 94,70% que contrasta con los tímidos porcentajes que representan el sector comercio, 1,60% y el sector industria, 3,20%.

Tabla 3.3 Sectores de ocupación de la mujer inmigrante

Sector	N	%
Comercio	3	1,6
Industria	6	3,2
Servicios	177	94,7
NS/NC	1	0,5
Total Grupo	187	100

Fuente de datos de elaboración propia

Las cifras que se reflejan están aún por encima de las que aporta el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (MTAS) que hace el siguiente desglose sectorial: el 85,1% de las mujeres inmigrantes empleadas, lo están en el sector servicios. Dentro del tercer sector, las actividades más significativamente representadas son la hostelería con un 19,9% y el empleo doméstico con un 20,2%. Además de la importancia cuantitativa que tiene el servicio doméstico, sigue siendo una de las puer-tas de entrada de las mujeres inmigrantes al mercado de trabajo.

También son superiores los resultados que ofrecen en los estudios que R.J.U para Castilla y León. En ellos el porcentaje de mujeres inmigrantes empleadas en el sector servicios se sitúa en el 88,4%; siendo de la misma manera la agricultura y la construcción los sectores menos representados por este colectivo (al contrario que la población masculina inmigrante, donde los porcentajes son los más elevados).

Es sabido que el servicio doméstico, sobre todo en su modalidad interna, ocupa una gran parte de la población femenina extranjera en países como España, Italia, Grecia. La existencia de estos flujos se explica a partir de múltiples cambios relacionados con la proletarización femenina en las migraciones internacionales del trabajo⁵.

⁴ E. Lucio-Villegas Ramos "Reflexiones sobre la acción socioeducativa en materia de inserción laboral con personas inmigrantes, Portuaria, Vol. 2. Año 2002 p.161

⁵ Rivas N., (1998), "Política social: género e inmigración", Revista Ofrim Comunidad Autónoma de Madrid.

3.6 LA EXPERIENCIA EN EL TRABAJO

En la relación de trabajo, la experiencia es el certificado de profesionalidad con que avalar las características del trabajador y la disposición de habilidades suficientes para el desempeño de cometidos y tareas profesionales, y se estima que contar con experiencia en el trabajo es un valor que debe ser puesto entre los méritos que se aducen para seguir en el, aunque sea en otro país. El trabajador, inmigrante o solicitante de empleo es sabedor de la capacidad de este factor en el perfil de la empleabilidad y en el camino para conseguir trabajo.

Pero no es solamente válida esta consideración a nivel individual, lo es también en el orden formal de las disposiciones legales en España.

El R.D. 79/1995 de 19 de mayo, por el que se establece directrices sobre los certificados de profesionalidad y los correspondientes contenidos mínimos de formación profesional ocupacional señala, en sus directrices generales, a la experiencia como la valedora que corrobora de conocimientos y aptitudes suficientes para el trabajo.

La edad, la nacionalidad, el estado civil o los estudios diferencian al colectivo de la mujer inmigrante, asentada en Castilla y León, respecto al inicio en la vida laboral. Observar el comportamiento de la población inmigrante respecto a estas variables se convierte en uno de los objetivos inmediatos para formar la idea de la estructuración social de este colectivo.

La cifra de población que no ha tenido ninguna experiencia en el trabajo ni en el país de origen, ni en Castilla y León, ni en España es solo del 5,7%, lo que nos indica con claridad el conocimiento de las relaciones de trabajo en España o en el país de origen.

Las mujeres solteras, que representan la mayor parte del colectivo de mujeres inmigrantes, son las que presentan cifras más altas en cuanto a la posesión de experiencia laboral. Inmediatamente después se encuentra el grupo de mujeres con pareja de nacionalidad no española pero con residencia en España.

La tabla que se muestra a continuación ofrece la composición de este colectivo según el estado civil.

Tabla 3.4 Distribución según estado civil y experiencia en el trabajo

Ha tenido trabajo (%)	No	Sí	Total (%)
Soltera	47,6	37,4	37,9
Con pareja de nacionalidad española	4,8	8,0	7,9
Con pareja de nacionalidad no española residiendo en España	42,9	34,2	34,7
Con pareja de nacionalidad no española residiendo fuera de España	4,8	10,3	10,0
Viuda	0,0%	2,0%	1,9
Separada-divorciada	0,0%	8,0%	7,6
Total	5,7	94,3	100

Fuente de datos y elaboración propia

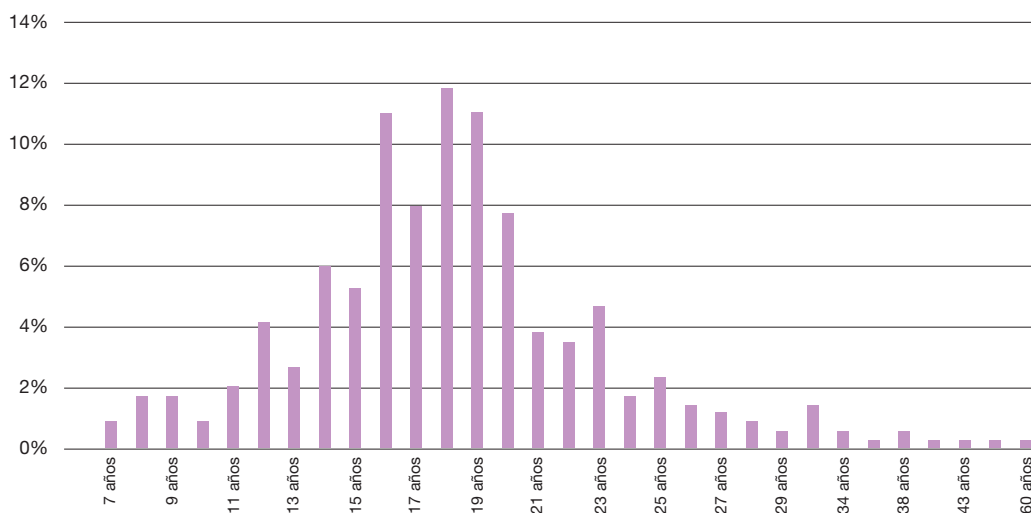
La edad, en relación con el mercado de trabajo, es otra importante variable para la definición de este colectivo, más aún cuando se trata de mujeres que pretenden insertarse laboralmente en un área del

sector Servicios dedicada a los “servicios de proximidad” donde la edad actúa como un discriminante para el empleo.

Empezar a trabajar y obtener experiencia laboral es una circunstancia acumulativa en la que se conjugan el empleo, la edad de inicio, el nivel de responsabilidad de cometidos y la duración o permanencia en el mismo. Un primer contacto con el trabajo por muy pequeño que éste sea, significa estar ya dentro de “experiencia” y contabiliza de igual manera las trabajadoras con tres meses de experiencia o con tres años. Tratar de matizar este conjunto de circunstancias es relevante para caracterizar con precisión el mercado de trabajo

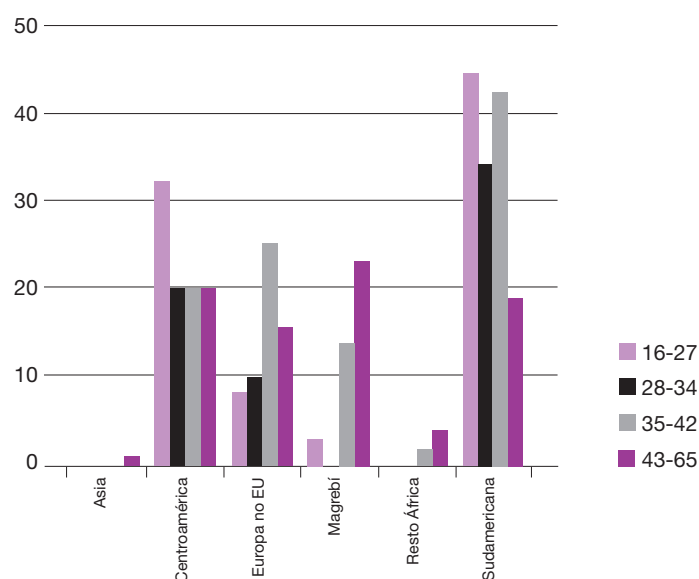
La distribución que presenta la incorporación al trabajo de las mujeres, como queda expresada en el gráfico posterior, refleja que entre los 17 y los 18 años se ha incorporado el 50%, y antes de los 25 años el 90%.

Gráfico 3.1 Edad de incorporación al trabajo



Podemos entender que en el caso de un primer contacto con el trabajo a edades tempranas (7 o 8 años) resulta impensable, con la garantías de protección a la infancia que instrumentan, en los países occidentales pero es más factible en otras latitudes y en otras culturas. De hecho un porcentaje relevante (el 37%) ha trabajado ya antes de la edad legal en la que en España se puede contratar un trabajador, y antes de los 22 años son más del 80% las mujeres que ya se encuentran incorporadas al mundo del trabajo.

Con referencia a la edad con la que se incorporan al trabajo en España, la población inmigrante presenta una notable dispersión en la que es determinante el país de origen, como puede verse gráficamente

Gráfico 3.2 Año de incorporación al mercado laboral según el país de procedencia.

Centroamérica y Sudamérica son áreas geográficas en las que mayor número de mujeres se incorpora al trabajo a edades más tempranas.

Esta situación contrasta de manera evidente con el comportamiento frente al trabajo de las mujeres castellano - leonesas que, como se aprecia en la tabla siguiente, presentan tasas de actividad⁶ significativamente menores.

Tabla 3.5 Tasa de actividad en Castilla y León según la edad.

Tasa de Actividad	De 16 a 19 años	De 20 a 24 años
Castilla y León	16,74%	55,67%

Fuente INE EPA Itt 2005

Los momentos de entrada “masiva” en el mercado de trabajo queda señalada por las tres puntas que describe el gráfico (Edad de Incorporación al trabajo) anterior.

En el conjunto de explicaciones debe tenerse en cuenta dos circunstancias que afectan a la vida de las mujeres: una es el matrimonio y los hijos, y otra la decisión de proseguir estudios superiores o completar la formación profesional. Atendiendo a estos acontecimientos, que generalmente afectan

⁶ Tasa de actividad = (población activa mayor de 16 años / población total mayor de 16 años) x 100

La tasa de actividad representa el porcentaje de población que trabaja o busca trabajo sobre la población total (mayores de 16 años).

Según datos de enero de 2004, Castilla y León (10,7%, de tasa de paro). Su tasa de actividad femenina se sitúa en menos de cinco puntos porcentuales sobre la media nacional. Además, Ávila (7,6%), ostenta la tasa de actividad de las mujeres (28,1%) más baja de España (18,5 puntos porcentuales por debajo). Lo mismo puede decirse de León (9,5%) con 34,1% de tasa de actividad de la mujer.

hasta un determinado límite de edad, observamos cómo se produce un repunte de inserción laboral en los 23 y los 25 años.

El cuidado de los hijos a su vez puede actuar con un doble sentido en la dinamización de la entrada en el mercado laboral. En algunos aspectos sirve de acicate, impulsando la incorporación al trabajo, cuando la responsabilidad de la crianza se centra mayoritariamente en la mujer. En otros casos, lentifica o aparta del ámbito laboral a la mujer con hijos pequeños, si la fuente de ingresos esta garantizada

La propia situación de inmigración condiciona a la dispersión de la estructura familiar favoreciendo formas monoparentales, en las que la responsabilidad (económica) de la crianza reside en la propia mujer (mujeres con pareja que reside fuera de España: 7,9%). En el caso de mantener una estructura de pareja residentes, ambos en el mismo territorio, contribuye a garantizar la crianza de los menores y en consecuencia, a considerar -temporalmente- la salida del mercado de trabajo

En muchos casos el número de los hijos modifica realmente la pauta para ingresar, permanecer o salir del mercado laboral. Hasta dos hijos la curva de incorporación sigue parámetros que inducen a pensar en una constante de incorporaciones, según el intervalo de edad que se trate. A partir del segundo hijo se observa una reducción de incorporaciones superior al 15%; estableciéndose una relación inversa entre el número de hijos y el número de incorporaciones que encuentra mayor eco en la representación, porque crear o mantener familias extensas afectado el intervalo de tiempo coincidente con la edad crítica en la estrategia de incorporación al trabajo.

En el colectivo de inmigración la distribución que presenta es la siguiente:

Tabla 3.6 Distribución de la edad de inicio laboral y el número de hijos

Número de hijos	Intervalos Edad de comienzo del trabajo				Total
	16 - 27 %	28 -34 %	35 -42 %	43 - 65 %	%
0	5,0	5,6	12,1	7,1	29,9
1	4,7	5,0	6,5	4,1	20,4
2	7,1	5,6	9,2	5,9	27,8
3	3,3	1,2	1,8	3,8	10,1
4	3,0	1,2	,9	1,8	6,8
5	2,4	,3		1,2	3,8
6	,3			,3	,6
7	,3			,3	,6
Total	26,0	18,9	30,5	24,6	100,0

Fuente de datos y elaboración propia

La resolución de la disyuntiva entre continuar estudios o incorporarse al mercado de trabajo tiene importantes repercusiones para el horizonte profesional que cada persona plantea para sí mismo, donde no siempre es posible adecuar las expectativas profesionales a la “imperiosa” necesidad de empezar a trabajar. Se trata más bien de un planteamiento que es efectivo en las sociedades occidentales y bastante menos frecuente en países o áreas geográficas en las que la economía dominante es de supervivencia (y la prole un bien económico) o de subdesarrollada.

Por otra parte son muchos los países que tienen en su ordenamiento legal normas para proteger la adquisición de, al menos, estudios iniciales o primarios que garanticen la comprensión las relaciones de trabajo.

En los países de origen de la inmigración que se recibe tanto en Castilla y León como en España, tienen estructuras económicas, en general, poco desarrolladas o deprimidas, donde grandes capas sociales encuentran un difícil acceso al trabajo y a los beneficios sociales que este proporciona en cuanto a estabilidad y seguridad. Por tanto, la posesión de una formación inespecífica o polivalente que mejore la expectativa de llegada al mercado de trabajo debe ser interpretada como un valor estratégico de notable influencia para la obtención de éxito en ese propósito.

La distribución que presenta el colectivo de mujer inmigrante respecto a la adquisición de estudios y la integración en el mercado laboral, permite poner de manifiesto que el 73,3% (26,4%+46,9%) configuran un núcleo formacional formado por estudios los estudios primarios y secundarios formando el nivel formacional predominante quedando en las zonas de baja representación tanto la ausencia de estudios como los estudios ocupacionales.

La especialización profesional proporcionada por los estudios ocupacionales (4,1%) mejoraría la empleabilidad en el mercado de trabajo receptor, que reserva para la inmigración tareas entre el peonaje y la especialización

Tabla 3.7 Distribución de experiencia según en nivel de estudios cursados

Ha tenido trabajo	Total	
	No %	Sí %
Ninguno		100,0
		3,8
Primarios	6,1	93,9
	1,5	24,9
Secundarios	6,4	93,6
	3,3	43,6
Superiores	2,9	97,1
	,5	18,3
Est. ocupacionales	6,7	93,3
	,3	3,8
Total	5,4	94,6
	5,4	100,0

Fuente de datos y elaboración propia

Como se aprecia en la Tabla anterior, el porcentaje de mujeres que logra finalizar estudios superiores (18,8%) –circunstancia que les ha permitido estar en el mercado laboral y acumular experiencia (97,1% de este grupo ha tenido trabajo)- pone de manifiesto una de las características del mercado de trabajo en cuanto a la creencia de tener una formación, incluso excesiva, en relación con los cometidos profesionales, para los requerimientos del puesto de trabajo La sobrecualificación es entendida en el mercado laboral (en buena medida) como una condición que asegura la prontitud en el acceso al trabajo.

Conjugando ambas opciones se delimita un colectivo demandante de trabajo que por una parte tiene una formación ocupacional especializada tratando de ajustarse a la demanda, y otra con una formación media que permite a los poseedores la necesaria flexibilidad para asumir trabajos en ámbitos inespecíficos. Pero aun puede precisarse esta perspectiva cuando se establece la relación entre la edad de inicio del trabajo y la consecución de estudios. La distribución que se obtiene, como se refleja en la tabla N° 3.8 inserta a continuación, matiza la dispersión que presenta este colectivo. La posesión de estudios secundarios es la característica más frecuente en todos los intervalos de edad, a cuya consecución parece estar ligada la decisión de incorporarse al mercado de trabajo. Una interpretación más dinámica permite poner de manifiesto una ley de formación por la que a medida que se avanza en edad, el nivel de estudios tiende a desplazarse hacia menores niveles. Esta razón aplicada al intervalo de 16 a 27 años vendría a señalar la causa por la que el inicio del trabajo a temprana edad dificulta o impide la consecución de estudios superiores (sólo el 10,9% alcanza este nivel).

En otros intervalos que recogen mujeres de más edad y donde el recorrido profesional pudiera haber sido mucho más largo las diferencias de nivel de estudios reflejan una situación en la que la edad de inicio de trabajo pierde capacidad decisiva frente a otras circunstancias vitales tales como la familia o los hijos.

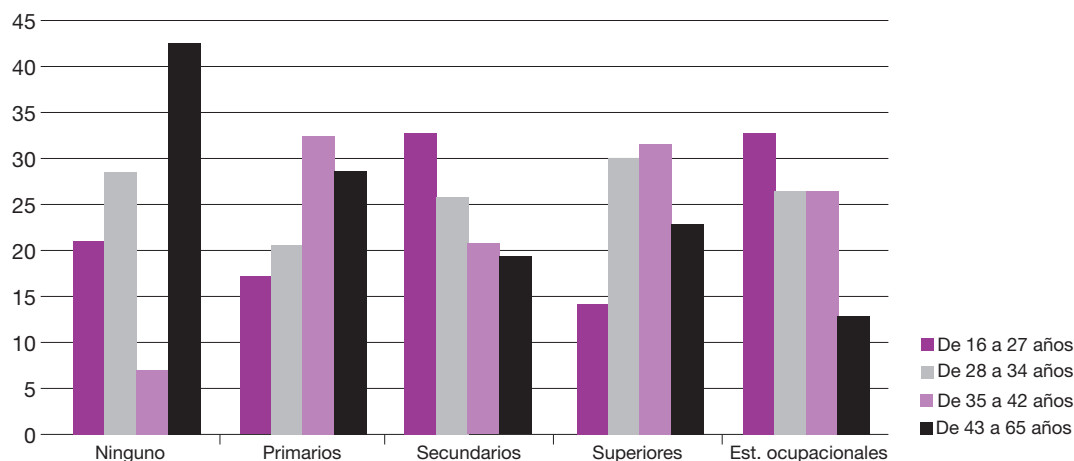
Tabla 3.8 Edad inicio trabajo y nivel de estudios

Grupos de edad					Total
	De 16 a 27 años	De 28 a 34 años	De 35 a 42 años	De 43 a 65 años	
	%	%	%	%	%
Nivel de estudios cursados					
Ninguno	3,3	4,3	1,1	7,0	3,8
Primarios	18,5	21,3	33,7	32,6	26,4
Secundarios	62,0	47,9	37,9	39,5	46,9
Superiores	10,9	22,2	23,2	18,6	18,8
Estudios. ocupacionales	5,3	4,3	4,2	2,3	4,1
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente de datos y elaboración propia

En el gráfico que se presenta a continuación se pone de manifiesto otra característica que, en el conjunto total del comportamiento de las mujeres que trabajan, frena la consecución de estudios.

La compatibilización del trabajo con los estudios implica diferentes ritmos de consecución de niveles. De esta manera para el grupo de mujeres que sólo estudia (sean inmigrantes o no) es de esperar un ritmo de avance en el que un curso corresponde a un año (en cualquier programa para la obtención de un nivel). Cuando la obtención de un nivel académico o profesional debe hacerse utilizando tiempos marginales o de descanso, es de esperar una lentificación. Así, antes de los 27 años el peso más importante se sitúa entre los estudios primarios y secundarios, y en el intervalo de los 28 a los 34 el incremento de nivel lo desplaza desde los estudios secundarios a superiores.

Gráfico 3.3 Edad de inicio al trabajo y nivel de estudios

3.7 TIEMPO DE ESTANCIA Y GESTIÓN DEL TRABAJO

La particular situación del mercado laboral de España y el de Castilla y León presenta diferentes oportunidades de inserción, siendo el tiempo transcurrido desde la llegada a nuestro país hasta la consecución de un empleo, el principal exponente de un mercado de trabajo dinámico. Si como consecuencia de la coyuntura laboral se retrasara la inserción en el trabajo, los factores disuasorios para la elección de España y de esta región, como puntos de destino, serían determinantes para frenar la llegada de población inmigrante. En el caso contrario actuarían como factores favorecedores.

Examinado el tiempo de estancia en España y la obtención de un trabajo podemos apreciar que un lapso de tiempo de dos años la mayor parte del colectivo inmigrante ha tenido un trabajo, como se refleja en la Tabla siguiente:

Tabla 3.9 Tiempo de estancia en España y trabajo

	Ha trabajado desde que está en España			Total
	Sí %	No %	Ns/Nc %	%
Hasta 2 años	68,3	25,0	6,7	100,0
De 3 a 4 años	94,9		5,1	100,0
De 5 a 6 años	91,2	7,0	1,8	100,0
Más de 6 años	93,8	3,1	3,1	100,0
Total	81,3	13,6	5,2	100,0

Fuente de datos y elaboración propia

Es necesario tener en cuenta que en ese periodo inicial, que comienza a contabilizarse una vez que la persona queda instalada, debe hacerse frente a un complejo proceso de acomodación a perso-

nas, hábitos, costumbres, en algunos casos al idioma y a la tarea de plantearse una estrategia para la búsqueda de empleo.

Este conjunto de elementos que actúan como catalizadores del acomodo laboral, tienen su reflejo particular cuando se examinan los datos teniendo en cuenta la nacionalidad de procedencia. El conjunto de mujeres inmigrantes de habla española, con costumbres similares cuentan de entrada, con mejores condiciones para el éxito en la estrategia de localizar y ocupar el trabajo.

Tabla 3.10 Distribución del tiempo sin empleo según el país de procedencia

	Tiempo en España sin empleo				Total
	Menos de 1 mes %	Entre 1 y 3 meses %	Entre 3 y 6 meses %	Más de 6 meses %	%
Centroamérica	53,8	20,5	12,8	12,8	100,0
Europa no E.U	30,9	32,7	14,5	21,8	100,0
Magrebí	17,9	33,3	12,8	35,9	100,0
Resto África	16,7	16,7	33,3	33,3	100,0
Sudamericana	47,0	27,0	11,3	14,8	100,0
Total	41,5	26,9	12,9	18,7	100,0

Fuente de datos y elaboración propia

Los datos que se facilitan en la tabla anterior ponen de manifiesto que efectivamente, las mujeres centroamericanas consiguen trabajo (53,8%) antes del primer mes. Caso muy similar es el de las mujeres sudamericanas que en un 47% tampoco llega a un mes de estancia sin empleo.

Las mujeres africanas, incluyendo las magrebíes son las que tienen una estancia más larga hasta conseguir el primer trabajo, lo que puede ser interpretado como el peso de que los factores idiomáticos o culturales para que en el medio-largo plazo el mercado de trabajo absorba la demanda u opere con factores distintos a los antes mencionados. Así en la Tabla 3.11 que se inserta a continuación se señala cómo el mercado de trabajo selecciona trabajadoras atendiendo a un país de procedencia en los que, el factor idiomático y de similitud de costumbres no es el elemento decisivo para el trabajo (luego se volverá a insistir sobre esto). Las mujeres magrebíes y las europeas no comunitarias recogen cifras superiores a las centro-y-sudamericanas. Se trata de pequeñas diferencias pero que, valoradas en su conjunto, encierran interrogantes que para su resolución habrá que acudir a variables distintas de la cultura y la lengua.

Tabla 3.11 Distribución del empleo desde que está en España

	Ha trabajado desde que está en España		Total
	No %	Sí %	%
Agrupación de países			
Centroamérica	10,9	89,1	100,0
Europa no E.U.	9,8	90,2	100,0
Magrebí	6,8	93,2	100,0
Resto África	25,0	75,0	100,0
Sudamericana	19,4	80,6	100,0
Total	14,3	85,7	100,0

Fuente de datos y elaboración propia

Las mujeres procedentes del resto del continente africano son las que más se distancian en cuanto a las cifras de éxito en la localización del trabajo

3.7.1 Gestión del trabajo en España

El tiempo que transcurre desde la llegada hasta el primer trabajo en España es inferior a seis meses (ya se había hecho mención a ello). Este corto espacio de espera indica, como ya se dijo, un gran dinamismo del mercado de trabajo en las áreas de adscripción de la mujer inmigrante, generalmente incrementado por la frecuente utilización de la “red social” en la gestión del primer empleo. El 60,9% de las mujeres inmigrantes recurren a los familiares o amigos ante las situaciones de desempleo, coincidiendo esta situación con la que utilizan las mujeres en el entorno nacional en la que diversas estudios recientemente publicados señalan que entre el 60 y el 80% utilizan la red familiar para la inserción laboral, señalando a la vez una de las características más relevantes a la hora de cubrir vacantes en las empresas consiste en incorporar personas a través de referencias cercanas, familiares próximos y/o amigos cercanos.

Tabla 3.16 Distribución según Tiempo sin empleo en España

	Tiempo en España sin empleo				Total
	Menos de 1 mes %	Entre 1 y 3 meses %	Entre 3 y 6 meses %	Más de 6 meses %	%
De 16 a 27 años	34,4	32,8	13,1	19,7	100,0
De 28 a 34 años	45,0	27,5	11,3	16,3	100,0
De 35 a 42 años	34,2	26,3	15,8	23,7	100,0
De 43 a 65 años	50,7	22,7	12,0	14,7	100,0
Total	41,4	27,1	13,0	18,5	100,0

Fuente de datos de elaboración propia

Según la distribución de los tiempos, entre la llegada a España y la fecha en la que se accede al empleo, observamos que para todos los estratos de edad, en menos de un mes desde la llegada se ha producido la inserción laboral. La incorporación no transcurre siguiendo una pauta común para todas las edades. Quienes antes consiguen trabajo son, paradójicamente, las personas de mayor edad; vemos así, que en el estrato de 43 a 65 años el 50,7% consigue trabajo antes de cumplir el primer mes. Esta rápida conexión con el mercado de trabajo no vuelve a producirse en ningún otro estrato de edad..

Las mujeres más jóvenes, comprendidas entre los 16 y los 27 años, representan el grupo de personas que con más agilidad se inserta cuando consideramos el periodo de estancia en España entre 1 y 3 meses. Como observamos en los datos, la mayoría logra el empleo antes de los 6 meses en todos los estratos de edad analizados. Se trata, por tanto, de un colectivo dinámico (que en principio pudiera tener más dificultades por la falta de referencias profesionales) pero que gestiona con premura su acceso al trabajo.

El 18,5% tarda más de seis meses en encontrar trabajo, y entre ellos el grupo de las comprendido entre los 35 y 42 años es el que presenta mayores dificultades.

El estado civil es un condicionante que actúa en un doble sentido, en algunos casos, puede dinamizar y facilitar el proceso de inserción, en cuanto que permite diversificar la estrategia y contar con un apoyos adicionales; en otros casos, le lentifica, anula o produce graves inconvenientes cuando la mujer debe de ocuparse de la familia, de los hijos, o servir de ayuda para la localización de trabajo de su pareja.

En la siguiente tabla exponemos la distribución atendiendo al tiempo de acceso según el estado civil constatado.

Tabla 3.17 Distribución del tiempo en España sin empleo según el estado civil

	Tiempo en España sin empleo				Total
	Menos de 1 mes %	Entre 1 y 3 meses %	Entre 3 y 6 meses %	Más de 6 meses %	%
Soltera	42,5	29,2	14,2	14,2	100,0
Con pareja de nacionalidad española	40,9	4,5	13,6	40,9	100,0
Con pareja de nacionalidad no española residiendo en España	33,9	29,8	11,9	24,5	100,0
Con pareja de nacionalidad no española residiendo fuera de U.E	53,1	31,3	12,5	3,1	100,0
Viuda	42,9	42,9	14,3		100,0
Separada-divorciada	52,0	16,0	12,0	20,0	100,0
Total	41,4	27,1	13,0	18,5	100,0

Fuente de datos de elaboración propia

Las mujeres que antes localizan el trabajo y se insertan en él son las que circunstancialmente llegan a España con pareja de nacionalidad no española residiendo fuera de la UE (53,1%), separadas o divorciadas (52,0%) y viudas y solteras (42,9% y 42,5%). Las cifras que presentan estos grupos contrastan con las que alcanzan las mujeres que están en situación de pareja residiendo ambos en España.

Debe de resaltarse el caso de las mujeres que tienen pareja de nacionalidad española. Este grupo que inicialmente se comportan de manera asimilable al resto del colectivo inmigrante, es la que integran la mayor bolsa de personas que no localizan trabajo antes de los seis meses. Puede entenderse que la circunstancia personal o familiar influye notablemente en el proceso de búsqueda y localización del trabajo. En contraste con esta situación las mujeres con pareja de nacionalidad no española y residente fuera, constituyen sólo 3,1% del total de su grupo.

Si en un primer momento, el mercado selecciona trabajadoras de procedencia americana, posteriormente se va equilibrando hacia trabajadoras europeas no comunitarias y magrebíes.

La formación y los estudios vuelven a estar presentes en la selección que hace el mercado de trabajo; en él la situación más favorable se centra en las trabajadoras que poseen estudios primarios o estudios ocupacionales. Se trata de pequeñas diferencias dentro de una globalidad de “óptima aco-

gida” pero que tiene su repercusión en cuanto que señalan a determinadas zonas del mercado de trabajo que están connotadas por la falta de cualificación, o de requerimientos de carácter profesional medio o superior.

Tabla 3.12 Distribución del acceso al empleo según los estudios

		Ha trabajado desde que está en España		Total
		No %	Sí %	%
Nivel de estudios cursados	Ninguno	28,6	71,4	100,0
	Primarios	11,0	89,0	100,0
	Secundarios	14,1	85,9	100,0
	Superiores	17,6	82,4	100,0
	Est. Ocupacionales	7,1	92,9	100,0
	Total	14,3	85,7	100,0

Fuente de datos y elaboración propia

En definitiva, el comportamiento laboral del colectivo de mujeres inmigrantes descrito atiende a parámetros que hacen pensar en un acomodo sin grandes dificultades.

Respecto a la determinación del asentamiento en Castilla y León puede obedecer a una razón específica que haya sido conocida y determinante desde la decisión de emigrar, o pueden deberse a causas sobrevenidas una vez ya asentada en el territorio español. A continuación se examinará desde esta perspectiva el colectivo de mujeres inmigrantes

3.8 MAPA DE ASENTAMIENTO

La teoría del mercado de trabajo, relacionada estrechamente con el modelo “push pull”, como factor desencadenante del movimiento migratorio, propuesta por Michael Todaro y George Borjas; considera que las migraciones humanas se producirán desde donde existe un exceso de mano de obra hacia donde se produce la falta de la misma. El fenómeno migratorio desde esta perspectiva, se entiende, como un mecanismo equilibrador al que sólo se pone obstáculo desde la perspectiva legal, razón por la cual, en ocasiones, el punto de entrada a un país no es el punto de destino seleccionado para asentarse. La razón posibilista, facilitadora de la llegada, se conjuga con el factor atrayente derivado de los beneficios que para el sistema económico local tiene el flujo migratorio y la vitalidad del entramado productivo e industrial.

La inmigración que recibe Castilla y León servirá en este sentido para marcar diferencias en cuanto a las posibilidades de insertarse laboralmente en un mercado de trabajo con oferta de empleo.

En el mapa de preferencias de llegada se podría trazar un grupo de provincias cuyo saldo migratorio supera el 10%; otro grupo provincial que llegaría hasta el 5% y por último otro grupo con cifras inferiores al 5% del total de la inmigración residente en Castilla y León.

De esta manera en el primer grupo se integrarían Salamanca, Valladolid y Soria. En el segundo grupo: Burgos, Segovia, Ávila y León; y , en el tercer grupo: Palencia y Zamora

Tabla 3.13 Preferencias de Llegada

	Provincia de Llegada	Porcentaje
Castilla y León		
	Salamanca	13,5
	Valladolid	11,1
	Soria	10,0
	Burgos	9,2
	Segovia	7,6
	Ávila	6,8
	León	5,4
	Palencia	2,4
	Zamora	1,1
Resto de España		
	Madrid	6,5
	Valencia	1,4
	Barcelona	1,4
	Granada	0,8
	Huelva	0,5
	Asturias	0,5
	Málaga	0,5
	Alicante	0,3
	Las Palmas	0,3
	Cáceres	0,3
	Murcia	0,3
	Cádiz	0,3
	Zaragoza	0,3
	Badajoz	0,3
	Navarra	0,3
	Ns/Nc	19,2
	Total	100,0

Fuente de datos y elaboración propia

Las provincias fuera de la Comunidad castellano-leonesa que reciben inicialmente a la inmigración para posteriormente cederla, tienen una escasa representatividad. Entre ellas, por razones de capitalidad y proximidad está Madrid, pero el resto apenas presentan cifras que puedan ser consideradas.

De ello puede extraerse una nota de estabilidad, al haber seleccionado este tipo de inmigración a la Comunidad de Castilla y León como punto de destino.

El juego de preferencias, que tiene a Salamanca como capital que mayor porcentaje recibe puede tener un elemento de explicación cuando observamos la nacionalidad de procedencia

Tabla 3.14 Distribución de nacionalidades de origen según la provincia de llegada

	País de procedencia						Total
	Centroamérica	Europa no E.U.	Magrebí	Resto África	Sudamericana		
	%	%	%	%	%		%
Ávila	2,0	,7	,7		5,0		8,4
Burgos	2,7	4,0	1,3	,3	3,0		11,4
León	2,7	,7	2,0		1,3		6,7
Palencia	,3	,3			2,3		3,0
Salamanca	3,7	3,3	2,0	,7	7,0		16,7
Segovia	1,0	2,7	2,7		3,0		9,4
Soria	4,3	,3			7,7		12,4
Valladolid	3,3	4,0	1,7	,7	4,0		13,7
Zamora	,7				,7		1,3
Resto de España	6,7	2,7	3,0		4,7		17,1
Total	27,4	18,7	13,4	1,7	38,8		100,0

Fuente de datos y elaboración propia

En términos globales la procedencia americana, tanto sudamericana como centroamericana, es un factor decisivo para explicar tanto el mapa, como la densidad del flujo inmigratorio. En el conjunto de provincias castellano leonesas sólo hay tres provincias en Castilla y León que reciben inmigración de todos los grupos fijados. Burgos, Salamanca y Valladolid. Sin embargo, la mayor pluralidad en la composición de su flujo migratorio, el componente sudamericano es el que determina que a la cabeza de estas provincias se encuentre Salamanca. Soria, también recibe un importante grupo de mujeres suramericanas, sin embargo, en su composición no figuran inmigrantes magrebíes ni en general africanas.

La inmigración americana selecciona por lo tanto a Soria, Salamanca y Ávila como destinos más frecuentes, y la inmigración europea no comunitaria selecciona a Burgos y Valladolid como las provincias preferidas.

Entre el grupo provincial Soria, Salamanca y Ávila y el formado por Burgos y Valladolid, existen notables diferencias en la estructura industrial. Este factor deberá ser señalado como los elemento que determinará la elección de destino.

3.9 LAS FORMAS DE ACCESO AL TRABAJO

Durante mucho tiempo la consecución formalizada de un contrato de trabajo significaba el acceso garantizado para entrar en el mercado de trabajo, pero la falta de planificación y la compleja realidad laboral en España debida probablemente a unos rasgos estructurales surgidos como consecuencia de un rápido crecimiento ha abierto espacios en el que el control no ha estado presente. El informe Nº 2 de 2004 del CES, señalaba como características determinantes del mercado de trabajo español las siguientes:

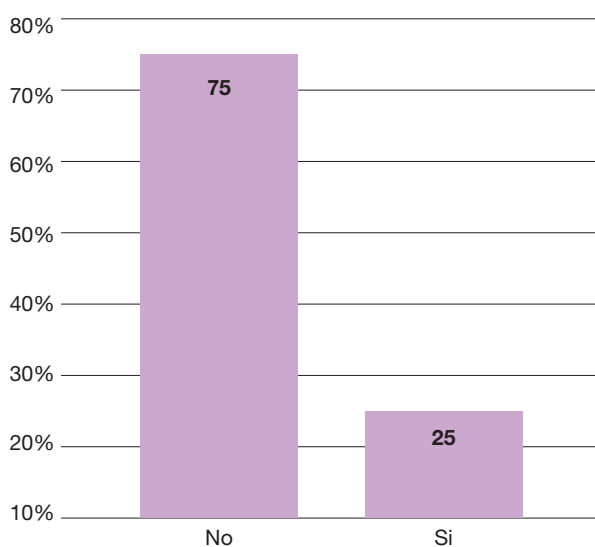
- Bajos niveles de participación laboral y elevados niveles de desempleo en la población femenina y entre los jóvenes de ambos sexos.

- Altas tasas de temporalidad y elevados índices de rotación entre el empleo, el paro y la inactividad, que afectan asimismo sobre todo a los jóvenes y a las mujeres
- Un apreciable volumen de economía sumergida, irregular o informal, que parece concentrarse relativamente más en algunas actividades y territorios.
- Bajo crecimiento de la productividad del factor trabajo, como resultado de una estructura productiva dominada por pequeñas empresas y en la que continúan siendo muy relevantes actividades intensivas en mano de obra, cuya ventaja competitiva se había basado tradicionalmente en unos costes laborales menores que los de los principales países de la Unión Europea, área económica en la que se encuadra la economía española.
- Fuertes diferencias territoriales en los indicadores del mercado de trabajo, combinadas con una baja movilidad de la población activa.

Se trata de aspectos estructurales que justifican un saldo migracional, ligado a la demanda de trabajadores. Cuando la economía se mueve en zonas de previsibilidad pueden formularse demandas en el país de origen a través de los cauces internacionalmente reconocidos, que responden al modelo clásico de movimiento de personas como respuesta a un reequilibrio de mano de obra asalariada, pero en la mayoría de las ocasiones es la coyuntura, y las características cambiantes las que determinan el movimiento de la población laboral.

Disponer de contrato de trabajo ya en el país de origen supone un grado de planificación del hecho migratorio conectado con la realidad legal y las posibilidades que ofrece el mercado laboral, pero el número de mujeres que llegan a España con contrato de trabajo está claramente descompensado en relación con las mujeres que no que lo poseen, como muestra el siguiente gráfico en el que sólo el 24,9% llega a España habiendo gestionado con anterioridad su contrato de trabajo.

Gráfico 3.4 Distribución de inmigrantes que entran con contrato de trabajo



La decisión de viajar fuera del país de origen, en búsqueda de una mejora de las condiciones de vida encierra, como se ve, una gran parte de indeterminación, que en muchos casos se ve disminuida por la pertenencia a un grupo social residente y asentado en España o Castilla y León, o por la confianza de unos aportes personales que hacer valer en una sociedad que redistribuye el trabajo y la riqueza con mayor “equidad y generosidad” que en el país de origen, sobre todo si se pretende insertar en espacios del mercado de trabajo donde la competencia con el trabajador autóctono es baja.

La aventura de emigrar sin el “seguro de un contrato de trabajo” no es condición de los más jóvenes, como podría suponerse, sino que es compartida por todos los grupos de edad, aunque con notas diferenciales según los estratos.

Entre los 35 y los 42 años presenta una cifra más elevada. Unos años en el que los trabajadores se encuentran en los puntos máximos de rentabilización para el puesto de trabajo de la experiencia que se posea. También es un intervalo de edad capaz de integrar experiencias, de asimilar nuevas situaciones, y capaz, en definitiva, de aventurarse en algunas nuevas formas de vida y trabajo. Además de la condición personal, en muchos países en los que el desarrollo industrial y su correlato laboral no es suficiente para mantener la población empleada, puede impulsar la inmigración en esta edad la falta de perspectivas profesionales inherentes a una cualificación, la falta de la adecuada remuneración o, simplemente la pérdida del trabajo por dificultad de la vida económica en el respectivo país de origen.

La tabla que se inserta a continuación, refleja la distribución de esta característica según la edad de la mujer inmigrante

Tabla 3.15 Distribución por grupos de edad la posesión de contrato de trabajo cuando llegó a España

Grupos de edad	Vino con contrato de trabajo		Total
	Sí %	No %	%
De 16 a 27 años	27,7	72,3	100,0
De 28 a 34 años	27,7	72,3	100,0
De 35 a 42 años	18,4	81,6	100,0
De 43 a 65 años	26,7	73,3	100,0
Total	25,1	74,9	100,0

Fuente de datos y elaboración propia

Una vez conocido el hecho de que la edad presenta comportamiento poco diferenciados, cabe interrogarse por la transferencia de los conocimientos profesionales como medida que explique la inserción e incluso el propio hecho de la inmigración. Para ello estableceremos a continuación una comparación entre la experiencia aportada y la recogida en España

3.10 EXPERIENCIA Y PERSPECTIVA LABORAL (EL TRABAJO DESEADO)

Examinadas doce categorías ocupacionales (aquellas que más frecuentemente son señaladas por las inmigrantes) observamos en general que se producen notables diferencias entre los contenidos de trabajo en el país de origen y los que se realizan en España.

La incorporación de la mujer española al mercado de trabajo ha dejado espacios cuyo desarrollo era hasta ahora considerado “no profesionalizado”. Las políticas de conciliación de la vida familiar señalan al trabajo doméstico como uno de los principales escollos para la incorporación de la mujer al trabajo asalariado. La resolución de esta imprescindible dedicación doméstica es condición necesaria para el acceso al mercado laboral.

Según el **Instituto de la Mujer**⁷, el cuidado de los hijos es asumido en un 70% por las mujeres. Ellas se encargan de cuidarlos, cuando están enfermos llevarlos al médico, acudir a las reuniones escolares, acompañarlos al colegio, etc; de igual manera, si se hace necesario que un miembro de la pareja tenga que abandonar el mercado laboral para reintegrarse a las tareas domésticas, en un 96,38% es la mujer la que asume esta decisión.

También, cuando la mujer decide incorporarse o continuar en el mercado de trabajo sólo lo hace cuando queda garantizado el cuidado de los hijos por los padres si forman parte del núcleo familiar. Las dos actividades a las que comúnmente se recurre con carácter previo a la incorporación al mercado de trabajo o para proseguir en él son la externalización de las tareas domésticas de atención a los niños y el cuidado de las personas mayores..

Independientemente de los usos y costumbres que caracterizan la sociedad española en lo referente al trabajo de la mujer, habrá que añadir otra componente de raíz exclusivamente económica en esta decisión. Se trata de la desigualdad salarial en el mercado de trabajo entre hombres y mujeres.

En el informe antes citado, se dice:

“casi un 30% de las mujeres con experiencia laboral previa, abandonaron el mercado de trabajo durante un periodo prolongado, la frecuencia de los abandonos asciende de forma especialmente notable entre las mujeres que poseen niveles de estudios y de renta familiar bajos, así como en los hogares del tipo extenso completo”.

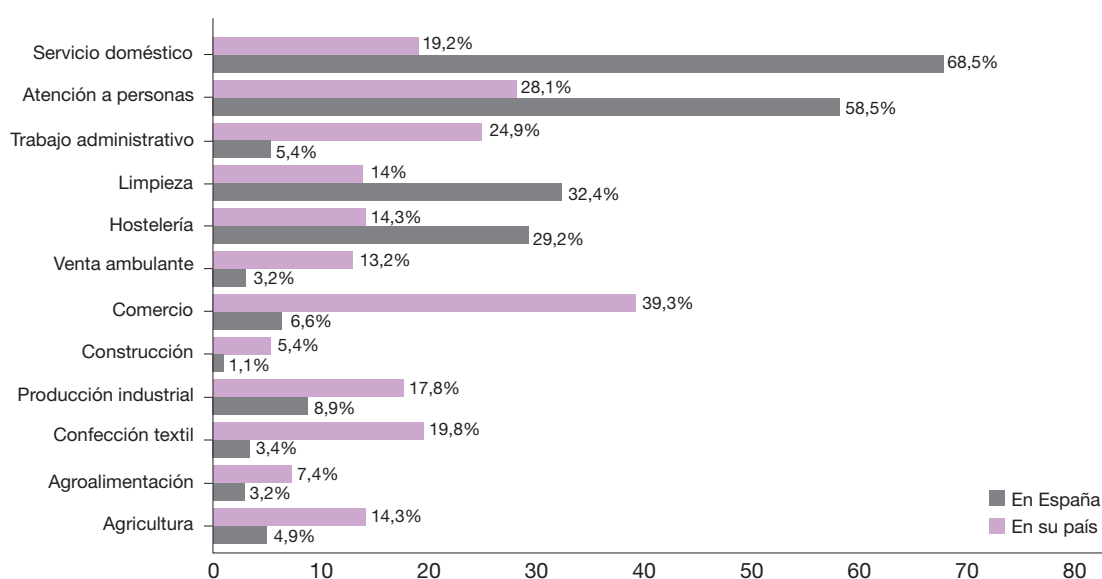
Esto pone de manifiesto por una parte los costes de oportunidad y, por otra, la estructura del núcleo familiar.

Cuando en la familia se plantea externalizar el trabajo doméstico, en el que un componente fundamental debe ser el precio a pagar por este servicio, se entra en una zona del mercado de trabajo que apunta hacia la mujer inmigrante, cuyas características la señalan como el elemento idóneo para responder a las ofertas de trabajo que en el mercado de trabajo nacional no pueden ser cubiertas.

⁷ Estudio sobre la conciliación de la vida familiar y la vida laboral: situación actual, necesidades y demandas. Realizado por GPI Consultores en abril del 2005.

