



**Construyendo oportunidades:  
la autoexpresión como fórmula  
para la mejora de los servicios  
integrados de empleo**

**Talleres de sensibilización**  
**MUJERES INMIGRANTES**

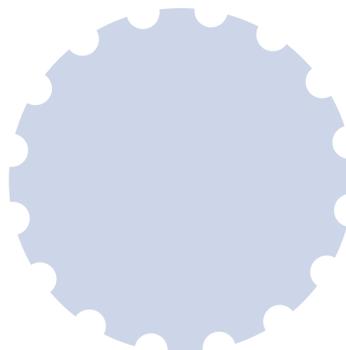
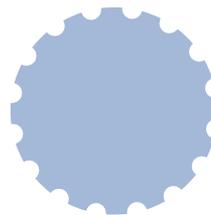
- + Igualdad de Oportunidades
- + Empleabilidad
- + Inclusión social

Cada vez más cerca de las personas





empleo para  
colectivos vulnerables



Financiado por:



UNIÓN EUROPEA

Fondo Social Europeo  
*Invierte en tu futuro*

Programa Operativo Plurirregional Lucha contra la Discriminación



[www.cruzroja.es](http://www.cruzroja.es) 902 22 22 92

**Humanidad Imparcialidad Neutralidad Independencia Voluntariado Unidad Universalidad**

**Construyendo oportunidades:  
la autoexpresión como fórmula  
para la mejora de los servicios  
integrados de empleo**

**Talleres de sensibilización  
MUJERES INMIGRANTES**

© Cruz Roja Española

Cualquier parte de este documento puede ser citado, copiado, traducido a otros idiomas o adaptado para satisfacer las necesidades locales sin autorización previa de Cruz Roja Española, a condición de que se cite claramente la fuente.

Edita:  
Cruz Roja Española  
Reina Victoria, 26  
28003 Madrid

Han elaborado este manual:

Redacción final: Silvina Monteros Obelar  
Coordinación técnica del equipo: M<sup>a</sup> Antonia Jiménez Milla  
Equipo técnico del plan de empleo de Cruz Roja Española:  
Cristina Planelles Marín (Alicante)  
Inmaculada Martínez Román (Alicante)  
Elena Tejero Pavón (Granada)  
Zoubida Boughaba Maalem (Granada)  
Mariola Alfaro Gavilán (Málaga)  
Elena Marco Pérez (Tenerife)  
Sandra Jiménez Serrano (Madrid)  
Ana Carretero Rodríguez (Madrid)  
Miriam González (Castelldefels-Barcelona)  
Sonia Giménez Bono (Castelldefels-Barcelona)  
Verónica Soto (Castelldefels-Barcelona)

Ilustración: Maravillas Delgado  
Diseño y producción: Carmen de Hijes

ISBN: 978-84-7899-240-9

Dep. Legal: M-51734-2008



<b>1. Introducción</b>	<b>5</b>
<b>2. La red inter-labor@ y la participación de las personas</b>	<b>9</b>
<b>3. Objetivos en relación a la mejora de la participación grupal en los servicios de empleo</b>	<b>13</b>
<b>4. Objetivos específicos del proyecto piloto</b>	<b>15</b>
<b>5. Metodología del proyecto piloto</b>	<b>17</b>
<b>6. Desarrollo de los talleres y principales hallazgos</b>	<b>21</b>
<b>Las mujeres jóvenes entre 16 y 25 años</b>	<b>22</b>
<b>Las mujeres entre 25 y 45 años:</b>	<b>28</b>
Mujeres sin estudios o con estudios primarios	<b>28</b>
Mujeres con estudios secundarios	<b>37</b>
Mujeres universitarias	<b>44</b>
<b>Las mujeres mayores de 45 años:</b>	<b>52</b>
Mujeres con estudios primarios	<b>53</b>
Mujeres con estudios secundarios	<b>56</b>
<b>7. Conclusiones y recomendaciones</b>	<b>61</b>
<b>8. Propuesta metodológica para poner en práctica la participación de las propias mujeres en los programas de empleo a través de técnicas grupales</b>	<b>77</b>
<b>Anexo. Algunos recursos sociolaborales de utilidad para mujeres</b>	<b>89</b>





1

## Introducción





## 1. Introducción

Cruz Roja Española viene desarrollando desde el año 2000, un **Plan de Empleo para colectivos vulnerables** cuya misión es contribuir, a través de programas específicos de empleo, a la inserción laboral de las personas con mayores dificultades para lograr una integración social. Dicho Plan se ejecuta a través de una Red denominada Inter-labor@ para dar alcance nacional al objetivo principal de promover la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo. La metodología de intervención de esta Red se fundamenta en los pilares de la individualización, la participación, la formación y la intermediación con el medio laboral, es decir, la mediación a través de **itinerarios personalizados**.

Basándonos en una amplia experiencia en relación al seguimiento y estudio del mercado laboral, de las técnicas de intervención para el acceso al empleo y del conocimiento mayor de los diferentes colectivos y perfiles de personas que necesitan un apoyo profesional en su inserción laboral, en el año 2008, nos planteamos la necesidad de incluir una perspectiva más que no se había tenido en cuenta hasta el momento debido a la mayor centralización de la intervención en procesos personalizados. De esta forma, se introduce la **visión grupal del análisis de la discriminación y del acceso al empleo**, como plataforma privilegiada para reforzar los mecanismos participativos de las propias personas que acuden a nuestros servicios. La participación en los procesos de inserción laboral no debe ser sólo individual (conocimiento del entorno, refuerzo de habilidades sociales, búsqueda activa de empleo, estrategias de mantenimiento del mismo, etc.), sino también colectiva (apoyo mutuo, creación de redes de intercambio, análisis crítico de la realidad, resolución de conflictos, refuerzo del asociacionismo o el cooperativismo, advocacy<sup>1</sup>, etc.). El Plan de Empleo ve en las técnicas de intervención grupal, una nueva forma de acercarse a la realidad del empleo y transformarla, asumiendo enteramente la participación de los y las propias implicadas.

Si bien la Red Inter-labor@ interviene tanto con hombres como con mujeres, como paso previo a la incorporación generalizada de las técnicas grupales en la intervención, se ha pensado en iniciar éstas a través de un proyecto piloto que contemple sólo la situación específica de las mujeres. Dicho proyecto piloto se ha llevado a cabo en seis provincias donde funciona la Red. La metodología que se ha pensado para llevar a cabo este proyecto piloto ha sido la de talleres participativos. La presente guía es una compilación de los resultados de los talleres que hemos denominado **“Talleres de sensibilización con perspectiva de género en intercultu-**

---

1 Técnicas de gestión, presión y negociación en el marco de una necesidad evaluada por un grupo afectado.

**alidad sobre la discriminación de la que son objeto las mujeres en el ámbito laboral**". Este proyecto piloto ha sido financiado por la Dirección General para la Integración de los Inmigrantes, del Ministerio de Trabajo e Inmigración.

El objetivo primordial de los talleres grupales ha sido: "facilitar la autoexpresión y el análisis de las personas afectadas por procesos de discriminación en el ámbito sociolaboral y con particular incidencia en el caso de las mujeres (tanto autóctonas como inmigrantes), reconociendo su voz, y que sean ellas mismas las que formulen propuestas dirigidas a promocionar la igualdad de trato en el ámbito laboral". Todo lo cual permitirá mejorar nuestra intervención y la de otros programas de empleo llevados a cabo por diversas instituciones y ONGs.

La presente guía se compone de cinco apartados principales. La primera, desarrolla los objetivos del proyecto piloto, su metodología y los contenidos temáticos que se han procurado trabajar con las mujeres participantes durante los talleres. En este apartado también se desarrollan los objetivos de la inclusión de los procesos grupales en los servicios de empleo. La segunda parte, contiene los principales resultados de los talleres realizados, teniendo en cuenta las variables que modulan las diferentes trayectorias de las mujeres en relación al mercado laboral (edad, formación, situación civil, cargas familiares, tiempo de estancia en España, apoyo por parte de entidades o acceso a recursos, etc.). Los resultados presentados en este apartado se refieren sólo a los talleres de nuestro proyecto piloto, lo cual quiere decir que la implementación de la misma técnica con otras mujeres y en otros contextos puede hacer variar los resultados. No obstante, parecen existir algunas generalidades que se repiten a lo largo de la geografía española y en el caso de las mujeres, lo que nos ha permitido establecer propuestas que podrían ser transferibles o replicables. La tercera parte, detalla de forma pormenorizada la metodología participativa que se propone para incorporar la visión grupal en los programas de intervención. Así, se desarrollan diversas técnicas de participación colectiva con mujeres en el marco de programas de empleo. Se cierra la guía con un anexo de recursos para mujeres compilado en las seis provincias visitadas, y que tiene como fin ampliar el abanico de opciones de apoyo para éstas.