El diagrama que presentamos a continuación, presenta las cifras más relevantes de experiencia laboral en España ligadas a estos dos sectores: servicio doméstico y atención a personas. Cerca del 70% de las mujeres inmigrante ha trabajado en algún momento en el servicio doméstico desde su llegada a España, mientras que no llega al 20% las que afirmaron tener experiencia laboral previa en este ámbito en su país de origen. En la atención a personas, la diferencia de la experiencia de trabajo en España y el país de origen es inferior a la anteriormente descrita, no obstante, vuelve a ser muy importante.

Gráfico 3.5. Experiencia laboral por sectores de trabajo



Otros dos sectores recogen también niveles que deben ser tenidos en cuenta. Limpieza y hostelería forman un segundo escalón que el mercado de trabajo selecciona para incorporar mujeres inmigrantes, aún cuando la experiencia aportada inicialmente sea también baja.

La configuración que las dedicaciones ocupacionales trazan en Castilla y León no es diferente a lo que ocurre en el resto del territorio nacional y la selección como ámbito de trabajo que sucede que constatamos en nuestro caso, transcurre de forma paralela en el territorio nacional. En el Informe del CES⁸ se señalan cuatro grandes sectores de actividad económica, donde las mujeres extranjeras presentan una especialización productiva distinta a la de las españolas.

“De acuerdo con el Censo, un 51,6 por 100 de las mujeres inmigrantes que trabajaban en 2001 se ocupaban en dos ramas: hogares que emplean personal doméstico y hostelería; estas mismas dos ramas suponían un 11,1 por 100 del empleo femenino español en ese mismo año. La mayor concentración en estas dos ramas se daba entre las

⁸ Informe CES 2/2004 “La inmigración y el mercado de trabajo en España”. Sesión del Pleno de 28 de abril de 2004.

mujeres americanas, por el mayor peso de la de «hogares que emplean personal doméstico» (39,1 por 100) en su grupo”.

En el resto de los sectores observamos una inversión de la tendencia descrita cuando la experiencia en el país de origen es notablemente superior a la recogida en España, presentando, en consecuencia, una discontinuidad en los mercados de trabajo. El comercio, la producción industrial o la confección textil son espacios donde podría existir un gran aporte de conocimiento y experiencia pero no son utilizados en el mercado nacional.

En líneas generales, podría hablarse de una desviación y falta de correspondencia entre los saberes profesionales con que se cuentan para abrirse paso en el complejo mundo del trabajo en España y la ubicación en estos que realmente se consigue.

La distorsión constatada entre dedicación profesional en el país de origen y la que se realiza en España, tiene aún un punto más de divergencia cuando en el panorama laboral personal se introduce la interrogante del horizonte en profesional. Es quizá, el análisis de esta información una de las principales fuentes para determinar el grado de satisfacción laboral y de consecución de objetivos que se pretendían cuando se comenzó el proceso de inmigración.

En la mayoría de las ocasiones se persigue ubicarse profesionalmente en un espacio considerado apto para las características personales propias, y bien dotada desde la perspectiva de las condiciones de trabajo. La estabilidad laboral, y en buena medida el éxito en el proceso de integración está relacionada con el punto de equilibrio entre esos dos componentes. En marzo de 2006, en un diario argentino se publicaba:

“Si empiezas lavando platos, pero con la meta clara de hacerte un futuro y progresar, en el tiempo, insertándote en la nueva cultura, tu carga de frustración va a desaparecer más rápido de lo que te imaginas. Ahora bien, si emigraste comprando ese cuento del “todo ya” y “en un par de años me vuelvo con los bolsillos llenos, por lo tanto ni me interesa compartir nada de esta nueva cultura”, la vas a pasar muy mal. Retomando lo dicho al principio, si decidís partir sabiendo que nada es fácil y lleva muchísimo tiempo, tanto tiempo que la mayor parte de las veces adoptas el nuevo país de por vida, que quizás una vez dejado Ezeiza, sólo vas a regresar cada tanto de paseo, que dejarás atrás tu familia, tus amigos, tus afectos, tu lugar, que vas a llorar más de una vez sólo y quizás sin plata; si has analizado esto y aún así decidís hacerlo, estás preparado para emigrar.”

El tránsito por empleos, incluso por ocupaciones, obedece a una estrategia posibilista que es impulsada por la necesidad de hacer llegar recursos económicos con los que comenzar a asentarse en el nuevo país. Una vez superada esa fase inicial, los cambios que se producen están motivados por la mejora de las condiciones de trabajo y orientados hacia la profesión que cada persona traza para sí mismo.

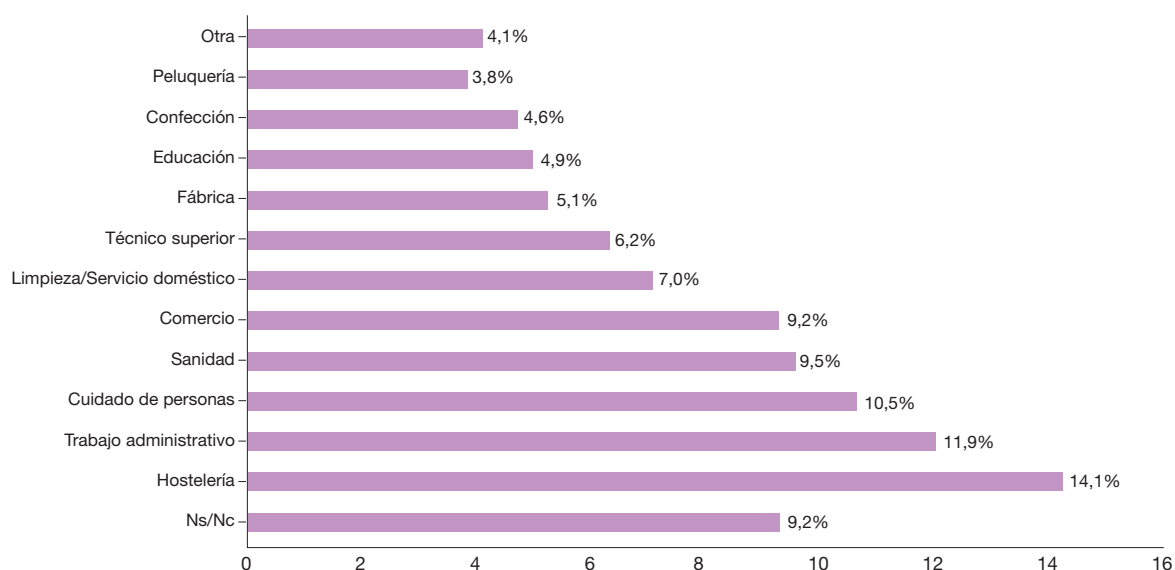
Con los datos que disponemos podemos establecer las diferencias entre el trabajo que realizan en la actualidad en España y el que pretenden conseguir.

En el sector del trabajo doméstico y ayuda a personas mayores vemos que:

- 1 El diferencial de aporte entre el trabajo que realizó en el país de origen y el que realiza en España presenta un desequilibrio que rompe la continuidad de la experiencia de trabajo, lo que dificulta salvar con eficacia este cometido profesional.
- 2 Los servicios de proximidad, al ser este un ámbito micro-empresarial, con escasa regulación legal, muy amplio y con bajo control de la oferta respecto a las características del puesto de trabajo, las mujeres inmigrantes se ocupan transitoriamente en él, como una primera solución a los problemas que presenta la llegada.
- 3 El servicio doméstico queda relegado al 6º puesto con un 7% de mujeres que sitúan en él su preferencia laboral.

La evolución esperada para otros sectores tenderá a contar con mayor presencia de mujeres inmigrantes en la hostelería y el trabajo administrativo, como se ofrece en el siguiente gráfico.

Gráfico 3.6 Profesión de preferencia en España



El comercio con un 39,3% de mujeres que poseían experiencia, se vislumbran como otro ámbito de trabajo igualmente importante al ser seleccionado como profesión de futuro por el 9,2% de las mujeres inmigrantes. En valores similares a este se encuentra el sector sanitario, donde el 9,5% le señala como profesión de preferencia.

El 6,2% orienta su futuro profesional en función de su preparación técnica o sus estudios superiores. Este porcentaje, sensiblemente inferior al 19,8% que declaraban poseer estudios medios y superiores, viene indicarnos que, una parte importante de las mujeres con este nivel educativo renuncian, inicialmente, a situarse profesionalmente en el escalón superior del desarrollo profesional, bien por imposibilidad de conseguir la homologación de estudios, o porque los estudios hechos en el país de origen no tienen un correlato profesional claro en España.

El trabajo industrial no cuenta con muchas preferencias señaladas en el horizonte profesional de las mujeres que emigran (5,1%). Es además, el sector industrial el que mayores posibilidades de carrera profesional puede ofrecer; cambios asociados al rango y prestigio que permitirían una más rápida y efectiva incorporación al tejido productivo castellano y leonés.

3.11 VÍAS UTILIZADAS PARA EL ACCESO AL TRABAJO

Sea cual fuere el tiempo de espera, la reciente normativa y los recursos institucionales propuestos reiteran la consideración del trabajo como un elemento fundamental para la integración de inmigrantes. Además del tiempo de “espera” en el proceso de acceso al trabajo, nos interesa acercarnos al conocimiento sobre cómo acceden al empleo la mujeres en los servicios de proximidad.

Cerca de la mitad de la población encuestada, 47,60% se sirve de los familiares y amigos para lograr acceder a un empleo en nuestro país y muchas de estas personas utilizan otras vías informales para lograr este fin. El 15% accede al empleo a través de los anuncios publicados en medios de comunicación, el 11,30% mediante la Cruz Roja y el 10,00% por informaciones y orientaciones recabadas en ONG´S y/o asociaciones. El acceso al empleo a través de la orientación proporcionada en los respectivos Ayuntamientos continúa apareciendo en último lugar representando el 1%.

Tabla 3.18 Medios para acceder al trabajo

Como encontró trabajo en España	N	%
A través de familiares o amigos	196	47,60
Por conocidos	28	7,00
Anuncios	62	15,00
Cruz Roja	48	11,30
ONG o Asociación	42	10,00
Agencia de colocación	8	2,00
Organización religiosa	21	5,10
Ayuntamiento	3	1,00
NS/NC	3	1,00
Total de grupo	411	100

Fuente de datos de elaboración propia

Estos resultados responden en un modo bastante similar a los obtenidos en otros estudios sobre la materia. Según los datos aportados por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales sobre un estudio realizado en la Comunidad Valenciana⁹, la mayoría de los informantes clave sitúan a las propias redes de inmigrantes como la primera y más importante forma de contacto de éstos con su empleador. Esta afirmación subraya el papel de las relaciones informales, que se constituye como el principal cauce de acceso al empleo. Dentro de las redes informales destaca la mediación de la parroquia y ONG´s religiosas.

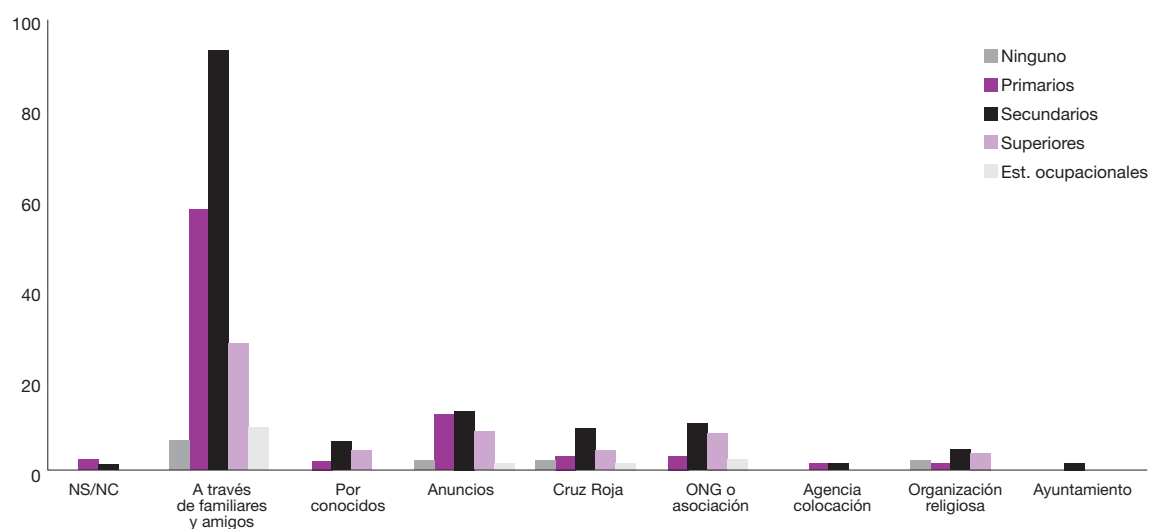
⁹ MTAS. (2005), Cuidado a la Dependencia e Inmigración, Colección Estudios Serie Dependencia . cap. 3, Valencia, p:172.

Igualmente, el estudio realizado en Madrid y presentado también por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales¹⁰, pone de relieve el predominio de la relación personal y de los cauces situados entre este y la intermediación formalizada como ONG y organizaciones no lucrativas y/o de la Iglesia católica.

Los canales de migración previstos por el Estado responden principalmente a necesidades computables al mercado formal de trabajo, lo que excluye aquellas actividades que mayormente realizan las mujeres, caracterizadas por la desregularización y por lo tanto también (como acabamos de ver) por el acceso mediante vías informales. Esta característica priva a muchas mujeres del acceso a ciertos recursos dirigidos a trabajadores y a sus familias. (Mestre 2003).

El nivel de estudios de las inmigrantes no es decisivo a la hora de considerar el cauce de acceso al empleo. Independientemente del nivel de estudios adquirido por las mujeres inmigrantes, la consecución de empleo por medio de cauces informales como familiares y amigos es una realidad ineludible. Es el cauce más concurrido junto a otros cauces informales como los anuncios o las organizaciones no gubernamentales que ocupan en segundo lugar tanto a nivel general como analizándolo por grupos de distintos niveles formativos.

Gráfico 3.7 Medios para encontrar trabajo



Como ya se dijo, el empleo es el ámbito donde más claramente se conjuga el interés de la sociedad de acogida y el de las comunidades de inmigrantes: la primera busca resolver sus problemas de mano de obra y éstos aspiran a encontrar una oportunidad en el mercado de trabajo. Según esta afirmación, y teniendo en cuenta la responsabilidad que recae sobre los poderes públicos, sería preciso el establecimiento de una relación funcional de beneficio mutuo que, aunque aparece en cierto modo, produce desajustes que cuestionan su éxito.

¹⁰ MTAS, 2005, *ibid.*, p. 275 y 344

Cierto es que no podemos buscar las causas exclusivamente en la falta de presencia del sector público. De hecho, las características propias del colectivo les arrastran y atraen al sector informal, sobre todo y en muchos casos por tener condición de inmigrante irregular. Lo que aparece claramente definido son las consecuencias de esta situación, referidas sobre todo a la percepción de sueldos escasos, la falta de vacaciones y días de descanso, la violencia y la discriminación como veremos más adelante.

El nivel de estudios con el que cuenta una persona, suele determinar en parte el grado de cualificación del empleo en el que posteriormente desarrolla su actividad, la forma por la que accede a dicho empleo... Sin embargo, teniendo la condición de inmigrante y añadiendo el condicionamiento de ser mujer, la relación entre ambos se diluye. A pesar de los prejuicios que pueden coexistir en la sociedad española actual, que tachan al inmigrante de inculto en muchas ocasiones y en otras le atribuyen de formación dudosa o inferior a la de la media nacional, podemos constatar su falsedad ya que, como nos muestran los datos, una gran mayoría poseen estudios secundarios, siendo una proporción mínima la de quienes no tienen ningún tipo de estudio. Por lo tanto y en definitiva podemos decir que el nivel de estudios que tienen estas mujeres tiene poco que decir en cuanto a la forma de acceso al empleo en España y en cuanto a las características del empleo en sí.

Así es probable que la inmigrante que siente y padece una situación de desempleo ve derrumbarse su proyecto migratorio. Ello es aún más acuciante cuando por el nivel de formación (a mayor formación, mayores expectativas de empleo) no solo no ven correspondencia entre estudios y empleo sino que llega a faltar éste. Por otra parte van entrar en otro círculo perverso, no pueden regularizar su situación si no tienen trabajo, pero nadie les va a contratar si no tienen los papeles en regla¹¹.

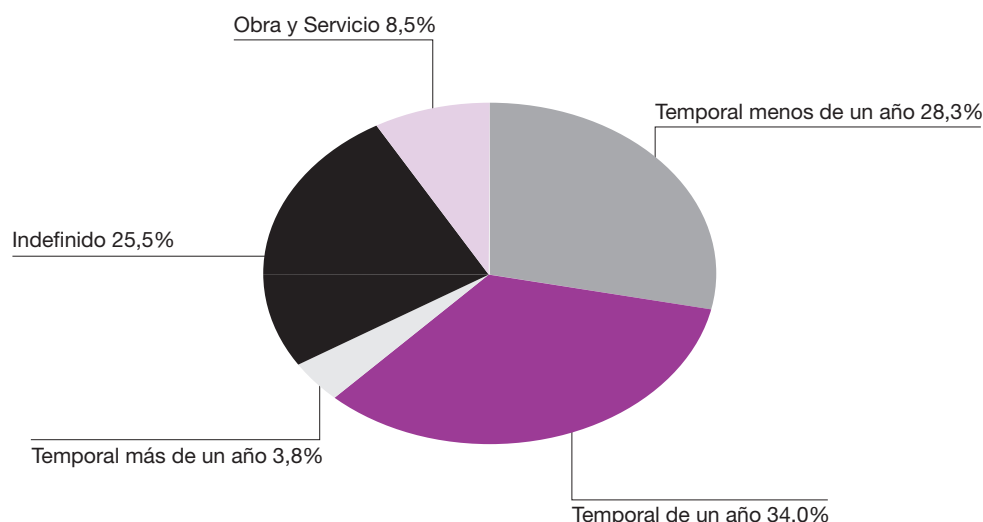
3.12 FORMAS DE CONTRATO LABORAL

Localizar y acceder al trabajo es la circunstancia que mayor imperativo desencadena en cualquier colectivo que emigra. Es, como ya hemos dicho, el primer y necesario logro que debe llevarse a cabo para la eficaz y exitosa “aventura” de emigrar, pero una vez superada el planteamiento laboral transcurre hacia la calidad de la relación de trabajo y hacia la formalización contractual por la que se presta un servicio remunerado. Si la pretensión de cualquier persona que llega al mundo laboral es establecerse en él mediante un contrato de calidad, bien remunerado, seguro y estable; el colectivo de mujeres inmigrantes añade una circunstancia más que debe de ser tenida en cuenta. No todas las mujeres llegan con contrato de trabajo. Es más, muchas de ellas aún a pesar de su intención de residir en España y trabajar aquí, su conocimiento de la realidad laboral es reducido o escaso. Es con el tiempo (a veces reducido) cuando comienza a preocuparse en la obtención de una relación de trabajo formalizada.

¹¹ Sobre este tema puede verse VV.AA (2002), Migraciones e intervención social, Portuaria nº p. 162 y ss. Villegas Ramos, E.L.

Según nuestros datos, la distribución de mujeres inmigrantes en relación con el tipo de contrato es la siguiente:

Gráfico 3.8. Distribución mujeres inmigrantes y contrato laboral



En esta distribución de contratos, la predominancia se decanta hacia una eventualidad con duración inferior a un año; aunque los contratos indefinidos empiezan a ocupar un espacio importante en la distribución de la relación de trabajo. Es relevante que el 25,5% posean un contrato indefinido. Esta cuarta parte del grupo de mujeres puede considerarse ya asentada en el panorama laboral español, de modo que sus relaciones en la sociedad de acogida deben encuadrarse en lo que consideramos normalidad. Si entendemos que la posesión de un contrato indefinido es un logro que se persigue por parte de la generalidad de los trabajadores por cuenta ajena, la obtención del mismo suele estar relacionada con una trayectoria de sucesivos contratos y de tiempo de permanencia en ellos, y en la tabla que se inserta a continuación así queda reflejado.

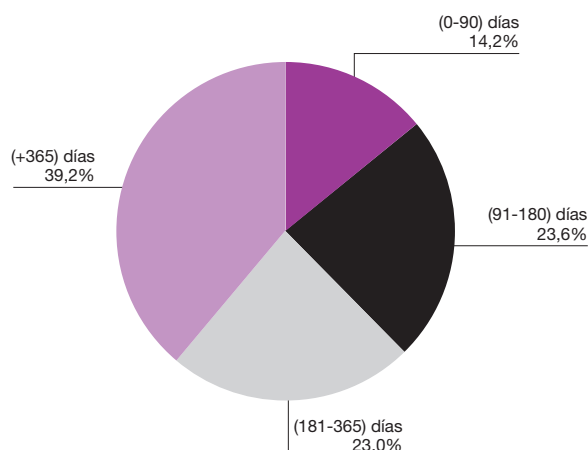
Tabla 3.19 Distribución de la forma de contrato según el tiempo de estancia en España

	Tiempo de estancia en España, en años				Total
	%	Hasta 2 %	De 3 a 4 %	De 5 a 6 %	Más de 6 %
Temporal menos 1 año	41,5	20,5	25,0	12,5	28,6
Temporal de 1 año	41,5	31,8	16,7	37,5	34,3
Temporal más 1 año	2,3	4,5	8,3		3,8
Indefinido	9,8	34,1	33,3	37,5	24,7
Obra y Servicio	4,9	9,1	16,7	12,5	8,6
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente de datos de elaboración propia

Antes de cumplirse los dos años de estancia en España la mayor parte de las mujeres inmigrante logra un contrato con una duración inferior al año.

Gráfico 3.9 Duración en el puesto de trabajo



El salto hacia el contrato indefinido se produce de manera significativa cuando se lleva en España entre 3 y 4 años. Este tipo de relación contractual pasa de un 9,8% a un 34,1%. Un incremento de cifras que se hace a expensas de reducir la temporalidad inferior al año. A medida que el tiempo de residencia va creciendo, también se mantiene o aumenta la proporción de mujeres que accede a este tipo de contratación y es notablemente menos utilizada la contratación mediante una eventualidad de corto espacio.

Una característica común es que el mercado de trabajo seleccione en función de los empleos que se desempeñan a aquellas características que poseen los trabajadores que se adecuaron con mayor eficacia a esos cometidos profesionales. Esta racionalidad en el ajuste de la oferta y la demanda, se mezclan con procesos que se alejan de la lógica cooperativa y se adentran en el estereotipo social. Con frecuencia se piensa que determinados puestos de trabajo son mejor desempeñados por un grupo social que tiene una características especiales deducidas por su formación, por su cultura por su idiosincrasia o por su país de procedencia; y aunque en algunos casos suponga discriminación, como señala la OIT, es un operativo que de hecho funciona en el mercado de trabajo y, la construcción, los transformados metálicos o los servicios de proximidad se ven mayoritariamente nutridos por inmigrantes de una determinada nacionalidad.

Las cifras que presenta la relación contractual y la nacionalidad de procedencia, permiten el siguiente análisis: dentro del conjunto americano, las mujeres sudamericanas (las mujeres centroamericanas se distribuyen por tercios en la temporalidad y el contrato indefinido) se distribuyen por las formas de contrato cuya nota dominante es la homogeneidad, en la que la temporalidad corta, la larga o el contrato indefinido (más de un año) muestran porcentajes con diferencias escasas.

Las mujeres de procedencia europea y africanas se agrupan entorno a formas de contratos largos (temporalidad de un año o superior e indefinido).

Las magrebíes concentran la mayor parte de sus efectivos en contratos cortos y a la vez es el grupo que presenta cifras más bajas en la contratación indefinida

La siguiente tabla presenta las cifras de la modalidad

Tabla 3.20 Distribución de la forma de contrato según la nacionalidad

	País de procedencia					Total
	Centroamérica %	Europa no E.U. %	Magrebí %	Resto África %	Sudamericana %	%
Temporal menos 1 año	33,3	21,1	41,7		26,7	28,2
Temporal de 1 año	33,3	52,6	33,3	66,7	24,4	34,0
Temporal más 1 año		5,3			6,7	3,8
Indefinido	33,3	10,5	8,3	33,3	31,1	25,5
Obra y Servicio		10,5	16,7		11,1	8,5
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente de datos de elaboración propia

3.13 LOS AGENTES EN EL EMPLEO

La red social en la formalización contractual del empleo se reveló como uno de los principales agentes para la gestión del trabajo. Se realiza a través de la contratación directa, a través de una empresa de servicios o a través de las empresas de trabajo temporal. En la mayor parte de las ocasiones (78,4%) en los servicios de proximidad, no existe intermediario, el trabajador es contratado directamente en por la personal para la que va a trabajar. El 19,8% está vinculado al trabajo mediante una empresa de servicios, y solamente 1,8% lo hace a través de las ETT.

La distribución por grupos de edad señala que a medida que avanza en edad se utiliza más frecuentemente el contrato directo con la persona para quién se va a prestar servicio. Así, en el intervalo de los 16 a los 19 años se utilizan (desigualmente) tanto el contrato directo como las empresas intermediarias, para ir disminuyendo progresivamente hasta su desaparición la presencia de las empresas de trabajo temporal e incluso de las empresas de prestación de servicios.

La tabla que insertamos a continuación muestra la distribución de los porcentajes en cada uno de estos tres elementos como agentes de contratación.

Tabla 3.21 Distribución por grupos de edad y gestión del contrato

Intervalo de edad inicio trabajo	Quien le ha contratado			Total
	El contratista %	Una empresa %	Una ETT %	%
De 16 a 19	72,3	24,6	3,1	100,0
De 20 a 24	84,8	15,2		100,0
De 25 a 34	90,0	10,0		100,0
35 y más	100,0			100,0
Total	78,4	19,8	1,8	100,0

Fuente de datos de elaboración propia

Las mujeres magrebíes y africanas en general son las trabajadoras que más utilizan la empresa de prestación de servicios para desarrollar su trabajo en los servicios de proximidad; y las europeas (no de la UE) son las que más utilizan la contratación directa en su relación laboral

Tabla 3.22 Distribución de la agrupación de países y de quien le ha contratado

Agrupación de países	Quien le ha contratado			Total
	El contratista	Una empresa	Una ETT	%
	%	%	%	
Centroamérica	75,0	20,0	5,0	100,0
Europa no E.U.	87,5	12,5		100,0
Magrebí	72,2	27,8		100,0
Resto África	66,7	33,3		100,0
Sudamericana	82,6	17,4		100,0
Total	80,2	18,5	1,2	100,0

Fuente de datos de elaboración propia

Resulta evidente que en los servicios de proximidad la participación de las empresas de trabajo temporal es una situación residual, siempre por debajo del 5%, lo que nos indica que en este tipo de trabajos son, bien las empresas o bien directamente los interesados los que formulan la contratación. Y ello es independiente, en la mayor parte de los casos, del tiempo de estancia sin trabajo. Solamente en el periodo de paro de uno a tres meses se recurren a este tipo de intermediación laboral para conseguir trabajo.

Tabla 3.23 Distribución del tiempo en España sin empleo y de quien le ha contratado

Tiempo en España sin empleo	Quien le ha contratado			Total
	El contratista	Una empresa	Una ETT	%
	%	%	%	
Menos de 1 mes	80,8	19,2		100,0
Entre 1 y 3 meses	80,4	15,3	4,3	100,0
Entre 3 y 6 meses	76,5	23,5		100,0
Más de 6 meses	75,0	25,0		100,0
Total	79,5	19,2	1,3	100,0

Fuente de datos de elaboración propia

3.14 LA INFLUENCIA DEL CONOCIMIENTO DEL IDIOMA EN LA BÚSQUEDA DE EMPLEO

Si tenemos en cuenta el conocimiento que las demandantes de empleo tienen del idioma español y cómo este influye en la forma de acceder al empleo, observamos nuevamente que no se establece una relación directa entre ambas variables. No obstante son destacables datos como los siguientes:

- La mayoría de inmigrantes que acceden al empleo gracias a los anuncios entienden, hablan y escriben sin dificultad nuestro idioma y esta cifra desciende según descienden las habilidades de manejo de español.

- Los familiares y los amigos son el principal recurso para encontrar empleo que tienen quienes menos entienden el idioma y es en general el más utilizado
- Las asociaciones y ONG s se constituyen como uno de los cauces con más importancia para quienes dominan el idioma. Este dominio facilita la interacción con otras personas y por lo tanto también el acceso mediante dichas organizaciones.

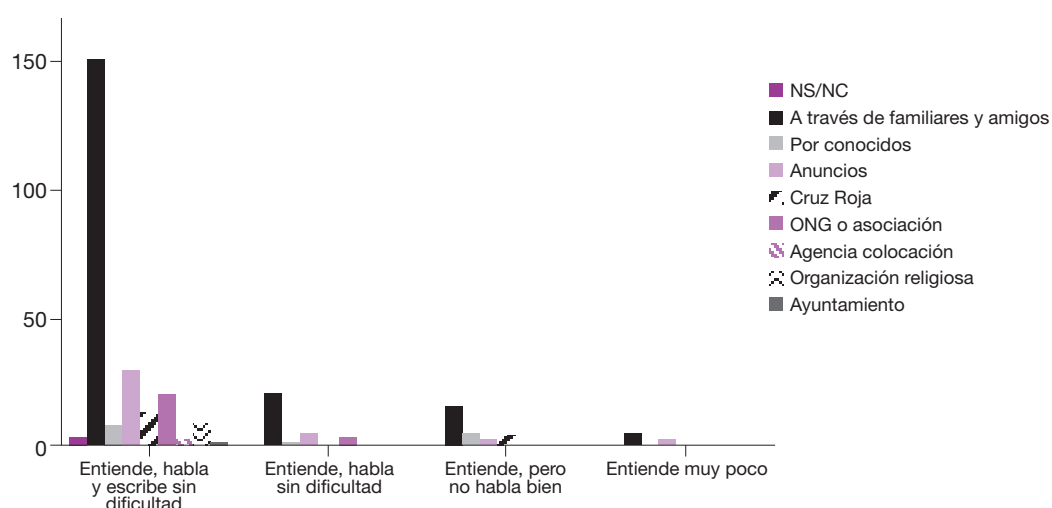
Tabla 3.24 Conocimiento del español y cómo encontró trabajo en España

	Cómo encontró Trabajo en España							
	A través de familiares o amigos	Por conocidos	Anuncios	Cruz Roja	ONG o asociación	Agencia colocación	Org. religiosa	Ayunt
Conocimiento del Español	%	%	%	%	%	%	%	%
Entiende, habla y escribe sin dificultad	79	58,3	80	81,2	87	100	100	100
Entiende, habla sin dificultad	11	8,4	11,4		13			
Entiende, pero no habla bien	7,9	33,3	5,7	18,8				
Entiende muy poco	2,1		2,9					
Total	100	100	100	100	100	100	100	100

Fuente de datos de elaboración propia

Con los datos que poseemos se pone de manifiesto que el conocimiento del idioma español no es un gran obstáculo para las mujeres inmigrantes que buscan empleo, porque como podemos ver la mayoría tienen dominio completo o casi completo del idioma. Es un dato que no nos sorprende si tenemos en cuenta el país de procedencia de la mujer, cuyo idioma coincide en varios casos con el nuestro. En todo caso es uno de las barreras que de mejor forma se pueden salvar y para la que existen recursos ofertados. Y es una barrera muy poco significativa si la comparamos con problemas institucionalizados que aparecen en el fenómeno. Muchas ONG's y Asociaciones además de ofertar cursos y talleres ocupacionales, ofrecen la posibilidad de aprender o mejorar el idioma, siendo conscientes de su influencia a la hora de buscar un empleo, socializarse y conseguir una calidad de vida adecuada en nuestro país.

Gráfico 3.10 Forma de encontrar trabajo en España



3.15 ADECUACIÓN DE LAS CUALIFICACIONES AL EMPLEO

Tal y como venimos viendo, las mujeres inmigrantes se ocupan de manera casi absoluta de las tareas de proximidad. Si consideramos como tales las tareas de limpieza (44,4%), atención a personas con dificultad de autonomía (11,7%) y ambas cosas 37,1%), tenemos un 93,4%. Solo el 6,6% se dice ocuparse de otras tareas.

Según los datos de la encuesta, casi la mitad de las mujeres inmigrantes poseen estudios secundarios, exactamente el 48,3%. La tarea que se ve más representada por este grupo de mujeres es la de la limpieza 52,2% (tarea que destaca por encima de las demás y de la que mayor parte toman las mujeres inmigrantes independientemente de su nivel formativo). En segundo lugar las tareas más presentes en este grupo son otras diferentes a la limpieza y / o atención a personas en situación de dependencia 40%.

Tabla 3.25 Nivel de estudios cursados y tipo de tarea que realiza

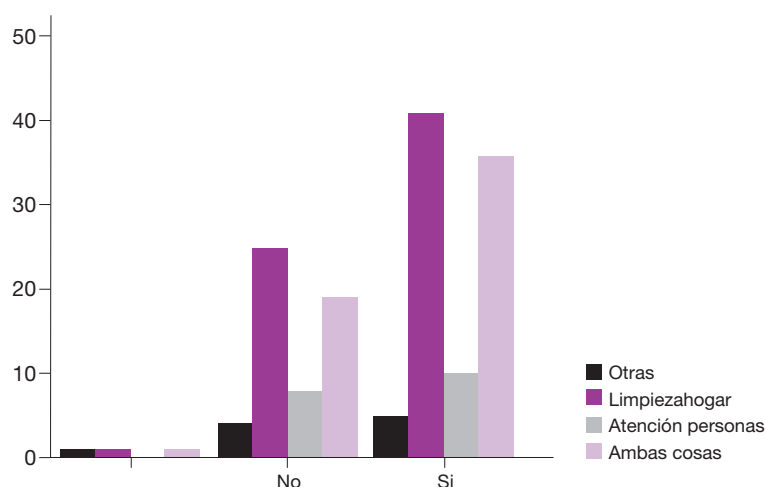
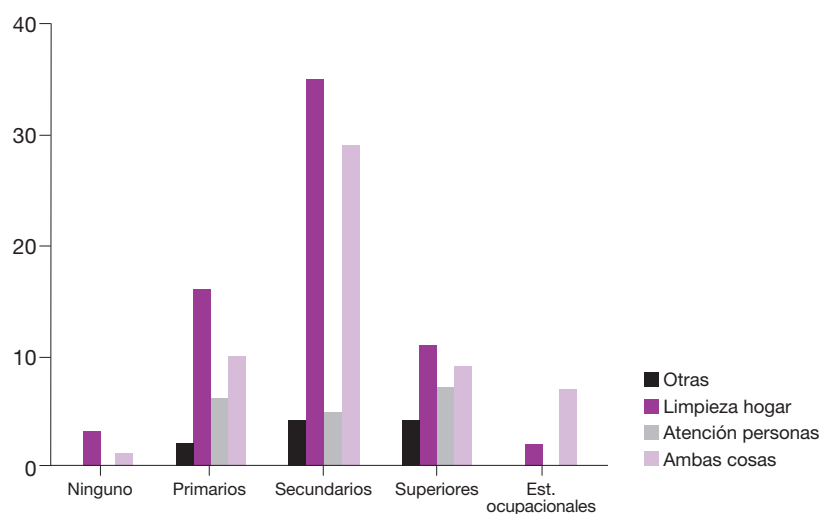
	Tipo de tarea que realiza				Total
	Otras %	Limpieza hogar %	Atención personas %	Ambas cosas %	%
Nivel de estudios cursados					
Ninguno		4,5		1,8	2,6
Primarios	20,0	23,9	33,3	17,9	22,5
Secundarios	40,0	52,2	27,8	51,8	48,3
Superiores	40,0	16,4	38,9	16,1	20,5
Est. Ocupacionales		3,0		12,5	6,0
	100	100	100	100	100

Fuente de datos de elaboración propia

El 22,5% tienen un nivel formativo de estudios primarios. Quienes forman parte de este grupo adquieren su máxima representación en la tarea de atención a personas dependientes 33,3%

Entre los que poseen estudios superiores, el 20,5%, la mayor representación se da en tareas ajenas a la limpieza y /o cuidado de personas en situación de dependencia, representando el 40% aunque es un porcentaje muy similar 38,9% el de mujeres de este grupo que se dedican a la limpieza.

A pesar de que son las personas con mayor formación quienes presentan mayor presencia en tareas alternativas a la limpieza y el cuidado de personas en situación de dependencia, no podemos constatar que la formación sea un factor determinante en alto grado en la actividad laboral de la mujer inmigrante.

Gráfico 3.11 Tareas que desempeña con que contrato**Gráfico 3.12** Tareas que desempeña con el nivel de estudios que tiene

Una gran parte de mujeres inmigrantes dentro del variado conjunto de tareas se dedica fundamentalmente a la limpieza del hogar 44% y un porcentaje bastante menor 12% a la atención a personas en situación de dependencia. Hay que señalar que una cifra considerable representada por el 37,30% se dedica a ambas tareas.

En el estudio realizado en la Comunidad Valenciana presentado por el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales¹² se pone de relieve que, aunque es mayor el porcentaje de mujeres que se dedi-

¹² Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2005) "Cuidado a la dependencia e inmigración" Selección estudios, Serie Dependencia, Madrid. p. 165.

can a la limpieza de la casa, sus funciones suelen ir más allá entrando en juego sobre todo la vertiente afectiva materializada en el “acompañamiento de la persona dependiente”.

En los datos correspondientes al estudio realizado en la Comunidad de Madrid y que aparece en el mismo informe del estudio del MTAS (2005, p. 312 y ss) se evidencia que el cuidado a personas en situación de dependencia es la función más realizada por las mujeres inmigrantes, seguida de la limpieza del hogar sobre todo cuando en el mismo vive una sola persona.

Es relevante, a la luz de los datos de la anterior tabla el gran porcentaje, 50% que nos indica que la mitad de las mujeres inmigrantes no pueda definir si su cualificación es adecuada al trabajo que realiza. A pesar de lo dicho, son más las mujeres que piensan que su cualificación no se adecua al puesto de trabajo que desempeñan 29,70% mientras que el 20,27% estima que sí existe relación entre adecuación, cualificación y puesto de trabajo.

Gráfico 3.12 Distribución de la adecuación al puesto de trabajo con el sector en el que trabaja

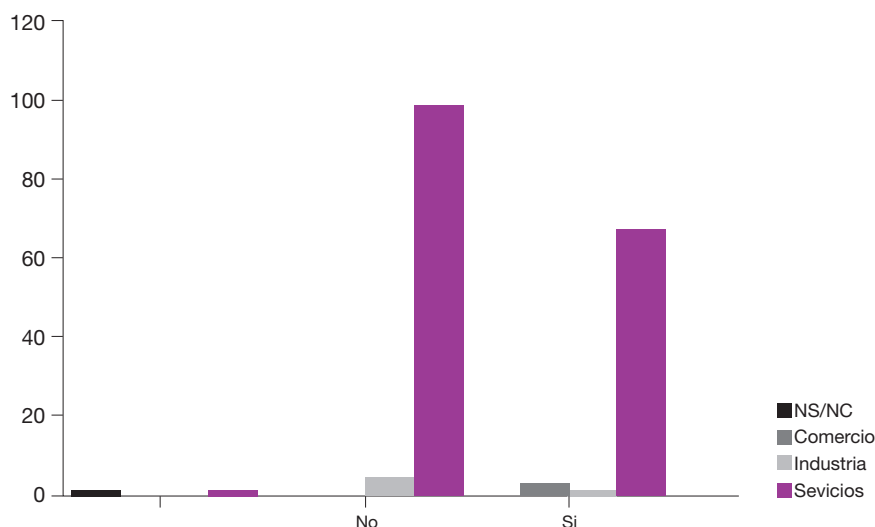


Tabla 3.26 Nivel de estudios cursados y Adecuación cualificación y puesto trabajo

	Adecuación cualificación y puesto trabajo		
	No	Sí	NS/NC
Nivel de estudios cursados	%	%	%
Ninguno	0,9	5,6	5
Primarios	1	41,6	30,6
Secundarios	48,1	46,8	45,7
Superiores	34,5	4	16
Est. ocupacionales	6,4	2	3,3
Total	100	100	100

Fuente de datos y elaboración propia

A nivel general, son más las mujeres que piensan que su cualificación no se adecua a su puesto de trabajo. Sin embargo, esta opinión varía si distinguimos a dichas mujeres por nivel de estudios. Así observamos que quienes poseen estudios primarios están más de acuerdo con la relación entre estudios realizados y nivel de trabajo que quienes tienen estudios secundarios, superiores o estudios ocupacionales.

Como es evidente, cuanto mayor nivel formativo tienen las mujeres, mayores también son las expectativas en el campo laboral. Sin embargo en el caso contrario, la conformidad con el puesto laboral desarrollado aumenta.

Tabla 3.27 Adecuación cualificación puesto trabajo y sector en trabaja

Adecuación cualificación y puesto trabajo	En qué sector trabaja		
	Comercio %	Industria %	Servicios %
No		90	58,80
Sí	100	10	40,1
NS/NC			1,1
Total		100	100

Fuente de datos de elaboración propia

En el sector servicios son más las personas que no aprecian adecuación entre su cualificación y el puesto del trabajo 58,8%, no obstante gran parte el 40,07 si que creen que exista una relación entre ambas variables. En el sector industrial observamos que, una amplia mayoría, 90% no encuentran esta adecuación y que tan solo el 10% está de acuerdo en dicha afirmación.

En el sector comercial, al contrario que en los casos anteriores, se confirma en todos los casos la adecuación entre uno y otro.

El sector servicios es en el que mayoritariamente desarrolla su actividad la mujer inmigrante, con un 94,70 %, en tareas vinculadas a la atención a personas con autonomía reducida, en cuidados del hogar o en ambas cosas. Solamente el 4,80 % de las mujeres inmigrantes empleadas se encuentra ocupado en los sectores comercio e industria. Y esto es así independientemente del país de procedencia de las inmigrantes.

3.16 DESCANSOS LABORALES CON LOS QUE CUENTA LA MUJER INMIGRANTE EMPLEADA

Tanto el descanso semanal como el período vacacional son condiciones indispensables de calidad y satisfacción en el trabajo. La calidad en el ámbito laboral va a determinar la calidad de vida; contar con un empleo no favorece mucho esta pretensión si la precariedad es manifiesta. Nos interesa por tanto conocer por ejemplo si tienen o no descanso semanal.

Tabla 3.29. Distribución del descanso semanal

Tiene descanso semanal	%
No	12.7
Sí, dos días	34.7
Sí, un día y medio	9.0
Sí, un día	36.1
Sí, medio día	4.8
NS/NC	3.0
Total grupo	100

Fuente de datos de elaboración propia

Un 36,10% de las mujeres cuenta con un día semanal de descanso, y un porcentaje similar 34,30% dispone de dos días libres a la semana. Aún así es preciso mencionar que el 12,70% de estas mujeres no cuentan con ningún día para descansar a lo largo de toda la semana y que el 4,80% tan solo puede disfrutar de medio día.

Estos datos no son muy diversos a los resultados de otros estudios como los publicados por el MTAS (2005) referidos a un estudio en la comunidad Madrileña sobre las horas de trabajo semanales de las empleadas en el servicio doméstico. En ellos se manifiesta que, la mayor parte de trabajadoras internas, posee un día o día y medio de descanso a la semana. En el caso de las trabajadoras seminternas o externas trabajan alrededor de 25 horas semanales permitiéndoles también un tiempo de descanso considerable o la posibilidad de obtener otro empleo. Entre las mujeres que trabajan por horas encontramos diversidad de fórmulas de distribución, pero destaca la fórmula de la acumulación de horas en un día (que coincide con el día de descanso del cuidador principal) dejando igualmente tiempo para el descanso y el acceso a otro empleo.

Como podemos apreciar en los resultados de la encuesta, un porcentaje del 36,10% de las mujeres inmigrantes tienen un descanso anual de 30 días, sin embargo durante este período no reciben ningún tipo de ingresos. Un porcentaje algo más bajo, el 34,30 % además de tener 30 días de descanso anual reciben remuneración.

El porcentaje inferior representa a quienes descansan anualmente menos de 30 días y a pesar de ello no les son remunerados con un 4,80%. También es interesante mencionar que el 12,70% de estas mujeres no tiene descanso anual.

Tabla 3.30 Distribución del descanso anual

Tiene descanso anual	% c
No	12,7
30 días remunerados	34,3
Menos de 30 días remunerados	9,0
30 días no remunerados	36,1
Menos de 30 días no remunerados	4,8
NS/NC	3,0
Total grupo	100,

Fuente de datos de elaboración propia

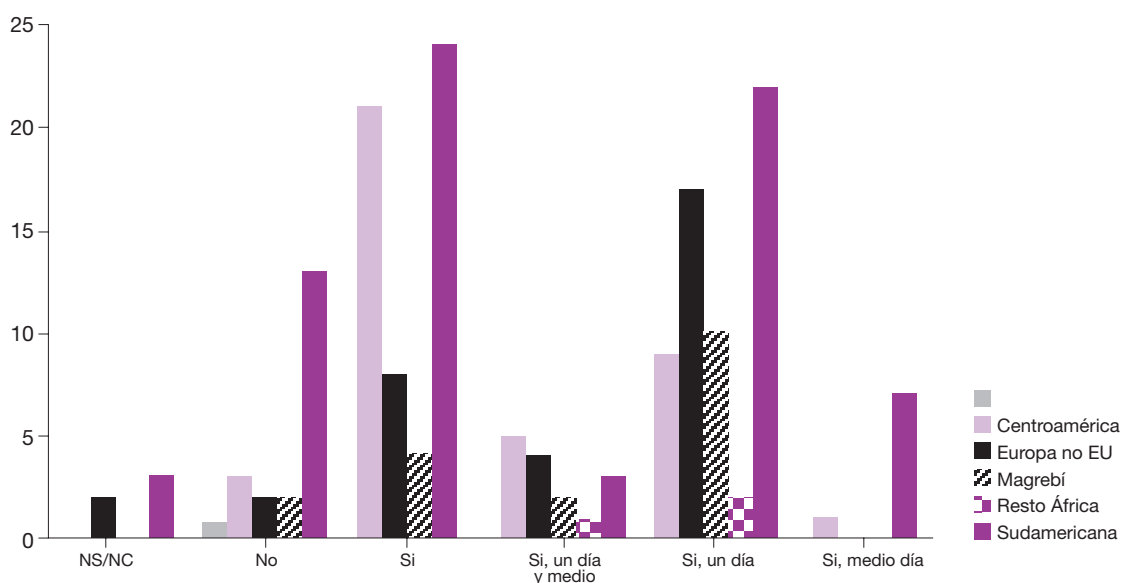
Nos interesa conocer si el descanso laboral semanal u otro, tiene alguna relación con el país de origen.