Esperamos que la presente guía sirva de utilidad a los procesos participativos grupales y que su implementación pueda replicarse en otros contextos y en otros proyectos.

2

## La red inter-labor@ y la participación de las personas



## 2. La red inter-labor@ y la participación de las personas

El proyecto piloto “**Talleres de sensibilización con perspectiva de género en interculturalidad sobre la discriminación de la que son objeto las mujeres en el ámbito laboral**”, ha sido gestionado por el Plan de Empleo de Cruz Roja Española, a través de la “Red Inter-labor@”, que forma parte del programa operativo plurirregional “Lucha contra la discriminación”, del Fondo Social Europeo.

Esta Red tiene como eje prioritario la inserción en el mercado de trabajo de las **personas con especiales dificultades** o que corren peligro de quedar excluidas, por razón de género, procedencia o situación de riesgo (personas con discapacidades, personas inmigrantes, población reclusa, población gitana y otros colectivos) y que, por ello, requieren actuaciones específicas. Su objetivo es la mejora de la empleabilidad de los y las participantes, así como la consecución de un **mayor nivel de autonomía**, y no simplemente su contratación como trabajadores/as.

El programa cuenta con distintas actividades estructuradas en tres bloques principales:

- Itinerarios integrados de inserción laboral.
- Actuaciones de sensibilización y difusión.
- Asistencia técnica.

En concreto, abarca:

**Formación** en habilidades sociales para el mercado de trabajo, aprendizaje del castellano, hábitos laborales, cursos de formación especializada, prácticas en empresas, introducción a las nuevas tecnologías, conocimiento del entorno laboral. Todo ello, mediante la **coordinación directa con los diferentes actores** que intervienen en la escena laboral local. Dicha formación se divide en:

- **Prelaboral**, mejora de las competencias que permitan a personas con especiales déficit personales desenvolverse adecuadamente en contextos de trabajo normalizados, a la vez que facilitarles una serie de conocimientos teórico-prácticos en aquellas competencias técnicas que se precisan para su adaptación a los requerimientos demandados por el mercado de trabajo. Se caracteriza por ser transversal a varios sectores y familias profesionales.
- **Capacitación profesional**, cuyo objetivo es facilitar los conocimientos teóricos-prácticos que demanda el tejido empresarial para el desempeño de una actividad profesional concreta.



**Orientación laboral** es el eje conductor de todo el itinerario de inserción. Los contenidos fundamentales sobre los que versan las sesiones de orientación, tanto individuales como grupales, y los talleres de búsqueda de empleo son los siguientes: determinación del objetivo profesional; establecimiento de los itinerarios de inserción; recursos locales en relación con mercado de trabajo (agentes locales, empresas de trabajo temporal, agencias de colocación, sectores emergentes, nuevos yacimientos de empleo, etc.); búsqueda activa de empleo; legislación laboral básica. Así mismo, teniendo en cuenta la especificidad del colectivo, también se incluye información/asesoramiento sobre los procesos de homologación de títulos de formación reglada y sobre los trámites de solicitud de permisos de trabajo.

**Intermediación laboral (contacto con las empresas).** Está dirigida fundamentalmente a las personas que, a pesar de poseer las competencias profesionales adecuadas, tienen mayores dificultades para acceder de manera autónoma a las ofertas de empleo de las empresas. Este servicio contribuye, además, a los procesos de sensibilización y aumenta el conocimiento del mercado de trabajo, favoreciendo el resto de la intervención del Programa y dotando de coherencia al servicio integrado. La actividad de intermediación se centra en conseguir ofertas de empleo y realizar una adecuada preselección de candidatos que cubra las demandas empresariales.

**Iniciativas de desarrollo empresarial (itinerarios por cuenta propia).** La intervención en esta línea se centra en la información y la motivación para el autoempleo, en el asesoramiento para la puesta en marcha de iniciativas empresariales y en la mediación para la consecución de microcréditos a personas emprendedoras. También contempla el asesoramiento sobre acceso a recursos económicos para poner en marcha los proyectos y el seguimiento del autoempleo.

**Las Ciber-aul@s.** Espacios equipados en los que se fomenta la utilización de Internet para el acceso al empleo, apoyo en la elaboración de currículums y se realización de cursos de formación profesional a distancia a través de espacios virtuales de enseñanza.

**Medidas complementarias:** tienen como finalidad facilitar a las personas la participación y el desarrollo de su itinerario de inserción sociolaboral. Con este sentido, se conceden **ayudas económicas** para que los gastos de transporte no supongan una limitación a la hora de participar en una sesión de orientación, en un curso o en una entrevista de trabajo. También se financia una parte de los gastos de matriculación para aquellos cursos que no son gratuitos y son necesarios para alcanzar el objetivo profesional del o la participante. Así mismo, se conceden ayudas para material didáctico, y cuando la situación socioeconómica del o la participante así lo recomienda, se conceden ayudas de asistencia a la formación. Por último, y para que las personas con menores a su cargo puedan realizar las actuaciones previstas en sus respectivos itinerarios, se establecen **ayudas de guardería y/o ludotecas.**

## Beneficiarios/as de la Red Inter-labor@

Las actuaciones del programa Inter-labor@ se dirigen a:

- **Las personas afectadas por procesos de exclusión laboral o precariedad**, a través de las actividades de orientación, formación e intermediación.
- **La sociedad en general**, a través de campañas de información y sensibilización que contribuyan a la eliminación de estereotipos sociales y fomenten actitudes positivas hacia las personas para su acceso y mantenimiento en el empleo.
- **Los mercados de trabajo**, a través de campañas de sensibilización dirigidas a empleadores y trabajadores, firma de acuerdos de colaboración con empresas, puesta en marcha de servicios de intermediación laboral y asesoramiento con el empresariado que permita reducir los desequilibrios y el desconocimiento de la población inmigrante.

La observación de la realidad, el estudio de los contextos productivos y la intervención personalizada y cercana son criterios que han hecho del Inter-labor@ un programa flexible que se adapta a distintas realidades y personas. Otro de los criterios con los que trabaja este proyecto, es el de la evaluación continua, que permite redirigir las acciones según los resultados. No obstante, hasta el momento, la participación de las personas en el programa ha sido fundamentalmente individual, fortaleciendo la autoestima, las capacidades/habilidades personales y la preparación profesional. Ello ha relegado, en parte, actividades grupales que pudieran aportar una mirada colectiva a las problemáticas vividas, a las dificultades de acceso al empleo, a las estrategias desplegadas para hacer frente a dichas dificultades o a los mecanismos de discriminación en el mercado laboral. Esta perspectiva es la que pretende mejorar el proyecto piloto **“Talleres de sensibilización con perspectiva de género en interculturalidad sobre la discriminación de la que son objeto las mujeres en el ámbito laboral”**.



**3**

## **Objetivos en relación a la mejora de la participación grupal en los servicios de empleo**

### 3. Objetivos en relación a la mejora de la participación grupal en los servicios de empleo

El objetivo general con el que queremos acercarnos a la mirada grupal en la intervención es el de **construir un espacio de participación colectiva que ayude a mejorar los servicios de empleo, a partir de la opinión y propuestas de las personas que acuden a los mismos**. En este sentido, se pretende facilitar la autoexpresión de las personas, así como su capacidad de análisis crítico de la situación que viven en relación al acceso al empleo y los mecanismos de la discriminación.