Una gran parte de las trabajadoras inmigrantes, el 36,1%, disfrutan de un día de descanso semanal. Esta modalidad es atribuible de forma más destacada a las mujeres procedentes de África, excluidas las magrebíes, que ocupan el 66,7% seguido de las magrebíes que representan el 55,6% y aproximándose muy de cerca, las europeas no comunitarias de las cuales el 51,5% cuentan con este día de descanso a bastante distancia de las procedentes de Sudamérica y Centro América con el 30,6 y e. 23,1% respectivamente.

En segundo lugar aparece un porcentaje del 34,3 % referido a las trabajadoras inmigrantes que cuentan con 2 días semanales de descanso. En este caso la presencia que destaca es la sudamericana con un 33,3% de las trabajadoras y la centroamericana en mayor proporción 53,8%.

Aún con porcentajes muy bajos, cabe añadir que un 12,7% no cuentan con ningún día de descanso semanal. En el 18,1% de los casos de las inmigrantes sudamericana se da esta situación, siendo mucho más bajos los porcentajes que representan la situación de las diferentes zonas geográficas.

Gráfico 3.13 Descanso semanal en función del país de procedencia



3.17 DISCRIMINACIÓN EN EL EMPLEO DE LA MUJER INMIGRANTE EN CASTILLA Y LEÓN

Tras el Consejo Europeo de Tampere y en el marco del seguimiento de la Estrategia de Lisboa, la Comisión Europea viene formulando diversas propuestas para apoyar las políticas eficaces en la integración de inmigrantes.

Entre estas orientaciones encontramos las referentes a la lucha contra la discriminación. Con estas se pretende que los países de acogida favorezcan la igualdad de trato en materia de empleo y ocupación e igualdad de trato sin distinción de raza o de origen étnico. Para ello se recogen en los documentos de la Comisión una serie de orientaciones para las diversas líneas de acción, entre las que cabe destacar:

- Sensibilizar al público sobre legislaciones comunitarias y nacionales que prohíban la discriminación.
- Comprometer a las empresas en las prácticas no discriminatorias.
- Asegurar un mayor seguimiento de los inmigrantes y las minorías étnicas en lo referente a empleo, vivienda, educación y violencia racial.
- Intercambiar experiencias dentro del marco del programa de acción comunitaria de lucha contra la discriminación

Hasta aquí la breve alusión a las indicaciones generales, pero bien es cierto que las condiciones de trabajo, las formas de acceso, la situación de “irregularidad legal” de las mujeres inmigrantes, nos plantea la conveniencia de conocer el tipo de relaciones en el trabajo y los posibles abusos y discriminaciones existentes. A la luz de los datos de la encuesta, la mayoría de las trabajadoras con empleo no acusa haberse sentido discriminada en el trabajo. Destaca, sin embargo, que en el sector industria, sea superior el número de los que afirman haberse sentido discriminadas, casi la totalidad de los que trabajan, frente a porcentaje mas bajo de percepción de discriminación en el sector servicios.

Tabla 3.31 Sector en el que trabaja y si se ha sentido discriminado

Sector de trabajo	Se ha sentido discriminado		Total
	No %	Sí %	%
Comercio	2,0	0,00	1,6
Industria	0,7	11,6	3,2
Servicios	96,6	88,4	94,7
NS / NC	0,7	0,00	0,5
Total	100	100	100

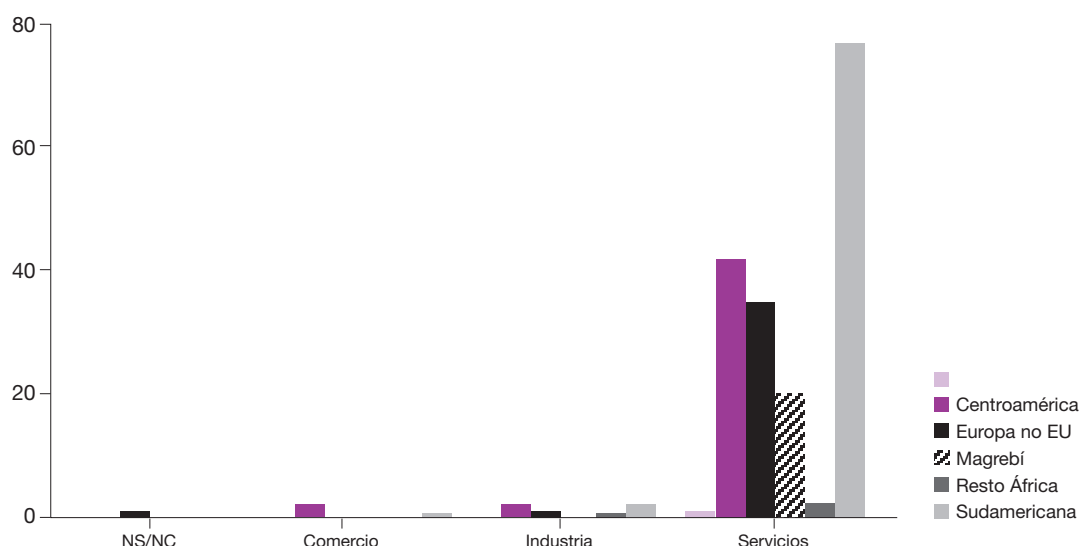
Fuente de datos de elaboración propia

En una sociedad donde se sigue apreciando la discriminación de la mujer de diversas formas en el ámbito laboral, no es de extrañar que una mujer inmigrante perciba esta situación, y teniendo presente que la estigmatización a la que se enfrentan es doble “ser mujer” y “ser inmigrante”, aunque no sea deseable, no es sorprendente lo que aquí se refleja.

Al contrario que en casos anteriores, la relación que podemos establecer entre las dos variables que nos ocupan es bastante mayor. Así bien en un sector masculino por tradición cultural como lo es la industria, cabe esperar que las mujeres que en él trabajen lleguen a sentir esa discriminación propia

de una sociedad donde el estrato cultural del género determina el rol a desempeñar. Igualmente, en el sector comercial o en el tercer sector en general, de tradición femenina, la discriminación es sentida en menor grado.

Gráfico 3.14 Sector en el que trabaja por agrupación de países



3.18 CONCLUSIONES

El movimiento migratorio, con una llegada de importantes contingentes de personas en edad laboral, supone una renovación de la fuerza de trabajo en los niveles básicos que posibilita la asignación de puestos de trabajo de difícil cobertura en el mercado laboral español, lo que referido al caso de la mujer abre perspectivas de asentamiento y carrera profesional de mujeres que de otra forma hubieran tenido que renunciara un puesto de trabajo para cuidar de la casa y de los hijos.

Entre las características que resaltan del colectivo de mujeres que llega a España (Castilla y León) se encuentra las siguientes:

- A Una gran parte de ellas ya tiene experiencia laboral cuando llega. Esta experiencia se centra en sectores productivos diferentes al que ingresan en le mercado laboral español.
- B El primer contacto con el trabajo se realizó en edades tempranas, mucho antes de los que suele hacerlo la mujer en el territorio nacional. A la vez que poseen experiencia laboral aportan también un nivel medio de estudios.

Respecto a la estrategia de incorporación al trabajo, aunque la mayor parte de ellas llegan sin contrato de trabajo (75%) quienes alcanzan más rápidamente éxito son las mujeres centro y sudamericanas. De todos los sectores productivos los servicios y dentro de ellos los servicios de proximidad recogen el empleo de 68, 5% de todo el colectivo inmigrante. El siguiente por orden de importancia del colectivo que trabaja en él es el comercio – hostelería.

En la forma de contrato predomina la temporalidad que además de ser la forma dominante en el mercado de trabajo para la mujer autóctona, lo es en mayor medida para la mujer inmigrante.

Es de destacar que la mayor parte de los tienen una duración inferior al año, siendo las mujeres magrebíes las que tienen una temporalidad más alta.

El papel jugado por la ETT,s en el ajuste de la demanda de empleo es más bien pequeño. A las empresas de Trabajo Temporal acuden las mujeres inmigrantes más jóvenes.

CAPÍTULO 4

INTEGRACIÓN SOCIAL Y PARTICIPACIÓN EN ASOCIACIONES

Horacio Capel (2001) se ha preguntado por los elementos fundamentales que han de darse para construir una sociedad justa y cohesionada y su respuesta ha sido:

...la cuestión clave es ésta: ¿vamos a construir una sociedad segmentada basada en el principio de respeto a las diferencias o una sociedad unitaria donde los recién llegados se asimilen a la sociedad receptora integrándose en ella?. Y si respondemos que esto último, ¿con que principios de la sociedad receptora deberán identificarse?

Esta respuesta, en nuestra opinión, añade otros interrogantes si optamos por la única opción que parece consecuente: la progresiva elaboración de una sociedad integrada y cohesionada. El único camino para la construcción de esa sociedad de la que hablamos pasa por la relación entre población autóctona y población inmigrante, así como por la participación de los inmigrantes en el tejido asociativo y cultural de nuestra sociedad.

Si estos objetivos son difíciles de conseguir con la población inmigrante en general, puede que lo sean en mayor medida con las mujeres, porque a la discriminación como inmigrante pueden añadirse otros factores de género, que distancien y aislen en mayor medida a estas personas. Por eso, en nuestro estudio, hemos tratado de ver algunos aspectos fundamentales para la integración. Son los siguientes:

- Las relaciones que establecen las mujeres inmigrantes. Tratamos de ver si existen relaciones con otras personas o se da una tendencia al aislamiento. Si las mujeres inmigrantes se relacionan con otras personas, nos interesa diferenciar si hay una actitud de apertura y, por lo tanto, la relación se abre a otras personas inmigrantes y a las autóctonas, o, por el contrario, se encierra y se limita a sus compatriotas.

- Otra muestra del grado de integración nos parece que está constituida por las expectativas y los planes que se tienen de reagrupación familiar. La persona que migra tiene ante sí un cambio vital de gran trascendencia que supone una dimensión temporal. Una manera de estimar el asentamiento en otra realidad diferente, con cierto grado de consolidación, es preguntar si existen planes para proceder a una reagrupación familiar, sea esta más restringida –los hijos, la pareja- o más amplia –los padres, los hermanos, los primos–. Resulta relevante preguntar también si estas expectativas de reagrupación familiar se han ejercido ya o aún no, como también parece oportuno explorar los planes que se tienen de regresar o no al país de origen y, en caso de pensar hacerlo, ver si ese regreso se piensa llevar a cabo a corto, medio o largo plazo.
- Como acabamos de señalar, la migración supone un cambio vital muy relevante y se asienta en las esperanzas de un futuro mejor. Entre otros factores que esperan mejorarse, están los factores económicos y profesionales. Parece lógico considerar que aquellas personas que han visto que sus expectativas de mejora se cumplían, están en mejores condiciones de integrarse en la sociedad de acogida. Para ver si lograron sus objetivos de mejora económica y profesional, hemos preguntado a la mujeres de nuestro estudio si han mejorado o empeorado económica o profesionalmente o en ambos aspectos, o si ninguno de estos aspectos ha experimentado modificación alguna. También nos hemos interesado por ver si han experimentado cambios en su forma de relacionarse con las personas más próximas o en el modo de vestir, de alimentarse o de ocupar su tiempo de ocio.
- Los problemas que constituyen el centro de las preocupaciones de las mujeres inmigrantes, que pueden girar en torno a la regularización de su situación, a la búsqueda o mejora del trabajo, a la mejora económica o de recursos, a la reagrupación familiar o referirse a otras cuestiones relacionadas con la formación, la salud o la vivienda.
- Otro indicador –este más directo que alguno de los que acabamos de comentar- de la integración en una sociedad es la participación de las personas en el tejido asociativo. Los sindicatos, las asociaciones culturales, religiosas, deportivas, políticas, de vecinos, de padres y madres de alumnos o de los propios inmigrantes, constituyen valiosos recursos para el desarrollo como personas y para el ejercicio de los derechos. En nuestro estudio hemos querido ver el grado de participación de las mujeres inmigrantes en dichas asociaciones.

4.1 INTEGRACION SOCIAL Y RED DE RELACIONES

Un capítulo importante para comprender las vicisitudes, dificultades, apoyos etc. de las mujeres inmigrantes es el relativo a la inclusión social. Elaborar el mapa relacional, identificar los referentes significativos, los resortes de la red de apoyos informales y formales que puedan tener o buscar cuando llegan a una nueva zona, puede ayudar no sólo a comprender los apoyos que reciben, sino también a ver las carencias que pueden tener y los apoyos que necesitan.

A continuación hacemos una breve semblanza de estos aspectos revisando algunas de las respuestas que han dado a las preguntas que abordan esta temática.

Exceptuando el 9 % de las mujeres inmigrantes, que manifiesta que aún no tiene relaciones en la zona en la que vive, destaca la tendencia a seguir manteniendo vínculos con personas de su mismo país (27 %); no obstante hay que señalar como dato muy significativo el que un 42 % y un 15 %, respectivamente, afirman relacionarse con todo el mundo o con españoles. Esta realidad puede ser un exponente fundamental para entender el nivel de integración en la sociedad, las posibilidades de recomponer redes de relación, la actitud frente a otros grupos, culturas, etc.

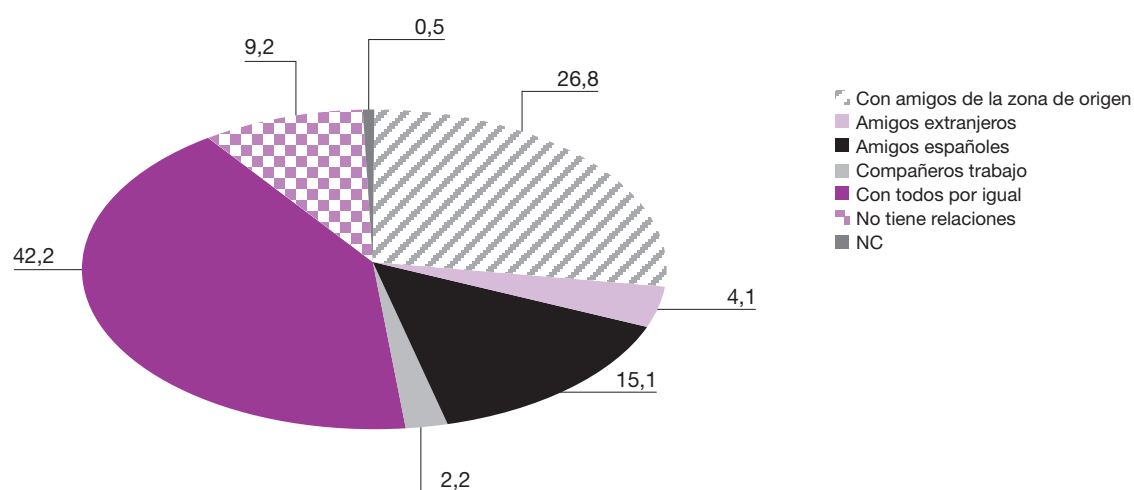
Tabla 4.1 Personas con las que más se relaciona

	N	%
Con amigos de la zona de origen	99	26,8
Amigos extranjeros	15	4,1
Amigos españoles	56	15,1
Compañeros trabajo	8	2,2
Con todos por igual	156	42,2
No tiene relaciones	34	9,2
NC	2	0,5
Total	370	100,0

Fuente de datos de elaboración propia

A la hora de interpretar estos datos, hay que tener en cuenta que hay una respuesta socialmente deseable: la que afirma que existe una idéntica relación con todo el mundo, tanto sean de procedencia extranjera como autóctona. Como se observa en el gráfico 1, esta es la respuesta de casi la mitad de las mujeres inmigrantes (42,2 %).

Gráfico 4.1 Personas con las que más se relaciona



Respecto al lugar en el que más frecuentemente establecen los contactos con otras personas, casi el 50 % manifiesta que la relación se establece en domicilios particulares, y en segundo lugar en zonas públicas (25 %). Se muestra así una diferencia notable con respecto a las costumbres de la población autóctona, diferencia que ya había sido puesta de manifiesto en un artículo de Silvia Carrizo y otras (2005), destinado a reflexionar sobre la realidad con la que se encuentran las mujeres inmigrantes en Euskadi. Así, ellas afirman:

los espacios comunes de socialización en las ciudades de Euskadi –bares, tabernas, discotecas,...- son lugares donde la mujer inmigrante no se siente cómoda; en primer lugar porque no tiene la costumbre de acudir sola de forma habitual a estos establecimientos que en nuestros pueblos y ciudades son un punto de encuentro y socialización casi obligado como forma de “pertenecer al pueblo”. A diferencia del país de origen donde las relaciones sociales, las celebraciones, se establecen y manifiestan yendo a casa de la amiga, de la vecina o algún club para celebrar algún acontecimiento.

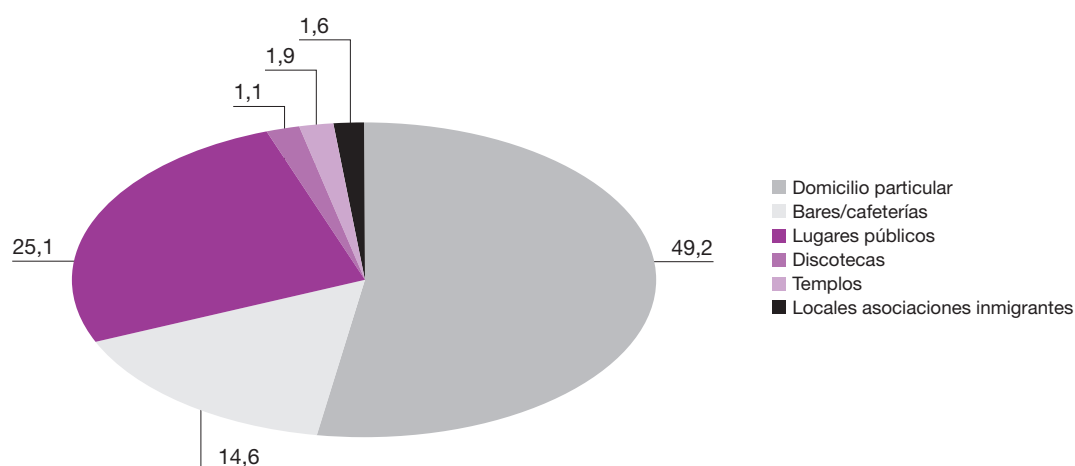
En nuestro estudio se pone de manifiesto que las mujeres inmigrantes continúan utilizando los mismos tipos de espacios de relación que ya les eran familiares en sus países de origen, tal y como puede verse en la siguiente tabla, en la que bares, cafeterías y discotecas son sólo utilizados como lugares ocasionales para relacionarse –téngase en cuenta que se permitían dos opciones para la respuesta- por el 15,7 % de las mujeres inmigrantes.

Tabla 4.2 Lugares de encuentro con otras personas

	N	%
Domicilio particular	182	49,2
Bares/caféterías	54	14,6
Lugares públicos	93	25,1
Discotecas	4	1,1
Templos	7	1,9
Locales asociaciones inmigrantes	6	1,6
NC	26	6,4
Total	370	100,0

Fuente de datos de elaboración propia

Gráfico 4.2 Lugares de encuentro con otras personas



Si nos detenemos a observar las diferencias a la hora de relacionarse según el estado civil de las mujeres inmigrantes (tabla 4.3), nos encontraremos con que las mujeres solteras, el colectivo más numeroso de nuestro estudio, son las que expresan con más insistencia su aceptación o falta de problemas para relacionarse con la gente. Así, el 39 % manifiesta que tiene una relación abierta con todos; el 29 % sólo se relaciona con personas de su propio país.

Llaman la atención las respuestas de las mujeres cuya pareja no vive en España con ellas, pues el 40,5 % manifiesta relacionarse sólo con personas de su propio país. En cualquier caso, se pone de manifiesto, en líneas generales, una actitud abierta, de aceptación y diálogo, provocada por el deseo de integrarse en la sociedad.

Tabla 4.3 Colectivos con los que se establece relación y estado civil

	Estado Civil Actual						Total
	Soltera	Pareja de nacionalidad española	Pareja en España de nacionalidad no española	Pareja fuera de España de nacionalidad no española	Viuda	Separada divorciada	
% de Con quién se relaciona							
Con amigos de la zona de origen	40,4	2,0	30,3	15,2	4,0	8,1	100,0
Amigos extranjeros	26,7		33,3	20,0		20,0	100,0
Amigos españoles	35,7	23,2	26,8	3,6		10,7	100,0
Compañeros trabajo	62,5		25,0			12,5	100,0
Con todos por igual	35,5	7,1	41,3	10,3	0,6	5,2	100,0
No tiene relaciones	47,1	5,9	32,4	2,9	5,9	5,9	100,0

Fuente de datos de elaboración propia

Gráfico 4.3 Colectivos con los que se establece relación y estado civil

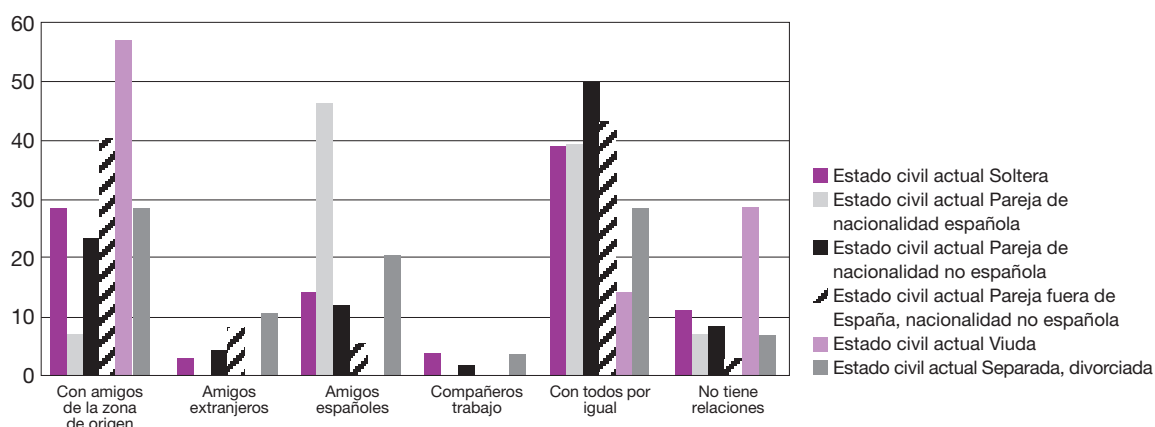


Tabla 4.4 Colectivos con los que se establece relación y área de procedencia

	Asia %	Centroamérica %	Europa no U.E. %	Magreb %	Resto África %	Sudamérica %
Con amigos de la zona de origen		30,4	32,8	26	12,5	23,6
Amigos extranjeros		3,3	3	4		5,4
Amigos españoles	50	15,2	14,9	26	12,5	11,5
Compañeros trabajo		1,1	3	4	12,5	1,4
Con todos por igual	50	44,6	38,8	34	37,5	45,3
No tiene relaciones		5,4	7,5	6	25	12,8
Total	100	100	100	100	100	100

Fuente de datos de elaboración propia

Tomando en consideración la procedencia o el país de origen, se observa la misma tendencia; es decir, una actitud abierta, de trato con todos. Es interesante el comportamiento de las mujeres magrebíes o africanas, ya que el nivel de relación con españoles es alto, si tenemos en cuenta que expresan, al igual que el resto, que no tienen grandes problemas para relacionarse por igual con todos. Entre las que manifiestan no tener relaciones destaca la situación de las mujeres sudamericanas, ya que un 12,8 % afirma que no mantiene trato con nadie.

Tabla 4.5 Provincia de residencia y colectivos con los que se establece relación

	Amigos de la zona de origen %	Amigos extranjeros %	Amigos españoles %	Compañeros de trabajo %	Con todos por igual %	No tiene relaciones %	Total %
Ávila	24,3	8,1	10,8		37,8	18,9	100
Burgos	26,0	8,0	22,0	4,0	32,0	8,0	100
León	34,5		20,7	3,4	37,9	3,4	100
Palencia	20,0	10,0	10,0		50,0	10,0	100
Salamanca	26,9	3,8	15,4	2,6	35,9	15,4	100
Segovia	27,5	3,9	17,6		49,0	2,0	100
Soria	26,0		10,0	4,0	50,0	10,0	100
Valladolid	26,3	3,5	12,3	1,8	50,9	5,3	100
Zamora	33,3		16,7		50,0		100

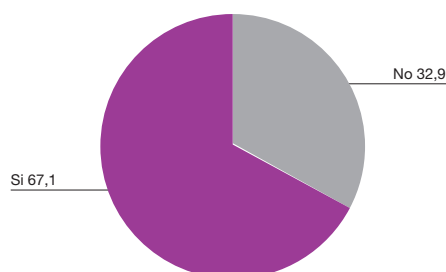
Fuente de datos de elaboración propia

Como ya hemos comentado en secciones anteriores, la sociedad española y la de muchos de los países de su más inmediato entorno está siendo sometida a un cambio estructural muy importante, pasando a convertirse en una sociedad multicultural de enorme complejidad cuantitativa y cualitativa. Ahora bien, el paso de la multiculturalidad a la interculturalidad además de ser también tremendamente complejo está evolucionando a un ritmo menor de lo deseable. La interculturalidad no consiste en la transformación del inmigrante fruto de una renuncia a su cultura, lengua y tradiciones a favor de las correspondientes al país receptor, sino en una convivencia sana basada en el respeto mutuo, en la tolerancia y en el hábito de compartir. Sí es cierto, sin embargo, que la cultura inicialmente dominante, es decir, la del país que recibe al inmigrante, termina en muchos casos y en determinadas cuestiones por imponer, en un sentido suave, sus principios. Este es el caso, por ejemplo, de los hábitos vinculados a la alimentación. Así, si bien la presencia de inmigrantes de muy distintos países ha permitido enriquecer la cultura gastronómica del español, no es menos cierto que éstos, a su vez, se han ido paulatinamente acercando a las costumbres alimenticias de los españoles. De hecho, tal y como se recoge en el último informe de ACNielsen (2004):

“El cada vez mayor número de inmigrantes que vive en España se adapta a las costumbres y hábitos alimentarios del país, al tiempo que mantiene gran parte de sus usos y gustos alimenticios tradicionales. Así, la mayoría de los inmigrantes señala que les gustan la paella y la tortilla de patata, los platos típicos españoles más emblemáticos y al tiempo más aceptados de nuestra cocina, aunque reconocen que, en principio, la cocina española les resulta más insípida que la de sus países de origen.”

En el siguiente gráfico se representan las respuestas a la pregunta a las mujeres inmigrantes de si se han producido cambios en su alimentación. Puede verse como se confirman en gran medida algunos de los comentarios anteriores:

Gráfico 4.4 Cambios en la alimentación



En lo que respecta al tiempo de ocio, el mismo informe de ACNielsen recoge que *“El tiempo de ocio de los inmigrantes se dedica sobre todo a las relaciones sociales con los amigos y la familia, y se desarrolla en los parques o espacios naturales; algo que se compagina con otras actividades lúdicas, como ir al cine, bares o discotecas. También tienen especial relevancia las visitas a Centros Comerciales, especialmente entre los inmigrantes de América Central y del Sur, convirtiendo el ir de tiendas en una actividad lúdica más.”*

En los siguientes gráficos se pone de manifiesto, a través de las respuestas de las mujeres inmigrantes entrevistadas para la elaboración de este informe en relación con esta cuestión, que, si bien sí han experimentado cambios en el uso del tiempo libre, no es así en sus relaciones con los seres queridos más próximos. De hecho, los cambios en la relación con estos obedecen, en la mayor parte de los casos, a cuestiones relacionadas con la distancia que los separa o con los horarios laborales en ocasiones incompatibles o excesivamente largos.

Gráfico 4.5 Cambios en el tiempo libre

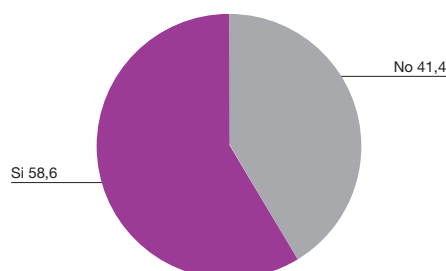
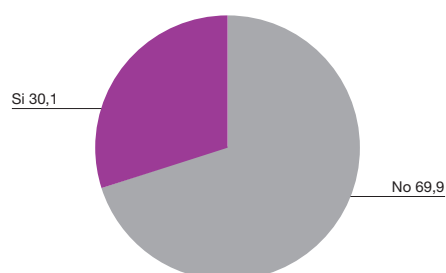
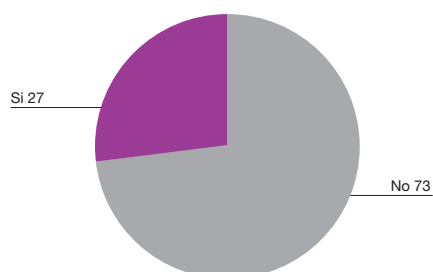
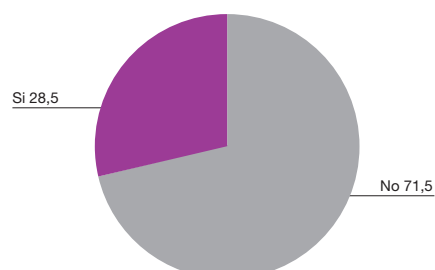
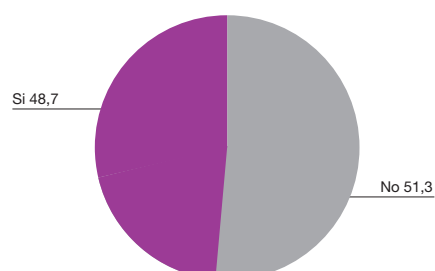


Gráfico 4.6 Cambios en la relación con los hijos**Gráfico 4.7** Cambios en la relación con la pareja**Gráfico 4.8** Cambios en la relación con otros parientes

Para cerrar esta cuestión, ofrecemos los resultados correspondientes a los cambios en la forma de vestir. El gráfico siguiente nos muestra cómo casi un 50% ha modificado sus hábitos en este aspecto en mayor o menor medida:

Gráfico 4.9 Cambios en la forma de vestir

En la tabla que sigue podemos observar agrupados todos los datos correspondientes a las respuestas a las diferentes cuestiones.

Tabla 4.6 Cambios en relaciones y hábitos

		%
Cambios en la alimentación	No	32,9
	Sí	67,1
Cambios en el tiempo libre	No	41,4
	Sí	58,6
Cambios en la relación con los hijos	No	30,1
	Sí	69,9
Cambios en la relación con la pareja	No	27,0
	Sí	73,0
Cambios en la relación con otros parientes	No	28,5
	Sí	71,5
Cambios en la forma de vestir	No	51,3
	Sí	48,7

Fuente de datos de elaboración propia

Si atendemos al estado civil de las mujeres de nuestro estudio, observaremos que son las mujeres cuya pareja es de nacionalidad española las que han experimentado un mayor porcentaje de cambios en los diferentes aspectos. Así, puede verse como estos cambios alcanzan porcentajes muy elevados en la alimentación o en la forma de vestir. Las mujeres solteras, en contra de lo que pudiera esperarse, no son el colectivo que ha experimentado mayor porcentaje de cambios.

Tabla 4.7 Cambios en relaciones y hábitos y estado civil

		Soltera	Pareja de nacionalidad española	Pareja en España de nacionalidad no española	Pareja fuera de España de nacionalidad no española	Viuda	Separada divorciada
		% de columna	% de columna	% de columna	% de columna	% de columna	% de columna
Cambios en la alimentación	No	39,3	34,5	44,5	29,7	57,1	53,6
	Sí	60,7	65,5	55,5	64,3	42,9	46,4
Total		100	100	100	100	100	100
Cambios en el tiempo libre	No	81,4	58,6	65,6	56,8	71,4	53,6
	Sí	17,6	31,0	33,6	43,2	28,6	46,4
Total		100	100	100	100	100	100
Cambios en la relación con los hijos	No	90,7	41,4	62,5	56,8	71,4	82,1
	Sí	7,9	58,6	37,5	43,2	28,6	17,9
Total		100	100	100	100	100	100
Cambios en la relación con la pareja	No	69,3	62,1	76,6	81,1	57,1	57,1
	Sí	29,3	37,9	23,4	18,9	42,9	42,9
Total		100	100	100	100	100	100
Cambios en la relación con otros parientes	No	49,3	51,7	52,3	54,1	28,6	53,6
	Sí	50,0	48,3	47,7	45,9	71,4	46,4
Total		100	100	100	100	100	100
Cambios en la forma de vestir	No	30,7	24,1	38,3	27,0	29,3	39,3
	Sí	68,6	75,9	61,7	73,0	65,7	60,7
Total		100	100	100	100	100	100

Fuente de datos de elaboración propia

En la distribución por provincias de residencia, podemos ver cómo hay oscilaciones en los distintos aspectos abordados en esta pregunta. Así, en Ávila y en Soria vive un elevado porcentaje de mujeres que ha cambiado su alimentación, en Palencia y en Zamora todas han cambiado su forma de vestir y en el uso del tiempo libre las mayores modificaciones las encontramos en Soria y en Zamora. Burgos es la provincia en la que más mujeres manifiestan que ha cambiado su relación con los hijos y Zamora vuelve a ser la provincia en la que más se responde afirmativamente por los cambios en la relación con la pareja o con otros parientes.

Tabla 4.8 Cambios en relaciones y hábitos y provincia de residencia

		Ávila	Burgos	León	Palencia	Salamanca	Segovia	Soria	Valladolid	Zamora
		% de columna	% de columna	% de columna	% de columna	% de columna	% de columna	% de columna	% de columna	% de columna
Cambios en la alimentación	No	29,7	54,0	48,3	40,0	30,4	54,9	28,0	51,7	16,7
	Sí	70,3	46,0	51,7	60,0	69,6	43,1	72,0	48,3	83,3
	Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Cambios en el tiempo libre	No	73,0	78,0	86,2	80,0	62,0	82,4	48,0	70,7	33,3
	Sí	18,9	22,0	13,8	20,0	38,0	15,7	52,0	25,9	66,7
	Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Cambios en la relación con los hijos	No	73,0	62,0	86,2	90,0	72,2	80,4	66,0	72,4	66,7
	Sí	24,3	38,0	13,8	10,0	27,8	17,6	34,0	27,6	33,3
	Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Cambios en la relación con la pareja	No	64,9	84,0	82,8	90,0	74,7	70,6	54,0	70,7	33,3
	Sí	32,4	16,0	17,2	10,0	25,3	27,5	46,0	29,3	66,7
	Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Cambios en la relación con otros parientes	No	51,4	50,0	48,3	50,0	46,8	56,9	52,0	55,2	33,3
	Sí	48,6	50,0	51,7	50,0	53,2	41,2	48,0	44,8	66,7
	Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100
Cambios en la forma de vestir	No	21,6	40,0	48,3		27,8	47,1	36,0	25,9	
	Sí	78,4	60,0	51,7	100,0	72,2	51,0	64,0	74,1	100,0
	Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Fuente de datos de elaboración propia

En cuanto a la zona de origen, en la tabla siguiente pueden verse la distribución de las respuestas a estas cuestiones. Puede observarse cómo las diferencias entre las distintas zonas de origen no son muy marcadas. Las respuestas señalan también que, en contra de lo que pudiera pensarse, no son las mujeres centroamericanas o sudamericanas las que expresan en menor medida no haber experimentado cambios, sino las magrebíes.

Tabla 4.9 Cambios en relaciones y hábitos y zona de origen

		Centroamérica	Europa no U.E.	Magreb	Resto África	Sudamérica
		% de columna	% de columna	% de columna	% de columna	% de columna
Cambios en la alimentación	No	40,3	53,7	56,0	37,5	31,5
	Sí	59,7	46,3	44,0	62,5	68,5
Total		100	100	100	100	100
Cambios en el tiempo libre	No	69,7	76,1	96,0	50,0	60,6
	Sí	30,3	23,9	4,0	50,0	39,4
Total		100	100	100	100	100
Cambios en la relación con los hijos	No	72,9	70,1	74,0	87,5	73,3
	Sí	27,1	29,9	26,0	12,5	26,7
Total		100	100	100	100	100
Cambios en la relación con la pareja	No	72,9	70,1	82,0	75,0	67,4
	Sí	27,1	29,9	18,0	25,0	32,6
Total		100	100	100	100	100
Cambios en la relación con otros parientes	No	40,9	59,7	66,0	37,5	49,7
	Sí	59,1	40,3	34,0	62,5	50,3
Total		100	100	100	100	100
Cambios en la forma de vestir	No	23,7	32,8	68,0	37,5	26,2
	Sí	75,3	67,2	32,0	62,5	73,8
Total		100	100	100	100	100

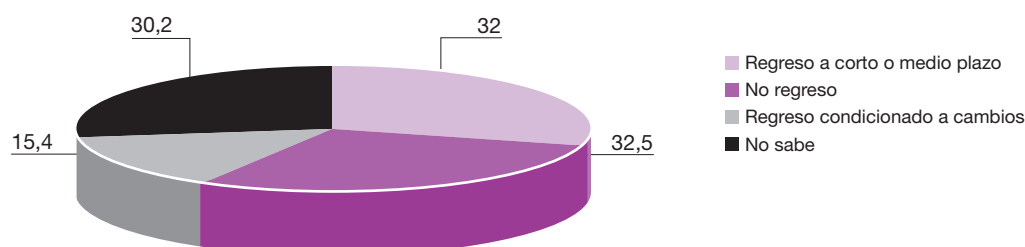
Fuente de datos de elaboración propia

4.2 PERSPECTIVAS DE FUTURO

Lo que hemos denominado en varias ocasiones “la aventura” de la emigración cuenta con un indicador importante para saber si esta aventura formará parte de un episodio vital o es el inicio de una nueva vida. Es probable, que en muchas ocasiones la emigración se sienta como una etapa temporal en la vida de las personas. Se trata de obtener algunos medios que consigan orientar un mejor futuro en su propio país, mejorar las condiciones y calidad de vida, para lo que es preciso que alguien tenga que sacrificarse por el conjunto de la unidad familiar.

Si hace años, la emigración era más propia de los hombres, las situaciones culturales y sociales han cambiado, de manera que tanto hombres como mujeres inician este proceso. Alguien se adelanta, se introduce en el tejido social, productivo, laboral, económico del país elegido, y dependiendo de cómo “vayan las cosas”, se pueden plantear nuevas metas. Esas nuevas metas pasan por la recomposición, reencuentro o reunificación de la red familiar en el país de acogida. En otras ocasiones, la perspectiva de regreso al país de origen es firme. Parece conveniente detenerse en ambas cuestiones: el deseo de regresar al país de origen y las perspectivas de reagrupación familiar en España.

En otro lugar de este informe se pone de manifiesto cómo la obtención de recursos para regresar al país de origen era una de las preocupaciones primordiales de las mujeres encuestadas. Nuestro estudio nos muestra una situación que difícilmente puede calificarse como homogénea. En realidad, en relación con este aspecto podemos distinguir tres grupos diferenciados: a) las mujeres cuyo objetivo es el regreso, si no inmediato, por lo menos a medio plazo; b) las mujeres que condicionan su regreso a cambios personales o en el país de origen; c) aquellas que no saben qué opción tomar.

Gráfico 4.10 Grupos de mujeres en relación con la opción o no de regresar al país de origen

En la siguiente tabla pueden verse detalladas las contestaciones a esta cuestión de si piensa o no volver a su país. Como hemos dicho, hay casi un tercio de mujeres (32,5 %) que descarta el regreso a su país. Por el contrario, y en un porcentaje muy similar (32,0), otro grupo de mujeres ha decidido volver a corto o medio plazo (entre 1 y 10 años), aunque habría que diferenciar entre el 8,3 % que planea volver pasados cinco años y antes de llegar a diez y el 23,7 % que piensa regresar antes de cinco años. El tercio restante no ha optado aún por el regreso o la permanencia en España (20,2 %) o condiciona el regreso al cambio de la situación en su país (7,4 %) o a la finalización de su vida laboral (8 %).

Tabla 4.10 Perspectivas de volver a su país

	N	%
No	114	32,5
Sí, próximo año	40	11,4
Sí, antes de 5 años	43	12,3
Sí, de 5 a 10 años	29	8,3
Sí, cuando me jubile	28	8,0
Sí, cuando cambie situación país	26	7,4
No sabe	71	20,2
Total	351	100,0

Fuente de datos de elaboración propia

Si analizamos los datos atendiendo a la zona de procedencia de acuerdo con la agrupación de países que venimos manejando a lo largo de todo el informe observamos que la ausencia de planes de retorno es especialmente significativa (por encima de la media) en el caso de las mujeres magrebíes (51,1%) y de las procedentes del resto de África (62,5%) si bien en este caso su presencia en el total de la muestra no es tan relevante como en el primero de los casos señalados.

Tabla 4.11 Opciones de regreso o no al país de origen y zona de procedencia

	Centroamérica	Europa no U.E.	Magreb	Resto África	Sudamérica
	%	%	%	%	%
No	30,2	30,3	51,1	62,5	26,9
Sí, próximo año	15,1	9,1	6,4	12,5	12,1
Sí, antes de 5 años	11,6	1,5	2,1		21,9
Sí, de 5 a 10 años	9,3	10,4	6,4	12,5	7,1
Sí, cuando me jubile	4,6	10,7	10,6	12,5	7,7
Sí, cuando cambie situación país	10,5	12,3	4,3		4,6
No sabe	18,7	25,7	19,1		19,7
Total	100	100	100	100	100

Fuente de datos de elaboración propia

En cuanto a las respuestas clasificadas en función de grupos de edad, observamos que es la franja comprendida entre los 35 y los 45 años la que se muestra más reticente a regresar al país de origen (43,2%), mientras que el resto de grupos se encuentra en porcentajes cercanos al de la muestra global.

Tabla 4.12 Opciones de regreso o no al país de origen y edad

	Intervalos de edad			
	Hasta 27 años	28-34 años	35-42 años	Más de 42 años
	%	%	%	%
No	22,7	34,1	43,2	30,5
Sí, próximo año	22,7	8,8	5,7	8,5
Sí, antes de 5 años	13,7	12,1	10,2	13,4
Sí, de 5 a 10 años	6,8	14,3	4,5	7,3
Sí, cuando me jubile	8,0	2,2	9,1	13,4
Sí, cuando cambie situación país	9,1	7,7	4,5	8,5
No sabe	17,0	20,8	22,8	18,4
Total	100	100	100	100

Fuente de datos de elaboración propia

Si atendemos ahora al estado civil actual de las mujeres encuestadas observamos que las solteras y las que tienen pareja residiendo en España (española o no) descartan regresar a su país de origen en porcentajes cercanos al 30%, como ocurre con el ofrecido por la muestra total.

Llama la atención en el segundo de los casos indicados en el párrafo anterior que aquellas mujeres que tienen pareja de nacionalidad española se mantengan en un porcentaje relativamente bajo (42,3 %), ya que en este caso existe un apego a dos países distintos fruto de las dos nacionalidades de origen, siendo además la residencia actual la española. Es esta precisamente una situación que en principio cabía esperar opuesta a la de las mujeres con pareja no española residiendo fuera de España, situación en la que las mujeres encuestadas respondieron manifestando su deseo de regresar al país de origen en un porcentaje cercano al 88,6%.

Por último destacaremos el hecho de que las mujeres viudas y separadas responden que no desean volver a su país de origen en porcentajes muy superiores a la media, por encima del 50%. En ambos casos la situación de apego a la pareja no existe, condicionando claramente sus vínculos emocionales con el país del que partieron antes de llegar a España.

Tabla 4.13 Opciones de regreso o no al país de origen y estado civil

	Soltera	Pareja de nacionalidad española	Pareja en España de nacionalidad no española	Pareja fuera de España de nacionalidad no española	Viuda	Separada divorciada
	%	%	%	%	%	%
No	32,3	42,3	30,3	11,4	57,1	55,6
Sí, próximo año	17,3	15,4	9,0	5,7		
Sí, antes de 5 años	14,3		9,8	34,3		
Sí, de 5 a 10 años	6,8	11,5	11,5	8,6		
Sí, cuando me jubile	7,0	3,8	10,7	5,7	14,3	11,1
Sí, cuando cambie situación país	6,8	3,8	8,2	14,3		3,7
No sabe	15,5	23,2	20,5	20,0	28,6	29,6
Total	100	100	100	100	100	100

Fuente de datos de elaboración propia

La tabla de respuestas agrupadas por el año de llegada a España no muestra diferencias significativas con respecto a las mujeres que desean permanecer en España en lugar de regresar a su país de origen, situándose en todos los casos en porcentajes cercanos a la media global del 30%. Sin embargo, sí se aprecian diferencias en los tiempos previstos de regreso para quienes sí desean hacerlo, siendo más cortos para las mujeres que han llegado recientemente a España, probablemente porque muchas de ellas buscan resolver problemas económicos que acucian a su familia en el país de origen bajo un ambiente de separación reciente de sus seres queridos.

Tabla 4.14 Opciones de regreso o no al país de origen y estado civil

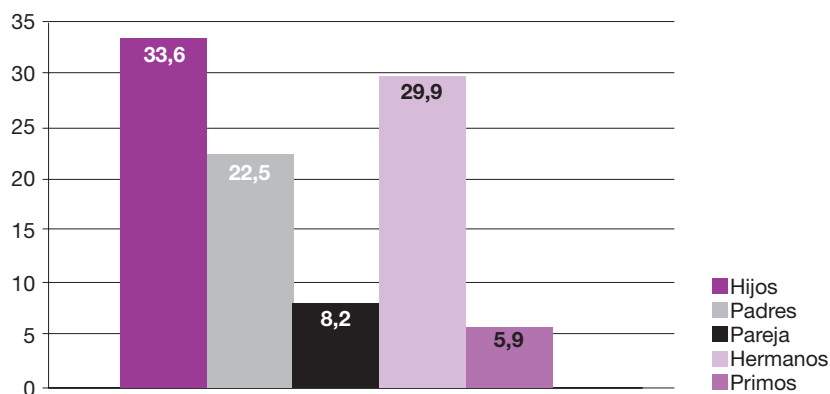
	Antes de 1990	De 1990 a 1995	De 1996 a 2000	2001	2002	2003	2004
	%	%	%	%	%	%	%
No	50	40	36,5	27,3	31,7	42,3	27,4
Sí, próximo año		11,1	9,5	9,1	12,3	13,7	16,7
Sí, antes de 5 años			7,9	7,8	7,2	7,7	16,7
Sí, de 5 a 10 años		11,1	9,5	9,1	9,5	9,5	8,3
Sí, cuando me jubile	25	6,7	11,1	9,1	4,7	7,7	8,3
Sí, cuando cambie situación país	25	11,1	4,8	12,1	9,5		8,3
No sabe		20	20,7	25,5	25,1	19,1	14,3
Total	100	100	100	100	100	100	100

Fuente de datos de elaboración propia

Por eso, conocer los planes que las mujeres tienen para la reunificación familiar puede ayudarnos a entender si el fenómeno de la emigración es un proceso temporal o el inicio de una nueva vida o forma de vida en otro país, en otra cultura. El análisis siguiente trata de abordar este tema. Para ello hemos preguntado a las mujeres inmigrantes qué planes tienen para que otros familiares puedan emular su propio comportamiento y rehacer su vida en este país. La situación con que nos hemos encontrado se muestra en el siguiente gráfico:

Gráfico 4.11 Planes de hacer venir a España a un familiar directo

En esta aspiración de reagrupación familiar, nos encontramos con que son los hijos los que figuran en el primer lugar de las mujeres inmigrantes (33,6%). Pero los hermanos (29,9 %) y los padres (22,5 %) no muestran porcentajes alejados de esa primera opción representada por los hijos. Sí aparecen con porcentajes menores la pareja (8,2 %) –aunque hay que tener en cuenta que este porcentaje está muy próximo al de mujeres de nuestro estudio que tienen a su pareja residiendo fuera de España– y los primos (5,9 %).

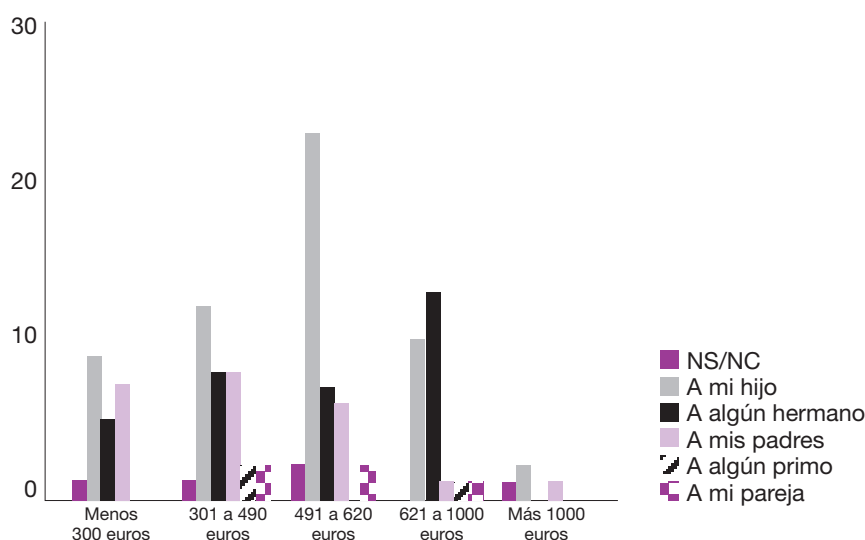
Gráfico 4.12 Preferencias para la reagrupación familiar

Para conocer mejor estos planes de reunificación familiar exponemos a continuación los datos y respuestas a esta pregunta teniendo en cuenta el nivel de ingresos, las características de la vivienda que actualmente ocupan y la nacionalidad.

En este sentido podemos destacar como datos más relevantes los siguientes:

Los hijos constituyen una prioridad en la intención de reagrupamiento familiar, independientemente del nivel de ingresos (con la única excepción de las mujeres que perciben unos ingresos mensuales entre 621 y 1000 euros, en las que la prioridad son los hermanos con un 50 % frente a un 38,5 % de los hijos), seguido de los hermanos y los padres. Es lo que puede verse en el gráfico 5.

Gráfico 4.13 Preferencias para la reagrupación familiar y nivel de ingresos



El tipo de vivienda no constituye a priori un freno en el intento del reagrupamiento familiar; de hecho ya se viva en régimen de alquiler o en el domicilio del empleador, la expectativa de reencontrarse con la familia es muy firme. Sin duda ello supondrá un cambio sobre la situación actual. Todo parece indicar que teniendo en cuenta ciertas expectativas de futuro, las mujeres tienen claro que la familia constituye un referente básico, por lo que están decididas a restaurar la red familiar; ello puede significar también una elección sobre la continuidad en nuestro país, por lo menos a medio plazo. Si parece oportuno señalar que la prioridad de que venga a vivir algún hijo es muy baja en el caso de las mujeres que son propietarias de la vivienda en la que viven (un 5,3 %), algo que parece lógico, pues denota una situación económica que quizá ya haya permitido el reagrupamiento familiar en la mayoría de los casos, es lo que puede observarse en la tabla 4.16.

Tabla 4.15 Situación de la vivienda y preferencias para la reagrupación familiar

	A mi hijo %	Algún hermano %	A mis padres %	A algún primo %	A mi pareja %	Total %
Propiedad	5,3	42,1	36,8	10,5	5,3	100
De familiares o amigos	50,0	16,7	10,0	6,6	6,7	100
Vivienda/ habitación alquilada	37,5	36,3	17,2	3,2	3,8	100
Pensión	50,0	50,0				100
Vive con empleadores	64,7		17,6	5,9	11,8	100
Otra situación	50,0		50,0			100

Fuente de datos de elaboración propia

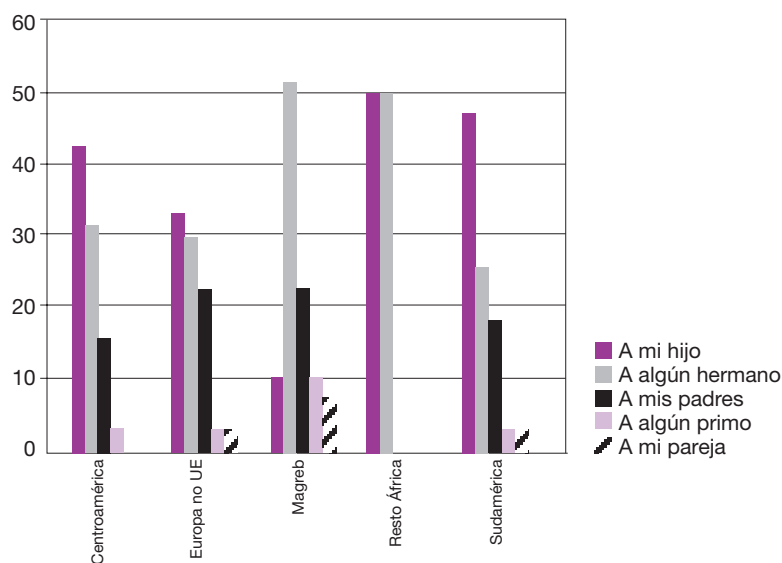
Por eso, el tamaño de la vivienda que ocupan actualmente no parece que represente ningún obstáculo; tal vez, la expectativa es poder modificar la situación una vez que la realidad familiar se haya modificado. No obstante, puede observarse en la tabla 7 cómo las mujeres que viven en las viviendas más pequeñas son, precisamente, las que manifiestan en mayor porcentaje la intención de traer a su hijo a nuestro país. Otro dato interesante es que en las viviendas más grandes no existen mujeres que pretendan traer a su pareja a España, lo cual es indicio de que esa reagrupación ya se ha producido. En ese tipo de viviendas –las de mayor tamaño– se dan los porcentajes más altos de deseo de reagrupación familiar trayendo a los padres a nuestro país.

Tabla 4.16 Tamaño de la vivienda y preferencias para la reagrupación familiar

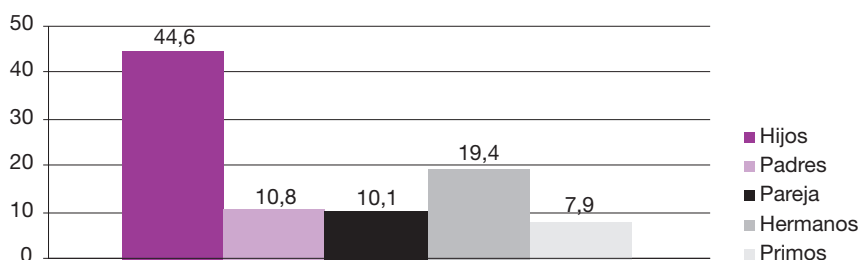
	A mi hijo %	Algún hermano %	A mis padres %	A algún primo %	A mi pareja %	Total %
Menos de 25 m	56,2	31,3	6,2		6,3	100
26 a 45 m	50,1	12,5	31,4			100
46 a 60 m	27,3	36,4	18,2	9,1	6,0	100
61 a 75 m	23,3	43,4	30,0		3,3	100
76 a 90 m	37,4	35,9	12,4	6,2	6,1	100
91 a 110 m	40,0	21,5	33,5	5,0		100
Más de 110 m	28,6	28,6	42,8			100

Fuente de datos de elaboración propia

Teniendo en cuenta la nacionalidad, podemos afirmar que son las mujeres centroamericanas las más decididas a reconstruir la red familiar. Ellas y las sudamericanas, así como las africanas no magrebíes son las más favorables a traer sus hijos a nuestros país. No es ese el caso de las magrebíes, de las que sólo el 9,7 % afirma que desea que sus hijos vengán a España, el mismo porcentaje de mujeres de esta procedencia que quiere traer a algún primo. Son las africanas las mujeres más partidarias de traer a algún hermano a nuestro país. Las tendencias generales pueden verse en el siguiente gráfico:

Gráfico 4.14 Preferencias para la reagrupación familiar y área de procedencia

Si con los datos precedentes analizábamos los deseos de reconstrucción de la red familiar, ahora podemos ver cómo han actuado algunas de estas mujeres. Como puede verse en el gráfico 4.15, los hijos –como era de esperar– y hermanos son de hecho los parientes que inician preferentemente el proceso de reunificación familiar (44,6 % 19,4 %, respectivamente). Muy lejos quedan las otras opciones, incluyendo la de la propia pareja, que se sitúa en el 10,1 %.

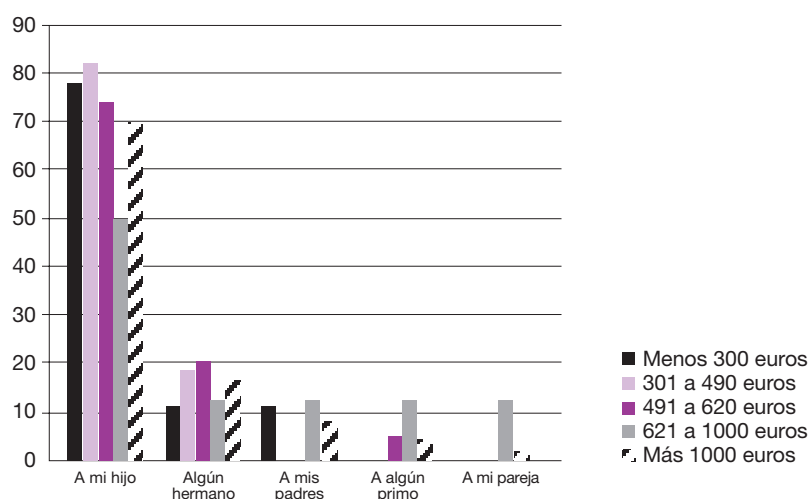
Gráfico 4.15 Opciones ejercidas de reagrupación familiar

Nos detenemos brevemente en analizar este aspecto, comparando los datos con los ingresos, la vivienda y la nacionalidad.

Un breve análisis de estos datos nos permite hacer las siguientes reflexiones:

Tal como señalábamos en el apartado anterior, aquí también se comprueba no sólo que la expectativa de la reagrupación de los hijos es un deseo, sino que independientemente de los ingresos, ellos constituyen la prioridad de las mujeres cuando piensan en el reagrupamiento familiar. El porcentaje de mujeres que ha traído a sus hijos a España sobrepasa en todos los tramos de niveles de ingresos el 50 %. También hay que destacar que sólo son las mujeres de ingresos más elevados las que traen a familias menos directas –los primos- a España.

Gráfico 4.16 Nivel de ingresos y opciones ejercidas de reagrupación familiar



Ni la vivienda ni sus dimensiones, constituyen un freno, aunque puede afirmarse que las mujeres que habitan en las viviendas más pequeñas no han traído a España a padres, primos o parejas, aunque sí a los hijos. Sin embargo, el hecho de que ya no sea un deseo sino que estos parientes estén ya en España, no parece que mejore las condiciones de habitabilidad, ya que la situación es bastante similar a la que tienen cuando simplemente se plantean la posibilidad o el deseo de que sus familiares puedan venir también a España. Lo que desconocemos es si el hecho de que vengan otros parientes que no sean los hijos, es decir, hermanos o padres, supone que vienen al mismo domicilio, ciudad o zona en la que ellas viven y trabajan, o simplemente el reclamo es para que vengan a España, independientemente de la provincia en la que terminen asentándose.

Tabla 4.17 Situación de la vivienda y opciones ejercidas de reagrupación familiar

	A mi hijo %	Algún hermano %	A mis padres %	A algún primo %	A mi pareja %	Total %
Propiedad	66,7	8,3	8,3	16,7		100
De familiares o amigos	60,0		40,0			100
Vivienda/ habitación alquilada	68,1	19,4	4,2	2,8	5,5	100
Vive con empleadores	33,3	33,3		33,4		100
Otra situación	100,0					100

Fuente de datos de elaboración propia

Por la precaria situación en cuanto a vivienda y dimensiones, entendemos que el reagrupamiento no siempre debe ser un reagrupamiento en el mismo domicilio y puede que ni siquiera en la misma ciudad. No obstante esto puede suponer una mejor oportunidad de relación y apoyo, ya que la distancia para el reencuentro no deberá tener los mismos obstáculos que cuando se vive en otro país diferente.

En cuanto al área de procedencia, sí pueden encontrarse diferencias que muestran perfiles diferenciados: por ejemplo, las mujeres sudamericanas son las que traen en mayor porcentaje a sus hijos (en porcentajes superiores al 70 %), mientras que son las magrebíes quienes traen en mayor medida a sus hermanos (57,1 %) y a sus padres (14,3 %). Los primos han sido traídos, preferentemente, por las centroamericanas (23,3 %).

Tabla 4.18 Opciones ejercidas de reagrupación familiar y área de procedencia

	Asia %	Centroamérica %	Europa no U.E. %	Magreb %	Resto África %	Sudamérica %
A mi hijo	100,0	53,3	63,5	14,3	33,3	78,7
Algún hermano		16,7	12,5	57,1	33,3	14,3
A mis padres		6,7	7,3	14,3		3,6
A algún primo		23,3	4,2	14,3		
A mi pareja		0,0	12,5		33,3	3,6
TOTAL	100	100	100	100	100	100

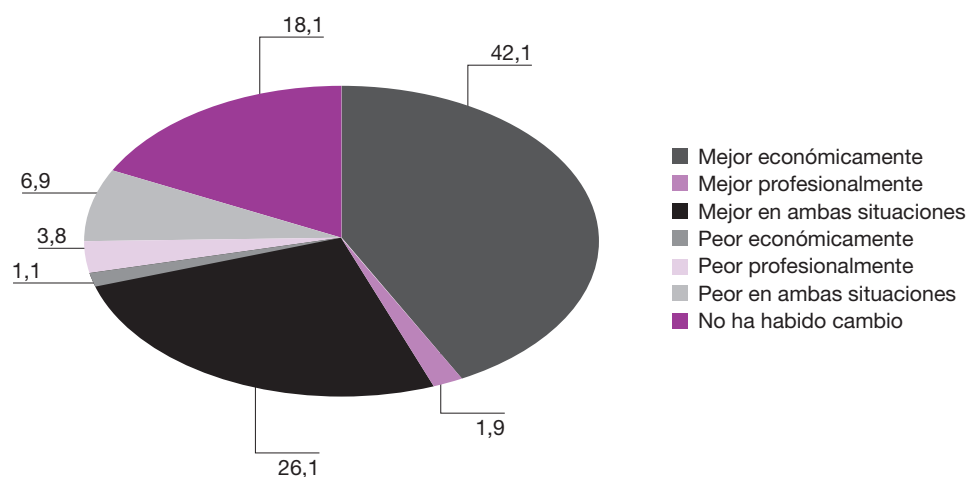
Fuente de datos de elaboración propia

No cabe duda que el proceso de la emigración, después de todo lo que ello supone, tiene que tener alguna ventaja evidente o alguna recompensa para las personas que inician este recorrido. Lo importante es saber si la “aventura” ha merecido la pena, ha logrado satisfacer alguna expectativa, en definitiva si el saldo es positivo, considerando todos los elementos que supone el dejar un país, un modo de vida, una familia, una historia. En este sentido se ha solicitado a las mujeres que hicieran una valoración sobre el particular.

El análisis de este aspecto lo reflejamos a continuación, la percepción de mejora en la situación es evidente para las mujeres de nuestro estudio, pues el cambio económico a mejor es señalado por el 42 % de las mujeres entrevistadas, lo cual supone haber alcanzado uno de los objetivos que determinan la razón de su emigración. Para el 26 % la mejora lo ha sido tanto económica como profe-

sionalmente. En definitiva, si trazamos una divisoria entre las mujeres que han experimentado alguna mejora económica, profesional o en ambos aspectos y las que vivencian un empeoramiento en las mismas facetas, nos encontramos con un balance claramente favorable a las primeras, pues son el 70,1 % frente al 11,8 %. Resta aún, como puede verse en el gráfico 8, un 18,1 % de mujeres para las que la emigración no ha supuesto ningún cambio en la situación económica ni profesional.

Gráfico 4.17 Autopercepción sobre el nivel de vida actual



Para profundizar un poco más en esta cuestión controlaremos las respuestas en función de otros datos: provincia, nivel cultural, estado civil, ingresos, edad, países.

Del análisis de estos datos podemos destacar como aspectos más significativos:

En cuanto a la distribución por provincias, puede afirmarse que son las mujeres de Soria, Palencia, Valladolid y Burgos las que perciben una más clara mejoría en su situación económica, con porcentajes superiores al 44 %. En Valladolid y Burgos encontramos las tasas más elevadas de percepción de la mejora profesional, aunque en ambos casos los porcentajes son bastante bajos (5,4 y 4,1, respectivamente). La mejora en ambos aspectos es más perceptible en Zamora (40 %), mientras que es en Soria donde se alcanzan los porcentajes más altos de situación peor en los aspectos económicos y profesionales (12,2 %). Palencia y Ávila son las provincias cuyas mujeres han experimentado menos cambios, con porcentajes que sobrepasan en ambos casos el 30 %.

Tabla 4.19 Autopercepción sobre el nivel de vida actual y área de procedencia

	Ávila %	Burgos %	León %	Palencia %	Salamanca %	Segovia %	Soria %	Valladolid %	Zamora %
Mejor económicamente	41,7	46,9	35,7	44,5	43,5	34,0	44,9	44,7	40,0
Mejor profesionalmente		4,1			1,3	2,0		5,4	
Mejor ambos aspectos	16,7	30,6	39,3	22,2	24,4	30,0	20,4	23,2	40,0
Peor económicamente	2,7				1,3	4,0			
Peor profesionalmente	2,7	4,1			2,6	0,0	8,2	8,9	
Peor ambos aspectos	5,6	2,1			6,4	8,0	12,2	8,9	
No ha habido cambio	30,6	12,2	25,0	33,3	20,5	22,0	14,3	8,9	20,0
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Fuente de datos de elaboración propia

El estado civil no parece que tenga una gran influencia sobre esta percepción de cambio. La mejora económica y profesional es una realidad en todas las mujeres, independientemente de su estado civil. Sin embargo, las mujeres separadas y solteras son las que muestran porcentajes más elevados de respuestas que afirman no haber experimentado cambios y, por el contrario, junto con las mujeres que tienen pareja de nacionalidad española, son quienes afirman en menor medida haber mejorado desde el punto de vista económico.

Tabla 4.20 Autopercepción sobre el nivel de vida actual y estado civil

	Soltera %	Pareja de nacionalidad española %	Pareja en España de nacionalidad no española %	Pareja fuera de España de nacionalidad no española %	Viuda %	Separada divorciada %
Mejor económicamente	36,8	29,6	47,2	54,1	71,4	35,7
Mejor profesionalmente	2,3		0,8	5,4		3,6
Mejor ambos aspectos	27,8	33,3	24,4	18,9	14,3	25,0
Peor económicamente	0,8	3,7	0,8		14,3	
Peor profesionalmente	4,4	7,5	3,9	2,7		
Peor ambos aspectos	5,3	14,8	7,2			10,
No ha habido cambios	22,6	11,1	15,7	18,9		25,0
Total	100	100	100	100	100	100

Fuente de datos de elaboración propia

Independientemente del nivel de estudios, la percepción de mejora económica y profesional es una constante. No obstante cabe destacar que las mujeres que manifiestan estar peor profesionalmente son las que tienen estudios ocupacionales o superiores. Por el contrario, los porcentajes más elevados de mejoría económica están en el grupo de mujeres con estudios secundarios (49,1) y superiores (39,7) y los de mejoría en los dos aspectos, económicos y profesionales, están en el grupo de mujeres con estudios ocupacionales, en el que llegan al 40 %.

Tabla 4.21 Autopercepción sobre el nivel de vida actual y nivel de estudios cursados

	Ninguno %	Primarios %	Secundarios %	Superiores %	Ocupacionales %
Mejor económicamente	35,7	36,8	49,1	39,7	20,0
Mejor profesionalmente		1,1	1,8	4,4	
Mejor ambos aspectos	28,6	36,8	19,8	20,6	40,0
Peor económicamente		1,1	0,6	2,9	
Peor profesionalmente	7,1		2,4	10,3	13,3
Peor ambos aspectos	7,1	7,4	5,3	7,4	6,7
No ha habido cambios	21,5	16,8	21,0	14,7	20,0
Total	100	100	100	100	100

Fuente de datos de elaboración propia

Respecto a la edad, podemos destacar que una cuarta parte de las mujeres, independientemente de la edad, manifiestan haber mejorado económicamente; un porcentaje similar de mujeres dicen haber mejorado económica y profesionalmente; igual porcentaje alcanzan las que expresan no haber cambiado su situación.

Aunque la edad pueda explicar determinados comportamientos, valoraciones, etc., podríamos pensar que las personas mayores tienen la experiencia de haber pasado por otras etapas vitales donde las condiciones de vida, las oportunidades profesionales, las privaciones, etc., pueden explicar la valoración o examen sobre el cambio de su vida y si ha merecido o no la pena todo lo que conlleva de sacrificios, cambios,... la emigración.

Tabla 4.22 Autopercepción sobre el nivel de vida actual y edad

	Hasta 27 años %	28-34 años %	35-42 años %	Más de 42 años %
Mejor económicamente	44,9	40,2	37,6	47,6
Mejor profesionalmente	1,1	1,1	1,1	4,8
Mejor ambos aspectos	23,6	26,1	32,3	19,0
Peor económicamente	1,1	0,0	1,1	2,4
Peor profesionalmente	2,2	7,6	2,2	3,6
Peor ambos aspectos	5,8	7,6	8,5	3,6
No ha habido cambios	21,3	17,4	17,2	19,0
Total	100	100	100	100

Fuente de datos de elaboración propia

En cuanto al país de procedencia de las mujeres, sigue siendo obvia la diferencia entre las mujeres hispanoamericanas, pues centroamericanas y sudamericanas son las que muestran unos porcentajes más altos de mejora económica y profesional. Las mujeres europeas de países no comunitarios constituyen otro colectivo que manifiesta el cambio positivo tanto económica como profesionalmente. Las magrebíes tienen una tendencia mayor a afirmar que no ha habido cambios o, incluso, a reconocer que la situación económica ha empeorado.

Tabla 4.23 Autopercepción sobre el nivel de vida actual y área de procedencia

	Asia %	Centroamérica %	Europa no U.E. %	Magreb %	Resto África %	Sudamérica %	Total %
Mejor económicamente		30,9	22,4	9,9	2,6	34,2	100
Mejor profesionalmente		57,1	0,0	0,0	0,0	42,9	100
Mejor ambos aspectos		19,4	17,2	15,1	0,0	48,3	100
Peor económicamente		25,0	25,0	25,0	25,0		100
Peor profesionalmente		21,4	28,6	14,3	0,0	35,7	100
Peor ambos aspectos		30,4	17,4	8,7	0,0	43,5	100
No ha habido cambio	1,5	14,9	11,9	22,4	3,0	46,3	100

Fuente de datos de elaboración propia

No obstante, para matizar estos comentarios y percepciones tendríamos que tener en cuenta el modelo de comparación que cada mujer o grupo de mujeres tiene. Probablemente si estas mujeres

pudieran extrapolar el equivalente económico en unidades de posibilidad de compra en el país de origen y en España, es posible que las valoraciones fueran algo diferentes.

En definitiva, debemos también tener en cuenta que una valoración negativa sería casi tanto como aceptar el fracaso de una decisión muy meditada y de una parte importante de la vida

El Centro de Investigaciones Sociológicas (CIS) realiza de forma periódica una encuesta (Barómetro de Opinión) entre la población española para conocer cuáles son los problemas que más preocupan a los ciudadanos. Los resultados del mes de enero de 2005 revelaban que el paro recuperaba su puesto de privilegio como el principal problema para los españoles (61,5% de las respuestas), seguido del terrorismo (56,3%) y de la inmigración (21,4%). A continuación aparecían el tema de la vivienda (20,7%) y el de la inseguridad ciudadana (17,6%).

Evidentemente, no cabe esperar en estos momentos una clasificación similar de los problemas más acuciantes para las mujeres inmigrantes sobre las que versa este informe, dado que su situación personal y familiar atraviesa habitualmente por periodos de duelo por la separación de seres queridos y adaptación al nuevo entorno, mientras que su situación laboral y económica es en muchos casos muy precaria. Sí comparten, sin embargo, un nivel similar de preocupación en relación con la obtención de un empleo (22,9% de las respuestas y 57,7% de los casos). A este problema le siguen muy de cerca los que hacen referencia, por un lado, a la mejora económica (13,9% de las respuestas y 51,1% de los casos), algo previsible teniendo en cuenta que en la mayor parte de los casos una mejora salarial es la llave para reagrupaciones familiares (preocupación que alcanza el 8,2% de las respuestas y el 20,6% de los casos) y para el envío de remesas al país de origen, entre otras cosas, y por otra parte a la obtención de recursos para regresar al mencionado punto de inicio del proceso migratorio (19% de las respuestas y 7% de los casos).

La regularización de la situación alcanzaba en el momento de la realización de la encuesta niveles notables (9,5% de respuestas y 23,9% de casos) si bien es fácil aventurar que el proceso de regularización de inmigrantes llevado a cabo en España en el primer semestre de 2005 haya modificado esos niveles, reduciéndolos considerablemente.

Hay que destacar que el porcentaje de respuestas asociado al problema de mejora profesional es similar al de mejora económica, algo que resulta a todas luces fácil de explicar ya que una mejora del primer tipo suele ir acompañada de una mejora del segundo.

Tabla 4.24 Problemas que preocupan en mayor medida

	N	%
Regularizar la situación	65	23,9
Encontrar trabajo	157	57,7
Encontrar trabajo para un familiar	26	9,6
Recibir buena asistencia sanitaria	21	7,7
Reagrupación familiar	56	20,6
Mejorar profesionalmente	80	29,4
Mejorar la formación	50	18,4
Aprender idioma	41	15,1
Encontrar vivienda	31	11,4
Obtener recursos para regresar	10	7,0
Mejorar la situación económica	11	51,1
Total	685	100,0

Fuente de datos de elaboración propia

No hemos encontrado diferencias significativas en la relación de problemas señalados cuando hemos prestado atención a la edad de las mujeres, a su provincia de residencia o a su zona de origen. Hay, lógicamente, algunas oscilaciones, pero estos cambios no modifican en lo sustancial el panorama aquí descrito.

4.3 PARTICIPACIÓN EN ASOCIACIONES

Dicen Aja y Díaz (2000) que en nuestro ámbito la integración del inmigrante y la participación social por medio del asociacionismo son elementos fundamentales para combatir una desigualdad de poder manifiesta:

No puede desconocerse que el inmigrante se encuentra en una posición de debilidad en la sociedad donde se desenvuelve. Existe una clara debilidad numérica (es una minoría frente a la mayoría); una debilidad en términos políticos (carece del derecho al voto); una debilidad económica (si trabaja, lo hace en los puestos menos cualificados); una debilidad mediática (los inmigrantes son habitualmente una “mala noticia”); y una debilidad cultural (sus manifestaciones culturales no van más allá de alguna fiesta anual). Si bien el asociacionismo no permite superar todas estas debilidades ante las que se encuentra el extranjero, hace factible la lucha contra algunas de ellas haciendo ganar espacio a la igualdad no retórica, a la cohesión social y, por ende, al equilibrio personal del individuo.

Por eso ha de realizarse un esfuerzo social y también institucional para ser sensibles a los problemas y necesidades de las mujeres inmigrantes. Un paso en esa dirección supone el Real Decreto 3/2006, de 16 de enero, por el que se regula la composición, competencias y régimen de funcionamiento del Foro para la integración social de los inmigrantes y que incluye entre sus miembros al organismo autónomo Instituto de la Mujer. En la propia exposición de motivos se alude a la necesaria participación de la mujer de cara a lograr la ansiada situación de integración social.

En nuestro estudio hemos querido explorar cuál es el grado de asociacionismo de las mujeres inmigrantes. Hemos preguntado por su participación en sindicatos de trabajadores, en asociaciones de inmigrantes, en asociaciones de vecinos, en asociaciones culturales, religiosas, políticas o deportivas, en asociaciones de padres y madres de alumnos y en otras asociaciones, para abarcar aquellas que las mujeres quisieran señalar y que no estuviesen incluidas en las hasta ahora citadas. Hemos de decir que, en este aspecto, sólo ha sido citada la propia Cruz Roja como “otras asociaciones” en las que participa.

La realidad encontrada se caracteriza por una participación en asociaciones muy débil, con porcentajes inferiores al 1 % en varias facetas del asociacionismo (asociaciones políticas, asociaciones de vecinos) y que únicamente alcanza un relieve apreciable en la participación en asociaciones específicamente constituidas por y para las personas inmigrantes (9,5 %) y, a una distancia considerable,

en asociaciones religiosas (6,5 %), en asociaciones de padres y madres de alumnos (3,5 %). Es débil la participación sindical (1,9 %) o en asociaciones deportivas (1,9 %) o culturales (1,1 %).

Tabla 4.25 Participación en asociaciones

Participa en sindicato de trabajadores	No	84,1
	Sí	1,9
	NS/NC	14
Total		100
Participa en asociación inmigrantes	No	76,5
	Sí	9,5
	NS/NC	14
Total		100
Participa en asociación vecinos	No	85,2
	Sí	0,8
	NS/NC	14
Total		100
Participa en asociación cultural	No	84,9
	Sí	1,1
	NS/NC	14
Total		100
Participa en asociación religiosa	No	79,5
	Sí	6,5
	NS/NC	14
Total		100
Participa en asociación política	No	85,7
	Sí	0,3
	NS/NC	14
Total		100
Participa en asociación deportiva	No	84,1
	Sí	1,9
	NS/NC	14
Total		100
Participa en asociación de padres	No	82,5
	Sí	3,5
	NS/NC	14
Total		100
Participa en otras asociaciones	No	85,5
	Sí	0,5
	NS/NC	14
Total		100

Fuente de datos de elaboración propia

La realidad definida por la baja participación no depende del nivel de estudios, aunque pueden esbozarse algunos perfiles más favorables a la participación en uno u otro tipo de asociaciones, dependiendo del nivel de estudios cursados. Así, las mujeres que no tienen estudios muestran una mayor tendencia a participar en sindicatos de trabajadores o en asociaciones de inmigrantes, las de estudios primarios tienen predisposición a la participación en asociaciones religiosas, las de estudios secundarios a formar parte de asociaciones de inmigrantes, las de estudios superiores se integran en asociaciones de vecinos y las de estudios ocupacionales en asociaciones culturales o en sindicatos de trabajadores.

Tabla 4.26 Participación en asociaciones y nivel de estudios cursados

Participa en	Nivel de estudios cursados					Total
	Ninguno % de fila	Primarios % de fila	Secundarios % de fila	Superiores % de fila	Ocupacionales % de fila	%
Sindicatos de trabajadores	3,1	28,1	34,4	31,3	3,1	100
Asociaciones de inmigrantes	50		50			100
Asociaciones de vecinos				100		100
Asociaciones culturales		26,1	52,2	17,4	4,3	100
Asociaciones religiosas		100				100
Asociaciones políticas			71,4	28,6		100
Asociaciones deportivas		7,7	76,9	15,4		100
Asociaciones de padres	5	5	51,4	38,6		100

Fuente de datos de elaboración propia

La formación recibida en nuestro país establece una relación más directa con la participación en cierto tipo de asociaciones. Así, las mujeres que han recibido formación una vez llegadas a nuestro país participan en mayor medida en sindicatos de trabajadores o en asociaciones culturales y también lo hacen en asociaciones políticas. En el resto de tipos de asociacionismo no parece esta una variable relevante, que propicie la participación.

Tabla 4.27 Participación en asociaciones y formación recibida en España

		Ha recibido algún tipo de formación en España			Otra respuesta %
		Ninguna %	Sí, de provecho para trabajo %	Sí, sin utilidad trabajo %	
Participa en sindicato de trabajadores	No	99,2	96,6	96,4	93,3
	Sí	0,8	3,4	3,6	6,7
	NS/NC				
Total		100	100	100	100
Participa en asociación inmigrantes	No	98,4	99,3	100,0	100,0
	Sí	1,6	0,7		
	NS/NC				
Total		100	100	100	100
Participa en asociación vecinos	No	98,4	99,3	100,0	100,0
	Sí	1,6	0,7		
	NS/NC				
Total		100	100	100	100
Participa en asociación cultural	No	100,0	98,6	92,9	100,0
	Sí		1,4	7,1	
	NS/NC				
Total		100	100	100	100
Participa en asociación religiosa	No	93,0	91,0	96,4	93,3
	Sí	7,0	9,0	3,6	6,7
	NS/NC				
Total		100	100	100	100
Participa en asociación política	No	100,0	99,3	100,0	100,0
	Sí		0,7		
	NS/NC				
Total		100	100	100	100
Participa en asociación deportiva	No	96,9	97,9	100,0	100,0
	Sí	3,1	2,1		
	NS/NC				
Total		100	100	100	100
Participa en asociación de padres	No	96,9	96,6	85,7	100,0
	Sí	3,1	3,4	14,3	
	NS/NC				
Total		100	100	100	100

Fuente de datos de elaboración propia

El área geográfica de procedencia puede considerarse como un factor que tiene una relativa influencia a la hora de decantarse por la participación en uno u otro tipo de asociaciones, aunque hay que tener en cuenta que en todas ellas el grado de participación es bajo, independientemente de cuál sea el área de procedencia de las mujeres inmigrantes. Las centroamericanas no participan en asociaciones de inmigrantes, pero sí lo hacen en asociaciones de padres y madres de alumnos. Las sudamericanas no participan en asociaciones políticas, pero tienen un estimable grado de participación en asociaciones religiosas. Las magrebíes no participan en sindicatos de trabajadores, pero sí lo hacen en las asociaciones de inmigrantes e incluso en las asociaciones deportivas. El resto de mujeres africanas se decantan por la participación en asociaciones religiosas y en sindicatos de trabajadores. Las asociaciones religiosas y de padres y madres de alumnos son las más frecuentadas por las mujeres que provienen de Europa Oriental.

Tabla 4.28 Participación en asociaciones y área de procedencia

		Área de procedencia				
		Centroamérica	Europa no U.E.	Magreb	Resto África	Sudamérica
		%	%	%	%	%
Participa en sindicato de trabajadores	No	97,8	97,0	100,0	77,5	98,7
	Sí	2,2	3,0		12,5	1,3
	NS/NC					
Total		100	100	100	100	100
Participa en asociación inmigrantes	No	100,0	100,0	96,0	100,0	99,3
	Sí			4,0		0,7
	NS/NC					
Total		100	100	100	100	100
Participa en asociación vecinos						
	No	98,9	98,5	98,0	100	99,3
	Sí	1,1	1,5	2,0		,7
	NS/NC					
Total		100	100	100	100	100
Participa en asociación cultural						
	No	98,9	98,5	98,0	100,0	99,3
	Sí	1,1	1,5	2,0		,7
	NS/NC					
Total		100	100	100	100	100
Participa en asociación religiosa						
	No	89,2	94,0	98,0	87,5	94,6
	Sí	10,8	6,0	2,0	12,5	5,4
	NS/NC					
Total		100	100	100	100	100
Participa en asociación política						
	No	98,9	100,0	100,0	100,0	100,0
	Sí	1,1				
	NS/NC					
Total		100	100	100	100	100
Participa en asociación deportiva						
	No	100	98,5	96	100	98,3
	Sí		1,5	4		1,7
	NS/NC					
Total		100	100	100	100	100
Participa en asociación de padres						
	No	95,7	94,0	100,0	100,0	96,7
	Sí	4,3	6,0			3,4
	NS/NC					
Total		100	100	100	100	100

Fuente de datos y elaboración propia

Aunque las mujeres participan poco en las asociaciones, independientemente de cual sea su estado civil, podemos encontrar una mayor inclinación a participar en un tipo u otro de asociaciones. Los sindicatos son opciones en las que se encuentra una participación apreciable de mujeres inmigrantes con pareja de nacionalidad española (un 6,9 % de estas mujeres participa en sindicatos); en las asociaciones de inmigrantes la participación con una tasa más elevada es la de las mujeres inmigrantes con pareja de nacionalidad no española residiendo fuera de nuestro país (participa un 5,4 %). Esto también ocurre en las asociaciones culturales (aunque el porcentaje es inferior: 2,7). En las asociaciones religiosas participan en porcentajes elevados las mujeres viudas y, en el caso de las asociaciones de padres son las mujeres inmigrantes con pareja de nacionalidad española las que más participan (10,3 %). No obstante, hay que tener en cuenta que las diferencias encontradas no son marcadamente significativas.

Tabla 4.29 Participación en asociaciones y estado civil

		Estado civil actual					
		Soltera	Pareja de nacionalidad española	Pareja en España de nacionalidad no española	Pareja fuera de España de nacionalidad no española	Viuda	Separada divorciada
		% de columna	% de columna	% de columna	% de columna	% de columna	% de columna
Participa en sindicato de trabajadores							
	No	99,3	93,1	97,7	97,3	100,0	100,0
	Sí	0,7	6,9	2,3	2,7		
Total		100	100	100	100	100	100
Participa en asociación inmigrantes							
	No	98,6	95,4	95,4	94,6	100,0	100,0
	Sí	1,4	4,6	4,6	5,4		
Total		100	100	100	100	100	100
Participa en asociación vecinos							
	No	99,3	100,0	98,4	100,0	100,0	100,0
	Sí	0,7		1,6			
Total		100	100	100	100	100	100
Participa en asociación cultural							
	No	98,6	100,0	99,2	97,3	100,0	100,0
	Sí	1,4		0,8	2,7		
Total		100	100	100	100	100	100
Participa en asociación religiosa							
	No	93,6	96,6	95,3	94,6	71,4	75,7
	Sí	6,4	3,4	4,7	5,4	28,6	14,3
Total		100	100	100	100	100	100
Participa en asociación política							
	No	100,0	100,0	99,2	100,0	100,0	100,0
	Sí			0,8			
Total		100	100	100	100	100	100
Participa en asociación deportiva							
	No	95,7	100,0	99,2	100,0	100,0	100,0
	Sí	4,3		0,8			
Total		100	100	100	100	100	100
Participa en asociación de padres							
	No	97,9	89,7	96,1	97,3	100,0	96,4
	Sí	2,1	10,3	3,9	2,7		3,6
Total		100	100	100	100	100	100

Fuente de datos y elaboración propia

La distribución por provincias de residencia no presenta oscilaciones realmente significativas si se considera la participación en asociaciones en su totalidad, aunque pueden distinguirse algunas provincias en las cuales las mujeres participan más en un tipo u otro de asociación. Es el caso de Segovia en los sindicatos de trabajadores o en las asociaciones de padres, de Ávila en asociaciones de inmigrantes, de Valladolid en asociaciones de vecinos o de Burgos en asociaciones religiosas.

Tabla 4.30 Participación en asociaciones y provincia de residencia

		Provincia								
		Ávila %	Burgos %	León %	Palencia %	Salamanca %	Segovia %	Soria %	Valladolid %	Zamora %
Participa en sindicato de trabajadores	No	100,0	98,0	100,0	100,0	96,2	96,1		98,3	100,0
	Sí		2,0			3,8	3,9		1,7	
	Total	100	100	100	100	100	100		100	100
Participa en asociación inmigrantes	No	97,3	100,0	100,0	100,0	100,0	98,0		98,3	100,0
	Sí	2,7					2,0		1,7	
	Total	100	100	100	100	100	100		100	100
Participa en asociación vecinos	No	97,3	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0		94,8	100,0
	Sí	2,7							5,2	
	Total	100	100	100	100	100	100		100	100
Participa en asociación cultural	No	100,0	96,0	86,2	100,0	91,1	94,1		86,2	100,0
	Sí		4,0	13,8		8,9	5,9		13,8	
	Total	100	100	100	100	100	100		100	100
Participa en asociación religiosa	No	96,0	94,0	100,0	94,1	100,0	95,9		100,0	100,0
	Sí	4,0	6,0		5,9		4,1			
	Total	100	100	100	100	100	100		100	100
Participa en asociación política	No	100,0	100,0	96,6	100,0	97,5	96,1		98,3	83,3
	Sí			3,4		2,5	3,9		1,7	16,7
	Total	100	100	100	100	100	100		100	100
Participa en asociación deportiva	No	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	98,0		94,8	100,0
	Sí						2,0		5,2	
	Total	100	100	100	100	100	100		100	100
Participa en asociación de padres	No	96,9	93,3	96,1	97,2	96,0	91,4	93,1	96,9	97,6
	Sí	3,1	6,7	3,9	2,8	4,0	8,6	6,9	3,1	2,4
	Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Fuente de datos de elaboración propia

4.4 CONCLUSIONES

A lo largo de este capítulo hemos sometido a revisión una serie de factores que pueden ser considerados de importancia sustancial para la integración social del colectivo de mujeres inmigrantes. No obstante, hemos de tener en cuenta que no se trata de examinar la realidad de la integración como algo estático, sino como un factor dinámico que, además, no depende sólo de la población inmigrante, pues todos somos actores del mismo, tal y como señala Carbonell (2005, p. 76):

La integración debe verse más como un proceso que como un punto de llegada. Un proceso de liberación colectiva de los mecanismos de exclusión vigentes, en el que todos participamos activa o pasivamente y en el que tenemos nuestras responsabilidades.

En nuestro caso, la realidad encontrada puede definirse por los siguientes rasgos:

- Las mujeres inmigrantes tienden a relacionarse con otras personas. Es relativamente bajo el porcentaje de personas que no establecen relaciones con nadie tras la llegada a nuestro país. Afirman, además, las mujeres inmigrantes que se relacionan no sólo con las personas de sus países de procedencia, sino también con personas autóctonas. Los lugares más frecuentados para establecer relaciones son los mismos que suelen utilizar en sus propios países de origen: domicilios particulares y espacios públicos.
- La reagrupación familiar es una aspiración sentida por las mujeres inmigrantes. Los hijos parecen ser la primera prioridad cuando la reagrupación se expresa como expectativa. Cuando se pregunta si ha habido ya algún tipo de reagrupación familiar aparecen los hijos o la pareja. Para estas opciones de reagrupación no influyen factores como el tipo de vivienda, la propiedad de la misma o los metros cuadrados de que se disponga o la provincia en la que se resida. Si parece que existe un deseo de reagrupación familiar más amplio, que abarca a hermanos y a primos, cuando las disponibilidades económicas, expresadas por el nivel de ingresos, de las mujeres inmigrantes son mayores.
- El regreso al país de origen es un objetivo decidido para alrededor de un tercio de las mujeres de nuestro estudio. Una proporción similar ha decidido no volver a su país, mientras que el resto condiciona esa decisión a importantes cambios en su propia vida o en la situación de su propio país.
- Siete de cada diez mujeres de nuestro estudio creen que su situación económica o profesional, o ambos aspectos a la vez, ha mejorado con respecto a antes de tomar la decisión de emigrar. Poco más de una de cada diez está en el caso contrario: ha empeorado su situación económica y/o profesional. Casi dos de cada diez afirman que la emigración no ha supuesto ningún cambio en su situación económica ni en la profesional. Como puede verse, la percepción sobre la evolución de la situación personal es bastante favorable y esperanzadora. Por otra parte, la mayoría de las mujeres creen que se han producido cambios en su forma de alimentarse o de emplear el tiempo

libre, pero los porcentajes bajan sensiblemente cuando preguntamos por cambios producidos en las relaciones con sus personas más cercanas (hijos, pareja, parientes).