Los objetivos específicos serían:

- Conocer mejor la realidad subjetiva de las personas afectadas por problemáticas relacionadas con el empleo, a través de la voz colectiva.
- Apoyar procesos de empoderamiento que surjan en el marco de un encuentro grupal que permita una perspectiva más amplia que la personal.
- Facilitar un espacio donde las personas puedan plasmar libremente su opinión acerca de los servicios, los proyectos o las instituciones, así como sus propuestas de mejora, que revertirán siempre en la promoción de la igualdad de trato en el ámbito laboral.
- Favorecer la creación de redes de apoyo mutuo, de emprendimientos grupales, de liderazgo y de advocacy.
- Dotar a estos espacios y encuentros de un marco institucional que posibilite la estructuración, volcado y transferencia de las experiencias compartidas y los procesos generados.

Estos objetivos se llevarán a cabo a través de la implementación de técnicas grupales de expresión y análisis que podrán ser utilizadas por cualquier servicio de empleo, adaptándolas a su realidad y a las distintas situaciones que viven quienes acuden a los mismos. Sin embargo, para un mejor aprovechamiento de las técnicas, es preciso formular de antemano los temas a ser trabajados y acotar los perfiles diana con los que se implementarán. Esto permitirá neutralizar variables que pueden modular las vivencias y las opiniones.



4

## Objetivos específicos del proyecto piloto

## 4. Objetivos específicos del proyecto piloto

En este proyecto piloto, se ha pensado en centrar el tema en la **“discriminación de la que son objeto las mujeres en el ámbito laboral”**. Por tanto, el grupo destinatario que ha participado ha estado formado únicamente por mujeres, tanto autóctonas como inmigrantes (procedentes de diversos países), que se encuentran ocupadas o en proceso de búsqueda de empleo en el marco de dispositivos o servicios de empleo o que son demandantes de los mismos.

Para este grupo específicamente, se han elaborado, además de los ya comentados, unos objetivos específicos a la hora de llevar a cabo los talleres de participación. Dichos objetivos tienen que ver con el tema elegido y se desglosan en los siguientes:

- 1 Analizar las actitudes de las mujeres participantes ante la igualdad entre hombres y mujeres y el modo en el que entienden los roles de género.
- 2 Identificar la discriminación que sufren las mujeres en el entorno laboral: barreras de acceso y permanencia en el empleo.
- 3 Posibilidades y/o dificultades para conciliar la vida laboral con la personal.
- 4 Percepción sobre el trabajo doméstico y del cuidado de personas dependientes.
- 5 Percepción acerca de la responsabilidad de la administración y otros agentes sociales.
- 6 Percepción acerca de los servicios de empleo en general y de los servicios de empleo de Cruz Roja en particular. Importancia de los mismos para la trayectoria laboral de las mujeres.
- 4 Dotar de un espacio de opinión sobre los temas que priorizan las mujeres y, a partir de su aporte, formular el interés que los talleres puedan tener para ser implementados de forma continua en los servicios integrados de empleo de Cruz Roja Española.

En definitiva, se trata de dilucidar lo que sienten, viven y esperan las mujeres que participan en estos talleres, respecto a su situación colectiva en relación a los procesos de búsqueda o mejora del empleo. Así como determinar el interés que puede tener este tipo de iniciativas en el marco de los programas de empleo.



5

## Metodología del proyecto piloto

## 5. Metodología del proyecto piloto

De la variedad de técnicas participativas grupales, se han elegido los “talleres de participación” como técnica más adecuada para la implantación del proyecto piloto. Con esta técnica se pueden combinar dinámicas de participación con espacios de expresión libre (como el grupo de discusión), permitiendo mayor flexibilidad a los aportes.

Dado que uno de los objetivos del proyecto piloto ha sido el de captar la percepción de las mujeres en relación a los servicios de empleo, entre ellos el propio de Cruz Roja, se ha optado por llevar a cabo dos talleres en cada provincia:

- Un grupo de mujeres que no se encuentre participando en los Servicios Integrales de Empleo de Cruz Roja Española.
- Un grupo de mujeres que se encuentre participando en los Servicios Integrales de Empleo de Cruz Roja Española.

Se han llevado a cabo un total de doce talleres distribuidos en seis provincias (Alicante, Tenerife, Madrid, Granada, Málaga y Catelldelfels), es decir, dos en cada una de ellas. Cada taller ha tenido una participación media de 12 mujeres (en algunos ha habido 8 y en otros 15). Para neutralizar variables importantes a la hora de analizar los resultados, se ha procurado que cada grupo estuviera compuesto por mujeres con cierta homogeneidad en relación a la edad y al nivel de formación.

Para completar la información, también en cada provincia se ha llevado a cabo una entrevista en profundidad a una participante, con el fin de completar la visión grupal con la más personal e individual.

En este proyecto han participado un total de 126 mujeres. El 50% es participante en algún proyecto de empleo de la Red Inter-labor@, mientras que el otro 50% no participa en el mismo. Más de la mitad de estas mujeres se encuentra trabajando y desea mejorar el empleo o sus condiciones laborales, el resto está desempleada, aunque muchas de ellas aseguraron estar trabajando algunas pocas horas a la semana limpiando en casas particulares o cuidando personas sin contrato.



## Distribución de los talleres según perfiles y calendario.

### [SEGMENTO DE POBLACIÓN POR TERRITORIO Y CALENDARIO DE DESARROLLO]

	Mayores de 16 y menores de 25 años	Entre 25 y 45 años	Mayores de 45 años
<b>Sin estudios</b>	Localidad	Localidad <b>TENERIFE</b>	Localidad
	Calendario	Calendario 26 y 27 de mayo 2008	Calendario
<b>Secundarios obligatorios</b>	Localidad	Localidad <b>MADRID</b>	Localidad <b>MÁLAGA</b>
	Calendario	Calendario 18 y 19 de junio 2008	Calendario 12 y 13 de junio 2008
<b>Secundaria</b>	Localidad <b>ALICANTE</b>	Localidad	Localidad <b>CASTELLDEFELS</b>
	Calendario 5 y 6 de junio 2008	Calendario	Calendario 2 y 3 de julio 2008
<b>Universitaria</b>	Localidad	Localidad <b>GRANADA</b>	Localidad
	Calendario	Calendario 29 y 30 de mayo 2008	Calendario

De las 126 mujeres, la mayoría proviene de Latinoamérica. Trece mujeres han sido españolas, diez magrebíes, seis de Europa del Este, dos subsaharianas, una joven armenia y una mujer filipina. La mayor participación de mujeres latinoamericanas ha centrado en muchas ocasiones la discusión en torno al servicio doméstico en España, ya que se insertan en él principalmente. Lo mismo sucede con las mujeres de Europa del Este o las magrebíes. Sin embargo, las mujeres subsaharianas no suelen insertarse en este ámbito por el mayor rechazo del que son objeto, en cambio suelen tener más experiencia en la agricultura o la venta ambulante.

Los temas a trabajar en los talleres no han sido completamente libres, sino que han versado sobre un guión preestablecido que ha evitado la dispersión y centrado el debate en relación al empleo femenino. El guión ha respondido a los objetivos del proyecto piloto, expuestos anteriormente.

Los talleres han estado dinamizados por una técnica especialista en género y participación. Las funciones de la técnica han sido principalmente las de:

- Presentar los objetivos de los talleres y el tema a debatir;
- Promover el debate a lo largo de todo el tiempo, motivando la participación y el respeto mutuo.
- Observar los siguientes criterios a tener en cuenta en el análisis posterior:
  - Tener una perspectiva de comparación entre ambos grupos (participantes y no participantes de los servicios de empleo) en cada ciudad. Con el fin de determinar variabilidades.
  - Tener en cuenta qué aportan los servicios de empleo en el proyecto laboral de las mujeres.
  - Detectar diferencias por edad y por nivel de formación.
  - Privilegiar las mejoras que las propias mujeres plantean respecto a los servicios de empleo.

Todos los talleres han sido grabados magnetofónicamente. El idioma mayoritariamente utilizado ha sido el castellano.

La captación de mujeres para los talleres ha sido muy buena y el nivel de participación de éstas excelente. Así mismo, la colaboración de las técnicas de empleo ha sido fundamental para la organización, contactación, así como disposición del espacio. Los talleres se llevaron a cabo en aulas provistas para tal efecto: buena ventilación, intimidad y control del ruido. A todas las mujeres se les ha dado la opción de permanecer en el anonimato. Hay que decir que la mayoría no lo ha solicitado.