- Los problemas más señalados por las mujeres de nuestro estudio tienen que ver con la situación laboral o económica: encontrar trabajo o mejorar económica o profesionalmente. No obstante, también alcanzan porcentajes elevados la reagrupación familiar y la regularización de su situación. Es muy probable que las fechas en que se llevó a cabo el trabajo de campo de este estudio influyan en esta última respuesta.
- La participación en asociaciones es muy baja. No obstante, sí puede hablarse de una cierta selección a la hora de elegir en qué tipo de asociaciones se participa. Podemos encontrar un balance de altibajos con un predominio claro de los puntos bajos, con porcentajes inferiores al 1 % en varias facetas del asociacionismo, pero con presencia de crestas como la definida por la participación en asociaciones específicamente constituidas por y para las personas inmigrantes (con porcentajes cercanos al diez por ciento) y, a una distancia considerable, en asociaciones religiosas y en asociaciones de padres y madres de alumnos (3,5 %).

CAPÍTULO 5

VIOLENCIA Y DISCRIMINACIÓN

El Observatorio Europeo del Racismo y la Xenofobia que publica la Agencia de la Unión Europea con sede en Viena, pone de manifiesto que la sociedad española se está haciendo cada vez más intolerante con los inmigrantes y da cuenta de la asociación que para muchos ciudadanos españoles se hace evidente entre inmigración, delincuencia y actitudes fundamentalistas.

En el Observatorio se da cuenta también de la ausencia de datos públicos oficiales sobre violencia racista en España, lo que se explica porque *“el Código Penal español no identifica específicamente a la violencia racista como un delito independiente”*. Los únicos datos que la Guardia Civil suministró para este informe son los que nos dicen que en el año 2000 se registraron 61 ataques racistas (33 de violencia física, 12 de daños a la propiedad y 16 de insultos y amenazas) y en 2001, 66 (37 de violencia física, 14 de daños a la propiedad y 15 de insultos y amenazas). Por su parte, la organización humanitaria SOS Racismo informó de 53 ataques en 2001, 75 en 2002 y 55 en 2003.

El horizonte que propone el incremento del flujo migratorio no es el de una reducción de los efectos sociales de adaptación, sino el de un mayor agravamiento de la situación y la progresiva desestabilización del cuerpo social por la concurrencia de diversidad de formas de vida y sobre todo por la situación de penuria frente al trabajo.

La acomodación cultural a la sociedad a la que se llega en la mayor parte de las ocasiones se hace a través del trabajo, sin embargo, en el caso de la inmigración en general y de las mujeres en particular es especialmente precaria, lo que posibilita el mantenimiento de usos y costumbres precedentes y la adopción lenta de nuevas formas de relación social, acordes con las características que la sociedad receptora tiene. Con demasiada frecuencia puede constatararse que las mujeres inmigrantes en Europa reproducen en los primeros años de su estancia la forma de vida que llevaban en sus países de origen. Esto es debido, en gran parte, a un ajuste a veces insuficiente o nulo que las hace depender de sus familiares varones para todo lo relacionado con el espacio público. Recurrir a espa-

cios de seguridad en lo personal frente a la incertidumbre de la nueva situación sería una apreciación lógica, pero a ella habría que sumar la ausencia de canales socializadores rápidos como el escape o nulo manejo del idioma, carencias en la competencia lectora, suspicacia y recelo ante parámetros culturales que suponen un replanteamiento de sus valores tradicionales, sociedades europeas cuya rentabilidad pasa por el individualismo frente a las sociedades cohesionadas en base a una solidaridad mecánica...

Cuando las condiciones de acomodación de las personas de origen inmigrante son difíciles y escasas, el riesgo aumenta, al desencadenarse situaciones de aislamiento dentro del propio grupo cultural. Esta situación se encuentra aún más patente en aquellos grupos en los que la cultura dominante es la patriarcal, marcada por la tradición religiosa y por los modelos de discriminación que ya operaban en su país de origen.

El aislamiento y la dependencia del núcleo familiar masculino y su incapacidad para relacionarse con el exterior cronifica el mecanismo *desadaptador*.

En España esta situación se aprecia desde hace pocos años, y atañe particularmente a las mujeres cuya lengua materna no es el español, siendo similar a lo que ocurre en otros países europeos, como ocurre con la inmigración magrebí y turca en Bélgica, en la que muchas mujeres procedentes de zonas rurales eran analfabetas en su propia lengua, y a veces incluso apenas hablaban un dialecto de su región, agudizando la dependencia de sus compañeros para todo lo relacionado con la vida cotidiana y los asuntos legales.

La OIT ha venido produciendo numerosos convenios y recomendaciones con el fin de proteger, desde la perspectiva institucional, de los casos de violencia y discriminación. Sin embargo, se trata de un fenómeno de naturaleza tal que las medidas de orden legal formal son a menudo poco operativas porque en la mayor parte de los casos se desarrollan de manera “oculta” y no perceptibles a los ojos de los que deben garantizar que el trato justo y equilibrado se produzca tanto en el ambiente público - laboral, profesional... - como en el privado, la familia.

5.1 DISCRIMINACIÓN Y VIOLENCIA: MARCO CONCEPTUAL

Aunque las formas en las que puede ejercerse violencia son plurales y afectan a la integridad de la persona en su totalidad, cabe reseñar que, convencionalmente (al menos para el análisis) hay un grado que separa la discriminación de la violencia.

Discriminación se refiere fundamentalmente a la desigualdad de trato producida por razón de la diferencia de etnia, raza, sexo.... Esta diferenciación sustenta una distinta posición en la estructura social y, por lo tanto, una modificación lesiva de la igualdad de oportunidades y a la vez una injusta posición respecto al reparto de la riqueza.

El fenómeno de discriminación o exclusión (o ambos) supone además la *inferiorización* del otro, lo que se exalta en una absoluta e irreducible diferencia cultural (no racial) de este último con el yo colectivo.

El contenido de esta discriminación queda claramente plasmado en el argumento de Luca Cavalli-Sforza, cuando afirma: *“La tendencia a descalificar a la gente sobre la base de su raza, es profundamente injusta e incorrecta ya que las razas no existen y, por lo tanto, el concepto de raza humana resulta totalmente arbitrario. Detesto la palabra raza porque se le identifica con la superioridad y la inferioridad de los pueblos, superioridad e inferioridad que de ninguna manera son biológicas sino culturales”* (citado por Verena Stolcke, 1993).

Cuando se trata de un colectivo de mujeres que reúne a la vez la característica de ser inmigrantes y el ámbito laboral vinculado a los servicios de proximidad, están coincidiendo elementos que ya de por sí, o aisladamente, desencadenan situaciones de discriminación, y que tomadas en su conjunto pueden potenciar su gradiente para generar discriminación.

El desencadenante violento se instrumenta sobre la discriminación, esto es, sobre la falta de consideración y trato justo. Ya no es sólo el alejamiento peyorativo sino que implica una reacción de carácter físico o moral que argumenta la separación.

Para Wieviorka¹³, la ruptura igualitaria radica fundamentalmente en que las sociedades tradicionales se relacionaban mediante el principio de desigualdad; mientras que la sociedad moderna está basada en el principio estructurante de la igualdad. La violencia, como valor, rompe con el principio altamente valorado por la ideología moderna por la que todos los ciudadanos de una nación son iguales ante la ley y gozan de los mismos derechos individuales.

Tal consideración se halla en el origen mismo de la violencia y del racismo, en cuanto que conduce a la necesidad de explicar y justificar lo que en una sociedad basada en el principio estructurante de la desigualdad no era necesario ni explicar ni justificar: el carácter inevitable de la jerarquía económica, sociocultural y política establecida.

Explicitar la variada forma y etiología que puede adoptar la violencia o la discriminación supone considerar de manera global la patología de la relación social, si bien, referida a la circunscripción laboral, podría resumirse del siguiente modo:

Aislamiento: cuando se impide cualquier medio de relación social o cultural que no sea de origen igual al de la mujer inmigrante.

Amenazas: ejercidas para impedir la autonomía y capacidad de decisión en todos los aspectos sociales y especialmente en lo que respecta a la legalización del estado migratorio.

Intimidación: mediante la acción sobre propiedades, pertenencias o bienes importantes del país de origen de la víctima, tales como recuerdos o papeles legales. Consiste también en destruir los pape-

¹⁴ Wieviorka, Michel. 1998. *Le racisme, une introduction*. París: La Découverte/Poche.

les necesarios en este país como un pasaporte, la tarjeta de residencia, el seguro médico o el permiso de conducir.

Manipulación sobre su ciudadanía o residencia: ejercida cuando se retiran o sustraen documentos que afectan a la identificación o de residencia de la inmigrante.

Abuso económico laboral: cuando se remunera de forma manifiestamente injusta, o se priva de los derechos laborales, del descanso necesario o se dota de condiciones de trabajo perniciosas

Abuso emocional: mediante la utilización de expresiones humillantes

Explotación de los hijos: ejercida mediante la utilización coercitiva de los hijos o familiares indefensos para impedir la intervención de los órganos e instituciones de garantía del país de acogida

Las características expresadas tienen un ámbito que, en lo que respecta a este informe, está acotado desde la perspectiva del género, pero también desde el marco de la relación laboral al tratarse de un colectivo cuya prestación es en servicios de proximidad. Estas concreciones infieren algunos elementos que revelan diferencias a la hora de interpretar el fenómeno.

En primer lugar, el espacio geográfico, Castilla y León, no tiene una estructura social tan avanzada como la mayoría de los países europeos industrializados a los que en muchas ocasiones se refieren los organismos internacionales. Cuenta aún con formas de relación asentadas en sociedades tradicionales, semejantes a las de las sociedades de origen del grupo de inmigración americano. Algunas de ellas son el precedente histórico de usos y costumbres en vigor en la América de habla hispana.

En segundo lugar, el manejo del idioma no encierra obstáculo para comunicarse, para leer, para la relación con la administración, etc. Y, por último, los niveles de formación de las mujeres inmigrantes de Suramérica son superiores a los de los hombres.

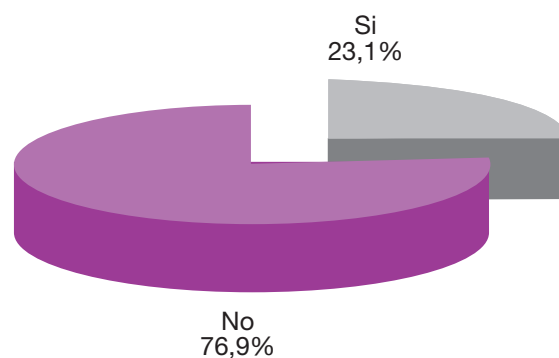
5.2 AUTOPERCEPCIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN

La dinámica segregadora se enriquece con una referencia de obligado tránsito a la hora de encuadrar el fenómeno discriminador o violento. Se trata de la componente emocional que tiene adscrita todo el complejo proceso. Si hay elementos no visibles, pero operativos, es porque una gran parte de él es subjetivo y por lo tanto inscribible sólo en el ámbito emocional. Se percibe, se siente aunque no existan pruebas formales de ello. Es sabida la capacidad de los seres humanos para aprehender la realidad de las relaciones sociales, sea formal o sea conceptual, y de aquí que el desencadenante más lesivo y más difícilmente constatable es el que acontece en el ámbito de lo anímico. Por ello, la auto percepción de discriminación o de la violencia tiene un especial sentido, al que debe prestársele toda la atención, máxime cuando las medidas de protección legal se fundamentan en lo puramente formalizado. Sentir temor, miedo o pavor es subjetivo,

como lo es también sentir fe, confianza o apoyo, algo que en muchas ocasiones es difícilmente demostrable para los otros.

La percepción de discriminación está relacionada con otros valores sociales que el sujeto considera necesarios para mantener un equilibrio en sus relaciones. No puede obviarse que en muchas ocasiones la “sensibilidad” para sentirse discriminado” tiene un fuerte entronque con un desarrollo ineficiente de algunas facetas de la propia personalidad. No obstante los datos arrojan un balance que señala la percepción de desequilibrio hacia la discriminación cercana a un cuarto de la población femenina inmigrante.

Gráfico 5.1. Autopercepción de la discriminación



La caracterización del colectivo inmigrante permitirá avanzar en el grado de conocimiento de los cauces por los que discurre, en principio, la acción discriminatoria. En España, la edad, la formación y los países de origen de inmigración conforman una heterogeneidad que no permite ser tratada de manera global, aconsejando, más bien, el tratamiento pormenorizando en cada uno de estos aspectos.

La edad más crítica para señalar discriminación se sitúa entre los 27 y los 34 años. Sin embargo, la información que nos proporciona la distribución de la percepción de “no discriminación” es mucho más homogénea, lo que nos indica el esencial papel que juega junto con la edad la toma de conciencia para poder definir su situación. Las mujeres más jóvenes, o no definen, o no perciben discriminación, mientras que en el estrato intermedio y en el de mayores de 43 años, pueden hacer un juicio sobre su situación, y de ellas el grupo de 28 a 34 se manifiesta y a la vez se decanta como el que más discriminado se siente.

Tabla 5.1. Autopercepción de la discriminación por grupos de edad

	No %	Sí %	Total %
De 16 a 27 años	80	20	100
De 28 a 34 años	72,3	27,7	100
De 35 a 42 años	79,2	20,8	100
De 43 a 65 años	78,9	21,1	100

Fuente: elaboración propia

En ese grupo es importante resaltar el porcentaje que representan las solteras y casadas con pareja de nacionalidad española.

Tabla 5.2. Autopercepción de la discriminación por grupos de edad y estado civil actual

	Estado Civil Actual						Total %
	Soltera %	Pareja de nacionalidad española %	Pareja en España de nacionalidad no española %	Pareja fuera de España de nacionalidad no española %	Viuda %	Separada divorciada %	
De 16 a 27	60	1,5	32,3	6,2			100
De 28 a 34	44,7	9,6	37,3	3,6		4,8	100
De 35 a 42	31,2	9,1	33,7	11,7	1,3	13	100
De 43 a 65	15,8	7,9	31,5	23,7	7,9	13,2	100
Representación	37,2	7,3	33,9	11,3	2,3	8	100

Fuente: elaboración propia

A la vez que también en ese grupo, junto con el de 43 a 65 de edad, es significativo el hecho de que el nivel de estudios, cuya distribución por grupos de edad se muestra a continuación, no establece diferencias significativas en cuanto a la percepción de discriminación manifestada a través de las respuestas ofrecidas por las 303 mujeres de la muestra.

Tabla 5.3. Autopercepción de la discriminación por grupos de edad y nivel de estudios cursados

	Nivel de estudios cursados					Total
	Ninguno %	Primarios %	Secundarios %	Superiores %	Ocupacionales %	
De 16 a 27 años	3,1	21,5	60,0	9,2	6,2	100,0
De 28 a 34 años	3,6	18,1	49,4	24,1	4,8	100,0
De 35 a 42 años	1,3	35,1	39,0	20,8	3,9	100,0
De 43 a 65 años	5,3	32,9	40,8	18,4	2,6	100,0
Total	3,3	26,9	46,8	18,6	4,3	100,0

Fuente: elaboración propia

En cuanto a la procedencia cabría señalar dos focos entre los que principalmente habría que situar la percepción de la discriminación: serían los de las mujeres centroamericanas y sudamericanas. Resalta especialmente el nivel de presencia de las mujeres africanas, donde el grupo que pertenece a países fuera del Magreb es notoriamente bajo.

Tabla 5.4. Autopercepción de la discriminación por intervalo de edad y agrupación de países

	Agrupación de países					Total %
	Centroamérica %	Europa no U.E. %	Magreb %	Resto África %	Sudamérica %	
De 16 a 27 años	26,2	20,0	21,5	0,0	32,3	100,0
De 28 a 34 años	25,3	16,9	10,8	3,6	43,4	100,0
De 35 a 42 años	26,0	18,2	15,6	2,6	37,7	100,0
De 43 a 65 años	31,6	19,7	6,6	1,3	40,8	100,0
Total	27,2	18,6	13,3	2,0	38,9	100,0

Fuente: elaboración propia

En la siguiente tabla puede observarse cómo los porcentajes de percepción de la discriminación son esencialmente idénticos atendiendo a la agrupación de nacionalidades empleada en la tabla anterior (salvo en el caso de las mujeres africanas no pertenecientes a la zona del Magreb, cuya presencia en la muestra, por otra parte, es muy reducida).

Tabla 5.5. Autopercepción de la discriminación por agrupación de países

	Agrupación de países				
	Centroamérica %	Europa no U.E. %	Magreb %	Resto África %	Sudamérica %
No	79,2	75,0	80,5	66,6	77,8
Sí	20,8	25,0	19,5	33,4	22,2
Total	100	100	100	100	100

Fuente: elaboración propia

En la siguiente tabla, donde los porcentajes se han calculado por columnas y no por filas, podemos observar que el grado de conocimiento del español no supone un elemento que combata, por sí mismo, la discriminación. No obstante, si nos fijamos en la categoría con más representantes –“entiende, habla y escribe sin dificultad”– que es, a su vez, la que corresponde a un mayor conocimiento del español, veremos que en ella es mayor la proporción de las mujeres que afirman no haber sido objeto de discriminación (en concreto un 57,2%) frente a las que sí declaran haber sido discriminadas (un 42,8%).

Tabla 5.6. Autopercepción de la discriminación atendiendo al grado percibido de conocimiento del español

	No %	Sí %
Entiende, habla y escribe sin dificultad	77,5	76,8
Entiende, habla sin dificultad	9,0	13,9
Entiende, pero no habla bien	10,0	8,6
Entiende muy poco	3,0	,7
No entiende casi nada	0,5	
Total	100,0	100,0

Fuente: elaboración propia

En el resto de categorías relacionadas con el conocimiento del idioma encontramos unos porcentajes de respuestas variables, pues en algunas predominan los porcentajes de mujeres no discriminadas y, en otros, los de mujeres discriminadas. Así, por ejemplo, las mujeres que entienden y hablan sin dificultad, pero no escriben correctamente el castellano han sufrido discriminación en el 53,8 % de los casos, pero el porcentaje baja al 42,4 % en el caso de aquellas mujeres que entienden el español, pero no lo hablan bien.

Para interpretar correctamente los datos anteriores hay que tener en cuenta que las mujeres del estudio están respondiendo de acuerdo con su propia percepción del conocimiento del español. Es, pues, una respuesta subjetiva y en ella se manifiesta la auto percepción del dominio del español.

Estamos hablando de discriminación y en nuestro discurso es preciso tener en cuenta la descripción que hace Manuel Delgado (2005, p. 55) de la discriminación:

La discriminación se produce cuando un grupo humano se ve sometido a un trato diferenciado, que le impide acceder a ciertos ámbitos o que le deja participar en condiciones desventajosas. La discriminación es el mecanismo encargado de asegurar que la inferioridad moral atribuida a una comunidad tenga una correspondencia en el plano de las relaciones sociales. Puede tener diversas expresiones: menos salarios por un mismo trabajo, menos oportunidades de encontrar un puesto de trabajo o una vivienda dignos, más dificultades dentro del sistema social, obstáculos en la promoción profesional, una orientación escolar tendenciosa y restrictiva, etc.

El mayor o menor tiempo de estancia en nuestro país puede considerarse como una variable influyente a la hora de percibir o no algún tipo de discriminación. Dos explicaciones pueden utilizarse a priori, si bien ambas marcan direcciones contrarias.

Por un lado, puede entenderse que un mayor tiempo de estancia en el país hace posible un mayor grado de integración, de “entrenamiento” de la sociedad receptora en las relaciones con minorías diferentes desde el punto de vista cultural, y de equipamiento en estrategias por parte de los integrantes de los grupos minoritarios que hagan más difícil la existencia de situaciones efectivas de discriminación.

Por otro lado, puede considerarse, por mera lógica temporal, que cuanto más tiempo lleve una persona en nuestro país, más posibilidades tiene de experimentar una situación de discriminación, pues aumentan las ocasiones y momentos de relación con aquellas personas diferentes en el plano social.

Los resultados obtenidos en nuestro estudio se acercan más a esta segunda explicación, pues sólo las mujeres inmigrantes que han llegado ya en el siglo XXI a nuestro país son las que contestan mayoritariamente de forma negativa a la pregunta de si han percibido algún tipo de discriminación. Así, de las seis categorías establecidas según el año de llegada a España – en 1990 y años anteriores, de 1991 a 1995, de 1996 a 2000, de 2001 a 2002, de 2003 a 2004 y en 2005 -, las mujeres incluidas en las tres más antiguas y, por tanto, las que llevan más tiempo en nuestro país, son las que dicen haber percibido mayores porcentajes de discriminación: 66,7%, 58,8% y 53,0%.

Puede observarse la tendencia a mantener la relación directa entre mayor porcentaje de percepción de discriminación y mayor tiempo de estancia en España. Así, las que llegaron en los años 2001 y

2002 bajan su percepción de la discriminación hasta el 42,4%. Los porcentajes continúan bajando con los grupos llegados en 2003 y 2004 y en 2005, pues se sitúan en 37,3 y 28,9.

Tabla 5.7. Autopercepción de la discriminación atendiendo a los años de estancia en España

	No %	Sí %	NS/NC %	Total %
Antes de 1990	33,3	66,7		100
1991-1995	41,2	58,8		100
1996-2000	43,9	53,0	3,1	100
2001-2002	53,5	42,4	4,1	100
2003-2004	61,3	37,3	1,4	100
2005	65,8	28,9	5,3	100

Fuente: elaboración propia

En el ámbito de las cuestiones laborales, la formalización del contrato de trabajo, en cualquiera de sus modalidades, se presenta como un cauce suficiente para canalizar la percepción de discriminación. Según los datos que manejamos (tabla siguiente), la mayor percepción de discriminación se encuentra ligada a la posesión de un contrato de trabajo. Esta característica puede asentarse bajo la idea de que el contrato protege, el estado ampara a los trabajadores que tienen una relación formalizada y, por lo tanto, son más capaces de expresar cualquier matiz de discriminación frente a trabajadores que, por no tener su situación laboral consolidada, se preocupan más por lograr un contrato de trabajo o por la formalización del mismo.

Tabla 5.8. Autopercepción de discriminación según la relación laboral

		Tiene contrato laboral		Total
		No	Sí	
¿Se ha sentido discriminada?				
No	Recuento	51	91	142
	% de columna	79,7	75,8	77,2
Sí	Recuento	13	29	42
	% de columna	20,3	24,2	22,8
Total	Recuento	64	120	184
	% de columna	100,0	100,0	100,0

Fuente: elaboración propia

En este sentido, y como dato de carácter complementario, debemos indicar que los distintos ámbitos de procedencia no muestran diferencias significativas en su distribución con respecto al hecho de tener o no contrato laboral. Todas las categorías oscilan alrededor de un tercio de las mujeres que están en posesión del contrato laboral, aunque las magrebíes están en un porcentaje inferior (26,0 %).

Tabla 5.9. Autopercepción de la discriminación atendiendo a la situación laboral actual y a la agrupación de países de procedencia

	Centroamérica %	Europa no U.E. %	Magreb %	Resto África %	Sudamérica %
Trabaja en la actualidad					
Con contrato	12,9	19,4	14,0	0,0	20,8
Sin contrato	34,4	35,8	26,0	37,5	32,2
No trabaja en la actualidad	52,7	44,8	60,0	62,5	47,0
Total	100	100	100	100	100

Fuente: elaboración propia

Si nos centramos en la columna de la respuesta “No” las variaciones que se producen en las distintas categorías (a excepción del grupo de mujeres africanas ajenas al Zagreb, cuya presencia en la muestra es muy reducida) no son demasiado relevantes, pues van del 12,9 % de las centroamericanas al 20,8% de las sudamericanas.

Hay que tener en cuenta la importancia de la situación de regularidad laboral en la construcción de la identidad de la persona inmigrante. Giménez (2003, p. 107) afirma:

Para el inmigrante las consecuencias de la irregularidad son varias e importantes: psicológicamente crea insatisfacción, miedo y perplejidad; impide alquilar un piso o abrir una cuenta bancaria; dificulta, cuando no imposibilita, el acceso a recursos públicos (sociales, sanitarios, educativos). La irregularidad conduce a la invisibilidad social y coloca al inmigrante en una situación de vulnerabilidad y explotación.

Una valoración muy similar de la situación de irregularidad laboral nos la proporciona Segura (2003):

En relación con la inserción en el mercado de trabajo, la movilidad social y los riesgos de exclusión social, hay que tener en cuenta que el principal problema consiste precisamente en la situación irregular en la que se encuentran un elevado número de trabajadores inmigrantes. Como mano de obra ilegal, se integran en la economía sumergida, reforzando las tendencias excluyentes propias de toda situación irregular en el mercado de trabajo.

El estudio indica además que la precariedad laboral de los inmigrantes hace que les resulte más difícil escapar de la presión de los empleadores, que además de bajo salario suman condiciones de trabajo entre las que figuran una ampliación no justificada de la jornada de trabajo y una reducción de los periodos de descanso.

Diferentes trabajos han puesto de manifiesto la necesidad de tener en cuenta el origen de las mujeres inmigrantes a la hora de analizar las características de su situación. Así, Carmen Gregorio (1998) afirma que un primer aspecto que hay que tener en cuenta es la relación numérica que se produce con respecto a la zona de origen de la inmigración, pues en algunos ámbitos las mujeres superan a los hombres y en otros casos, más frecuentes, la situación es la inversa. Así, las mujeres filipinas superan a los hombres de esa nacionalidad en nuestro país, pero sucede lo contrario con la inmigración marroquí. Más equilibradas en cuanto a proporción por sexos se presentan las inmigraciones de Colombia, Perú, República Dominicana o China, según afirma esta autora.

Por otra parte, tanto el género como la condición de la identidad de mujer inmigrante y mujer trabajadora tienen que ver con la historia de una sociedad determinada, con la ideología imperante, con el sistema económico y con la organización política (Moore, 1991).

Es preciso tener en cuenta algunas críticas realizadas por determinados investigadores (Maya y Martínez, 2002) con respecto a la realización de estudios basados en grupos étnicos que aparecen delimitados por los investigadores. Estos autores llaman la atención sobre la importancia de la definición y análisis del concepto de comunidad cultural de origen y creen que se producen limitaciones

debidas a la utilización de categorías culturales muy amplias y poco significativas, que obvian la existencia de subgrupos y diferencias interindividuales. En nuestro estudio no hemos realizado esa profundización en el establecimiento de categorías de origen, hecho este que podría acercarnos a un mayor conocimiento de la discriminación percibida por las mujeres inmigrantes.

Pese a las consideraciones expuestas, los resultados obtenidos en nuestro estudio, sin embargo, muestran que las situaciones de discriminación que sufren las mujeres inmigrantes que viven en nuestra región no obedecen al ámbito de procedencia de estas mujeres. Así, una vez clasificadas por su zona de origen las mujeres de nuestro estudio en seis categorías – Asia, Centroamérica, países de la Europa no comunitaria, países del Magreb, países del resto de África (una vez excluido el Magreb), y Sudamérica –, encontramos en casi todas ellas porcentajes similares de mujeres que manifiestan haber sufrido alguna situación de discriminación.

Así, en cuatro de las categorías, una proporción aproximada de seis de cada diez mujeres dice no haber sufrido situaciones de discriminación, mientras que las otras cuatro responden afirmativamente a esta cuestión. No se encuentra, pues, relación significativa entre la zona del mundo de procedencia y el hecho de haber experimentado situaciones de discriminación.

No pueden considerarse excepciones a este criterio el hecho de que haya dos categorías que no presenten esta coincidencia de resultados: entre las mujeres asiáticas no hay ninguna que afirme haber experimentado la discriminación y, sin embargo, las africanas no magrebíes manifiestan haberla sufrido en una proporción de tres de cada cuatro. Sin embargo, el tamaño de la muestra correspondiente a cada una de estas categorías no asegura la representatividad de la misma y, por tanto, la validez de los resultados.

La duración de la jornada puede marcar otro de los desencadenantes para que cristalice el sentimiento de discriminación.

Tabla 5.10. Autopercepción de la discriminación según el número de días trabajados

		¿Se ha sentido discriminada?		Total
		No	Sí	
Días desde fecha comenzó a trabajar hasta 01/06/2005				
[0-90)días	Recuento	33	6	39
	% de Días desde fecha comenzó a trabajar hasta 01/06/2005	84,6	15,4	100,0
	% de Se ha sentido discriminado	14,2	8,6	12,9
(91-180)días	Recuento	47	12	59
	% de Días desde fecha comenzó a trabajar hasta 01/06/2005	79,7	20,3	100,0
	% de Se ha sentido discriminado	20,2	17,1	19,5
(181-365)días	Recuento	45	17	62
	% de Días desde fecha comenzó a trabajar hasta 01/06/2005	72,6	27,4	100,0
	% de Se ha sentido discriminado	19,3	24,3	20,5
(+365)días	Recuento	75	24	99
	% de Días desde fecha comenzó a trabajar hasta 01/06/2005	75,8	24,2	100,0
	% de Se ha sentido discriminado	32,2	34,3	32,7
NC	Recuento	33	11	44
	% de Días desde fecha comenzó a trabajar hasta 01/06/2005	75,0	25,0	100,0
	% de Se ha sentido discriminado	14,2	15,7	14,5
Total	Recuento	233	70	303
	% de Días desde fecha comenzó a trabajar hasta 01/06/2005	76,9	23,1	100,0
	% de Se ha sentido discriminado	100,0	100,0	100,0

Fuente: elaboración propia

En el sentimiento de discriminación necesariamente influye la experiencia y la comparación entre situaciones. De esta manera es posible explicar el avance de la percepción de la discriminación conforme va avanzando el tiempo de trabajo. Con las de un año trabajado la percepción alcanza el nivel más alto (15,7%) de los que se contabilizan dentro del fenómeno de la discriminación.

Otra fuente de la que es posible extraer influencia de la discriminación es la relación que guarda con el nivel remunerativo. El intervalo medio de la remuneración es la zona las proclive a la sentirse discriminado. Sociológicamente es un grupo que corresponde con niveles de empleo medios de las características de empleo respecto a las cualificaciones y a la formación lo que da acceso a mayores niveles de información a que el grupo social de pertenencia sea un grupo de amparo que propicia más el ambiente de denuncia de situaciones de desigualdad.

Tabla 5.11. Autopercepción de la percepción de discriminación según el nivel de ingresos mensuales

		¿Se ha sentido discriminada?		Total
		No	Sí	
Nivel de ingresos mensuales				
Menos 300 €	Recuento	34	8	42
	% de Nivel de ingresos mensuales	81,0	19,0	100,0
	% de Se ha sentido discriminado	23,8	19,5	22,8
301 a 490 €	Recuento	38	8	46
	% de Nivel de ingresos mensuales	82,6	17,4	100,0
	% de se ha sentido discriminado	26,6	19,5	25,0
491 a 620 €	Recuento	49	11	60
	% de Nivel de ingresos mensuales	81,7	18,3	100,0
	% de Se ha sentido discriminado	34,3	26,8	32,6
621 a 1000 €	Recuento	19	13	32
	% de Nivel de ingresos mensuales	59,4	40,6	100,0
	% de Se ha sentido discriminado	13,3	31,7	17,4
Más 1000 €	Recuento	3	1	4
	% de Nivel de ingresos mensuales	75,0	25,0	100,0
	% de Se ha sentido discriminado	2,1	2,4	2,2
Total Recuento		143	41	184
		77,7	22,3	100,0
		100,0	100,0	100,0

Fuente: elaboración propia

En definitiva, la percepción de discriminación se distribuye por situaciones de amplia y compleja etio-
logía y tiene un desarrollo diverso. En su caracterización actual, en cuanto al caso de la mujer tra-
bajadora en los servicios de proximidad, no es el problema que más afecta al desarrollo laboral en
la doble condición de mujer y trabajadora, pudiendo distribuirse en la estructura social como un fenó-
meno asimilable a otros que se desarrollan en el conjunto del ámbito del trabajo.

5.3 ÁMBITO DE LA DISCRIMINACIÓN

Los datos que presenta en su informe “Observatorio Europeo contra el Racismo y la Xenofobia” hecho público el 24 de noviembre de 2005 ponen de manifiesto que España es uno de los países de la UE donde los extranjeros y las minorías étnicas viven en espacios más pequeños y superpoblados, en condiciones insalubres y con infraestructuras insuficientes.

Destaca el Observatorio el esfuerzo de algunas comunidades autónomas para distribuir adecuadamente la oferta educativa y la distribución del número de alumnos inmigrantes entre centros públicos y concertados.

Con respecto al acceso a la vivienda, destaca el Observatorio el trato diferente que reciben los inmigrantes por parte de los propietarios, menos propensos a alquilar o vender sus casas a este tipo de clientes. El informe cita un experimento realizado en Valencia y en Alicante, según el cual cuatro de cinco agencias inmobiliarias ofrecieron sistemáticamente menos viviendas a clientes inmigrantes que a clientes de origen español.

En el terreno laboral, los colectivos discriminados tampoco salen mucho mejor parados. Los inmigrantes están agrupados de manera desproporcionada en las categorías laborales más bajas. En España, de los trabajadores latinoamericanos inscritos en la Seguridad Social en enero de 2004, el 30% no tenía estudios y el 14% estaba empleado como trabajador doméstico. En cambio, entre los trabajadores extranjeros de origen europeo, sólo el 10% no tenía formación y apenas un 0,06% de ellos era empleado doméstico.

El estudio indica además que la precariedad laboral de los inmigrantes hace que les resulte más difícil escapar de la presión de los empleadores, que además de bajo salario se suman condiciones de trabajo entre las que se alarga la jornada de trabajo y se acorta los periodos de descanso.

Según los datos recogidos en nuestro trabajo de investigación “*Mujer inmigración y servicios de proximidad*”, del que se han extraído los datos de este informe, la percepción de discriminación es alta en el trabajo, media en la vivienda y en los lugares públicos y baja en la sanidad.

Tabla 5.12. Ámbito de la discriminación

	% columna
Discriminación percibida	
en el trabajo	51,6
en la vivienda	34,0
en lugares públicos	32,7
en la sanidad	9,4
en la escuela	11,9
en las tiendas	16,4
Total	100,0

Fuente: elaboración propia

Entre las posibles circunstancias que contribuyen a explicar la alta percepción de discriminación debe considerarse la desadecuación de las cualificaciones con el cometido real del trabajo que se realiza. La calidad del trabajo no solo tiene que ver con las relaciones que pueden establecerse entre la formación

del trabajador con el contenido de la tarea sino las relaciones entre empleador y empleado y el ambiente de trabajo generado a través de esta relación. Ahora, téngase en cuenta que el lugar donde se desarrolla es en la mayoría de las ocasiones el domicilio con lo que la relación de jerarquía laboral bien confundirse con el trato discriminatorio (protector o segregador) de la relación social entre personas.

La correspondencia entre el puesto de trabajo desempeñado y la cualificación que se dispone tiene repercusiones para obtener un óptimo de ajuste, y la adecuación de las aspiraciones personales y profesionales.

Las cifras que se obtiene en el caso de desadecuación entre la cualificación y el puesto desempeñado señalan una mayor percepción de discriminación.

Es complejo desagregar factorialmente los componentes que entran a formar parte de las aspiraciones personales–profesionales, pero cuando se ocupan puestos de trabajos separados de la preparación profesional son generadores de tensión. En el “Diccionario Crítico de las Ciencias Sociales”, Rosario Frías Azcarate pone de manifiesto que entre los factores estresantes en el trabajo esta el *“Conflicto de rol: se produce como consecuencia de la falta de adecuación entre el rol esperado por la organización y los valores que posee el trabajador”*.

La tabla que se presenta a continuación permite cuantificar esta situación, donde encontramos las respuestas de aquellas mujeres que, perteneciendo a la muestra, se encuentran trabajando en la actualidad en nuestro país.

Tabla 5.13. Autopercepción de la discriminación según la adecuación laboral

Adecuación cualificación y puesto trabajo			Total	
			No	Sí
¿Se ha sentido discriminada?	No	% de Adecuación cualificación y puesto trabajo	72,7	84,0
	Sí	% de Adecuación cualificación y puesto trabajo	27,3	16,0
Total			100,0	100,0

Fuente: elaboración propia

En otro orden de cosas, de acuerdo con lo ya expuesto en apartados anteriores, el área geográfica de procedencia no se relaciona significativamente con el hecho de haber sufrido o no algún tipo de discriminación. Sin embargo, si detenemos nuestra mirada en la observación de cada uno de los ámbitos en los que se suele desenvolver la vida cotidiana de las mujeres, sí encontramos diferencias entre las distintas categorías geográficas.

Así, en el acceso a la vivienda, son las mujeres africanas las que afirman haber sufrido discriminación en mayor medida: una de cada cuatro ha experimentado este tipo de discriminación. No sucede lo mismo con las mujeres europeas no comunitarias –procedentes de Europa del Este–, cuya proporción de percepción de discriminación relacionada con la vivienda es significativamente menor.

Las europeas no comunitarias se sienten más discriminadas en el trabajo. Allí es donde se producen más situaciones de discriminación para todos los grupos, independientemente de su origen geo-

gráfico. Otros ámbitos son mucho más “sensibles” al origen de la persona discriminada. Sucede esto en los lugares públicos, en los que son más frecuentes los casos de discriminación de mujeres magrebíes y mujeres sudamericanas, o en los establecimientos comerciales, en los cuales han sufrido un mayor porcentaje de discriminación las sudamericanas.

Los espacios educativos y los sanitarios son los que alojan menor discriminación hacia las mujeres inmigrantes y en estos ámbitos no se producen diferencias significativas según el lugar de origen.

Tabla 5.14. Porcentajes de mujeres que han percibido algún tipo de discriminación distribuidos por ámbitos y atendiendo a la agrupación por países de procedencia

	En el trabajo %	En la vivienda %	En lugares públicos %	En la sanidad %	En la escuela %	En las tiendas %
Centroamérica	18,3	14,0	3,2	4,3	9,8	4,3
Europa no U.E.	25,4	10,5	7,6	3,0		4,5
Magrebí	24,0	24,0	12,0	2,0	4,0	6,0
Resto África	37,5	25,0				12,5
Sudamericana	21,5	13,4	16,9	5,5	4,7	10,1

Fuente: elaboración propia

Para interpretar correctamente los datos de la tabla anterior, es necesario tener en cuenta que las mujeres entrevistadas podían señalar más de una alternativa de respuesta ante la pregunta que ahora nos ocupa. Por ello, los porcentajes de fila y de columna no suman 100%, y cada dato debe entenderse como el porcentaje de mujeres entrevistadas que sufrieron algún tipo de discriminación en el caso que corresponda a la celda en la que se encuentra el valor porcentual.

Como ya hemos señalado con anterioridad, la categoría de mayor frecuencia en el caso del conocimiento del idioma es la de “entiende, habla y escribe sin dificultad”. Si comparamos la evolución de su porcentaje en los distintos espacios en los que puede sufrirse discriminación, nos daremos cuenta de que su peso relativo aumenta en la sanidad y en la escuela – dos de los espacios en los que se sitúa la discriminación en menor medida- y disminuye en las tiendas y en el trabajo.

En la tabla que se ofrece a continuación hemos decidido incluir los porcentajes de columna y no los de fila, aunque los tendremos en cuenta en estos comentarios.

Tabla 5.15. Porcentajes de mujeres que han percibido algún tipo de discriminación distribuidos por ámbitos y atendiendo al grado de conocimiento del español

	En el trabajo %	En la vivienda %	En lugares públicos %	En la sanidad %	En la escuela %	En las tiendas %
Entiende, habla y escribe sin dificultad	76,3	81,6	87,5	92,9	94,4	72,0
Entiende, habla sin dificultad	13,7	6,2	8,3			18,0
Entiende, pero no habla bien	8,8	12,2	4,2	7,1	5,6	
No entiende casi nada	1,4					
Total	100	100	100	100	100	100

Fuente: elaboración propia

La auto percepción del nivel de conocimiento del español no es una variable relevante a la hora de diferenciar entre los distintos espacios en los que las mujeres inmigrantes pueden sufrir discriminación, pues no encontramos resultados con diferencias significativas que muestren una tendencia determinante. No obstante, si ceñimos nuestro análisis a las dos categorías con mayor frecuencia y al espacio en el que se dan más casos de discriminación, nos encontraremos con que en el trabajo las mujeres que “entienden, hablan y escriben sin dificultad” sufren discriminación en un porcentaje menor –en concreto, en un 22,5%– que aquellas que “entienden y hablan sin dificultad” –un 28,5%–. Reiteramos una vez más que estamos trabajando con la valoración del propio conocimiento del español que realizan las propias mujeres inmigrantes.

Menos clara que la relación encontrada entre el año de llegada a España y la percepción de la discriminación es la concordancia entre el espacio en el que se percibe discriminación y la antigüedad de la estancia en nuestro país, pues todas las categorías presentan oscilaciones que no nos permiten encontrar una tendencia efectiva.

No obstante, sí pueden encontrarse diferencias en la consideración de diferentes espacios como más o menos discriminatorios en función de las respuestas de las mujeres consideradas según su año de llegada a España. Así, los porcentajes de percepción de situaciones de discriminación en el trabajo son bastante elevados y se mantienen en torno al 50 % en todas las categorías, excepto en el caso de las mujeres que han llegado en 2005 a nuestro país, algo lógico, pues puede argumentarse que aún han tenido menos ocasiones para exponerse a situaciones de discriminación.

Hay otros espacios que muestran una tendencia a disminuir en las percepciones de discriminación. Nos referimos a los centros sanitarios y a las instituciones educativas. No deja de ser significativo que en estos ámbitos las mujeres recién llegadas no hayan percibido situaciones de discriminación y que la tendencia en ambos casos es que los porcentajes de discriminación percibida vayan disminuyendo a medida que consideremos los grupos con menos tiempo de estancia en nuestro país.

Tabla 5.16. Porcentajes de mujeres que han percibido algún tipo de discriminación distribuidos por ámbitos y atendiendo al año de llegada a España

	En el trabajo %	En la vivienda %	En lugares públicos %	En la sanidad %	En la escuela %	En las tiendas %
Antes 1990	50,0	25,0	50,0	25,0	25,0	75,0
1991-1995	50,0	20,0	60,0	20,0	20,0	10,0
1996-2000	51,4	45,7	14,3	5,7	11,4	2,9
2001-2002	45,7	34,8	37,0	13,0	13,0	8,7
2003-2004	56,4	30,9	30,9	7,3	9,1	27,3
2005	33,3	16,7	41,7			16,7

Fuente: elaboración propia

Nuevamente, para interpretar correctamente los datos de la tabla anterior, es necesario tener en cuenta el carácter de respuesta múltiple de esta cuestión, como ya mencionamos con anterioridad. Así, una vez más, en esta tabla cada dato debe entenderse como el porcentaje de mujeres entrevistadas que sufrieron algún tipo de discriminación en el caso que corresponda a la celda en la que se encuentra el valor porcentual.

5.4 MOTIVOS DE LA DISCRIMINACIÓN

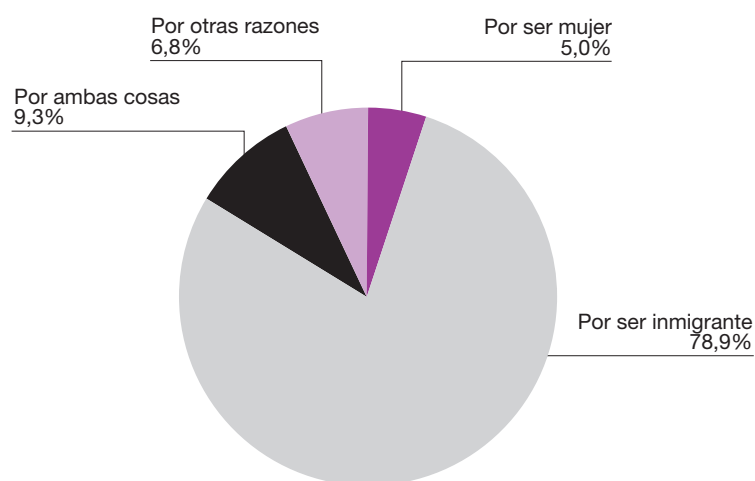
El desencadenante discriminatorio en el caso de las mujeres inmigrantes se convierte en un obstáculo de difícil resolución para afrontar *la nueva* situación laboral profesional y personal a la que deben hacer frente.

Estructuralmente, configuran una fuerza laboral joven, sobre las que recaen en gran parte la responsabilidad del hogar, la compañía y la custodia de niños y ancianos en España; tareas que, por otra parte, las mujeres españolas les han ido dejando.

La confluencia de la doble condición es percibida no de una manera aislada sino de una manera holística, pero haciendo recaer la mayor parte del peso de la discriminación sobre la condición de inmigración porque sobre ella se instrumenta un mecanismo de progreso para las mujeres autóctonas que ahora pueden dejar el trabajo doméstico para acceder a un espacio del mercado laboral dotado de mejores condiciones y puestos de trabajo más representativos desde la perspectiva social. Así, la visibilidad social de algunas mujeres de los países ricos se va haciendo a costa de la invisibilidad de otras mujeres: las inmigrantes.

Como puede verse en el gráfico siguiente, un 78,95% de la población inmigrante femenina se considera discriminada por esa causa.

Gráfico 5.2. Motivos de percepción de la discriminación



La percepción de discriminación no afecta a un ámbito exclusivo. La realidad muestra que la causa es plural y el desarrollo múltiple. La complejidad del fenómeno es atribuible a esta doble causalidad de mujer e inmigración hace que los contenidos se ramifiquen en la esfera de lo individual y lo social.

Tabla 5.17. Tabla de distribución porcentual de la percepción sobre los motivos de la discriminación atendiendo a la procedencia

	Por ser mujer %	Por ser inmigrante %	Por ambas cosas %	Por otras razones %	Total %
Centroamérica	0,0	92,7	4,9	2,4	100
Europa no U.E.	7,4	70,4	14,8	7,4	100
Magrebí	14,3	61,9	9,5	14,3	100
Resto África	0,0	80,0	0,0	20,0	100
Sudamericana	4,5	78,8	10,6	6,1	100

Fuente: elaboración propia

Aunque puedan parecer naturales, la construcción de la identidad de una persona como mujer o como inmigrante forma parte de un proceso cultural. La sociedad –cada sociedad, deberíamos decir para ser más exactos- atribuye una serie de características y de cualidades y considera apropiadas o no determinadas funciones a las mujeres o a las personas inmigrantes.

En cualquier caso, las mujeres inmigrantes que afirman haber sufrido discriminación atribuyen una influencia significativamente mayor a su condición de inmigrantes que a su condición de ser mujeres. Esto es así en todas las categorías geográficas que hemos diferenciado en nuestro estudio, aunque alcanza proporciones más elevadas en el caso de las mujeres africanas no magrebíes y en las centroamericanas: una de cada dos y más de cuatro de cada diez, respectivamente, explican que sufren discriminación y que la sufren por el mero hecho de ser inmigrantes.

Son las inmigrantes europeas y las magrebíes las que atribuyen a su condición de mujeres un mayor peso en la motivación de la discriminación, aunque si sumamos los porcentajes de respuesta “por ser mujer” y “por ambas cosas” (por su doble condición de mujer e inmigrante) quedan muy lejos del porcentaje de respuesta “por ser inmigrante”: 22,2 % y 23,8 % frente a 70,4% y 61,9%.

Como hemos manifestado en ocasiones anteriores, no parece existir una relación determinante entre las variables de auto percepción del grado de conocimiento del idioma español y motivaciones encontradas para la discriminación. Este hecho puede constatare mediante la lectura de los porcentajes (que vuelven a ser porcentajes de fila) de la tabla siguiente.

Tabla 5.18. Distribución porcentual de la percepción sobre los motivos de la discriminación atendiendo a la percepción del grado de conocimiento del español

	Por ser mujer %	Por ser inmigrante %	Por ambas cosas %	Por otras razones %	Total %
Entiende, habla y escribe sin dificultad	5,0	79,3	10,7	5,0	100
Entiende, habla sin dificultad	4,5	86,4		9,1	100
Entiende, pero no habla bien	8,3	66,7	16,7	8,3	100
Entiende muy poco		100,0			100

Fuente: elaboración propia

No existe, pues, una tendencia mayor entre las mujeres que dominan en mayor grado nuestra lengua a atribuir la discriminación a su condición de mujer o a su condición de inmigrante. En todo caso, las atribuciones a la condición de inmigrantes son muy superiores a las de la condición de mujer y también a las de “por ambos casos” en todos los grados de percepción del conocimiento del idioma.

Tampoco aparece una tendencia clara a establecer relaciones entre el año de llegada a España y a las atribuciones que se realizan con respecto al motivo de la discriminación. En todos los grupos establecidos según la antigüedad en la estancia en España es mayoritaria la atribución de la discriminación a la condición de inmigrante, aunque hay oscilaciones importantes y poco correlacionadas con el período de llegada, pues mientras que las mujeres con llegada entre 1991-1995 explican en un 60 % su percepción a la condición de inmigrantes, las que llegaron entre 1996 y 2000 atribuyen a esta condición un 91,7 %.

Tabla 5.19. Tabla de distribución porcentual de la percepción sobre los motivos de la discriminación atendiendo al año de llegada a España

	Por ser mujer %	Por ser inmigrante %	Por ambas cosas %	Por otras razones %	Total %
Antes de 1990		100,0			100
1991-1995	10,0	60,0	20,0	10,0	100
1996-2000	0,0	91,7	2,8	5,6	100
2001-2002	9,3	72,1	11,6	7,0	100
2003-2004	5,4	78,6	8,9	7,1	100
2005	0,0	75,0	16,7	8,3	100

Fuente: elaboración propia

5.5 AUTOVALORACIÓN DE LA SITUACIÓN DE LA MUJER INMIGRANTE

El Banco Mundial define calidad de vida como “...bienestar general de la población. La calidad de vida es difícil de medir (sea para un individuo, un grupo o una nación) porque, además del bienestar material, incluye componentes intangibles como la calidad del medio ambiente, la seguridad nacional, la seguridad personal y las libertades políticas y económicas.”

Al margen de las dificultades expuestas por el Banco Mundial para medir la calidad de vida, es importante tener en cuenta que en el caso de un individuo, que es el caso que nos preocupa ahora, se trata de un concepto subjetivo, de una percepción, de un grado de satisfacción. Precisamente en esta línea se planteó la pregunta a través de la cual se pedía a las mujeres inmigrantes entrevistadas que comparasen su situación actual con la de la mujer española. Los resultados obtenidos confirman lo que de manera clara se puede predecir con anterioridad, mostrando cómo la mujer inmigrante considera peor su situación (73,5%). Como acabamos de decir, esto no es sorprendente ya que la mujer inmigrante se encuentra en clara desventaja por múltiples razones: las limitaciones en términos laborales marcadas por sus permisos de trabajo, la lejanía de algunos de sus seres queridos, el apego a un país de origen al que se desea regresar pero al que no es posible hacerlo mientras no se satisfagan una serie de necesidades y objetivos que provocaron el proceso migratorio, la vida en una cultura diferente en la que el nivel de acogida no es aún facilitador de relaciones interculturales ...

Tabla 5.20. Valoración de la situación de la mujer española

	N	Porcentaje
NS / NC	3	,8
Igual que mujeres inmigrantes	86	23,2
Mejor que mujeres inmigrantes	272	73,5
Peor que mujeres inmigrantes	5	1,4
Total	366	100

Fuente: elaboración propia

Una distribución de las repuestas por zonas de procedencia muestra que la percepción de desequilibrio es significativamente menor que la media en el caso de las mujeres magrebíes (apenas un 65%) y significativamente mayor en el caso de las mujeres de la Europa no comunitaria (80%).

Tabla 5.21. Valoración de la situación de la mujer española por agrupación de países

	Asia	Centroamérica	Europa no U.E.	Magrebí	Resto de África	Sudamérica
Igual que mujeres inmigrantes		26	13	15	1	31
Mejor que mujeres inmigrantes	2	66	54	32	5	112
Peor que mujeres inmigrantes		1		1	1	2
NS / NC				1		2
Total	2	93	67	49	7	147

Fuente: elaboración propia

En cuanto a la distribución de las respuestas en función del año de llegada a España, del estado civil y de la edad observamos que:

1. Las mujeres que llegaron a España antes de 1990 consideran en un porcentaje del 10% que la situación de la mujer española es mejor que la suya, dato no muy significativo si tenemos en cuenta la escasa representatividad estadística de este grupo en la muestra. Las respuestas del resto de los grupos se mantienen en los mismos niveles que la respuesta global.
2. Las mujeres inmigrantes con pareja de nacionalidad española o con pareja no española residiendo fuera de España perciben en mayor medida que la situación de la mujer española es mejor que la suya, con porcentajes claramente superiores a la media (82,8% y 86,5%, respectivamente). El resto de grupos analizados muestra comportamientos similares al comportamiento del conjunto global, algo que se repite también en todos los casos al distribuir las respuestas en función de la edad.

Tabla 5.22. Valoración de la situación de la mujer española por año de llegada a España

	Antes de 1990	1991-1995	1996-2000	2001-2002	2003-2004	2005
NS / NC			1	1	1	
Igual que mujeres inmigrantes		3	19	23	34	7
Mejor que mujeres inmigrantes	5	12	43	74	105	29
Peor que mujeres inmigrantes			2	1	1	1
Total	5	15	65	99	141	37

Fuente: elaboración propia

Tabla 5.23. Valoración de la situación de la mujer española atendiendo al estado civil

	Estado Civil Actual				
	Soltera	Pareja de nacionalidad española	Pareja en España de nacionalidad no española	Pareja fuera de España de nacionalidad no española	Viuda Separada divorciada
NS / NC	1		2		
Igual que mujeres inmigrantes	36	4	32	5	2 7
Mejor que mujeres inmigrantes	101	24	89	32	5 20
Peor que mujeres inmigrantes		1	4		
Total	138	29	127	37	7 27

Fuente: elaboración propia

Tabla 5.24. Valoración de la situación de la mujer española por intervalos de edad

	16 a 27 años	28 a 34 años	35 a 42 años	43 a 65 años
NS / NC	1	2		
Igual que mujeres inmigrantes	23	23	20	20
Mejor que mujeres inmigrantes	67	66	73	64
Peor que mujeres inmigrantes	1	2	2	
Total	92	93	95	84

Fuente: elaboración propia

La búsqueda de una sociedad en la que la igualdad de género entendida como igualdad en derechos y oportunidades para hombres y mujeres es una constante actual en el trabajo diario de muchas asociaciones, entidades públicas o privadas y colectivos de diverso tipo. Si bien los avances que se van logrando en este terreno en nuestro país son notables, no es menos cierto que aún persisten conductas, leyes y estructuras en las que la discriminación hacia la mujer es muy patente y claramente reprochable. Uno de los ámbitos en los que durante años se ha manifestado este comportamiento es el ámbito educativo y, de manera muy especial, el ámbito universitario. En este sentido, sin embargo, debemos destacar el cambio de actitud reflejado en la sociedad española en la última década, superando el porcentaje de mujeres universitarias al de hombres (en la Unión Europea de los 25 el porcentaje de mujeres universitarias es ya del 55%) y equilibrándose poco a poco la presencia de ambos sexos en proyectos de investigación, becas y prácticas en empresas, por una parte y en los cuerpos de funcionarios de universidad, por otra (el cuerpo de catedráticos de universidad aún no se encuentra en tal estado de equilibrio por la especificidad del acceso al mismo y la historia temporal que arrastra).

En el ámbito no universitario la igualdad de oportunidades en el acceso a los estudios está garantizada en un estado de derecho como el español, algo que queda además claro si tenemos en cuenta que el porcentaje de estudiantes escolarizados en enseñanza reglada –exceptuando la educación de adultos– alcanza el 80% en el caso de las mujeres y el 70% en el de los hombres. En la siguiente tabla, y a modo de ejemplo que corrobore lo anteriormente expuesto, puede verse una estadística del MEC en la cual puede observarse la distribución porcentual por sexos de los alumnos matriculados en los distintos niveles del sistema educativo español durante el curso 2003-2004:

Tabla 5.25. Distribución porcentual del alumnado matriculado por sexo

	Curso 2003-04		
	E. Primaria y E. Secundaria %	Bachillerato y Formación Profesional %	Educación Universitaria %
Hombres	51,4	48,6	46,5
Mujeres	48,6	51,4	53,5
Total	100	100	100

Fuente: MEC. Estadísticas Educativas.

En relación con la percepción que las mujeres encuestadas para la elaboración de este informe tienen con respecto a la mayor o menor dificultad de un sexo frente al otro en el acceso a los estudios, puede observarse en la tabla de datos correspondiente cómo éstas no sólo no perciben que el hombre tenga mayor facilidad para el acceso a los estudios sino que perciben más bien lo contrario:

Tabla 5.26. Distribución porcentual de la mayor facilidad (en España) percibida para los estudios

	N	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Mujeres	86	23,2	23,8	24,4
Hombres	34	9,2	9,4	33,8
NS / NC	2	0,5	0,6	0,6
Ambos	239	64,6	66,2	100,0

Fuente: elaboración propia

Resulta difícil dar una interpretación a estos datos, si bien una posible causa puede estribar en razones culturales y socioeconómicas de los lugares de procedencia de las mujeres que han respondido a tal cuestión. Así, en muchos casos estas mujeres pertenecen a familias numerosas de escasos recursos económicos, por lo que el hombre es obligado a trabajar desde muy temprano mientras que la mujer puede o debe permanecer en casa y, en su caso, iniciar o continuar estudios. En cualquier caso se trata de una interpretación que no tiene apoyo argumental en los datos recogidos por la encuesta.

Un segundo ámbito en el que las desigualdades entre sexo han sido notables y que, a diferencia del entorno educativo, siguen siéndolo hoy en día, es el laboral. La diferencia de salarios ante el desempeño de un mismo puesto de trabajo (la diferencia de remuneración entre hombres y mujeres en la Unión Europea en 2004 era del 15% a favor de los hombres), las aún enormes diferencias en las tasas de paro y actividad de hombres y mujeres (las tasas de paro de las mujeres en la Unión Europea eran del 9,6% en enero de 2006 frente a un 7,6% en el caso de los hombres y las tasas de empleo, por otro lado, eran inferiores para las mujeres: 56% frente al 71% de los hombres en todos los Estados miembros según datos del segundo trimestre de 2005. Por otro lado, en España las tasas de actividad, empleo y paro de los hombres eran del 67,95%, del 62,37% y del 8,2% respectivamente, según la EPA del primer trimestre de 2005, mientras que en el caso de las mujeres éstas eran del 45,05%, del 38,19% y del 15,23% respectivamente), y la discriminación hacia la mujer en distintos procesos de contratación de grandes empresas y en la eventual trayectoria de éstas hacia puestos ejecutivos (en 2006 apenas un tercio de los ejecutivos de la Unión Europea son mujeres) son sólo algunos claros ejemplos de las desigualdades sociales entre ambos sexos.

En la siguiente tabla, sin embargo, vemos cómo las mujeres inmigrantes objeto de estudio en este informe consideran que es la mujer la que se encuentra en mejor situación de cara a conseguir un empleo en España:

Tabla 5.27. Distribución porcentual de la mayor facilidad (en España) percibida para la obtención de empleo

	N	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Mujeres	178	48,1	48,6	48,9
Hombres	80	21,6	21,9	70,8
NS / NC	1	,3	,3	,3
Ambos	107	28,9	29,2	100,0

Fuente: elaboración propia

Probablemente la explicación a este hecho sea tan sencilla como hacer notar que estas mujeres desempeñan sus trabajos en el ámbito de los servicios de proximidad, en los que la presencia femenina es mucho mayor. De hecho, muchos de los empleadores asociados a este campo laboral prefieren mujeres para el desempeño de las tareas asignadas al contrato, fundamentalmente por prejuicios y estereotipos que aún persisten en la sociedad, menospreciando en algunos casos la habilidad del hombre para las tareas de servicio doméstico o atención a personas dependientes, desconfiando en otras ocasiones de los hombres por distintos motivos, asociando las tareas del hogar a competencias exclusivas de las mujeres...

Los resultados en el caso del asociacionismo y de la formación de familia son similares entre sí y semejantes a su vez a los que encontramos en el caso del acceso a los estudios. En estos casos, sin embargo, las interpretaciones de los datos son aparentemente distintas. Así, en el caso del asociacionismo la mayor participación de la mujer es una constante presente también en la mayor parte de los países europeos, siendo ésta probablemente la razón de que la percepción de las mujeres encuestadas de que la mujer española tiene más facilidad para participar en asociaciones sea simplemente una cuestión de percepción cuantitativa.

Tabla 5.28. Distribución porcentual de la mayor facilidad (en España) percibida para participar en asociaciones

	N	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Mujeres	83	22,4	23,3	24,4
Hombres	30	8,1	8,4	32,9
NS / NC	4	1,1	1,1	1,1
Ambos	239	64,6	67,1	100,0

Fuente: elaboración propia

En el caso de la familia nos encontramos nuevamente con cuestiones aparentemente vinculadas a la visión tradicional de la mujer como responsable última de la unidad familiar y del cuidado de los hijos, las creencias según las cuales la mujer busca mayor estabilidad que el hombre en sus relaciones sentimentales y el diferente comportamiento sexual de hombres y mujeres, entre otras.

Tabla 5.29. Distribución porcentual de la mayor facilidad (en España) percibida para formar familia

	N	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Mujeres	101	27,3	28,5	28,7
Hombres	46	12,4	13,0	41,7
NS / NC	1	,3	,3	,3
Ambos	207	55,9	58,3	100,0

Fuente: elaboración propia

La última tabla ofrece una vez más datos similares porcentualmente a los de las dos tablas anteriores. Afortunadamente la mujer inmigrante no percibe que el hombre en España tenga mayor facilidad para las relaciones sociales. Quizás este dato sea un síntoma de que empiezan a desaparecer preocupantes comportamientos machistas que trataban de relegar a la mujer a un segundo plano o bien cerrarle el acceso a su desarrollo integral como persona motivado en muchos casos por celos profesionales o emocionales.

Tabla 5.30. Distribución porcentual de la mayor facilidad (en España) percibida para las relaciones sociales

	N	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Mujeres	93	25,1	26,2	26,2
Hombres	30	8,1	8,5	34,6
NS / NC	1	,3	,3	,3
Ambos	232	62,7	65,4	100,0

Fuente: elaboración propia

5.6 DISCRIMINACIÓN Y ENTORNO LABORAL

En este apartado parece conveniente comenzar destacando que el propio ámbito de trabajo es en sí, para muchas de las mujeres que trabajan en él, una forma de discriminación. Se trata de un espacio laboral al que llegan obligadas ante la falta de expectativas laborales en otros más acordes con su formación o con su intención. Ello, en sí, no es atribuible a la contingencia de ser inmigrante, aunque a menudo el estado de carencia de ingresos es determinante para el que opera la adscripción laboral de gran parte de los colectivos asalariados. Sirva como primer apunte estadístico de esta sección la percepción de las mujeres objeto de estudio en este informe en relación con el desprecio, la discriminación, la desconfianza o el temor manifestado por sus empleadores, por una parte, y con la muestra de afecto y comprensión por parte de los mismos por otro lado:

Tabla 5.31. Autopercepción de actitudes negativas por parte de empleadores

	Desprecio o discriminación %	Desconfianza o temor %	Apoyo afectivo y comprensión %
No	76,4	71,1	27,9
Sí	23,3	28,6	71,8
Ns/Nc	0,3	0,3	0,3
Total	100	100	100

Fuente: elaboración propia

Podemos observar en la tabla anterior cómo sigue existiendo un porcentaje excesivamente alto de mujeres que aún ven vulnerados sus derechos fundamentales como personas y como trabajadoras, así como un porcentaje similar de empleadores con prejuicios y creencias hacia la mujer inmigrante fruto, probablemente, del desconocimiento, de la resistencia al cambio y de ciertos condicionamientos sociales.

Una de las cuestiones objeto de análisis y valoración sobre las que se preguntó a las mujeres inmigrantes hace referencia a los comportamientos vejatorios producidos por sus propios empleadores. En ese sentido, nos hemos centrado en tres cuestiones clave: los malos tratos físicos, el acoso sexual y los gritos o insultos.

Si partimos de la premisa y de la consigna de “tolerancia cero” frente a estos temas, podemos confirmar que si bien la incidencia de este tipo de comportamientos vejatorios no es una pauta de conducta predominante por parte de los empleadores de mujeres inmigrantes, sin embargo, existen. Aunque es aventurado buscar una explicación a esta actitud, ya que ningún factor puede ser considerado como explicación que justifique la misma, sí podemos señalar que este tipo de conductas es el reflejo de una concepción de dominio que aún existe en nuestra sociedad, independientemente de la clase social, del nivel cultural o de la posición económica. La concepción de dominio, propiedad sobre las cosas o sobre las personas, es especialmente patente cuando media una relación contractual o de pago por los servicios requeridos.

También resulta aventurado establecer un retrato robot de los empleadores que practican estas actitudes de dominio y de maltrato, ya que no se ha contrastado la opinión de las emigrantes entrevistadas con sus propios empleadores. Sí es posible, sin embargo, afirmar que la relación de acoso se produce fundamentalmente desde una situación de desigualdad y desventaja entre las mujeres empleadas y sus propios empleadores. En el caso concreto de mujeres inmigrantes, parece que la situación de abuso puede tener connotaciones diferentes por el mero hecho de ser inmigrante. La precariedad laboral, la desigualdad en cuanto a la integración social y cultural, la inseguridad sobre el estatus de ciudadano con derechos, hace de las mujeres inmigrantes un colectivo más vulnerable que si el acoso fuera solamente por razón de género. Es en este sentido en el que afirmamos que a la desigualdad de género hay que añadir la condición de inmigrante, lo cual plantea una doble discriminación. Considerando esta situación particular, podríamos afirmar que el acoso por parte del empleador adquiere una significación más grave.

Recogemos a continuación los datos del estudio, de acuerdo con las respuestas dadas por las mujeres inmigrantes entrevistadas en relación con el tema que nos ocupa en esta sección.

Tabla 5.32. Autopercepción de actitudes violentas por parte de empleadores

	Maltrato físico %	Acoso sexual %	Insultos o gritos %
No	95,0	91,4	77,4
Sí	5,0	8,6	22,3
Ns/Nc			0,3
Total	100	100	100

Fuente: elaboración propia

A la vista de los datos de la tabla anterior, podemos afirmar que el 5 % de mujeres que afirman haber padecido malos tratos físicos es significativamente inferior que el porcentaje de mujeres que manifiestan haber sido acosadas sexualmente (8,6 %) y éste, a su vez, claramente inferior al de mujeres que han recibido insultos o gritos (22,3%); es decir, en datos reales, 15 mujeres consideran haber sido maltratadas físicamente, 26 mujeres que han sido acosadas sexualmente y 66 que han sido objeto de insultos o gritos.

Aunque en estas preguntas no se ha matizado en qué consisten los “malos tratos físicos” ni qué conductas acompañan al “acoso sexual”, podemos intuir que estas personas no sólo viven situaciones difíciles en el ámbito personal, sino que muy probablemente, sufren estas situaciones sin saber cuál debe ser el itinerario a seguir para cortar, denunciar o acabar con estas situaciones, dada su propia condición de mujeres inmigrantes.

Para poder profundizar más en estos dos aspectos recogemos a continuación los datos del maltrato físico, el acoso sexual y los gritos o insultos controlando las siguientes variables: agrupación de países, estado civil, edad y años en España.

Tabla 5.33. Porcentaje de mujeres que han sido maltratadas físicamente o que han sufrido acoso sexual atendiendo a la agrupación de países de procedencia (porcentajes por filas)

	Maltrato físico			Acoso sexual			Insultos o gritos		
	No %	Sí %	Total %	No %	Sí %	Total %	No %	Sí %	Total %
Centroamérica	93,9	6,1	100	93,9	6,1	100	91,7	18,3	100
Europa no U.E.	92,9	7,1	100	91,1	8,9	100	83,6	16,4	100
Magrebí	92,7	7,3	100	100		100	84	16	100
Resto África	100		100	100		100	87,5	12,5	100
Sudamericana	97,4	2,6	100	86,3	13,7	100	80,5	19,5	100

Fuente: elaboración propia

Tabla 5.34. Porcentaje de mujeres que han sido maltratadas físicamente o que han sufrido acoso sexual atendiendo al estado civil actual

	Maltrato físico			Acoso sexual			Insultos o gritos		
	No %	Sí %	Total %	No %	Sí %	Total %	No %	Sí %	Total %
Soltera	92,9	7,1	100	94,6	5,4	100	80	20	100
Con pareja de nacionalidad española	100		100	90,9	9,1	100	79,3	20,7	100
Con pareja de nacionalidad no española residiendo en España	97,1	2,9	100	93,1	6,9	100	86,7	13,3	100
Con pareja de nacionalidad no española residiendo fuera de España	100		100	91,2	8,8	100	81,1	18,9	100
Viuda	85,7	14,3	100	85,7	14,3	100	85,7	14,3	100
Separada-divorciada	88	12	100	72	28	100	75	25	100

Fuente: elaboración propia

Tabla 5.35. Porcentaje de mujeres que han sido maltratadas físicamente o que han sufrido acoso sexual atendiendo a la edad

	Maltrato físico			Acoso sexual			Insultos o gritos		
	No %	Sí %	Total %	No %	Sí %	Total %	No %	Sí %	Total %
12 a 26 años	95,4	4,6	100	93,8	6,2	100	83,9	16,1	100
28 a 34 años	92,8	7,2	100	88	12	100	81,9	18,1	100
35 a 42 años	94,8	5,2	100	92,2	7,8	100	82,1	17,9	100
43 a 74 años	97,4	2,6	100	92,1	7,9	100	80,2	19,8	100

Fuente: elaboración propia

Tabla 5.36. Porcentaje de mujeres que han sido maltratadas físicamente o que han sufrido acoso sexual atendiendo al año de llegada a España

	Maltrato físico			Acoso sexual			Insultos o gritos		
	No %	Sí %	Total %	No %	Sí %	Total %	No %	Sí %	Total %
Antes de 1990	93,6	6,4	100	92,3	7,7	100	50	50	100
1991 a 1995	94,4	5,6	100	86,5	13,5	100	76,5	23,5	100
1996 a 2000	97,7	2,3	100	93,1	6,9	100	80,3	19,7	100
2001-2005	93,6	6,4	100	95,7	4,3	100	83,5	16,5	100

Fuente: elaboración propia

Tal como se desprende de los datos recogidos en las tablas anteriores, podemos señalar los siguientes aspectos:

Entre las mujeres que manifiestan haber sido **maltratadas físicamente**, podemos afirmar:

- Según la **procedencia** –agrupada por países–, el maltrato es mayor entre las **centro-americanas** (33,3 % sobre el total de las mujeres maltratadas) y las que proceden de la **Europa no comunitaria** (26,7 %) que entre el resto de mujeres de otra procedencia.
- Si tomamos como punto de referencia la **zona de procedencia** como conjunto, el porcentaje mayor de mujeres maltratadas se da entre las **Magrebíes** (7,3% de todas las mujeres inmigrantes de procedencia Magrebí), seguidas de las **europeas no comunitarias** (7,1 %) y de las centroamericanas (6,1 %).
- En cuanto al **estado civil**, son las mujeres **solteras** las que sufren mas frecuentemente este tipo de conductas (53,3 % de las mujeres que han sido maltratadas está soltera; aunque este porcentaje se reduce al 7,1 % de las mujeres solteras que dicen haber sido maltratadas físicamente).
- Respecto de la **edad**, el mayor índice de maltrato se viene dando entre las mujeres con edades comprendidas entre los **28 a 34 años**. El 40 % de las mujeres maltratadas tiene esta edad. Por otra parte, entre las mujeres de este intervalo de edad, el 7,2 % afirma haber sido maltratada físicamente.

- E. Teniendo en cuenta el **tiempo que lleva viviendo en España** que son las mujeres que más tiempo llevan en España las que manifiestan haber sufrido malos tratos físicos: el 33,3 % de las mujeres que **vinieron antes de 1990**, e igual porcentaje han sufrido maltrato las que llegaron a España entre 1991 y 1995.
- F. Congruente con esta afirmación es el porcentaje de mujeres maltratadas en cada una de estas agrupaciones. Así entre las mujeres maltratadas que llegaron antes de 1990, el 6,4 % manifiesta haber sido maltratada; entre las que llegaron a España en el período de 1991 a 1995, el 5,6 % afirma haber sufrido malos tratos físicos.

Entre las mujeres que manifiestan haber sido **acosadas sexualmente** (8,6 % de las mujeres entrevistadas), podemos afirmar:

- A. Según la **procedencia por países**, el acoso sexual tiene una incidencia significativamente superior entre las mujeres **sudamericanas** (61,5 % sobre el total de las mujeres acosadas).
- B. Destacamos que ninguna mujer de procedencia africana manifiesta haber sido acosada sexualmente.
- C. Entre las mujeres **sudamericanas** el 13,7 % dice haber sido acosada sexualmente por sus empleadores. Este porcentaje se reduce al 8,9 % entre las mujeres **europeas** no comunitarias y el 6,1 % de las mujeres **centroamericanas**.
- D. En cuanto al **estado civil**, son las mujeres **separadas o divorciadas** y las que viven en España con **pareja de nacionalidad no española** las que sufren mas frecuentemente este tipo de conductas (26,9 % en ambas situaciones), seguidas de las mujeres **solteras** (23,1 %);
- E. Considerando la situación de acoso dentro de cada situación civil establecida, podemos destacar que el acoso es superior entre las **separadas y divorciadas** (el 28 % de este colectivo dice haber sufrido acoso sexual) seguido de las **viudas** (el 14,3 % manifiesta haber sido acosada),. No obstante hay que señalar que el número de viudas es muy poco significativo respecto del total. Por eso, tomando la referencia de datos absolutos, la mayor incidencia se da entre las mujeres **separadas o divorciadas**, las que viven con **pareja de nacionalidad no española** y las **solteras**.
- F. Respecto de la **edad**, el mayor índice de maltrato se viene dando entre las mujeres con edades comprendidas entre los 28 a 34 años. El 38,5 % de las mujeres acosadas tiene esta edad. Por otra parte, entre las mujeres de este intervalo de edad, el 12 % afirma haber sido acosada.
- G. Teniendo en cuenta el **tiempo que lleva viviendo en España** que son las mujeres que más tiempo llevan en España las que manifiestan haber sufrido abusos sexuales: el 46,2% de las mujeres que han sufrido acoso vinieron a España entre 1991-1995. Entre

este grupo de mujeres el acoso sexual asciende al 13,5 %. Le siguen por orden de importancia las mujeres que llegaron antes de 1990. Entre éstas, 7,7 % afirma haber sufrido este tipo de persecución por parte de sus empleadores.

Por último, entre las mujeres que manifiestan haber recibido **gritos o insultos** (22,3% de las mujeres entrevistadas), podemos afirmar:

- A. En primer lugar, desde el punto de vista de la **procedencia por países**, no se observan diferencias significativas en el comportamiento de los empleadores en relación con los abusos verbales en términos de gritos o insultos.
- B. Destacamos que el porcentaje es sensiblemente menor en el caso de los inmigrantes procedentes del **África no magrebí** (12,5%), hecho que puede ser explicado en un principio y sin demasiado rigor ante la ausencia de datos por su mayor desconocimiento de la lengua española, lo que podría impedirles, y siguen siendo especulaciones, identificar determinadas palabras como insultos.
- C. En cuanto al **estado civil**, son las mujeres **separadas o divorciadas** las que sufren más frecuentemente este tipo de conductas (25%), seguidas de las mujeres **con pareja de nacionalidad española** (20,7%) y las mujeres **solteras** (20 %).
- D. Respecto de la **edad**, nuevamente podemos afirmar que no existen a priori diferencias significativas que induzcan a pensar que los empleadores dirigen, cuando así se haya percibido por las mujeres entrevistadas, de forma predominante sus gritos e insultos hacia un grupo de edad determinado.
- E. Por último, sí es significativo cómo el **tiempo que llevan viviendo en España** las mujeres entrevistadas sí introduce diferencias dignas de mención en relación con el tema de los abusos verbales. Así, las mujeres que más tiempo llevan en España son las que manifiestan haber recibido insultos o gritos en un mayor porcentaje (un 50%), siendo éste más del doble del que se registra en el resto de agrupaciones. Este hecho puede ser explicado doblemente como sigue: por una parte estas mujeres llevan más tiempo residiendo en España, lo que aumenta evidentemente la probabilidad de haber sufrido experiencias negativas de este tipo; por otro lado, las mujeres que llegaron a España antes de 1990 encontraron un rechazo social mucho mayor que el que actualmente se detecta en la sociedad española hacia el fenómeno de la inmigración. Las campañas de información, los años de convivencia, las labores de organizaciones sin ánimo de lucro, administraciones y entidades educativas... son elementos que han ido facilitando la integración de los distintos colectivos inmigrantes, si bien es largo el camino que aún queda por recorrer de cara a alcanzar una sociedad intercultural sana.

5.7 CONCLUSIONES

A lo largo de este capítulo hemos abordado una realidad tremendamente compleja y preocupante. En ningún caso su contenido debe ser interpretado de otra manera que no sea la propia de una lectura que apunte tendencias y potenciales puntos de partida para análisis ulteriores y profundos de algunas de las cuestiones planteadas. La razón es doble: por una parte, conviene recordar que la base de datos a partir de la cual se han construido las tablas y gráficos recogidos en el capítulo proceden de un trabajo cuya finalidad no era la de llevar a cabo un acercamiento estadístico riguroso a las cuestiones de discriminación y violencia, sino a la realidad global de la situación sociocultural y socioeconómica de la mujer inmigrante (en Castilla y León) que ha recurrido a los servicios de Cruz Roja a través de sus programas vinculados a la red Interlabor@; por otra parte, las cuestiones incluidas en el correspondiente cuestionario utilizado para entrevistar a las mujeres, todas ellas pertenecientes a una muestra determinada adecuadamente por el correspondiente procedimiento estadístico aplicado al estudio en cuestión, se plantearon en términos de **percepción** de la realidad, de forma que no podemos extraer conclusiones sobre si existen o no marcados grados de discriminación y violencia dirigida hacia las mujeres inmigrantes en Castilla y León, sino únicamente si tales problemas son percibidos en mayor o menor medida por este colectivo.

En cualquier caso consideramos que los datos incluidos en este capítulo así como las reflexiones a las que dan y pueden dar lugar presentan en sí mismos gran interés y, como ya hemos mencionado previamente, deben orientar futuros trabajos a seguir en esta línea, de cara a profundizar en el conocimiento de la situación real en materia de discriminación y violencia en el ámbito de la mujer inmigrante trabajando en servicios de proximidad.

Por último, debemos indicar que las limitaciones o precauciones a que se ha hecho referencia en los párrafos anteriores no impiden extraer algunas conclusiones, a modo de cierre del presente capítulo, que contribuyan a perfilar algunos rasgos de la compleja realidad a la que se hizo mención al inicio de esta sección:

- La percepción de discriminación se distribuye por situaciones de amplia y compleja etiología y tiene un desarrollo diverso. Así, por una parte, los datos arrojan un balance que señala la percepción de desequilibrio hacia la discriminación cercana a una cuarta parte de la población femenina inmigrante, encontrándose la edad más crítica entre los 27 y los 34 años.
- El nivel de estudios y el grado de conocimiento del español, sin embargo, no se constituyen en factores diferenciadores que determinen un mayor o menor grado de percepción de discriminación.
- Existen dos focos de procedencia entre los que principalmente habría que situar la percepción de la discriminación: Centroamérica y Sudamérica. Por otra parte, las mujeres que llevan más tiempo en nuestro país, son las que dicen haber percibido mayores porcentajes de discriminación: 66,7%. De hecho, en el sentimiento de discriminación necesariamente influye la experiencia y la comparación entre situaciones. De esta manera es posible explicar el avance de la percepción de la discriminación conforme va avanzando el tiempo de trabajo.

- Con respecto a los ámbitos en los que se percibe la discriminación conviene comenzar destacando que esta percepción es alta en el trabajo, media en la vivienda y en los lugares públicos y baja en la sanidad. En relación con el primero de ellos debemos decir que las cifras que se obtienen en el caso de desadecuación entre la cualificación y el puesto desempeñado señalan una mayor percepción de discriminación. Con respecto al acceso a la vivienda, son las mujeres africanas las que afirman haber sufrido discriminación en mayor medida: una de cada cuatro ha experimentado este tipo de discriminación. Por último, destacar nuevamente que los espacios educativos y los sanitarios son los que alojan menor discriminación hacia las mujeres inmigrantes y en estos ámbitos no se producen diferencias significativas según el lugar de origen.
- La cuestión sobre los motivos a los cuales atribuyen la discriminación sufrida las propias mujeres entrevistadas es importante comenzar destacando el hecho de que la visibilidad social de algunas mujeres de los países ricos se va haciendo a costa de la invisibilidad de otras mujeres: las inmigrantes. Así, un 78,95% de la población inmigrante femenina se considera discriminada por esa causa. Por otra parte, la complejidad del fenómeno, atribuible a esta doble causalidad de mujer e inmigración, hace que los contenidos se ramifiquen en la esfera de lo individual y lo social.
- Las mujeres inmigrantes que afirman haber sufrido discriminación atribuyen una influencia significativamente mayor a su condición de inmigrantes que a su condición de ser mujeres, si bien las inmigrantes europeas y las magrebíes atribuyen a su condición de mujeres un mayor peso en este aspecto.
- En otro orden de cosas, comparando la situación de la mujer inmigrante con la mujer española, hemos de señalar que la mujer inmigrante se encuentra en clara desventaja por múltiples razones: las limitaciones en términos laborales marcadas por sus permisos de trabajo, la lejanía de algunos de sus seres queridos, el apego a un país de origen al que se desea regresar pero al que no es posible hacerlo mientras no se satisfagan una serie de necesidades y objetivos que provocaron el proceso migratorio, la vida en una cultura diferente en la que el nivel de acogida no es aún facilitador de relaciones interculturales ... La percepción de desequilibrio por parte de las mujeres inmigrantes entrevistadas es significativamente menor que la media en el caso de las mujeres magrebíes (apenas un 65%) y significativamente mayor en el caso de las mujeres de la Europa no comunitaria (80%). Por otro lado, las mujeres inmigrantes con pareja de nacionalidad española o con pareja no española residiendo fuera de España perciben en mayor medida que la situación de la mujer española es mejor que la suya (82,8% y 86,5%, respectivamente).
- En relación con la percepción que las mujeres encuestadas para la elaboración de este informe tienen con respecto a la mayor o menor dificultad de un sexo frente al otro en el acceso a los estudios, puede observarse en los datos cómo éstas no sólo no perciben que el hombre tenga mayor facilidad para el acceso a los estudios sino que perciben más bien lo contrario. En particular, consideran que es la mujer la que se encuentra en mejor situación de cara a conseguir un empleo en España. Afortunadamente,

por otro lado, la mujer inmigrante no percibe que el hombre en España tenga mayor facilidad para las relaciones sociales.

- En el terreno del mundo laboral sigue existiendo un porcentaje excesivamente alto de mujeres que aún ven vulnerados sus derechos fundamentales como personas y como trabajadoras. En relación con la violencia en el trabajo, el 5 % de mujeres que afirman haber padecido malos tratos físicos es significativamente menor que el porcentaje de mujeres que manifiestan haber sido acosadas sexualmente (8,6 %) y éste, a su vez, claramente inferior al de mujeres que han recibido insultos o gritos (22,3%).
- Entre las mujeres que manifiestan haber sido maltratadas físicamente, podemos establecer como perfil el siguiente: centroamericanas (33,3 % sobre el total de las mujeres maltratadas), soltera (53,3 % de las mujeres que han sido maltratadas están solteras), con edad comprendida entre los 28 a 34 años (el 40 % de las mujeres maltratadas tiene esta edad) y residiendo en España desde antes de 1990 (33,3 %).
- Entre las mujeres que manifiestan haber sido acosadas sexualmente (8,6 % de las mujeres entrevistadas), podemos establecer como perfil el siguiente: sudamericana (61,5 % sobre el total de las mujeres acosadas), separada o divorciada y viviendo en España con pareja de nacionalidad no española (26,9 % en ambas situaciones), con edad comprendida entre los 28 a 34 años (el 38,5 % de las mujeres acosadas tiene esta edad) y residiendo en España desde hace más de 10 años (el 46,2% de las mujeres que han sufrido acoso vinieron a España entre 1991-1995).
- Por último, entre las mujeres que manifiestan haber recibido gritos o insultos (22,3% de las mujeres entrevistadas), podemos fijar como perfil el siguiente: separada o divorciada (25%) y residiendo en España desde antes de 1990 (50%). No hay diferencias significativas por grupos de edad y no se observan diferencias significativas en el comportamiento de los empleadores en relación con los abusos verbales en términos de gritos o insultos.

CAPÍTULO 6

RECURSOS INSTITUCIONALES Y SOCIALES

Los flujos inmigratorios en España plantean retos que afectan al conjunto de la sociedad y, de manera especial, a las administraciones públicas, las cuales deben favorecer la utilización de recursos que son básicos para una efectiva igualdad de oportunidades. Precisamente la promoción social de las mujeres inmigrantes descansa en buena medida en el fomento del uso de esos recursos y en la facilidad para acceder a los mismos, cuestiones estas aún pendientes, según diversos autores (Fernández y López, 2005; Solana, 2002).

Tomás Fernández en el estudio citado, habla de la urgente necesidad de desarrollar dimensiones básicas para la integración, como el desarrollo de programas para la formación de las mujeres, de manera que se incorporen al mercado de trabajo en condiciones más favorables. En un estudio promovido por UGT, con el título de “Mujeres inmigrantes. Factores de exclusión e inserción en una sociedad multiétnica. La situación en España” (2001), se afirma: *En lo que se refiere a la formación, podemos afirmar que la práctica totalidad [de las mujeres inmigrantes] no está realizando ni ha realizado ningún curso de formación para el empleo, es algo generalizado y sin relación a la nacionalidad o al lugar de residencia*. Esta y otras investigaciones han estudiado, si bien indirectamente, la utilización de servicios sanitarios y educativos por parte de las mujeres inmigrantes y han llegado a conclusiones poco alentadoras.

En nuestro estudio hemos querido realizar una estimación de la utilización efectiva de recursos institucionales y sociales por parte de las mujeres inmigrantes en nuestra región. Por ello hemos abordado los siguientes aspectos:

- La escolarización de los niños y niñas de las mujeres inmigrantes que aún no han llegado a la edad escolar. Nos referimos a la utilización de las denominadas guarderías, que puede suponer un importante apoyo en el acceso al empleo de las mujeres. Del mismo modo, hemos querido ver si estos establecimientos cubren las necesidades

horarias de las mujeres inmigrantes que trabajan fuera de casa y a quién recurren cuando esto no es así.

- La red de recursos de la que sirven las mujeres inmigrantes cuando tienen un problema laboral o cuando tienen otras situaciones problemáticas, como falta de dinero, por ejemplo. Puede distinguirse en ese abanico de recursos la existencia de elementos más formales –abogados, sindicatos, instituciones públicas–, otros menos formales, pero organizados –como pueden ser las asociaciones de inmigrantes– y otros basados en los lazos afectivos y personales –familiares, amigos, compañeros de trabajo–.
- La cobertura sanitaria de la que disponen las mujeres inmigrantes y las actividades formativas que han realizado tras la llegada a nuestro país. En el primer aspecto pretendemos ver si predomina la prestada por la Seguridad Social o se recurre a otras fórmulas diferentes. En el segundo aspecto nos interesa ver si se han realizado o no actividades de formación y, en el caso de que la respuesta sea positiva, si son de utilidad para el trabajo que se desarrolla o para conseguir trabajo.

6.1 UTILIZACIÓN DE SERVICIOS DE GUARDERÍA

Un elemento muy importante para avanzar hacia la igualdad de oportunidades entre los distintos colectivos que conforman nuestra sociedad es la apuesta por una serie de servicios que facilitan la inserción laboral, especialmente de los sectores más desfavorecidos. Uno de los ejemplos más claros de lo que estamos diciendo es el de la escolarización de los menores de tres años.

Esta escolarización, siempre que sea accesible desde el punto de vista económico, apoya el empleo remunerado de las mujeres, especialmente de las de ingresos medios y bajos, favoreciendo, por otra parte, la estimulación de las habilidades cognitivas de los menores desde una edad temprana. Estos factores son especialmente importantes en el caso de las mujeres inmigrantes, que coinciden con el perfil descrito –ingresos medios y bajos– y añaden al mismo otras características que refuerzan la necesidad de la potenciación de la escolarización de los niños con menor edad. Nos referimos a que es frecuente su empleo en trabajos que tienen un horario amplio, a que, en ocasiones, no cuentan con una estructura familiar que pueda encargarse del cuidado de sus hijos y a que su tasa de fecundidad es mayor.

Afirma María José González (2005, p. 433) que en España existe un buen modelo educativo que defiende la integración de la educación infantil con carácter voluntario desde los 0 a los 6 años. Esta autora señala, sin embargo, que existe una situación muy distinta si tenemos en cuenta la divisoria de los tres años de edad.

Desde los años noventa ha mejorado significativamente la oferta de plazas en el segundo ciclo de educación infantil (3-6 años); a los 3 años el 97 por ciento de los menores estaba escolarizado en el curso 2004-2005 en el conjunto de España. Sin embargo, el primer ciclo de educación infantil (0-2 años), con tan sólo 13, 5 de los menores escolarizados en el curso 2004-2005, continúa siendo la asignatura pendiente. Esta cifra está todavía muy lejos del 33 por ciento recomendado por el Consejo Europeo y mucho más lejos todavía de la escolarización infantil alcanzada en países como Dinamarca o Suecia.

Es un panorama coincidente con el presentado por Carlos Gómez Gil, profesor de la Universidad de Alicante, quien, en un reciente artículo titulado “Mujer inmigrante: doble discriminación”, analiza la importante labor que llevan a cabo las mujeres inmigrantes en nuestro país. Gómez Gil afirma que esa labor se ha materializado en una mayor presencia y visibilidad social y económica, cuya traducción más evidente es la importante labor que desempeñan miles de mujeres inmigrantes, no solo como trabajadoras, sino también como cabezas de familia, madres, suministradoras de sustentos económicos y materiales para sus familias, en los procesos de reagrupación familiar que se están produciendo así como por la relación fundamental que mantienen con sus comunidades y países de origen.

Sin embargo, esa presencia creciente e innegable, tiene frenos considerables. Uno de los aspectos limitadores citados es el de la escasa posibilidad de utilizar servicios fundamentales para el progreso profesional y personal de las mujeres inmigrantes. Así, Gómez Gil afirma que las guarderías públicas para madres trabajadoras son prácticamente inexistentes, existiendo listas de espera incluso de años, teniendo que recurrir a guarderías privadas de pago y muy caras, lo que imposibilita el acceso a otro tipo de trabajos y a una mejora de su empleabilidad.

En nuestro estudio hemos analizado la situación de las mujeres inmigrantes con respecto a la utilización de las guarderías. Por eso hemos preguntado si necesitan ese servicio. A esa cuestión nos han respondido poco más del 30 % de las mujeres encuestadas. Hay que tener en cuenta que las guarderías sólo pueden ser utilizadas por aquellas mujeres que tienen hijos en edad infantil.