Antes de adentrarnos a la exposición de los principales resultados de los talleres, debemos aclarar que éstos se restringen a la situación particular de las mujeres demandantes de empleo y participantes o susceptibles de participar en servicios de empleo. Es decir, que nos encontramos ante mujeres con una problemática específica. También nos encontramos en su mayoría con mujeres inmigrantes, que son quienes en mayor medida participan de dichos servicios de empleo. Esto no quiere decir que las mujeres inmigrantes tengan siempre problemas de empleo, si no, simplemente, que no nos hemos acercado a quienes están satisfechas con su trayectoria laboral.



## 6

# Desarrollo de los talleres y principales hallazgos

En este apartado expondremos los principales resultados de los doce talleres llevados a cabo en seis localidades: Alicante, Tenerife, Madrid, Granada, Málaga y Catelldefels. Dividiremos los resultados en ítems según dos grandes variables tenidas en cuenta desde el principio: la edad y el nivel de formación. Dentro de cada ítems se organizarán estos hallazgos según los temas que las propias mujeres han privilegiado en medio de la relación interactuante que han construido dentro de cada grupo.

## LAS MUJERES JÓVENES ENTRE 16 Y 25 AÑOS

La situación de transición entre los estudios y el trabajo, atravesada por el género (mujer) y la clase social (estratos sociales con dificultades económicas), son las principales características que han definido a esta población muy joven demandante de empleo. Es decir, no se trata de jóvenes que pudieran optar plenamente a una carrera profesional de larga duración en la mayoría de los casos. Suelen tener cierta necesidad de colaborar económicamente en el ámbito familiar, aunque dependiendo de la situación laboral del resto de sus miembros.

### Situación económica y unidad familiar

Los talleres han estado formados principalmente por jóvenes que integran hogares donde la precariedad laboral afecta a casi todos sus miembros activos (padre, madre, hermanos/as mayores), familias monomarentales/monoparentales, o familias transnacionales, en el caso de las extranjeras, por lo que tienen ciertas dificultades económicas. Sean familias recompuestas por las migraciones o familias nucleares viviendo en su conjunto en España, casi todas estas jóvenes continúan dependiendo de ellas, siendo muy pocas las que se han independizado.

La fluctuación trabajo/desempleo de los miembros de la unidad familiar dota de inseguridad al grupo y exige, en cierta medida, que también ellas trabajen en algún momento y bajo cualquier condición laboral. Su aporte económico, no obstante, es visto más bien como “ayuda familiar”, cuando no, como soporte para ellas mismas y sus propias necesidades (libros, ropa, algunos alimentos, transporte, ocio, etc.). La importancia de su salario como ayuda a la familia depende de coyunturas: despido de algún miembro de la familia, viaje del padre o de la madre a sus países de origen por tiempo más prolongado, crisis económicas, etc.

La subsidiariedad respecto al valor de su trabajo y de su aporte económico familiar, otorga a las jóvenes una responsabilidad familiar menor frente a la de sus hermanos, dicha subsidiariedad en la responsabilidad familiar también parece extenderse hacia los estudios, que no son vividos por ellas como una inversión futura, ni como una plataforma apropiada para optar por un trabajo mejor. En la mayoría de los casos, han abandonado los estudios -incluso los obligatorios- por el trabajo, aunque también han regresado a los estudios cuando han visto que los trabajos que realizan son extremadamente precarios y mal pagados.



La situación diferencial respecto al género se da precisamente en la visión de “ayuda familiar” de su sueldo, también cuando es visto simplemente como ingreso para sus propios gastos, ya que generalmente se percibe como salario familiar el de sus hermanos varones. En todo caso, partiendo de similares niveles bajos de formación, éstos parecen encontrar empleos mejor pagados y más estables, hallándose una brecha de género mayor entre hombres y mujeres en este grupo etario muy joven y en relación a la inserción laboral.

En menor medida han participado en los talleres jóvenes casadas, madres solteras o que viven solas. Las primeras vivencian una situación muy similar a las anteriores (las que viven con su familia o con parte de ésta), ya que parecen seguir dependiendo de alguien, en este caso del marido, en tanto sus posibilidades de empleo son menores y su sueldo inferior. Las segundas y terceras son las que mayores cotas de responsabilidad frente al medio laboral han mostrado. Las madres solteras por su enorme necesidad de sacar adelante a sus hijos, aunque apoyadas por sus propias madres, tanto en la conciliación como en la economía. Las que viven solas, porque trazan trayectorias más personales en menor interdependencia familiar y, también por ello, con menor apoyo.

Las que viven con familiares, las casadas y las madres solteras acusan mayor control respecto a su vida. Uno de los temas sobre los que más ha girado su interés ha sido esta cuestión del control porque sienten que son consideradas inmaduras y que no se las ve como personas que puedan hacer frente a su propio sostenimiento y autonomía. El tipo de trabajos mal pagados que realizan no ayuda a que sean vistas como mujeres independientes. El control que sienten se extiende a los horarios de su ocio y tiempo libre, las acusaciones de ser “malas estudiantes” o el tipo de trabajo que buscan o que realizan... Situaciones que las llevan a desear independizarse del medio familiar. Esto último las lleva a aceptar cualquier trabajo y bajo cualquier sueldo, imposibilitando en mayor medida dicha independencia, ya que nunca se tratará de un trabajo lo suficientemente estable. Es decir, se encuentran ante un círculo vicioso.

## Formación

Algunas se han dado cuenta de este círculo vicioso entre trabajos mal pagados, estudios incompletos y dependencia familiar, y han optado por reiniciar los estudios y acabarlos. Esta decisión requiere de su parte cierta cuota de paciencia y de aceptar temporalmente el control familiar. Otras, han optado por la Garantía Social que les permite una más rápida salida laboral hacia empleos más demandados, como peluquería, auxiliares socio-sanitarias, manipuladoras de alimentos, restauración, monitoras de tiempo libre, etc. Pero casi **todas lamentan su situación de no haber finalizado la secundaria, siendo ésta una de las principales causas que relacionan con sus dificultades para encontrar un empleo estable y mejor pagado.**

## Inserción laboral

Respecto al empleo, la mayoría ha tenido una experiencia laboral corta y centrada en trabajos escasamente regulados o en la economía sumergida. Por ejemplo, como repartidoras de publicidad en la calle o en los portales, como dependientas auxiliares de comercios al por menor, como camareras en bares sin contrato, cuidando niños, acompañamiento a la escuela, o en el servicio doméstico. La fluctuación en este tipo de trabajos es enorme y algunas han pasado por casi todos, aunque muy poco tiempo. **El hecho de no haber tenido contrato formal la mayoría de las veces, ha ocasionado que no puedan demostrar su experiencia laboral, siendo éste otro de los elementos que más nombran como causante de sus dificultades ante el empleo estable.**

**El tercer elemento que refieren como causa de su inestabilidad laboral es su menor experiencia a la hora de negociar las condiciones laborales ante sus empleadores.** Este elemento, además, lo relacionan con el hecho de ser mujeres, ya que no se siente preparadas, por parte de la familia o los sistemas de socialización, para defenderse en el medio laboral a diferencia de sus hermanos varones.

## Diferencias entre autóctonas y extranjeras

En el caso de las jóvenes españolas, todas integran unidades familiares nucleares. Su situación económica es menos acuciante. Pese a ello, también presentan abandono generalizado de los estudios en algún momento de sus trayectorias formativas, aunque luego los hayan retomado. La mayoría tampoco tiene la secundaria obligatoria finalizada. Pero se plantean de forma más seria terminarla porque la consideran un paso fundamental para acceder a trabajos mejores. La situación laboral de sus hermanos o hermanas mayores les sirve como aliciente para el estudio y no tanto para el trabajo (que ven agotador y frustrante), se sienten menos responsables en la economía del hogar.

Por ello, suelen tener menor experiencia laboral que las extranjeras, no han experimentado trabajos como el del servicio doméstico o el del reparto de publicidad. Las que han trabajado en alguna ocasión, lo han hecho como dependientas o monitoras de tiempo libre en períodos vacacionales. Estas jóvenes se plantean en menor medida que las extranjeras, dejar el hogar familiar e independizarse. Se sienten más arropadas y acusan menor control familiar.

Las que son de origen extranjero llevan bastante tiempo en España (entre 3 y 9 años), muchas han sido reagrupadas siendo pequeñas. Comentan que su proceso de adaptación en España ha sido por



lo general bueno, no se han sentido discriminadas, aunque su grupo de amigos/as esté formado fundamentalmente por chicos y chicas extranjeras. Las que estudian cursos de mayor nivel comentan tener más amistades españolas porque comparten con éstos/as los estudios. A diferencia de las autóctonas, se sienten más controladas por sus padres o madres, sobre todo aquellas cuya familia es transnacional, teniendo a alguno de sus progenitores en el país de origen. Esto las lleva a desear trabajar e independizarse, así como tener dinero para sus gastos personales. Sin embargo, también comentan que la libertad que tienen las chicas españolas no es siempre la mejor, o bien, que el ocio no es del todo acertado, llevándolas a experimentar situaciones por las que ellas aseguran que no pasarían. Se ven más adultas y menos interdependientes del grupo de amistades.

Es interesante el caso de las familias transnacionales entre las extranjeras de muy diversas nacionalidades (senegalesas, ecuatorianas, colombianas o norteafricanas) porque se trata de miembros que viven en España y miembros que viven en el país de origen. Se ha observado que dichos miembros intercambian sus funciones: madres que agrupan a padres e hijos pero que después vuelven al país de origen y el padre asume el rol cuidador; padres que regresan al país de origen para concluir la casa o el negocio y madres que se quedan en España trabajando y manteniendo la hipoteca, los permisos de residencia y el trabajo; hermanos/as que prefieren permanecer en el país de origen hasta finalizar los estudios y luego venir a España a buscar trabajo, pero también hermanos/as que estaban aquí y prefieren regresar al país de origen para insertarse laboralmente y cuidar de la casa que han dejado allí, o bien casarse, etc. Se trata de familias que se mueven en función de las necesidades del conjunto repartiéndose incluso los posibles trabajos que pueden realizar tanto aquí como allí. La característica principal es la interdependencia grupal a nivel transfronterizo. Suelen estar estabilizadas en España porque han conseguido una casa en propiedad. Suelen también ser bilingües aunque vivan en el país de origen.

Muchos de estos/as padres y madres tienen el deseo de que sus hijos/as estudien una carrera y progresen profesionalmente, aunque la opción no parece ser “estudiar o trabajar” sino más bien ambas cosas, salvo en el caso de que haya hijos que estén trabajando de forma estable sin carrera y aporten buenos ingresos económicos al grupo familiar.

Una situación particular la viven las jóvenes extranjeras entre 19 y 25 años que son madres solteras o bien casadas pero solas en España, ya que generalmente han migrado para trabajar y mantener al grupo familiar en origen, dejando al marido y a los/as hijos/as allí. Estas jóvenes no piensan en absoluto en los estudios y suelen insertarse en el servicio doméstico. También son las que menos tiempo llevan en España y, en ocasiones, se encuentran sin permiso de residencia, por lo que sus condiciones laborales son peores.

## Los servicios de empleo

En relación a los servicios de empleo, estas mujeres muy jóvenes tienen menor experiencia en haberlos solicitado. No suelen conocer muchos recursos y los que conocen están relacionados con la formación, tales como los programas de Garantía Social. Las que menos han frecuentado servicios de empleo son las jóvenes autóctonas, más centradas en finalizar algún tipo de formación con rápida salida laboral. Las extranjeras que han acudido a los servicios de empleo lo han hecho, generalmente, informadas por algún miembro de su familia que ha acudido a los mismos, o por parte de alguna amiga. En algunos casos, han acudido a varios servicios de empleo. Comparando los mismos, consideran que muchos no realizan itinerarios personalizados y no llegan a conocer en profundidad a las participantes. Según ellas, esto ocasiona que a la hora de existir una oferta laboral, envíen a varias participantes sin haber hecho una preselección. Esto es vivido por las jóvenes como mecanismo de competencia entre personas con similares situaciones de necesidad, al mismo tiempo que hace “menos seria” la selección por parte de los o las técnicas de empleo, dejando en mal consideración a la propia institución o recurso. En este sentido, apuntan que los programas de empleo que les parecen más serios son aquellos que realizan un seguimiento personal del caso, se dedican a la formulación de un currículo basado en la formación y la continuidad, y que a la hora de contactar con las empresas, envían a personas que están más preparadas y pueden responder mejor a las exigencias del puesto. Consideran que los servicios de empleo de Cruz Roja actúan de esta manera y, por tanto, son a su entender más “serios”.

El funcionamiento mediante itinerarios personalizados presenta una dificultad, no obstante, para quienes padecen una situación más acuciante económica y laboralmente (por ejemplo, las madres solteras o las extranjeras jóvenes que se encuentran solas), ya que no pueden permitirse permanecer mucho tiempo sin trabajar o simplemente asistiendo a programas de empleo. Estas últimas consideran que los itinerarios personalizados son “lentos” para ayudarlas a conseguir trabajos.

Pese a ello, valoran mucho de los servicios de empleo de Cruz Roja el trato personal que brindan, basado en el respeto y la disposición hacia la participante, lo que las ayuda, según dicen, a dejarse asesorar y apoyar en la trayectoria laboral. Este trato se materializa en que, muchas veces, son las propias técnicas las que las llaman y están más pendientes de su situación. En este sentido, demandan de las técnicas no sólo asesoramiento, sino también consejo personal. Las técnicas son vistas como adultas con las que pueden establecer relaciones de confianza. Otro aspecto valorado es el asesoramiento que hacen respecto a los elementos que rodean al empleo (las habilidades sociales, cómo presentarse, cómo moverse, como vestirse...), cuestiones que, a medida que empiezan a tener experiencia en acudir a entrevistas de trabajo, ven como fundamentales para conseguirlo.



Respecto a los programas de formación, suelen demandar cursos con rápida salida laboral, lo que restringe los ámbitos de inserción a los que pueden optar, por ejemplo, formación sociosanitaria, auxiliares de enfermería, geriatría o tiempo libre, peluquería, restauración, manipulación de alimentos...

Valoran mucho las instituciones que posibilitan que terminen la ESO, ya que al empezar a buscar trabajo se dan cuenta que es imprescindible. También valoran la formación en informática, aunque muchas veces sea la básica. Así mismo, valoran el apoyo y el asesoramiento en relación a la realización del *curriculum vitae* (CV) y a la formación prelaboral (habilidades y presentación ante entrevistas), algo que no todos los servicios de empleo proveen. Consideran que Cruz Roja cumple todos estos aspectos importantes del trabajo, pero opinan que el mercado laboral es limitado todavía para ellas.



Como resumen, podemos decir que las jóvenes entre 16 y 25 años demandantes de empleo presentan mayor abandono de los estudios secundarios obligatorios, lo que les restringe considerablemente el acceso a un empleo mejor. Al mismo tiempo, tienen una limitada experiencia laboral y en trabajos escasamente regulados o sumergidos. Esto contribuye, a su vez, a que su inserción sea extremadamente precaria. La necesidad de trabajar viene dada por la situación económica familiar inestable fruto de la precariedad laboral del resto de sus miembros (padres, madres, hermanos/as mayores). Las jóvenes trazan trayectorias fluctuantes entre el trabajo y los estudios. Las jóvenes extranjeras se ven más avocadas al trabajo, sobre todo si ellas mismas tienen cargas familiares. También expresan la necesidad de una mayor independencia de la unidad familiar. Por su parte, las jóvenes españolas no desean tanto vivir solas o mantenerse, como tener unos ingresos mínimos para sus propios gastos. Éstas últimas se ven menos avocadas al trabajo.

## **LAS MUJERES JÓVENES ENTRE 25 Y 45 AÑOS**

**L**as mujeres entre 25 y 45 años encuentran menos problemas a la hora de encontrar trabajo ya que suelen tener mayor experiencia laboral y están en una franja de edad más demandada. Sin embargo, hay diferencias entre ellas según otras variables determinantes: nacionalidad/extranjería o nivel de formación. Dada la importancia de ellas, en el análisis de este grupo etario se incluirá una división según nivel de estudios y se hará alusión a las diferencias por nacionalidades.