Tabla 6.1. Necesidad de llevar a los hijos a la guardería

	N	% sobre el total de la muestra	% sobre las que responden al ítem
No	90	24,3	80,4
Sí	22	5,9	19,6
	112	30,2	100

Fuente de datos y elaboración propia

Como puede verse, el porcentaje de mujeres inmigrantes que declara tener la necesidad de escolarizar a sus hijos en una guardería es de apenas el 6%, un porcentaje que podría considerarse bajo, aunque hay que tener en cuenta que, como ya se ha dicho, sólo ha sido respondido por el 30,2 % de las mujeres encuestadas. No era pertinente realizar esta pregunta a la mayoría de las mujeres,

pues no tienen hijos menores de seis años¹⁴. Para valorar ese porcentaje del 5,9 % de mujeres que afirman la necesidad de una guardería, debemos tener en cuenta otros datos, el más importante de los cuales es el del número de hijos de las mujeres inmigrantes.

Tabla 6.2 Número de hijos menores 3 años

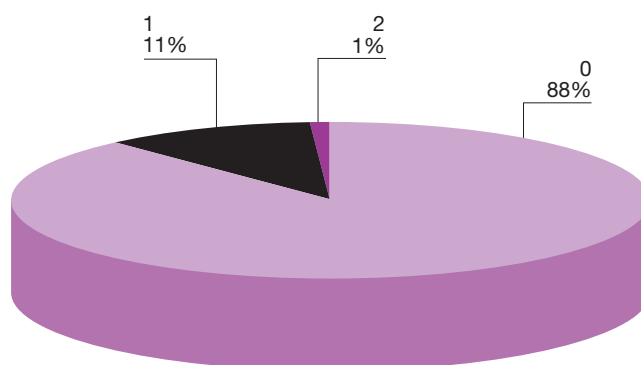
	N	%
0	310	83,8
1	54	14,6
2	6	1,6
Total	370	100

Fuente de datos y elaboración propia

Como se comprueba en la tabla 2, el número de mujeres que tienen hijos en el intervalo de edad comprendido entre los cero y los tres años es bastante mayor que el de aquellas que afirman necesitar llevar a sus hijos a una guardería, pues se acerca al triple. El 16,2 % de las mujeres inmigrantes tienen hijos menores de 3 años, pero sólo el 5,9% afirma necesitar llevar sus hijos a una guardería.

No obstante, hay otra circunstancia que merece ser considerada. Nos referimos al hecho de que, en muchas ocasiones, las mujeres inmigrantes que son madres y tienen hijos de corta edad, acuden a nuestro país y dejan esos niños al cuidado de sus familiares directos –se ocupan principalmente de esta tarea las abuelas–. La circunstancia descrita la hemos encontrado en un 4,4% de las mujeres. Se contrapone a esa situación la de un 12,2 % de mujeres inmigrantes que viven con sus hijos menores de tres años en nuestro país. Esta situación es la que se plasma en el gráfico 6.1.

Gráfico 6.1 Número de hijos menores 3 años en España



¹⁴ La Ley Orgánica de Ordenación General del Sistema Educativo (LOGSE), de 1990, distinguió en la educación infantil, que comprende hasta los seis años de edad, dos ciclos: el primero de ellos se extiende hasta los tres años de edad, y el segundo, desde los tres hasta los seis años. Aunque la LOGSE afirma que las administraciones públicas garantizarán la existencia de un número suficiente de plazas para asegurar la escolarización de la población que lo solicite y no se encuentra en el texto de la ley ninguna diferenciación por ciclos, su esfuerzo –tal y como señala María José González– se ha concentrado principalmente en el segundo ciclo. Los niños escolarizados en ese segundo ciclo suelen asistir a Centros de Educación Infantil y Primaria, siendo bastante baja la escolarización de niños de tres a seis años en escuelas de educación infantil, que tradicionalmente ha sido conocidas como guarderías. Posteriormente, en 2002, la Ley Orgánica de Calidad de la Educación (LOCE) propuso la división entre la etapa preescolar (menores de 3 años) y la etapa de educación infantil (3-6 años), pero, posteriormente (mediante el Real Decreto 1318/2004, de 28 de mayo) se congeló la aplicación de la LOCE.

Es de estas mujeres, las que conviven con sus hijos pequeños en España, de las que podría esperarse una respuesta positiva a la pregunta ¿necesita llevar sus hijos a una guardería? No obstante, hay que tener en cuenta que la posibilidad de escolarización de los niños de menor edad puede ser, precisamente, un factor que ayude a la reagrupación familiar, sobre todo si esa escolarización se pudiera realizar de manera compatible al horario laboral de la mujer y si esa escolarización fuese gratuita o tuviese un coste muy bajo.

Por otra parte, el desarrollo de los servicios de guardería y su relación con el fomento del empleo femenino ha sido ya analizado. Las investigaciones confirman la existencia de una relación positiva entre disponibilidad de servicios de cuidado infantil –especialmente si estos son públicos y de carácter gratuito– y la participación femenina, entendida esta en un sentido amplio: profesional, cultural, política,...(Del Boca, 2002).

Un dato que se desprende de nuestro estudio es el de la vinculación entre el uso de las guarderías y la situación laboral de la mujer inmigrante. De hecho, no hemos encontrado casos de mujeres en situación de desempleo que escolaricen a sus hijos o hijas en una guardería. Al contrario, en todas las ocasiones las mujeres usuarias de una guardería han respondido afirmativamente a la cuestión que les preguntaba si tenían empleo en el momento actual. Vemos, pues, que se confirma la asociación que antes apuntábamos entre existencia de servicios de cuidado infantil y empleo de las mujeres que son madres.

Por otra parte, en nuestra investigación hemos sometido a análisis el sector laboral en el que trabajan las mujeres que escolarizan a sus hijos en las guarderías. El resultado muestra que la mayoría de ellas está empleada en el sector servicios, tal y como puede verse en el gráfico 6.2. De hecho, únicamente aparece otro sector de ocupación entre las mujeres usuarias de servicios de guardería, que es el sector industrial (Gráfico 6.3).

Gráfico 6.2 Sectores de ocupación de las mujeres usuarias de servicios de guardería

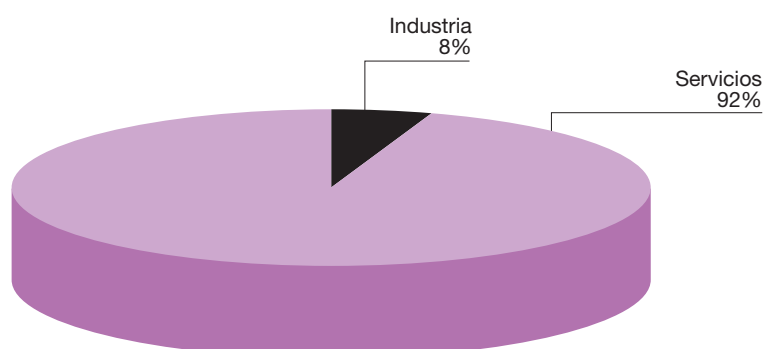
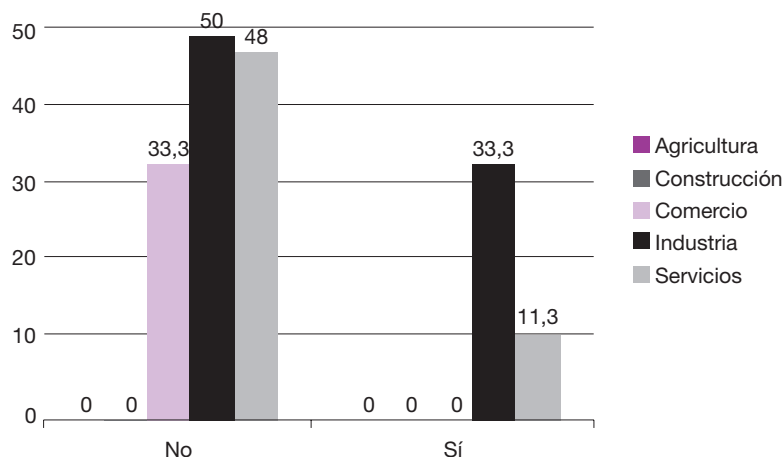
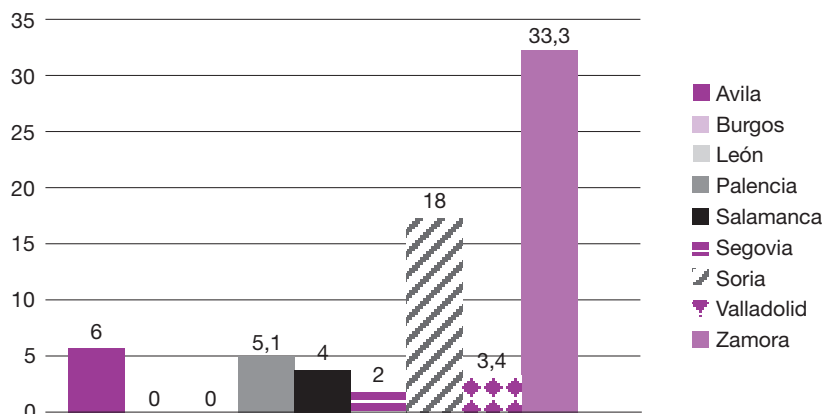


Gráfico 6.3 Sectores de ocupación y utilización o no de servicios de guardería

No obstante, para interpretar correctamente estos datos hay que precisar las características de la muestra de la que se han extraído los mismos. Como ya se ha puesto de manifiesto con anterioridad, las mujeres desempleadas no utilizan los servicios de guardería. Por otra parte, en nuestra muestra no hay mujeres que estén empleadas en los sectores de la construcción o de la agricultura. Sí aparecen mujeres que trabajan en el comercio o en la industria, pero su número es muy escaso y la mayoría de las mujeres que han participado en nuestro estudio y tienen empleo, trabajan en el sector servicios. De ahí, pues, que resulte lógico que sean también mayoritarias en la utilización de servicios de guardería. De hecho, una de cada tres mujeres que trabaja en la industria, tiene escolarizado a alguno de sus hijos o hijas en una guardería, mientras que la escolarización en este tipo de centros por parte de las madres del sector servicios se sitúa en un porcentaje inferior, concretamente en el 11,3 %.

La distribución por provincias de las tasas de escolarización de los niños en edad de primera infancia se muestra bastante desigual, tal y como puede verse en el gráfico 6.4.

Así, aparecen provincias como Zamora o Soria en las que las tasas de escolarización en guarderías son muy elevadas, frente a otras como León o Palencia en la que la tasa es igual a cero. En realidad, hay que ser prudentes a la hora de interpretar estos valores, pues están elaborados con los datos de la muestra que hemos utilizado y su tamaño, ya pequeño cuando la consideramos en su globalidad, pues son escasas las mujeres inmigrantes usuarias de guarderías, se reduce aún más cuando se provincializa la muestra.

Gráfico 6.4 Tasas de escolaridad en guarderías. Distribución por provincias

Creemos que resulta pertinente comparar las tasas de escolarización en guardería de los hijos e hijas de mujeres inmigrantes con las tasas de escolarización globales. Para hacer posible esta comparación hemos obtenido la escolarización estimada del alumnado menor de tres años matriculado en 2002-2003 según datos consultados en noviembre de 2005 (véase www.mec.es/mecd/estadisticas/index.html) y la población en el grupo de edad correspondiente del Censo de Población y Viviendas de 2001, consultada también en noviembre de 2005 (véase www.ine.es/censo/es). Nos hemos servido de este procedimiento porque es el mismo que utiliza María José González (2005) en su estudio, ya citado, sobre oportunidades de educación y cuidado de la primera infancia, si bien hay que tener en cuenta que ella lo hace para un período anterior y lo utiliza para comparar las tasas de escolarización de la población en general, no de la población inmigrante. En cualquier caso es útil para nuestro propósito porque nos permite comparar nuestros datos con los de la población en general.

Las tasas que resultan para la población, globalmente considerada, son las siguientes, distinguiendo la escolarización en centros públicos, en centros privados y la tasa de escolarización total resultante de la suma de ambas. En la siguiente tabla pueden observarse las diferencias entre la primera columna de datos –en la que se representan los porcentajes de escolarización resultantes de nuestra muestra– y la segunda –en la que el porcentaje se ha logrado considerando a la población en general–. Como puede verse, las tasas de escolarización son sensiblemente menores en el caso de la población inmigrante.

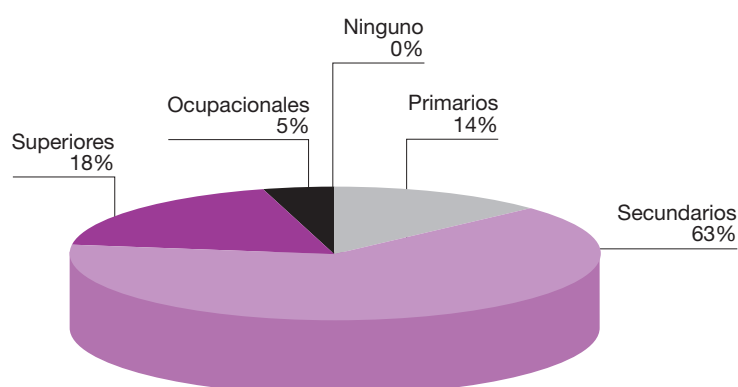
Tabla 6.3 Tasas de escolarización en el primer ciclo de educación infantil y su distribución según la titularidad de los centros por provincias (curso 2002-2003)

Provincias	Tasa obtenida en nuestro estudio	Tasa escolarización	% Escolarización en Centros Públicos	% Escolarización en Centros Privados	Total
Ávila	2,7	7,5	80	20	100
Burgos	6	6,4	79	21	100
León		7,2	56	44	100
Palencia		10,7	93	7	100
Salamanca	5,1	10,4	36	64	100
Segovia	2	9,4	19	81	100
Soria	18	20,2	73	27	100
Valladolid	3,4	10,4	51	49	100
Zamora	33,3	7,9	88	13	100
	5,9	9,2	59	41	100

Fuente de datos y elaboración propia

Una variable que pudiera estar relacionada con el uso de las guarderías es la del nivel de estudios de las mujeres que escolarizan en estos centros a sus hijos e hijas. La distribución porcentual del nivel de estudios alcanzado por las mujeres inmigrantes usuarias de guarderías es el que puede verse en el gráfico 6.5.

En él puede verse como las mujeres que afirman no tener ningún tipo de estudios no son usuarias de las guarderías. Entre las que sí son usuarias de este tipo de centros, el porcentaje más bajo es el constituido por las mujeres que tienen estudios ocupacionales –casi un 5% de las usuarias de guarderías afirman haber realizado estos estudios–, seguidas por las mujeres con estudios primarios –algo menos del 14%– y las que han realizado estudios superiores –poco más del 18%–. Sobresalen las que tienen estudios secundarios, que constituyen una proporción cercana a los dos tercios del total.

Gráfico 6.5 Nivel de estudios de las mujeres inmigrantes usuarias de servicios de guardería

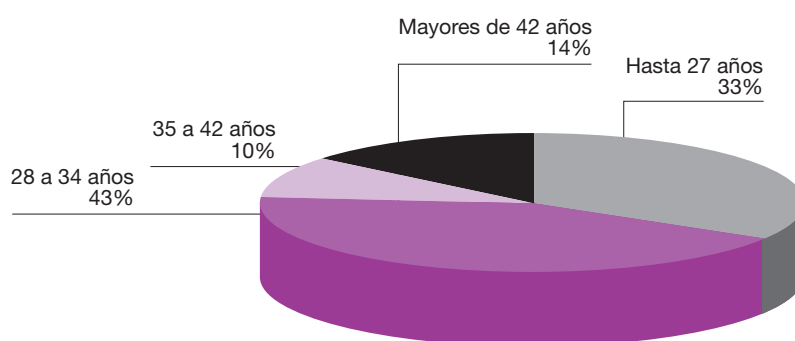
Los porcentajes que acabamos de comentar se refieren a la distribución interna del grupo de madres usuarias de guarderías. Pero conviene aclarar que las mujeres inmigrantes con empleo y con estudios secundarios o superiores alcanzar unas tasas de escolarización de sus niños y niñas de menor edad plenamente comparables con las de la población de Castilla y León. Así, ambos grupos superan el 10% de escolarización. Si comparamos este porcentaje con el que se ofrece en la tabla 6.3, vemos que es incluso superior.

Parece, pues, que la utilización de los servicios de guardería es considerablemente menor cuando se dan situaciones de desempleo, pero en situaciones de empleo influye también el nivel de estudios cursados por las mujeres: las mujeres sin estudios, con estudios primarios o con estudios ocupacionales tienden a utilizar las guarderías en menor medida.

Por otra parte, también hemos estudiado la edad de las mujeres inmigrantes que utilizan los servicios de guardería. Para ello hemos agrupado las edades de las mujeres en cuatro intervalos, utilizando como base su distribución en cuartiles: el primer intervalo, el compuesto por las madres más jóvenes, comprende a las mujeres que tienen 27 años o menos; el segundo abarca a las mujeres con edades comprendidas entre los 28 y los 34 años; el tercero contiene a las mujeres entre 35 y 42 años de edad; por último, se ha reservado un intervalo para aquellas mujeres que tienen 43 o más años.

Pues bien, la distribución por edades de las mujeres inmigrantes con hijos o hijas escolarizados en guarderías es la que puede verse en el gráfico 6.6. En él se observa que casi el 43% (42,9% es el dato concreto) de las inmigrantes usuarias de guarderías tienen una edad comprendida entre los 28 y los 34 años. El siguiente porcentaje –33,3%– es el de las mujeres menores de esa edad, las que tienen 27 o menos años. Si sumamos ambos datos, nos encontraremos con que el 76,2% de las inmigrantes usuarias de guarderías, tienen menos de 35 años. Las mujeres entre 35 y 42 años suponen el 9,5% de las usuarias de guarderías y a las mayores de esa edad les corresponde un porcentaje del 14,3%.

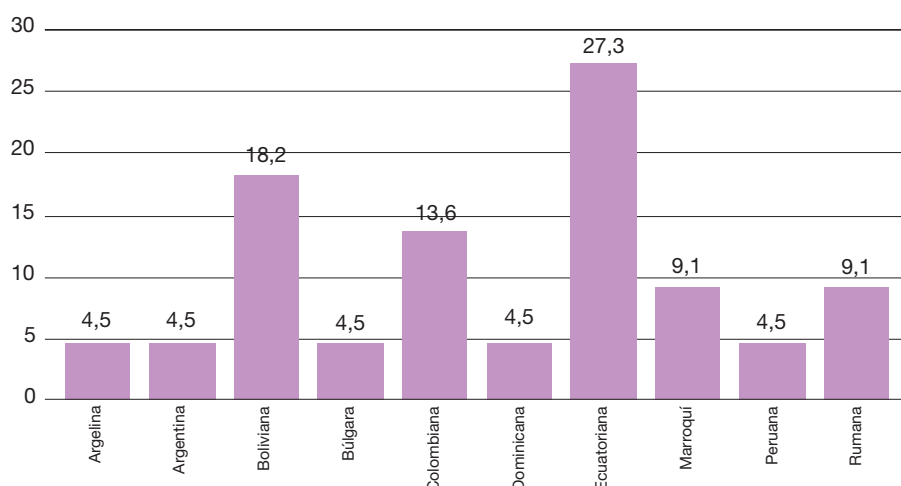
Gráfico 6.6 Distribución por intervalos de edad de las mujeres inmigrantes usuarias de servicios de guardería



La procedencia de las mujeres inmigrantes usuarias de guardería es otro factor merecedor de consideración. En el colectivo que estamos estudiando hemos encontrado las nacionalidades que pueden verse en el gráfico 6.7, en el que se representa al grupo de madres inmigrantes que utilizan los servicios de guardería.

Como puede verse, es la ecuatoriana la nacionalidad más repetida entre las usuarias de guardería. Era previsible encontrarnos con esta situación, pues la nacionalidad ecuatoriana es la más abundante en la muestra de la que hemos obtenido los datos. En esa muestra las siguientes mayores frecuencias correspondían a las colombianas, las marroquíes y las bolivianas, por este orden. Ese orden se altera en el caso de las usuarias de las guarderías, pues el segundo grupo nacional más numeroso es el de las bolivianas, seguidas por las colombianas. Marroquíes y rumanas son usuarias de guardería en menor medida. También escolarizan a sus hijos e hijas en este tipo de centros madres argelinas, argentinas, búlgaras, dominicanas y peruanas.

Gráfico 6.7 Nacionalidades de las mujeres inmigrantes usuarias de servicios de guardería

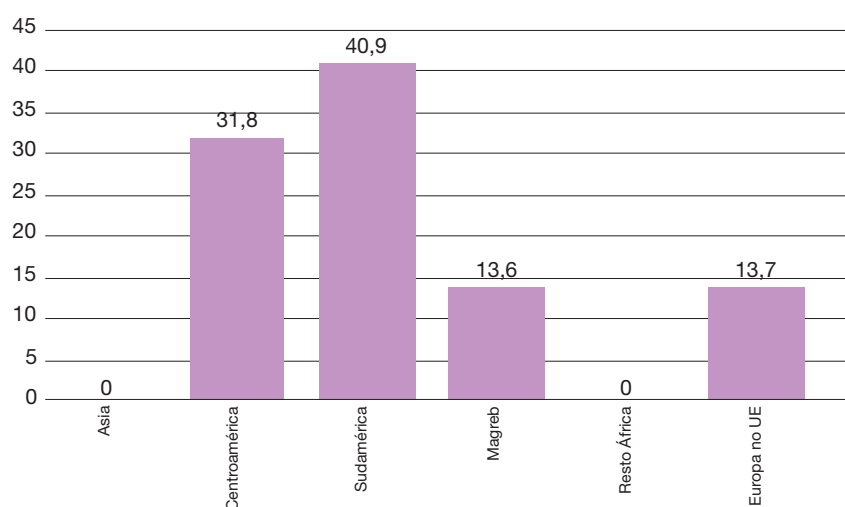


Para los objetivos de esta investigación hemos realizado una agrupación de países, según áreas de procedencia. De esta manera hemos distinguido entre las inmigrantes que proceden de Asia, de Centroamérica, de Sudamérica, de los países del Magreb, del resto de países africanos, y, finalmente, de las mujeres que provienen de países de Europa que no forman parte de la actual Unión Europea (mayoritariamente son mujeres de la denominada Europa del Este).

En el gráfico 6.8 se pone de manifiesto que las mujeres procedentes del continente americano son las principales usuarias de las guarderías, pues son siete de cada diez: las sudamericanas representan el 40,9% del total y a ellas hay que sumar un 31,8% de madres centroamericanas. Afirma Besalú (2002, p. 235), haciéndose eco de una idea de Dolores Juliano, que en el colectivo de latinoamericanas se ha interiorizado un cierto escepticismo hacia la institución escolar, derivado de su

propia experiencia en Latinoamérica, como mecanismos de promoción social individual y se confía más en la sustitución de la escuela por otras estrategias más directamente sociales (deportes, amistades, etc.). No parece ser este el caso de nuestro estudio, aunque habría que tener en cuenta que la escolarización de los niños y niñas de la primera infancia cumple no sólo una función educativa, sino también de cuidado y de acogida temporal de los mismos.

Gráfico 6.8 Áreas de procedencia de las mujeres inmigrantes usuarias de servicios de guardería



En nuestro estudio preguntábamos a las mujeres si habían obtenido una plaza pública de guardería, independientemente de que esta plaza dependiese de la administración autonómica, provincial o local. Recordemos que en la tabla 6.3, además de reflejar las tasas de escolarización en el primer ciclo de educación infantil en nuestra región, también se recogía su distribución según la titularidad de los centros por provincias. Veíamos que la proporción de niños y niñas en la edad de primer ciclo de Educación Infantil escolarizados en centros públicos era muy irregular según la provincia de que se tratase, pues existen provincias como Palencia o Zamora con cifras de escolarización en centros públicos en torno al 90% de los niños, frente a otras, como Segovia, donde la escolarización en centros públicos no llega al 20%. En cualquier caso, los porcentajes promedio se sitúan, en Castilla y León, en cerca de un 60% escolarizado en centros públicos y alrededor de un 40% en centros privados.

En el caso de los hijos e hijas de las mujeres inmigrantes esta proporción se ha invertido, pues están escolarizados en centros públicos el 38,1%, frente al 81,9% que lo ha sido en centros privados (Gráfico 6.9). Resulta paradójico, pues, que un colectivo del que, en principio, puede entenderse que está en mayores condiciones de necesidad, con menores posibilidades económicas y sociales, tenga, sin embargo, más dificultades para lograr su escolarización en centros públicos.

Gráfico 6.9 Escolarización en guarderías públicas

Si analizamos la distribución por intervalos de edad –recuérdese que se han realizado estos grupos tomando como base los cuartiles de la muestra utilizada–, podremos constatar que en todos los intervalos de edad, excepto en el de mujeres mayores de 42 años, los porcentajes de mujeres que no han obtenido una plaza pública superan a las que sí lo han obtenido. Es lo que puede verse en la tabla 6.4. Para la correcta interpretación de dicha tabla, hay que tener en cuenta que la suma de datos de las distintas celdas en cada una de las dos variables recogidas en la citada tabla –intervalos de edad y área de procedencia– da una suma total de 100.

En la misma tabla podemos apreciar que son las mujeres magrebíes las únicas que muestran un mayor porcentaje de utilización de guarderías dependientes de la titularidad pública. Eso no ocurre con las americanas, tanto las centroamericanas como las sudamericanas y tampoco con las europeas no comunitarias, aunque en estas la distribución es equilibrada.

Tabla 6.4 Escolarización en plazas públicas de guarderías y relación con la edad y el área de procedencia de las madres

	Intervalos de edad				Área de procedencia					
	Hasta 27	28-34	35-42	Más de 42	Asia	Europa no UE	Sudamérica	Centroamérica	Magreb	Resto África
Sí	4,5	18,2		9,1			4,4	13,6	9,1	8,1
No	27,3	22,9	4,5	4,5			4,5	27,3	21,9	4,2
Ns/Nc	4,5	4,7					3,5	9,1	4,5	
Total columna	36.3	45.6	4.5	13.6		12.4	50	35.3	12.3	100
Total				100						100

Fuente de datos y elaboración propia

Por provincias –tabla 6.5– la distribución también es irregular. Hay provincias con un reparto equilibrado entre plazas públicas y privadas, cual es el caso de Zamora. Hay otras en la que la proporción de plazas privadas es claramente mayor que la plazas públicas y Soria es un buen ejemplo de lo que decimos. Por el contrario, las mujeres inmigrantes que viven en Valladolid escolarizan a sus hijos e hijas, preferentemente, en centros públicos.

En cualquier caso, hay que reiterar las limitaciones que presenta la muestra para interpretar correctamente estos datos. Como ya se ha dicho a la pregunta de si han conseguido plaza en una guardería pública contesta únicamente el grupo de mujeres usuarias de guarderías, que es un grupo reducido y cuando ese grupo recurre a dividirse por provincias se encuentra con muy serias limitaciones para poder ofrecer unos datos que permitan establecer generalizaciones. Los porcentajes que aquí se muestran son porcentajes sobre el total de la muestra de nuestro estudio.

Tabla 6.5 Escolarización en plazas públicas de guarderías y distribución por provincias

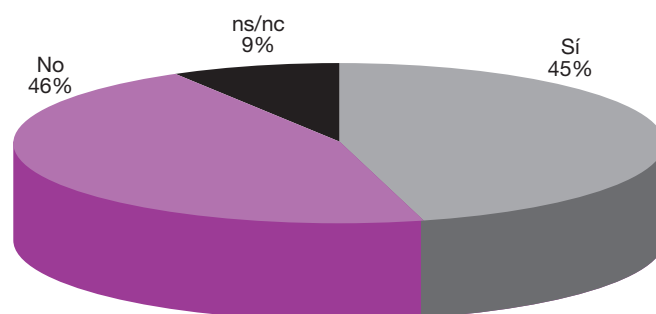
Ha conseguido plaza pública de guardería			
Provincia	Sí %	No %	
Ávila		2,7	
Burgos	2,0	4,0	
León			
Palencia			
Salamanca	3,8	1,3	
Segovia			
Soria	2,0	16,0	
Valladolid	3,4		
Zamora	16,7	16,7	

Fuente de datos y elaboración propia

Una característica fundamental de los servicios es la adaptación a las necesidades de la ciudadanía. En el caso de las guarderías es fundamental que se conviertan en un instrumento que permita la promoción laboral de las mujeres. Por eso hemos preguntado en nuestro estudio a aquellas mujeres que llevan a sus hijos o hijas a una guardería, si ésta cubre la totalidad de la jornada laboral.

La respuesta a esta cuestión ha dibujado una situación simétrica, en la que el 45,5% ha respondido de manera afirmativa, y la misma proporción lo ha hecho de forma negativa. Así pues, las guarderías cumplen este criterio de adaptación sólo parcialmente, pues casi la mitad de las usuarias reconocen la insuficiencia del horario.

Gráfico 6.10 Cobertura horario de la guardería respecto al horario laboral



Hemos estudiado si esta adecuación horaria tiene algo que ver tanto con la edad de la madre como con el área geográfica de procedencia (tabla 6.6). Los resultados nos indican que son las mujeres más jóvenes –hasta 27 años de edad– aquellas que ven cubiertas en mayor medida sus necesidades temporales con respecto a la jornada de trabajo. Por el contrario, es el grupo de mujeres de más edad –mayores de 42 años– en el que se produce una menor adaptación horaria en el servicio que prestan las guarderías.

Con respecto a la procedencia geográfica, son las europeas no comunitarias y las centroamericanas las que disfrutan de mayores coincidencias entre su horario laboral y el horario de las guarderías. Por el contrario, son las sudamericanas y las magrebíes las que sufren un mayor desajuste de horarios.

Tabla 6.6 Adecuación de guardería y horario laboral y relación con la edad y el área de procedencia de las madres

La guardería cubre su jornada laboral										
	Intervalos de edad				Área de procedencia					
	Hasta 27	28-34	35-42	Más de 42	Asia	Europa no UE	Sudamérica	Centroamérica	Magreb	Resto África
Sí	22,9	18,4	4,5	0	0	9,1	13,6	18,2	4,5	0
No	4,5	22,9	4,5	13,8	0	4,5	23,9	13,6	9,1	0
Ns/Nc	4,5	4,5						4,5		
Total										
columna	31,9	45,8	9	13,8	0	13,6	42	31,8	13,6	0
Total				100						100

Fuente de datos y elaboración propia

Si organizamos por provincias la muestra de mujeres inmigrantes usuarias de los servicios de una guardería, observamos que la provincia de nuestra región en la que se produce un mayor ajuste entre horarios de las guarderías y necesidades laborales de las mujeres inmigrantes es la provincia de Soria. Por el contrario, el mayor desajuste se observa en la provincia de Burgos.

Reiteramos las limitaciones del tamaño de la muestra, que nos obliga a no abandonar una actitud de prevención a la hora de interpretar los resultados, sobre todo cuando estos son organizados mediante variables que limitan aún más el tamaño de la muestra. Los porcentajes que aquí se muestran son porcentajes sobre el total de la muestra de nuestro estudio

Tabla 6.7 Adecuación de guardería y horario laboral y distribución por provincias

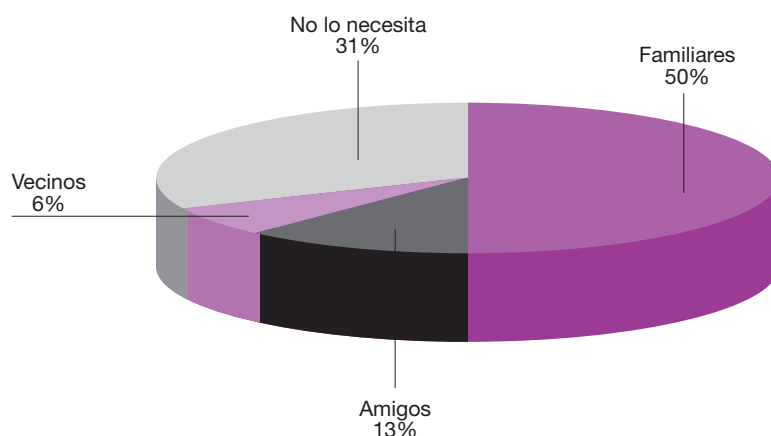
La guardería cubre su jornada laboral			
	Provincia %	Sí %	No
	Ávila	2,7	2,7
	Burgos		6,0
	León		
	Palencia		
	Salamanca	2,5	2,5
	Segovia		
	Soria	10,0	6,0
	Valladolid	1,7	1,7
	Zamora	16,7	16,7

Fuente de datos y elaboración propia

Hemos preguntado a las mujeres inmigrantes a quién recurren cuando no desean utilizar los servicios de una guardería o no han conseguido una plaza en ella para sus hijos o hijas, o cuando la guardería no cubre la totalidad de su horario laboral. Las respuestas reflejadas en el gráfico 6.11 nos indican que son los familiares el principal soporte de apoyo en estas situaciones, pues a ellos recurren la mitad de las mujeres que se ven en la circunstancia descrita.

Amigos (12,5%) y vecinos (6,3%), por ese orden, son otras opciones que sirven para cubrir necesidades laborales y su compatibilización con el cuidado de los más pequeños. No obstante, hay que señalar que se obtienen frecuencias altas para la respuesta “No lo necesito” (31,2%)

Gráfico 6.11 Personas a las que se recurre cuando no pueden utilizarse los servicios de guardería o estos son insuficientes



En definitiva, y haciendo un balance de lo visto en este apartado, podemos afirmar que sigue siendo una cuestión pendiente la escolarización de los niños y niñas de menor edad en el colectivo inmigrante. Tal y como señala Bas (2002, p. 53) la superación de esta situación se convierte en un desafío político:

“La escolarización en condiciones satisfactorias de calidad, equidad y respeto a la diversidad de estos neo-españoles durante el actual decenio aparece como un importante reto político que deberá ser afrontado con generosidad y amplitud de miras y será preciso asumir las mayores exigencias de financiación requeridas”

6.2 RECURSOS PERSONALES E INSTITUCIONALES ANTE PROBLEMAS INSTITUCIONALES Y LABORALES

Una de las características señaladas por Derek Heather (1990) como constitutivas del desarrollo de la ciudadanía en las personas es la capacidad de las mismas para acudir a una amplia red de relaciones cuando se enfrentan a problemas que surgen en los diferentes ámbitos de sus vidas. Así, las personas que disponen plenamente esa capacidad y que viven en el seno de sociedades integradas se sirven de sus relaciones personales para solucionar esos problemas y también de la compleja red de instituciones formales y no formales para abordar situaciones complejas.

En nuestro estudio hemos partido de ese planteamiento para preguntar a las mujeres inmigrantes que viven en Castilla y León si se han servido de esa amplia red de recursos cuando les ha surgido un problema laboral.

Como puede verse en la tabla 6.8, el número de mujeres inmigrantes que recurren a las diferentes posibilidades es verdaderamente bajo. Sólo dos de las opciones planteadas alcanzan un nivel de respuestas relativamente elevado.

En concreto, la que más respuestas recibe es la que afirma que ante un problema laboral acuden a Cruz Roja. Era previsible encontrarnos ante esta situación, pues esta investigación se ha servido de las instalaciones y de la estructura de la propia Cruz Roja para ser llevada a cabo. La segunda opción en cuanto al número de respuestas es la que señala a amigos y a familiares como objeto de confianza. Parece, pues, que se utilizan las relaciones personales antes que otras redes más formales, más organizadas para dar respuesta a este tipo de problemas.

Así, el recurso a abogados, a asociaciones de inmigrantes, a sindicatos, a instituciones públicas puede calificarse como muy poco frecuente, pues las mujeres que acuden a este tipo de entidades representan un porcentaje igual o inferior al diez por ciento. Tampoco podemos destacar las frecuencias alcanzadas por otras estructuras menos formales, como los compañeros de trabajo, otras ONGs e incluso las organizaciones religiosas.

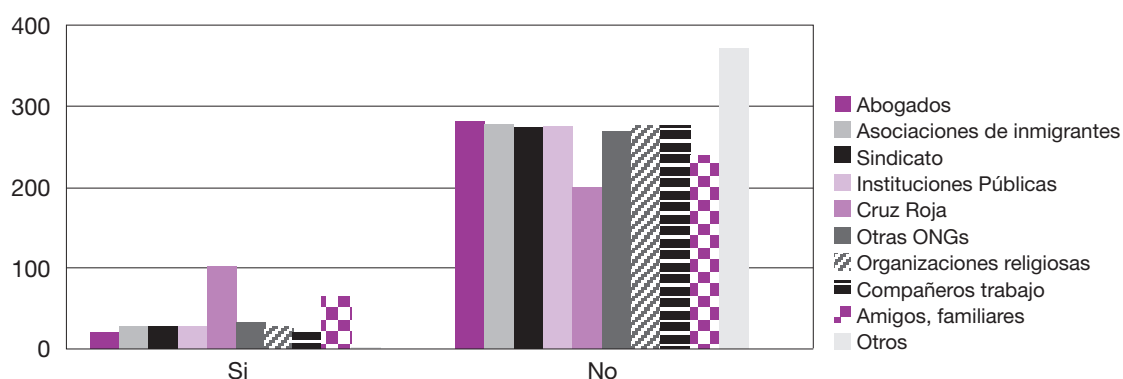
Tabla 6.8 Lugares o personas donde acuden las mujeres inmigrantes ante problemas

A quién recurren las mujeres inmigrantes cuando tienen problemas laborales	Sí N %	No N %
Ha recurrido a abogados	5,6	10,3
Ha acudido a asociaciones de inmigrantes	7,5	10,1
Ha acudido al sindicato	8,4	10,0
Ha acudido a instituciones públicas	7,8	10,0
Cruz Roja	29,0	7,3
Otras ONGs	9,5	9,8
Organizaciones religiosas	7,5	10,1
Compañeros trabajo	7,0	10,2
Amigos, familiares	17,5	8,8
Otros	0,3	13,5
Total	100,0	100,0

Fuente de datos y elaboración propia

Los datos de la tabla anterior se muestran con mayor claridad cuando se representan gráficamente, pues la diferencia entre la utilización o no de las distintas posibilidades a las que se puede recurrir es bastante considerable. Puede verse la magnitud de las mismas en el gráfico 6.12

Gráfico 6.12 Diferencia entre las distintas opciones a las que recurren las mujeres inmigrantes ante problemas laborales



En un estudio del año 2002, encargado por el Imsero, con el título “Mujeres inmigrantes en la hostelería”, se ha analizado también a quién recurren las inmigrantes y se ha comparado su conducta con la de las mujeres españolas. La conclusión de esta comparación es la siguiente:

Cuando tienen problemas laborales las trabajadoras españolas acuden en proporciones similares a abogados particulares, sindicatos o a amigos y familiares. En cambio, las inmigrantes recurren principalmente a amigos y familiares, a compañeros de trabajo y a abogados particulares. Las marroquíes son las únicas que mencionan a los sindicatos de trabajadores.

En nuestro caso no hemos encontrado exactamente esos resultados, puesto que amigos y familiares son superados, en su calidad de recurso al que acudir ante situaciones problemáticas, en número de respuestas por la Cruz Roja. Ya hemos explicado, sin embargo, que dicha situación obedece a las características específicas de nuestra investigación.

En cambio, una vez excluida la Cruz Roja, los compañeros de trabajo y los abogados particulares no aparecen como la segunda y la tercera opción, sino que son superadas por otras, tales como otras organizaciones no gubernamentales, instituciones públicas o sindicatos de trabajadores. Bien es verdad, que las diferencias en cuanto al número de respuestas entre estas opciones que acabamos de relacionar y las que aparecen en el estudio citado son pequeñas y no se puede afirmar la significatividad de las mismas.

Sí parece oportuno destacar el hecho de que el recurso a los propios compañeros y compañeras de trabajo sea una opción muy poco frecuente. El establecimiento de relaciones de confianza y solida-

riedad en el ámbito laboral constituye un recurso potencial de elevado valor de cara a garantizar el ejercicio de sus derechos en el ámbito laboral.

En la tabla 6.9 puede verse la relación entre el nivel de estudios de las mujeres inmigrantes y las distintas opciones a las que pueden acudir estas cuando se enfrentan a un problema laboral. En dicha tabla se comprueba como las mujeres que no han realizado ningún tipo de estudios recurren en mayor medida a comentar estas situaciones problemáticas con los compañeros o compañeras de trabajo. En este grupo de mujeres no hemos encontrado respuestas que afirmen que se recurre a sindicatos, abogados o a instituciones públicas, opciones todas ellas especializadas en la resolución de problemas laborales.

Por su parte, las mujeres que han alcanzado un nivel de estudios primarios, también recurren comparativamente –téngase en cuenta que en esta tabla los porcentajes son de fila– en mayor medida a comentar los problemas con las personas que son compañeras en el trabajo. Pero ya es importante el recurso a abogados o a organizaciones religiosas.

Las inmigrantes que han realizado estudios secundarios son las que, comparativamente, acuden en mayor medida a plantear sus problemas laborales ante las instituciones públicas. También destacan en el apartado de “otros”, pues son las únicas mujeres que han recurrido a esta respuesta, que en este caso concreto ha consistido en denunciar sus problemas ante la policía.

Las mujeres con estudios superiores son las que más se acercan a las ONGs y también destacan en su utilización de los servicios de abogados. Por el contrario, hacen un bajo uso de las relaciones con sus propios compañeros y recurren de manera poco frecuente a las instituciones públicas cuando se encuentran en las ya citadas situaciones.

También acuden con frecuencia a ONGs diferentes de la Cruz Roja las inmigrantes que han cursado estudios ocupacionales. Otra alternativa a la que recurren es a la de acudir a las asociaciones de inmigrantes y, en menor medida, a los sindicatos. No aparecen mujeres de este nivel de estudios que acudan a las instituciones públicas para resolver sus problemas laborales.

Tabla 6.9 Opciones a las que se acude ante problemas laborales y nivel de estudios cursados

Donde acude cuando tiene problemas	Nivel de estudios cursados								Total	
	Ninguno		Primarios		Secundarios		Superiores		Estudios ocupacionales	
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%
Abogados			6	30	7	35	7	35		100
Asociaciones de inmigrantes	1	3,7	5	18,5	11	40,7	8	29,6	2	7,4
Sindicato			7	23,3	14	46,7	7	23,3	2	6,7
Instituciones Públicas			7	25	18	64,3	3	10,7		100
Cruz Roja	3	2,9	28	26,9	44	42,3	25	24	4	3,8
Otras ONGs	1	2,9	9	26,5	8	23,5	13	38,2	3	8,8
Organizaciones religiosas	1	3,7	8	29,6	13	48,1	4	14,8	1	3,7
Compañeros de trabajo	3	12	9	36	9	36	3	12	1	4
Amigos, familiares	2	3,2	14	22,2	30	47,6	14	22,2	3	4,8
Otros					1	100				100

Fuente de datos y elaboración propia

Si prestamos atención a la distribución de las diferentes opciones atendiendo a la provincia de residencia, observaremos que en algunos casos se producen diferencias que pudieran considerarse como significativas. Así, en Ávila, en términos comparativos pueden destacarse las opciones de acudir a los compañeros de trabajo y de acudir a amigos y familiares. En Burgos resalta la opción de acudir a las asociaciones de emigrantes, mientras que en León merece destacarse la alternativa de recurrir a las instituciones públicas, lo mismo que sucede en Soria, donde también puede citarse la alternativa de utilizar las posibilidades que ofrecen los sindicatos, preferencia esta última que se compara con las inmigrantes que residen en la provincias de Zamora y de Segovia. Salamanca es la que presenta porcentajes más altos en la opción de las organizaciones religiosas y en Valladolid habría que destacar el recurso a otras ONGs diferentes de la Cruz Roja y a las asociaciones de inmigrantes.

Tabla 6.10 Opciones a las que se acude ante problemas laborales y provincia de residencia

Donde acude cuando tiene problemas laborales	Av %	Bu %	Le %	Pa %	Sa %	Se %	So %	Va %	Za %
Abogados	2,7	8,0		10,0	7,6	7,8	6,0	1,7	
Asociaciones de inmigrantes	2,7	14,0			10,1		2,0	17,2	
Sindicato		6,0	6,9	10,0	6,3	15,7	16,0	3,4	33,3
Instituciones Públicas	2,7	8,0	10,3		10,1	2,0	16,0	5,2	
Cruz Roja	24,3	48,0	20,7	40,0	44,3	3,9	18,0	25,9	16,7
Otras ONGs	8,1	10,0		10,0	6,3	3,9	12,0	20,7	
Organizaciones religiosas	5,4	8,0			11,4	5,9	8,0	8,6	
Compañeros de trabajo	16,2	10,0			8,9	3,9		8,6	
Amigos, familiares	16,2	10,0			8,9	3,9		8,6	

Fuente de datos y elaboración propia

Para interpretar correctamente los datos de la tabla anterior, es necesario tener en cuenta el carácter de respuesta múltiple de esta cuestión. Cada dato debe entenderse como el porcentaje de mujeres entrevistadas que acuden a estos lugares cuando tiene problemas.

En la tabla 6.11 se ha distinguido entre los cuatro intervalos de edad para someter a análisis si esta variable, la edad, influyen a la hora de escoger una o a otra alternativa cuando se plantean problemas laborales. Vemos que sí se manifiestan algunas diferencias, aunque, en general, no sean muy marcadas.

Así, el grupo de mujeres más jóvenes, las menores de 28 años de edad, destacan por ser las que utilizan en menor medida los recursos de otras ONGs, una vez excluida la Cruz Roja –a la que, por cierto, acuden con mucha frecuencia comparativamente con las otras opciones- y de las propias asociaciones de inmigrantes.