### **MUJERES SIN ESTUDIOS O CON ESTUDIOS PRIMARIOS**

Los grupos de mujeres sin estudios o con estudios primarios sin concluir tienen una experiencia laboral fluctuante y en trabajos escasamente regulados o muy precarios. La mayoría de las mujeres participantes en estos talleres fueron extranjeras. Por lo general, las españolas de esta edad han finalizado los estudios primarios e incluso los secundarios. Por tanto, la inserción en empleos de baja cualificación se suma a un estatus de extranjería que incrementa los niveles de inseguridad vital (necesidad de renovar los permisos de residencia o trabajo, necesidad de mantener una vivienda en alquiler, lejanía de la familia, etc.).

El estatus de extranjería sumado al bajo nivel formativo ha hecho que la mayoría de estas mujeres no sólo se inserten en el servicio doméstico o de los cuidados, sino que permanezcan en los mismos durante varios años, con escasas posibilidades de movilidad laboral, salvo que acudan a servicios de empleo que puedan asesorarlas para formarse e incorporarse a empleos más estables.

### **La inserción laboral**

Todas coinciden en señalar que a su llegada a España no han necesitado del apoyo de los servicios de empleo porque las redes migratorias han servido como plataforma para el acceso a los trabajos y a la vivienda. Comentan que entre los años 2000 y 2005, la inserción en el servicio doméstico y de cuidados era casi inmediata, permitiendo no recargar a las redes de apoyo. Muchas, por no decir la mayoría, han ingresado en estos servicios en calidad de “internas”, aceptando cualquier condición laboral con tal de trabajar: jornadas interminables, falta de respeto, bajos salarios, falta de contratación por escrito,



ausencia de pagas y de vacaciones... En muchos casos, estas mujeres no tenían permiso de residencia y de trabajo y ello incrementaba su dependencia de sus empleadores, así como el temor a “salir de la casa”.

Con el tiempo, la consecución de algunos derechos ha sido posible gracias a sus propias estrategias disuasivas, más que a la intervención por parte de los recursos de empleo o de los servicios sociales. Una vez que han conseguido “los papeles”, a base de sumisión en el trabajo, muchas han empezado también a solicitar respeto hacia sus vacaciones, la limitación de jornada, el pago de la Seguridad Social, etc. Otras no lo han conseguido y han optado por salir del servicio doméstico como internas y buscar “casas por horas” (varias casas) o como “asistentas” (es decir, una casa con jornada completa o parcial pero como “externas”). En estas decisiones ha jugado un papel fundamental el acceso a la documentación legal, pero también, el deseo de reagrupar a la familia o buscar un piso donde vivir de forma más independiente. **La transición de los servicios domésticos como interna a los servicios domésticos como externa, es vivida por estas mujeres, como una verdadera movilidad laboral ascendente y una mejora de sus condiciones de vida.**

Hasta hace relativamente poco tiempo, dichas transiciones eran percibidas como “fáciles” por parte de estas mujeres. Sin embargo, consideran que a partir del año 2006, la situación se ha puesto más complicada. Apuntan que hoy hay más competencia, según explican, por la llegada de más mujeres extranjeras cuya demanda de trabajo mantiene a la baja los salarios, impidiendo que las que llevan más tiempo puedan negociar las mejoras. Un problema que entrafía esta situación es que los logros en materia de derechos laborales para las mujeres migrantes en relación al servicio doméstico, se hacen fundamentalmente a nivel individual (negociaciones entre empleada y empleadora) y, en muy escasas ocasiones, llega a trascender la esfera colectiva. La falta de una negociación colectiva de los derechos laborales de las empleadas de hogar vulnerabiliza a las mujeres en el ámbito privado de los hogares que las emplean, haciendo fluctuar sus posibilidades de defensa de los derechos según los determinantes de un mercado regulado mediante la ley de la oferta y la demanda.

Un elemento relacionado con lo anterior tiene que ver con el aumento del precio de los alimentos y la vivienda. Aseguran que éste no afecta sólo a ellas, sino también a sus empleadoras. Muchas de estas empleadoras se están viendo en la necesidad de reducir la jornada laboral de sus empleadas de hogar, o bien, de restarles el pago de la Seguridad Social, teniendo que volver a asumir las cuotas la propia mujer inmigrante. La estrategia de no aceptar esta nueva situación ha llevado, a algunas empleadas, a perder el trabajo y a ser reemplazadas por otras mujeres que llevan poco tiempo en España. Este mecanismo es el que las lleva a pensar que la causa de sus problemas son las propias mujeres migrantes recién llegadas, cuando en realidad se trata de una situación económica estructural.

## La valoración del servicio doméstico en España

Un elemento que destacan del servicio doméstico es que se trata de un trabajo que, si bien empieza a ser contratado por algunas tareas y algunas horas (o más bien, en la primera entrevista estas cuestiones quedan muy difuminadas), con el paso del tiempo, se les va exigiendo más horas y tareas (algunas de las cuales no entraban en el contrato verbal inicial). Por ejemplo, si se contrata “para cuidar a los niños”, se termina limpiando la casa y preparando la comida; o si se contrata “para limpiar”, se termina planchando, cosiendo, cocinando, haciendo las compras. A medida que pasa el tiempo en un hogar particular, la empleada realiza cada vez más tareas, delegándoles incluso algunas que no les competen -fundamentalmente por una cuestión de falta de preparación o formación-, como por ejemplo, medicar o bañar a una persona mayor. Para estas mujeres, la exigencia de algunas empleadoras no tiene fin, pero principalmente porque el trabajo en el hogar no tiene fin, al igual que les sucede a ellas en sus propias casas.

Pese a ello, las mujeres con escasa formación, valoran el trabajo de servicio doméstico en España, mucho más que otras. Comentan que éste les ha posibilitado sostenerse ellas y sostener a sus familias económicamente, así como, en algunos casos, llegar a ser las únicas sustentadoras del hogar. Muchas han conseguido, gracias a este trabajo, reagrupar a sus parejas e hijos/as. Para éstas últimas, no obstante, compatibilizar el servicio doméstico con el cuidado de su propia familia ha supuesto nuevos problemas: el de los horarios, la mayor carga, el incremento del estrés personal y la adaptación de sus hijos/as a los ámbitos escolares en España. Estos problemas han conllevado, en algunos casos, el divorcio o la separación de la pareja, quedándose nuevamente solas pero con cargas familiares, situación que las ha empujado a una paradoja: la de haber dejado trabajos más continuos (como el de interna o el de asistente), por otros más discontinuos (externas por horas) para compatibilizar con la vida familiar. La reagrupación familiar y la transición al servicio doméstico por horas ocasionan mayores gastos por parte de la unidad familiar (alquiler de un piso, gastos de los hijos/as), así como una reducción del salario, la asunción de los pagos de las cuotas de la Seguridad Social y el mayor estrés por mantener varias casas al mismo tiempo. Además, el sostenimiento de la unidad familiar puede quedar a la entera responsabilidad de la mujer, en caso de que la pareja se separe sin intención de colaborar. Dicha situación no parece ser anecdótica por lo que han transmitido varias mujeres durante los talleres.

La valoración que hacen del servicio doméstico como trabajo y, en muchos casos, como trabajo “digno”, tiene que ver con que algunas han tenido experiencias previas de trabajo en el servicio doméstico en sus países de origen. Por lo general, se trata de mujeres con escasa experiencia laboral en origen, y la que tienen está relacionada con trabajos desregulados, en la economía sumergida (vendedoras ambulantes, vendedoras a domicilio, preparación de comidas caseras, limpieza y, en algunos casos,



trabajos agrícolas o comerciales). La falta de formación ha tenido un papel importante en este abanico restringido de posibilidades. No obstante, la dignificación que perciben en el servicio doméstico en España es atribuida, principalmente, a las mayores posibilidades económicas que brinda en comparación con sus países de origen, y a un trato menos relacionado con el servilismo (aunque en algunos casos éste se siga dando en España).

Así mismo, se relaciona con el hecho de que es un trabajo que muchas mujeres realizan, independientemente de su formación profesional, mientras que en sus países de origen, se trata de un trabajo que realizan quienes están en las peores condiciones de vida. Todo ello, no implica que no consideren las mejoras que debe tener el empleo en el servicio doméstico en España, fundamentalmente, en relación a la necesidad de una mayor cobertura legal y a una mejora contractual que les permita la regularidad documental y brinde mayor estabilidad. Algunas, también aluden a una necesidad en la mejora del trato por parte de las empleadoras, sobre todo, de aquellas que continúan sin considerar el servicio doméstico como un trabajo. Para quienes han tenido experiencias de trato desagradable por parte de empleadoras/es, “educar” a las o los mismos es un paso para la dignificación de este trabajo. Por el momento, son ellas mismas las que realizan esta tarea de educación a través de diversas estrategias individuales:

- Negociación de las tareas, los horarios, el sueldo y las vacaciones cuando ya ha pasado un tiempo en que ganaron la confianza,
- Resolución pacífica de conflictos (parar el trato desagradable a través de buenos modales, sin dejar de decir lo que sienten),
- Intento de volverse imprescindibles para después exigir cumplimiento de algunos derechos como el pago de la Seguridad Social,
- Incluso, enseñar a cuidar la casa y sus objetos para evitar la sobrecarga, etc.

Estas estrategias forman parte del “saber-hacer” que va más allá de la tarea, pero que da a la misma una cualidad superior, no siempre reconocida<sup>2</sup>. El hecho de que, en muchos casos, perciban que el servicio doméstico es un trabajo que tendrán que realizar por mucho tiempo (incluso años), debido a su escasa formación, hace que se invierta más tiempo en ganar estos espacios de reivindicación, eso sí, a nivel individual.

2 Vega Solís, C. (2006): Subjetividades en tránsito en los servicios de atención y cuidado. Aproximaciones desde el feminismo. Informe final mimeografiado. Francesca Bonnemaison.

En menos grado que la negociación individual empleada/empleadora, han apuntado la importancia de la negociación colectiva en aras a la mejora de las condiciones en el trabajo y del salario. Pero esto lo ven muy difícil en tanto consideran la “competencia” una barrera para la unión entre ellas mismas, así como también echan en falta espacios donde poder organizarse.

## Diferencias de oportunidades respecto a los hombres

Respecto a los hombres, estos grupos de mujeres piensan que ellas encuentran trabajo de forma más rápida que ellos, pero siempre terminan ganando menos, además de tener menor protección a nivel jurídico. También apuntan que se sienten más fuertes que ellos a la hora de resolver cuestiones cotidianas y familiares. Son ellas las que deben conciliar, encargarse de buscar trabajos en horarios que les permitan estar con los y las hijas y cuidarlas, o bien afanarse por encontrar trabajos que estén relativamente cerca del hogar familiar o de la escuela, para poder presentarse allí en cualquier momento. Los hombres, según ellas, no se preocupan por estas cuestiones, trabajan horas intensivas, hacen muchos kilómetros diarios para ir a sus trabajos, y el hogar está menos presente en su mapa mental de arreglos y estrategias, lo cual les hace más “libres”.

La migración exige reestructurar la dinámica familiar, pasando muchos hombres a ayudar en casa, aunque no lo hayan hecho antes. Esta reestructuración, no obstante, es sólo una ayuda, porque debido a que ganan más que ellas cuando trabajan, siguen siendo los sustentadores principales. **La diferencia radica en que el sueldo de ellas, pese a ser inferior, se ha vuelto imprescindible para la subsistencia del grupo familiar, lo que les otorga una posición mejor en el juego de las interacciones conyugales.** Ellos ayudan más en casa, el trabajo fuera de casa de ellas se vuelve imprescindible. Pese a todo, estas mujeres apuntan que, ante una situación de crisis (de empleo, económica, de pareja, con los y las hijas) ellos “aguantan” menos, llegando incluso, en algunos casos, a evadirse (separarse, irse a otra provincia), quedando la mujer con toda la carga familiar a costas y complicándoles la vida.

## El cuidado de los y las hijas

En medio de esta complicada trama de arreglos y cuidados, algunas mujeres han optado por contratar a otras mujeres extranjeras para el cuidado de sus propios hijos/as reagrupados/as o nacidos en España, echando mano de su red de contactos y, en cierta forma, ayudando también a otras mujeres que necesitan algún trabajo. Sin embargo, a veces, este tipo de “ayuda” no se materializa en una contratación formal, o en el pago de la Seguridad Social, pasando ellas mismas a ser empleadoras que no



respetan los derechos laborales, aunque sólo utilicen estos servicios por algunas horas. La paradoja aquí es que se trata de derechos que ellas requieren para sí mismas, pero que no pueden, por su constrictiva condición económica, respetar en las demás, devaluando nuevamente el empleo en el servicio doméstico. Las tareas de cuidar a los hijos e hijas de las compatriotas o de otras migrantes amigas, se vive, por ambas partes, como apoyo más que como trabajo.

Respecto a los y las hijas, lamentan que éstos/as deban pasar mucho tiempo en casa sin que ellas estén. Comentan que en sus países de origen tenían más “libertad” que aquí, ya que existía toda una red de control familiar y vecinal que aseguraba que no les pasara nada. En cambio, en España, ven difuminada esa red por la propia estructura urbana y la casi nula cohesión barrial, además del hecho de que los apoyos con los que cuentan están dispersos territorialmente. No siempre es fácil vivir cerca de las amigas o de miembros de la familia. Para ellas, los y las niñas, así como los y las adolescentes, requieren de una densa red de control comunitaria que les permita ampliar su margen de libertad más allá de la propia casa. Situación que ocasiona una reducción del espacio y del movimiento, así como un mayor control por parte de estas madres preocupadas por lo que les pueda pasar. Esta observación se podría relacionar con la apuntada por las jóvenes de 16 a 25 años de los grupos anteriores, que comentaban sentir cierto grado de “agobio” frente al control materno/paterno en España.

Muy dolorosa resulta la experiencia de algunas madres de niños o niñas con problemas de salud o discapacidades. Estos niños/as requieren más intensidad en el cuidado y plantean mayores obstáculos a la hora de encontrar un trabajo, ya que la flexibilidad horaria resulta fundamental, al igual que una economía estable que soporte esta dependencia. Algunas mujeres comentaron que tuvieron hijos/as con enfermedades graves o discapacidades ya estando aquí en España, y relacionan este hecho con la exigencia de haber tenido que trabajar embarazadas hasta el último momento, teniendo en cuenta que el servicio doméstico es un trabajo que entraña mucho esfuerzo físico: *“no te puedes permitir el lujo de no trabajar”, “complicarse el parto a raíz del esfuerzo que una hace en los últimos meses”*. Este tipo de situaciones repercute en la pérdida de empleos debido a las bajas prolongadas o las reiteradas visitas al médico, sobre todo si se trata de madres solas. Esta es una de las situaciones que han apuntado como causa de crisis de pareja y el abandono posterior del hombre de sus responsabilidades familiares. Según dicen, *“los hombres son más débiles”* y no pueden soportar ni afrontar dichas situaciones. En otros casos, los hombres sí se hacen cargo de sus responsabilidades parentales y económicas, colaborando más activamente en el hogar. En todo caso, estas situaciones parecen poner a prueba a hombres y mujeres, y suelen ser estas últimas las que continúan, en mayor medida, asumiendo las cargas.

El embarazo también ha sido motivo de despido en algunos casos de trabajadoras domésticas. Incluso una mujer ha comentado que debido al temor a perder el trabajo, no ha comunicado su situación de

embarazo hasta que éste no ha estado muy avanzado, poniendo en riesgo su propia salud y la del bebé. Hay tareas de riesgo que se realizan en el servicio doméstico que estas mujeres no deberían hacer: limpiar las ventanas de pisos por fuera, subirse a los armarios y estanterías, aspirar mezclas de productos de limpieza nocivos, hacer demasiado esfuerzo en levantar o mover determinados objetos, etc. La pérdida del trabajo por motivo de embarazo no parece anecdótica para estas mujeres, cuya relación contractual es débil.