Las de mayor edad, las que tienen más de 42 años de edad, son las que se decantan en mayor medida por servirse de un sindicato y también de organizaciones religiosas. Las mujeres con edades situadas en los intervalos intermedios son las que muestran sus preferencias por amigos y familiares –las del grupo con edades comprendidas entre los 28 y los 34 años de edad- y por la propia Cruz Roja y las instituciones públicas –en estos casos nos estamos refiriendo a las mujeres cuya edad está comprendida entre los 35 y los 42 años-. En cualquier caso, como ya hemos dicho, las diferencias no resultan tan notorias como para poder afirmar que cada grupo de edad tiene alternativas diferentes y propias a las que acudir.

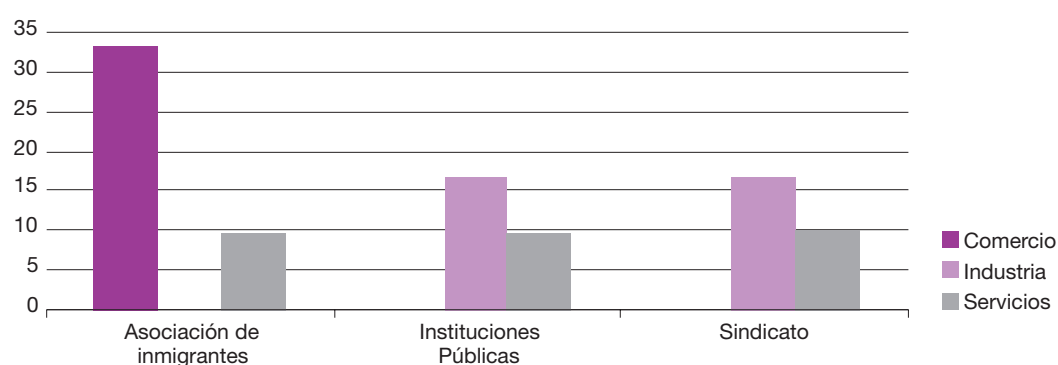
Tabla 6.11 Opciones a las que se acude ante problemas laborales y edad de las mujeres inmigrantes

Intervalos de edad	Hasta 27 años	28-34 años	35-42 años	Más de 42 años
Donde acude cuando tiene problemas laborales	%	%	%	%
Abogados	3,2	4,3	8,4	5,8
Asociaciones de inmigrantes	2,2	10,6	6,3	9,3
Sindicato	5,4	6,4	8,4	12,8
Instituciones Públicas	3,2	6,4	12,6	8,1
Cruz Roja	22,6	28,7	30,5	30,2
Otras ONGs	1,1	17,0	8,4	10,5
Organizaciones religiosas	5,4	6,4	6,3	10,5
Compañeros de trabajo	6,5	9,6	3,2	8,1
Amigos, familiares	12,9	21,3	14,7	18,6

Fuente de datos y elaboración propia

Una variable que puede influir en la confianza que las mujeres inmigrantes muestren a la hora de afrontar problemas laborales es la del sector de empleo en el que ejerzan su actividad. Por eso hemos creído conveniente relacionar el sector de empleo y el recurso a tres tipos diferentes de alternativas a la hora de abordar situaciones problemáticas: el recurso a asociaciones de inmigrantes, a instituciones públicas o a sindicatos. Puede verse dicha relación reflejada en el gráfico 6.14.

Allí se muestra que en el comercio son las asociaciones de inmigrantes las preferidas para acudir cuando se tienen problemas en el trabajo, mientras que en la industria las preferencias se otorgan a las instituciones públicas y a los sindicatos. En el caso de los servicios las tres opciones aparecen muy igualadas, con un predominio muy ligero de los sindicatos.

Gráfico 6.14 Sector de empleo de las mujeres inmigrantes y alternativas a las que se acude ante problemas laborales

La siguiente tabla –tabla 6.12– recoge las preferencias ante situaciones de problemática laboral de las mujeres, según su área de procedencia. Hemos eliminado el área de Asia, pues su escaso tamaño no nos permite recoger datos en este caso.

Con relación al resto de las áreas hay que destacar que son las mujeres centroamericanas las que más acuden a los sindicatos en este tipo de circunstancias, mientras que las sudamericanas no destacan en ninguna de las opciones, pese a que sus frecuencias más altas, en términos comparativos estén también en la utilización de los sindicatos o de los servicios de otras ONGs diferentes a la Cruz Roja.

Las magrebíes sí son usuarias de las asociaciones de inmigrantes y de otras ONGs, mientras que el resto de mujeres africanas, además de optar por la Cruz Roja, lo hace también por compartir problemas con amigos y familiares y con los propios compañeros de trabajo. Las europeas no comunitarias, por último, manifiestan sus preferencias por organizaciones religiosas e incluso, en términos comparativos, por los servicios que puede proporcionar un abogado.

Tabla 6.12 Opciones a las que se acude ante problemas laborales y área geográfica de procedencia

	Centroamérica	Europa no U.E.	Magrebí	Resto África	Sudamericana
Donde acude cuando tiene problemas laborales	%	%	%	%	%
Abogados	6,5	9,0	6,0		3,4
Asociaciones de inmigrantes	5,4	9,0	10,0	12,5	6,7
Sindicato	10,8	9,0	6,0		8,1
Instituciones Públicas	9,7	10,4	2,0	12,5	6,7
Cruz Roja	23,7	37,3	34,0	37,5	24,8
Otras ONGs	6,5	7,5	12,0	12,5	10,7
Organizaciones religiosas	9,7	13,4	6,0		4,0
Compañeros de trabajo	9,7	6,0	6,0	12,5	5,4
Amigos, familiares	19,4	11,9	18,0	25,0	17,4

Fuente de datos y elaboración propia

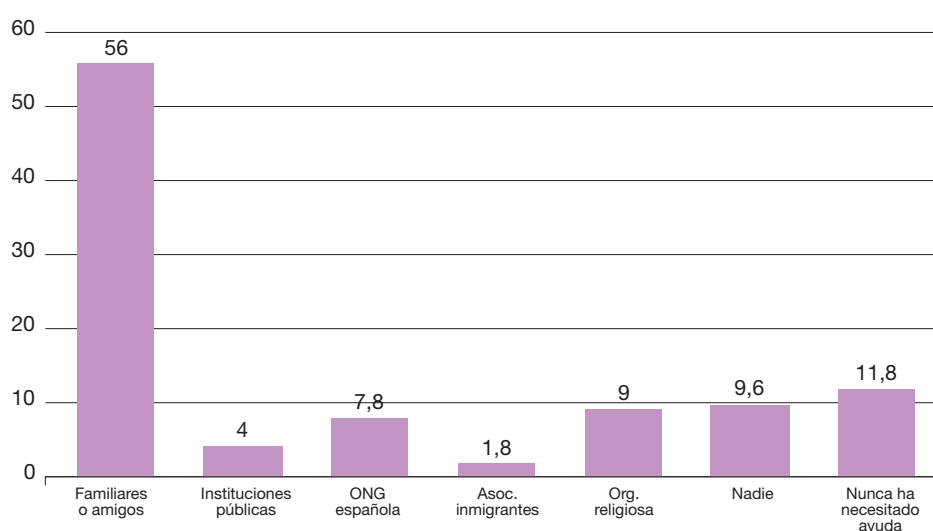
Parece que en su estancia en España las mujeres inmigrantes tienen probabilidades elevadas de pasar por coyunturas difíciles, tales como la pérdida de empleo o la precariedad de recursos económicos. En esas situaciones es preciso buscar la ayuda de redes de carácter personal, como las constituidas por familiares, más o menos cercanos, y por las amistades que se han establecido o por otras redes, de carácter más oficial, como las propias instituciones públicas, o de carácter más altruista como las ONGs de nuestro país o las asociaciones de inmigrantes. A veces son las organizaciones religiosas las que pueden prestar ayuda ante situaciones difíciles como las que suponen las carencias económicas o laborales.

En el gráfico 6.15 pueden verse las preferencias por las alternativas descritas. Lo primero que conviene destacar es que son verdaderamente escasas las mujeres que no han precisado ningún tipo de ayuda, ni laboral ni económica, pues suponen únicamente un porcentaje del 11,8. Claro que también tiene un porcentaje similar –el 9,6%– la opción que representa a las mujeres que no han encontrado a nadie que las preste ayuda. En ese mismo gráfico llama la atención la clara preferencia mayo-

ritaria –un 56%– por la familia y por el círculo de amistades como estructuras de esa solidaridad de demanda que se genera ante situaciones difíciles.

Las asociaciones de inmigrantes son un recurso que ha mostrado poco interés o poco utilidad para las mujeres de nuestro estudio, pues sólo ha recurrido a ellas el 1,8%. También tiene un porcentaje muy bajo la alternativa de las instituciones públicas –el 4%–. Mayores preferencias concitan las organizaciones religiosas o las ONGs de nuestro país –9 y 7,8%–. En cualquier caso, se confirma que son los familiares o amigos el soporte más evidente ante dificultades económicas y laborales.

Gráfico 6.15 Alternativas a las que recurrir para buscar ayuda ante situaciones de falta de dinero o de falta de trabajo



Las opciones en estas situaciones tienen que ver con el área geográfica de procedencia, pero menos de los que pudiera pensarse en un primer vistazo a la tabla 6.13 donde se relacionan estas dos variables, área de procedencia y soportes a los que acudir ante situaciones de apuro, ya sean económicas o laborales.

Así, la totalidad de las asiáticas recurren a sus familiares o a sus amistades para solventar este tipo de problemas. Téngase en cuenta, no obstante, como ya se ha señalado, que las asiáticas representan un grupo muy reducido, lo que impide la generalización de los resultados.

Son las mujeres africanas, tanto las magrebíes como las del resto de los países de este continente, las que acuden con mayor frecuencia a buscar la ayuda de las instituciones públicas. Son las mujeres africanas también las que más acuden a solicitar el apoyo de las ONGs.

Como ya hemos dicho las asociaciones de inmigrantes tienen poco éxito en este tipo de situaciones. No obstante, hay que señalar que los porcentajes de preferencia más altos –que siguen siendo bajos–

son manifestados por las mujeres magrebíes y por las europeas no comunitarias. Son también las mujeres magrebíes las que no han obtenido la ayuda de nadie en un porcentaje más elevado.

Tabla 6.13 Alternativas a las que recurrir para buscar ayuda ante situaciones de falta de dinero o de falta de trabajo y área de procedencia

	Centroamérica	Europa no U.E.	Magrebí	Resto África	Sudamericana
A quien acude cuando tiene problemas	%	%	%	%	%
Familiares o amigos	100,0	65,2	63,1	42,9	37,5
Instituciones públicas		2,2	3,1	10,2	12,5
ONG española		3,3	6,2	12,2	25,0
Asoc. inmigrantes		1,1	1,5	2,0	
Org. religiosa		5,4	1,5	4,1	4,7
Nadie		3,3	9,2	20,4	12,5
Nunca ha necesitado ayuda		17,4	12,3	8,2	10,7
Otros.		1,1	3,1		12,5
Total	100	100	100	100	100

Fuente de datos y elaboración propia

La edad es otra circunstancia que hemos considerado. Nos hemos encontrado que son las mujeres más jóvenes, las que tienen una edad de hasta 27 años, las que recurren en mayor medida a las instituciones públicas. Son las mujeres más jóvenes –tanto las de este grupo de menor edad, como las que tienen entre 28 y 34 años– las que más se sirven del apoyo de familiares y de amigos.

Este grupo de mujeres con edades comprendidas entre los 28 y los 34 años son las que muestran porcentajes más altos en dos de las opciones: la categoría de las que en ninguna ocasión han precisado este tipo de ayuda y la de las que no han obtenido el apoyo por parte de nadie.

El grupo de edad de 35 a 42 años es el que ha recurrido en mayor medida a buscar el amparo de una ONG española –aunque en esto coincide prácticamente con el grupo de más de 42 años de edad–. Por su parte, este último grupo de mujeres, las de mayor edad, son las que han acudido con mayor frecuencia a solicitar la ayuda de las asociaciones de inmigrantes, así como el de las organizaciones de carácter religioso. También muestran un porcentaje comparativamente elevado en su respuesta de que nunca han necesitado ayuda.

Tabla 6.14 Alternativas a las que recurrir para buscar ayuda ante situaciones de falta de dinero o de falta de trabajo y edad.

Intervalos de edad	Hasta 27 años	28-34 años	35-42 años	Más de 42 años
A quien acude cuando tiene problemas	%	%	%	%
Familiares o amigos	64,1	64,9	59,6	58,3
Instituciones públicas	7,6	3,2	6,4	3,6
ONG española	15,2	9,6	19,1	19,0
Asoc. inmigrantes	1,1	1,1	1,1	4,8
Org. religiosa	2,2	8,5	10,6	17,9
Nadie	9,8	11,7	9,6	9,5
Nunca ha necesitado ayuda	12,0	14,9	10,6	15,5
Otros	3,3	2,1	4,3	1,2

Fuente de datos y elaboración propia

El nivel de estudios cursado por la mujer no ha resultado ser una variable claramente diferenciadora a la hora de recurrir a un tipo u otro de ayuda. Si se atiende a una creencia generalmente afirmada de que es este un buen instrumento para superar dificultades laborales y económicas, nos encontraremos con que esto no se refleja en los datos que presentamos en la tabla 15. En ella son precisamente las mujeres que no han realizado estudios las que manifiestan en mayor medida –un 21,4% de las mismas– que nunca han necesitado ayuda. Son estas también las mujeres que nunca han sufrido el rechazo de todos y se han quedado sin recibir la ayuda de nadie; ellas no han pasado por esa circunstancia de abandono o rechazo.

Por el contrario, son las mujeres con mayor nivel de estudios las que afirman con una frecuencia menor que nunca han necesitado ayuda: sólo un 7,2% de las mujeres con estudios superiores dicen que no han necesitado ayuda. Sin embargo, es este grupo el que recurre con un mayor porcentaje a la ayuda o el apoyo que podrían ofrecer los amigos y los familiares y también es el que obtiene un porcentaje más alto –15,9%– en la categoría de ayuda prestada por instituciones religiosas.

Las mujeres que han cursado estudios secundarios son las que acuden con más frecuencia –17,2%– a los servicios que puede prestar, en estas circunstancias, una ONG autóctona. Las inmigrantes con estudios ocupacionales no muestran porcentajes altos, en términos comparativos, en ninguna de las categorías, pero tampoco puede decirse que suceda lo contrario, que muestren porcentajes muy bajos, excepto en que no recurren a buscar apoyo en las instituciones públicas y tampoco lo hacen en las asociaciones de inmigrantes.

Tabla 6.15. Alternativas a las que recurrir para buscar ayuda ante situaciones de falta de dinero o de falta de trabajo y nivel de estudios

	Nivel de estudios				
	Ninguno	Primarios	Secundarios	Superiores	Estudios ocupacionales
	%	%	%	%	%
Familiares o amigos	50,0	56,1	62,7	68,1	60,0
Instituciones públicas	28,6	4,1	5,3	4,3	
ONG española	14,3	15,3	17,2	13,0	13,3
Asoc. inmigrantes		2,0	2,4	1,4	
Org. religiosa	7,1	11,2	7,1	15,9	6,7
Nadie		14,3	10,1	7,2	13,3
Nunca ha necesitado ayuda	21,4	10,2	16,6	7,2	13,3
Otros.		4,1	3,0	1,4	

Fuente de datos y elaboración propia

La distribución por provincia ofrece algunos datos dignos de mención. Así, hay que reseñar que Salamanca es la única provincia en que son menos de la mitad de las mujeres inmigrantes que afirman haber recurrido a solicitar el apoyo de amigos y familiares ante las circunstancias difíciles a las que ya hemos aludido. En Ávila llama la atención que ninguna de las inmigrantes se haya sentido abandonada y, en consecuencia, afirme que nadie la ha ayudado. Esa respuesta no ha sido indicada en la provincia abulense. Igual ocurre en Zamora, pero hay que tener en cuenta el escaso número de mujeres que han respondido a esta cuestión.

Tabla 6.16. Alternativas a las que recurrir para buscar ayuda ante situaciones de falta de dinero o de falta de trabajo y distribución por provincias.

	Ávila %	Burgos %	León %	Palencia %	Salamanca %	Segovia %	Soria %	Valladolid %	Zamora %
Que alternativas tiene ante los problemas									
Familiares o amigos	73,0	68,0	63,0	80,0	44,9	56,9	52,0	75,4	100,0
Instituciones públicas	8,1	2,0	3,7		7,7	9,8	6,0	1,8	
ONG española	5,4	14,0	22,2		24,4	9,8	14,0	14,0	50,0
Asoc. inmigrantes		4,0			3,8			3,5	
Org. religiosa	8,1	6,0	3,7		15,4	13,7	2,0	15,8	
Nadie	16,2	6,0	11,1	10,0	14,1	13,7	10,0	3,5	
Nunca ha necesitado ayuda		8,0	7,4	10,0	21,8	5,9	26,0	14,0	
Otros	2,7	4,0		10,0	1,3	2,0	2,0	5,3	

Fuente de datos y elaboración propia

En la tabla 6.17 se muestran los porcentajes que se obtienen cuando se relacionan las distintas posibilidades de ayuda a las que se ha recurrido y el grado de dominio del idioma castellano. Sorprende que únicamente el 28,6% de las mujeres que entienden muy poco nuestra lengua hayan obtenido ayuda de sus familiares o amigos, pues en el resto de categorías determinadas por la posesión de competencias lingüísticas, los porcentajes son iguales o superiores al 60%.

Hay que señalar que son, precisamente, las mujeres que entienden muy poco nuestra lengua las que en un mayor porcentaje –un muy elevado 42,9%– afirman no haber recibido ayuda por parte de nadie. Por otra parte, entre ellas no encontramos a nadie que manifieste que nunca ha necesitado ayuda.

Tabla 6.17 Alternativas a las que recurrir para buscar ayuda ante situaciones de falta de dinero o de falta de trabajo y dominio del castellano

	Entiende, habla y escribe sin dificultad %	Entiende, habla sin dificultad %	Entiende, pero no habla bien %	Entiende muy poco %
A quien acude cuando le falta dinero o trabajo				
Familiares o amigos	61,7	60,0	66,7	28,6
Instituciones públicas	6,1	2,5	6,1	
ONG española	15,9	12,5	21,2	14,3
Asoc. inmigrantes	1,8	,0	6,1	
Org. religiosa	11,6	5,0		14,3
Nadie	10,1	7,5	9,1	42,9
Nunca ha necesitado ayuda	13,7	20,0	3,0	
Otro	2,2	2,5	9,1	

Fuente de datos y elaboración propia

En las tablas anteriores estamos viendo que hay una opción denominada “otros”. Conviene decir que aquí han aparecido los CEAS o Centros de Acción Social, dependientes de las diputaciones provinciales. También se ha mencionado a los empleadores, a los “particulares” y al hecho de haber traído dinero de su país de origen.

6.3 RECURSOS DE SALUD Y FORMACIÓN

El acceso a los servicios de salud y a los de formación es uno de los mecanismos fundamentales para ejercer cualquier otro tipo de derechos en la sociedad. De ahí que para lograr la pretendida cohesión social resulten fundamentales las prestaciones sanitarias y la formación que han recibido las mujeres inmigrantes desde su llegada a nuestro país.

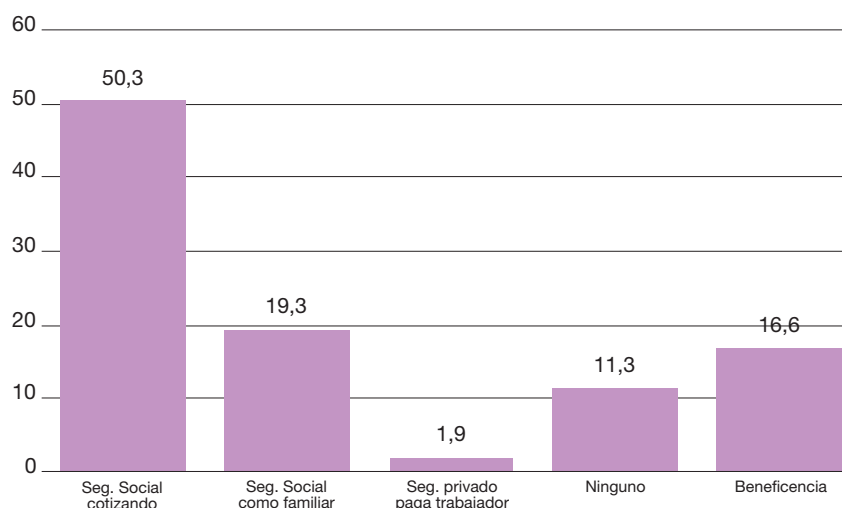
Del mismo modo, tal y como señala Francisco Heras (2002, p. 14), los procesos participativos fomentan la integración social, reforzando y estructurando a las comunidades:

La participación puede ser una oportunidad excelente para generar o reforzar un tejido social a favor de la conservación del medio ambiente. La participación favorece la construcción de una comunidad viva, integradora, comunicativa, respetuosa y responsable, con capacidad de dar forma a su futuro.

Si comenzamos por ver el tipo de cobertura sanitaria nos encontraremos con que en las mujeres de la muestra predomina la prestada por la Seguridad Social como cotizante, pues esa es, aproximadamente, la respuesta elegida por la mitad de la muestra (50,3%), tal y como puede verse en el gráfico 6.16. La modalidad de la Seguridad Social como familiar es la segunda opción más señalada –un 19,3%–. Hay un 16,6% de mujeres que han realizado la solicitud de reconocimiento de asistencia sanitaria para personas sin recursos. Poco más del diez por ciento –un 11,3%– no tiene ninguna cobertura sanitaria, salvo la que pudiera prestarse en situaciones de urgencia.

Vemos también que los seguros privados tienen muy poca presencia, pues es la opción señalada por el 1,9%. En esos casos, además, se trata siempre de seguros pagados por el propio trabajador. Alguna otra persona ha señalado situaciones diferentes, tales como estar en situaciones de recibir la tarjeta sanitaria en breves días o la de disponer de un seguro privado pagado por un familiar.

Gráfico 6.16 Tipo de cobertura sanitaria



La procedencia de las mujeres inmigrantes no es un factor que caracterice a una u otra modalidad de cobertura sanitaria, pues los únicos datos manifiestamente diferentes podemos encontrarlos en el grupo de mujeres asiáticas y en el de mujeres africanas no magrebíes, en los que los porcentajes de mujeres que están en situaciones de beneficencia o que se encuentran pagando seguros privados son muy altas, pero hemos de tener en cuenta el escaso número de mujeres de estas zonas de origen que han formado parte de nuestro estudio.

Tabla 6.18 Modalidades de cobertura sanitaria y área geográfica de procedencia.

	Asia	Centroamérica	Europa no U.E.	Magrebí	Resto África	Sudamericana
Ha recibido algún tipo de formación en España	%	%	%	%	%	%
Seg. Social cotizando	50,0	52,2	47,8	53,1	62,5	48,8
Seg. Social como familiar		20,7	16,4	26,5	25,0	16,9
Seguro privado		1,1	3,0	2,0	12,5	1,4
Ninguno		10,9	9,0	14,3		12,2
Beneficiaria	50,0	14,1	22,4	4,1		19,6
Otra situación		1,1	1,5			2,0
Total	100	100	100	100	100	100

Fuente de datos y elaboración propia

Las distintas provincias de Castilla y León sí ofrecen una distribución más diversificada, tal y como puede verse en la tabla 6.19, en la que se muestran los porcentajes de fila, es decir, los correspondientes a cada provincia.

Puede verse en esta tabla que hay provincias en las que el porcentaje de mujeres inmigrantes que tienen cobertura de la Seguridad Social mediante cotización es bajo, pues se sitúa en cifras bastante alejadas de ese 50,3% que supone el valor medio. Es el caso de las provincias de Ávila, León o Zamora. En la situación contraria se encuentran las mujeres que residen en Valladolid, donde el porcentaje de esta opción alcanza el 53,1%.

Ávila es la provincia con más mujeres –un 30,6%– con cobertura de la Seguridad Social como familiar, situación que se contrapone a las de León y Palencia, donde esta modalidad se sitúa en torno al diez por ciento. Hay varias provincias en las que no se encuentran mujeres que dispongan de un seguro privado y es, por el contrario, Segovia, la que obtiene un porcentaje más alto: el 5,9%. Abundan las respuestas que indican que no se dispone de ninguna cobertura sanitaria, salvo la de casos de urgencia, en la provincia de León y en la Zamora, provincia esta última en la que no hemos encontrado casos de beneficencia, que sí son elevados en Ávila y Burgos.

Tabla 6.19 Modalidades de cobertura sanitaria y distribución por provincias de residencia.

Que modalidad de cobertura sanitaria tiene							
	Seg. Social cotizando	Seg. Social como familia	Seg. privado	Ninguno	Beneficencia	Otra situación	Total
Provincia	%	%	%	%	%	%	%
Ávila	22,2	30,6		8,3	38,9		100
Burgos	52,0	14,0		2,0	32,0		100
León	28,6	10,7		32,1	28,6		100
Palencia	50,0	10,0			30,0	10,0	100
Salamanca	57,0	19,0	3,8	15,2	2,5	2,5	100
Segovia	51,0	23,5	5,9	17,6	2,0		100
Soria	53,1	18,4		2,0	20,4	6,1	100
Valladolid	63,8	19,0	1,7	5,2	10,3		100
Zamora	33,3	16,7		50,0			100

Fuente de datos y elaboración propia

Además del nivel de estudios y de la experiencia laboral previa, el acceso a la formación por parte de las mujeres inmigrantes constituye un indicador no sólo de su deseo de promoción profesional, sino también de la posibilidad efectiva de ejercer sus derechos como trabajadoras.

Elboj y otros (2002, p. 17) han reflexionado sobre los efectos que puede tener la falta de formación y también el desigual acceso a las fuentes de información. Afirman que, en nuestra sociedad es determinante la formación recibida:

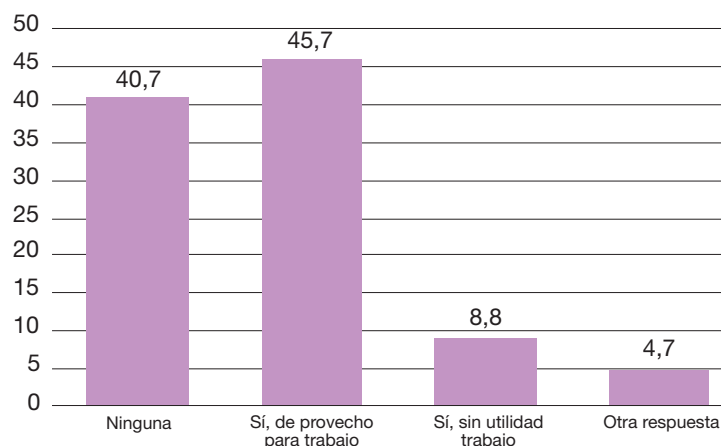
Se establece una nueva desigualdad: la del acceso, selección y procesamiento de la información; la primera limitación es el acceso a la información, pero a ésta sigue su selección y procesamiento [...] Quienes poseen los saberes actualmente priorizados dentro del mercado de trabajo podrán disfrutar cada vez de más y mejores empleos que el resto. Este proceso de polarización comporta un aumento de la desigualdad, ya que las personas que disponen de una educación y preparación de calidad tienen más oportunidades de acceso a ámbitos profesionales.

Carbonell (2002, p. 146), por su parte, ha señalado la importancia radical no sólo de la formación, sino de todos los procesos educativos y la relación de los mismos con el poder de los diferentes individuos y grupos sociales:

Está claro: no hablamos sólo de educación. Estamos hablando también de poder. Del poder de siempre, pero también de los poderes cotidianos, con minúscula: del poder de la mayoría, de los ciudadanos frente a los minorizados; del poder de los autóctonos (que lo son sólo porque llegaron antes), frente a los extranjeros; del poder de los que les sobra mucho, frente a los que les falta todo; del poder decidir un poquito tu futuro y el de tus hijos; del poder tener buenas relaciones sociales, en lugar de la desconexión que hace tan vulnerables a las personas...

Nuestro estudio muestra un panorama dividido en cuanto a la formación recibida tras llegar a nuestro país. Hay dos grupos de mujeres inmigrantes claramente diferenciados: las que no han recibido ningún tipo de formación y las que han recibido formación. El primero de los grupos es menos numeroso, pues son el 40,7 % las inmigrantes que no han recibido formación de ningún tipo desde su llegada a nuestro país. Por el contrario, el 54,5 % ha recibido formación en España. En esa formación se incluye una variada gama de ámbitos: desde clases de español hasta cursos de primeros auxilios, pasando por clases de cultura general o de preparación para la obtención del carné de conducir.

En cualquier caso, las mujeres del segundo grupo –aquellas que han realizado alguna actividad de formación– son mujeres que muestran una gran inquietud laboral, pues sus aspiraciones son las de conseguir trabajo o promocionarse laboralmente y mejorar su situación. De ahí que la gran mayoría de actividades que han realizado –45,7 % de ese 54,5 % que señalábamos con anterioridad– se elijan según el criterio de utilidad para el trabajo.

Gráfico 6.17 Tipos de formación recibidos en España

La zona de procedencia es un factor diferenciador en cuanto al acceso o no a actividades de formación y al tipo de actividades elegidas, pero ese factor diferenciador no llega a hacer determinante. El perfil más peculiar en este aspecto puede ser el que corresponde a las mujeres de procedencia asiática o africana, si se exceptúa el Magreb, pero ya se ha señalado la prudencia con la que hay que actuar ante una muestra escasa.

Si antes diferenciábamos entre el grupo de las mujeres que no accedían a ninguna actividad formativa y las que sí lo hacían, nos encontramos con que las mujeres magrebíes son las que muestran menores porcentajes con respecto a su pertenencia al primer grupo y por debajo de la media se sitúan también las europeas orientales, tal y como vemos en la tabla 6.20. Choca esta realidad encontrada con el extendido estereotipo que considera a las magrebíes como poco interesadas en su propia formación. Vemos también en esa tabla la preocupación de las centroamericanas y de las magrebíes por realizar actividades de formación que sean provechosas para el trabajo.

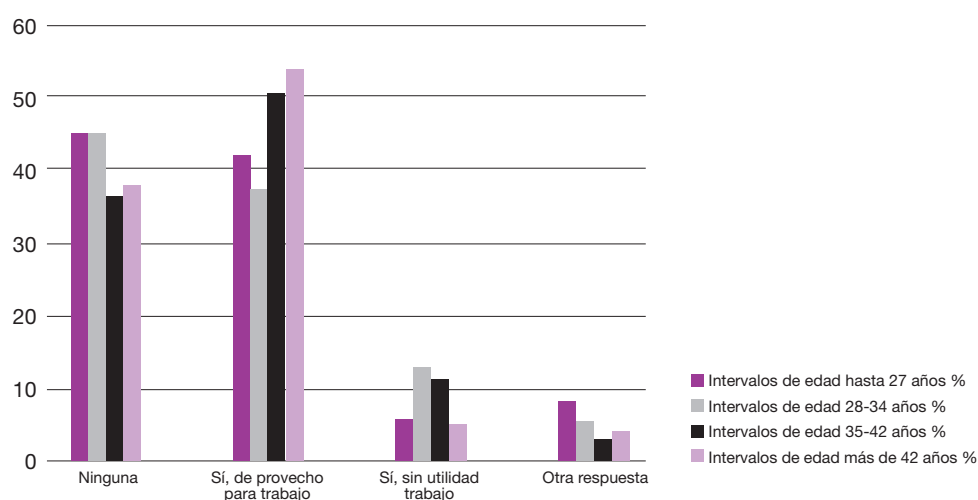
Tabla 6.20. Tipos de formación recibidos en España y áreas geográficas de procedencia.

	Asia	Centroamérica	Europa no U.E.	Magrebí	Resto África	Sudamericana
Ha recibido algún tipo de formación en España	%	%	%	%	%	%
Ninguna	50,0	44,0	38,5	30,6	42,9	44,1
Sí, de provecho para trabajo	50,0	52,0	43,1	49,0	14,3	44,1
Sí, sin utilidad trabajo		4,0	6,2	10,2	28,6	11,0
Otra respuesta			12,3	10,2	14,3	,8
Total	100	100	100	100	100	100

Fuente de datos y elaboración propia

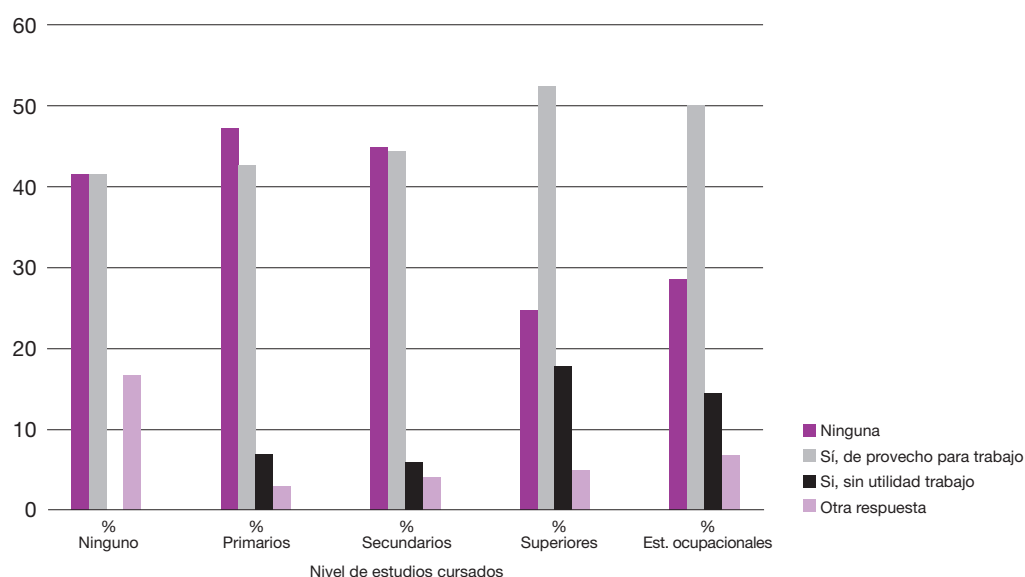
La edad de las mujeres es también un factor influyente, aunque no determinante, en relación con la formación. Así, en el gráfico 6.18 puede verse como son las mujeres más jóvenes las que alcanzan porcentajes más elevados en la respuesta “ninguna” cuando se pregunta si han recibido algún tipo de formación (44,7 % y 44,6% para las más jóvenes y para el grupo de 28 a 34 años, respectivamente), mientras que los dos grupos de mujeres mayores de 34 años se sitúan en 36,1 % y en 37,2 % . Las diferencias se hacen mayores en la respuesta que afirma que sí que han realizado alguna actividad formativa y esta ha sido de provecho para el trabajo, pues los grupos de mujeres mayores de 34 años superan el porcentaje del 50 % (50,6 % y 53, 8%) frente al 42,1% de las menores de 28 años y el 37, 2% de las comprendidas entre 28 y 34 años.

Gráfico 6.18 Tipos de formación recibidos en España y edad



Una variable que se relaciona con el acceso a la formación en nuestro país es el nivel de estudios. Precisamente, las mujeres inmigrantes con un nivel de estudios superiores o con estudios ocupacionales son las que se caracterizan por un menor porcentaje de respuestas “ninguna” cuando se pregunta si han realizado actividades formativas: sólo el 24,6 % entre las que han realizado estudios superiores y el 28,6 % entre las de estudios ocupacionales, frente a porcentajes superiores al 40% en el resto de los grupos.

Además, estos grupos de alto nivel de estudios son los únicos en los que más de la mitad de sus integrantes se orientan a la realización de actividades de formación que resulten de provecho para su trabajo. Son, pues, las mujeres que muestran una orientación más definida para servir de la formación como instrumento de utilidad para la inserción o la mejora laboral.

Gráfico 6.19 Tipos de formación recibidos en España y nivel de estudios

En cuanto a la diferencia por provincias, podemos comprobar en la tabla 20, que en León (48,3 %), Salamanca (44,2 %) y Segovia (44,0 %) reside un mayor porcentaje de mujeres inmigrantes que no han realizado ninguna actividad formativa desde su llegada a nuestro país. En el caso contrario se encuentran las provincias de Palencia (30 %), Burgos (32 %) y Zamora (33,3 %). No obstante, no se puede afirmar que al provincia de residencia marque una diferencia significativa en relación con la realización o no de actividades de formación.

Tabla 6.21. Tipos de formación recibidos en España y provincia de residencia.

Provincia	Ha recibido algún tipo de formación en España				Total
	Ninguna	Sí, de provecho para trabajo	Sí, sin utilidad trabajo	Otra respuesta	
	%	%	%	%	%
Ávila	40,5	54,1	5,4		100
Burgos	32,0	48,0	4,0	16,0	100
León	48,3	41,4	3,4	6,9	100
Palencia	30,0	30,0	40,0		100
Salamanca	44,2	41,6	11,7	2,6	100
Segovia	44,0	46,0	4,0	6,0	100
Valladolid	39,7	46,6	13,8		100
Zamora	33,3	66,7			100

Fuente de datos y elaboración propia

6.4 CONCLUSIONES

En el desarrollo de este capítulo, hemos comprobado los recursos institucionales y sociales –cabría hablar también de recursos personales, que es un adjetivo que expresa en numerosas ocasiones la cualidad de los recursos de los que se sirven las mujeres de nuestro estudio: amigos, familiares, compañeros,...– de los que se sirven las mujeres inmigrantes.

No cabe duda de que la utilización de recursos es un indicador característico del grado de integración y de inclusión de las personas y grupos de una sociedad. El acceso a los recursos sociales, la existencia de plazas de guardería, la utilización de instituciones o entidades que puedan resolver o paliar situaciones de apuro, se han documentado en el análisis de casos de mujeres que han alcanzado una posición aceptable de inserción social y profesional.

Nuestro estudio puede resumir de esta manera los rasgos más sobresalientes en el ámbito al que nos estamos refiriendo:

Las mujeres inmigrantes utilizan en escasa proporción los servicios de guardería. Son pocas las mujeres que hacen uso de estos servicios y, cuando lo hacen, son siempre mujeres que se encuentran trabajando fuera del hogar. Las mujeres de nuestro estudio se sirven de otras mujeres, generalmente familiares, para ayudar a cuidar a sus hijos –también lo hacen las mujeres que llevan sus hijos a las guarderías, cuando estas no cubren su horario laboral– y también de los amigos y de los vecinos.

- Las mujeres inmigrantes prefieren las guarderías de titularidad pública, aunque también utilizan las de titularidad privada. El nivel de estudios de las madres está relacionado con la utilización o no de las guarderías. De hecho, las mujeres inmigrantes con mayor nivel de estudios tienen unas tasas de uso de las guarderías muy semejantes a las de las mujeres autóctonas.
- Cuando existen problemas laborales, las mujeres de nuestro estudio recurren a Cruz Roja, detalle este explicable por las características de la muestra que hemos utilizado. Tras la Cruz Roja prefieren el recurso a los propios familiares y a otras ONGs y a sindicatos. A diferencia de lo hallado en otros estudios, el recurso a los compañeros de trabajo no es frecuente.
- Ante situaciones de falta de dinero o de trabajo se recurre, de manera muy preferente, a amigos o a familiares. En porcentajes mucho menores se sitúa el recurso a ONGs o a instituciones de carácter religioso.
- En el tipo de cobertura sanitaria predomina la prestada por la Seguridad Social como cotizante, pues esa es, aproximadamente, la respuesta emitida por la mitad de la muestra.
- Nos hemos encontrado con una división en dos bloques en cuanto a la formación recibida tras llegar a nuestro país. El primero de esos bloques está constituido por las que

no han recibido ningún tipo de formación desde su llegada a España. Es el bloque menos numeroso, pues no llega a la mitad de las mujeres del estudio. Por el contrario, el 54,5 % ha recibido formación en España; una formación muy variada, pero en la que predomina muy claramente la orientada a ser útil para el trabajo.

BIBLIOGRAFÍA

ANDALUCÍA ACOGE (2005): Preguntas habituales sobre inmigración y posibles respuestas. Disponible en http://www.malaga.acoge.org/documentos/preguntas_habituales.pdf (consultado: 24/02/2006)

GIMÉNEZ, Carlos (2003). Qué es la inmigración. Barcelona: RBA

GREGORIO, Carmen (1998). Migración femenina. Su impacto en las relaciones de género. Madrid: Narcea.

MAYA, Isidro y MARTÍNEZ, Manuel F. (2002). El estudio de la adaptación psicológica de los inmigrantes. Estrategias para aumentar la validez de la investigación con minorías étnicas (pp. 121-156), en CHECA, Francisco (ed.). Las migraciones a debate. Barcelona: Icaria.

CIDE (2005). La atención al alumnado inmigrante en el sistema educativo en España. Madrid: MEC.

NASH, Mary (2005). Inmigrantes en nuestro espejo. Barcelona: Icaria.

PAJARES, Miguel (2005). La integración ciudadana. Barcelona: Icaria.

DELGADO, Manuel (2005). Diferencia e integración. La diversidad cultural en las sociedades democráticas (pp. 36-65), en FERNÁNDEZ, Tomás y MOLINA, José (coords.). Multiculturalidad y educación. Madrid. Alianza.

GIMÉNEZ, Carlos (2003). Qué es la inmigración. Barcelona: RBA

GREGORIO, Carmen (1998). Migración femenina. Su impacto en las relaciones de género. Madrid: Narcea.

- LUCIO-VILLEGAS RAMOS, E. (2002). Reflexiones sobre acción socioeducativa en materia de inserción laboral en personas inmigrantes. Portuaria, Vol. 2. 2002
- MAYA, Isidro y MARTÍNEZ, Manuel F. (2002). El estudio de la adaptación psicológica de los inmigrantes. Estrategias para aumentar la validez de la investigación con minorías étnicas (pp. 121-156), en CHECA, Francisco (ed.). Las migraciones a debate. Barcelona: Icaria.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES (2005) Cuidado a la dependencia e inmigración. Selección estudios. Serie dependencia, Madrid.
- CIDE (2005). La atención al alumnado inmigrante en el sistema educativo en España. Madrid: MEC.
- MOORE, Henrietta (1991). Antropología y feminismo. Madrid: Cátedra.
- NASH, Mary (2005). Inmigrantes en nuestro espejo. Barcelona: Icaria.
- NAVARRO LÓPEZ, Vicenç (Coord), (2005). La situación social en España. Biblioteca Nueva
- PAJARES, Miguel (2005). La integración ciudadana. Barcelona: Icaria.
- SEGURA, Juan Antonio (2003). Aportaciones y desafíos de la inmigración en España, A Distancia, vol. 21, nº 3, pp. 48-49.
- SOS RACISMO (2005). Inmigración y educación en la ciudad de Zaragoza. Zaragoza: SOS Racismo Aragón.
- STOLCKE, Verena (1993). "Is Sex to Gender as Race Is to Ethnicity?" en DEL VALLE, Teresa (ed). Gendered Anthropology. Londres: Routledge.
- WIEVIORKA, Michel (1998). Le racisme, une introduction. Paris: La Découverte/Poche
- Documento: Annual Report 2005 . The European Monitoring Centre on Racism and Xenophobia (EUMC). Disponible en <http://eumc.eu.int/eumc/material/pub/ar05/AR05_Sum_EN.pdf> [20 de diciembre de 2004].
- Diccionario Crítico de Ciencias Sociales. (Dir. Román Reyes). Universidad Complutense de Madrid. Disponible en <<http://www.ucm.es/info/eurotheo/diccionario/>> [20 de diciembre de 2004].
- BAS, Josep María (2002). Gastos educativos y calidad de enseñanza (pp. 37-59), en FUNDACIÓN HOGAR DEL EMPLEADO. *Informe educativo 2002. La calidad del sistema educativo*. Madrid: Santillana.
- BESALÚ, Xavier (2002): *Diversidad cultural y educación*. Madrid: Síntesis.

- CARBONELL, Francesc (2002). Educación intercultural y calidad (pp. 144-169), en FUNDACIÓN HOGAR DEL EMPLEADO. *Informe educativo 2002. La calidad del sistema educativo*. Madrid: Santillana.
- COLECTIVO IOÉ (2005). *Inmigración y vivienda en España*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- DEL BOCA, Daniela (2002). The effect of child care and part time opportunities on participation and fertility decisions in Italy, *Journal of Population Economics*, 15 (3): 549-573.
- ELBOJ, Carmen (2002). Comunidades de aprendizaje. Transformar la educación. Barcelona: Graó.
- FERNÁNDEZ, Tomás y LÓPEZ, Antonio (2005). Las políticas de inmigración (pp. 131-157), en FERNÁNDEZ, Tomás y MOLINA, José (coords.). *Multiculturalidad y educación. Teorías, ámbitos, prácticas*. Madrid: Alianza.
- GONZÁLEZ, María José (2005). Igualando por la base: oportunidades de educación y cuidado de la primera infancia en España (pp. 415-446), en NAVARRO, Vicenç (dir.). *La situación social en España*. Madrid: Biblioteca Nueva.
- GÓMEZ, Carlos (2005). Mujeres inmigrantes, doble discriminación. Las mujeres inmigrantes como víctimas añadidas de explotación y discriminación. Disponible en <http://www.hoac.es/quiho-aoct.htm> consultado: 22/02/2006).
- HEATER, Derek (1990). *Citizenship. The civic ideal in Wold story, politics and education*. Londres: Sage.
- HERAS, Francisco (2002). *Entre Tantos*. Valladolid: GEA.
- SOLANA, José Luis (2002). Análisis y reflexiones en torno a una década (1990-1999) de intervención y trabajo social con población inmigrante (pp. 257-314), en CHECA, Francisco. *Las migraciones a debate*. Madrid: Icaria.
- UGT (2001): *Mujeres inmigrantes. Factores de exclusión e inserción en una sociedad multiétnica. La situación en España*. Disponible en <http://www.ugt.es/inmigracion/mujerinmi.htm> consultado 02/03/2006).



HUMANIDAD IMPARCIALIDAD NEUTRALIDAD INDEPENDENCIA CARÁCTER VOLUNTARIO UNIDAD UNIVERSALIDAD

www.cruzroja.es