## Los servicios de empleo

Existen diferencias significativas entre las mujeres que han acudido a los servicios de empleo y aquellas que no lo han hecho o no han seguido itinerarios de inserción. Las segundas, suelen moverse entre sus redes y contactos, fundamentalmente formados por otras mujeres inmigrantes, aunque restringido al ámbito de los servicios domésticos y de cuidado. Cuando estas mujeres han acudido a los servicios de empleo, lo han hecho para conseguir un trabajo en el mismo ámbito en bolsas de empleo de instituciones religiosas u ONG, y durante períodos en los que la red migrante no ha podido ayudarlas. Se trata de mujeres que no tienen una movilidad entre diferentes ámbitos laborales, especializándose en el trabajo a domicilio o particular.

En cambio, las mujeres que inician itinerarios de inserción laboral personalizados en los servicios de empleo, por ejemplo, el de Cruz Roja Española, muestran una modificación en sus objetivos respecto al trabajo: están más interesadas en mejorar la calidad del trabajo; están interesadas en formarse para encontrar un trabajo por cuenta ajena que asegure las condiciones laborales; son más optimistas respecto al mercado laboral y sus posibilidades; y se sienten más apoyadas en su proceso de inserción, no sólo desde el punto de vista laboral sino también psicológico. De hecho, las mujeres participantes en los talleres, que habían iniciado itinerarios de inserción laboral en Cruz Roja, habían realizado en su mayoría cursos de formación según su nivel de estudios inicial: auxiliares de geriatría, manipuladoras de alimentos o cajeras. Algunas también habían realizado prácticas y habían sido contratadas por las empresas con las que Cruz Roja mantiene la intermediación. Sin embargo, casi la mayoría continuaba haciendo algunas horas en el servicio doméstico, ya que siempre parecen dejar esta puerta abierta que les asegura cierta tranquilidad.

Las mujeres que se encuentran inmersas en itinerarios de inserción, aunque sigan trabajando en el servicio doméstico, valoran de éstos el trato personalizado, amable y atento de las técnicas de empleo. Trato que, según ellas, es muy distinto al dispensado en los Servicios Sociales, los Servicios Públicos de Empleo (SPEE-INEM) u otros organismos. También valoran que las motiven a formarse en cursos con una



más rápida salida laboral que, por lo general, se centran en los cuidados, la atención sociosanitaria o los servicios a supermercados. Una rama que empiezan a ver como posible ámbito de inserción son los servicios a residencias (auxiliares de geriatría) y los servicios de ayuda a domicilio para personas mayores. Todos estos ámbitos requieren formación y preparación previa, lo cual ven como un elemento de empoderamiento y autovaloración.

Teniendo en cuenta esta valoración muy positiva que hacen las mujeres migrantes sin estudios o con estudios primarios sin concluir de los servicios de empleo personalizados, es importante apuntar también algunas propuestas de mejoras que ellas mismas hacen. En primer lugar, comentan que si bien la formación da lugar a su profesionalización, los ámbitos laborales que dicha formación posibilita, no dejan de estar asociados, generalmente, a los cuidados y la atención, por lo que continúan viéndose a sí mismas como “mujeres cuidadoras”. Sin lugar a dudas, no es lo mismo trabajar en el servicio doméstico, que dar un paso hacia la profesionalización en la atención sociosanitaria, pero en muchos casos, terminan cuidando personas mayores en hogares particulares, asumiendo nuevamente tareas de limpieza, comida, lavado, etc.

Un espacio que perciben como más contractualizado es el de las residencias de personas mayores, en calidad de empleadas por cuenta ajena, lo que les asegura derechos laborales. El trabajo fuera de un hogar particular, además, les brinda la posibilidad de conocer gente, integrar equipos, compartir males y gratificaciones, o simplemente hablar y desahogarse con personas que están en su misma situación. Sin embargo, algunas mujeres que ya han pasado por esta experiencia (gracias al trabajo de intermediación laboral), comentan que a veces tienen conflictos laborales relacionados con:

- Un trato de subordinación constante por parte de los o las jefas de equipos o encargadas de servicios.
- Una percepción de mal reparto de las tareas que termina por recargar a algunas y liberar más a otras, lo que viven como rechazo hacia “la nueva” o hacia “la extranjera”.
- Una sensación de incompatibilidad con algunas compañeras, lo que puede llevar a vivir un clima laboral desagradable.

Estas percepciones a veces son explicadas por las mujeres desde el punto de vista de la discriminación por razón de extranjería, pero en realidad, y por lo que comentan, parece tratarse de cuestiones que tienen que ver con una mala gestión de los equipos de trabajo en empleos donde éstos son parte fundamental (por ejemplo, en los equipos por turnos en las residencias). Además de esta cuestión, es probable que también existan algunas complicaciones que tienen que ver con el hecho de que muchas de estas mujeres inmigrantes se han empleado en España generalmente en el servicio doméstico particular, lo que requiere características que a veces chocan con los trabajos en equipo: individualidad,

asunción de la responsabilidad de toda la casa y las tareas, soledad y silencio al trabajar, iniciativa propia, etc. El trabajo en equipo, por el contrario, requiere coordinación, serialización de las tareas, compartir y repartir trabajo y formas de realizarlo, compenetración, compañerismo y, en algunos casos, apoyo y solidaridad. Una formación prelaboral en este tipo de trabajos sería primordial para resolver los posibles conflictos que puedan surgir en los equipos, sin que se llegue a efectos no deseados: abandono del trabajo, despidos, sentimiento de rechazo o discriminación. También sería imprescindible hacer un seguimiento del empleo una vez que la persona se ha insertado, con el fin de reforzar las acciones de mantenimiento en el mismo. No hay que descartar la realización de acciones relacionadas con la gestión de la diversidad, algo que deberían asumir los servicios integrados de empleo.

Finalmente, las mujeres han sugerido que, aunque no sea posible la inserción en empresas para trabajar por cuenta ajena, se mejore el apoyo hacia una mayor defensa de los derechos laborales en los trabajos del cuidado y de servicio doméstico particular, ya que muchas no ven factible salir de los mismos en un corto plazo. Asesoramiento legal y apoyo a la sindicación son dos elementos más a mejorar en los servicios de empleo. Y, por último, el apoyo para finalizar los estudios que abandonaron en su tiempo, por ejemplo, a través de un bachillerato nocturno (a partir de las 20hs), que parece tratarse de un recurso escaso en muchas ciudades.



Como resumen, podemos decir que las mujeres entre 25 y 45 años, sin estudios o estudios primarios sin finalizar, se insertan en trabajos de escasa cualificación y extremadamente precarios. Se trata fundamentalmente de mujeres extranjeras. Sus estrategias y habilidades sociales apuntan a mejorar sus condiciones laborales en este tipo de trabajos, sobre todos lo que tienen base en el hogar (servicio doméstico y de cuidados), invirtiendo tiempo en “enseñar” a sus empleadoras a cuidar la casa, a suavizar el trato expeditivo y a abonar las cuotas de la Seguridad Social. Las que han conseguido reagrupar a sus hijos e hijas, encuentran muchas dificultades económicas y también en relación a la compatibilidad entre la vida laboral y familiar, debiendo disminuir los horarios en el trabajo y aceptando cobrar menos, todo lo cual las sumerge en una paradoja que requiere complicados arreglos y sacrificios personales. Viven para limpiar casas y cuidar de los suyos. No se ha tratado de mujeres que han acudido con frecuencia a los servicios de empleo porque, por lo general, han conseguido empleo, apoyos e información a través de sus propias redes de contactos. Actualmente, frecuentan más este tipo de servicios porque consideran que hay “más competencia” y menores posibilidades de conseguir trabajo “por horas” en distintas casas, que es lo más buscado por las mujeres con cargas familiares.



## MUJERES CON ESTUDIOS SECUNDARIOS

La problemática con la que se encuentran las mujeres migrantes de 25 a 45 años que han finalizado los estudios secundarios obligatorios en sus países de origen, es que éstos no les sirven en España a menos que los hayan homologado, lo que no hace la mayoría debido fundamentalmente a dos razones: la enorme burocracia existente para realizar los trámites en los dos países, y a que no tienen muy claro que la homologación les pueda servir de algo ya que se ven muy encasilladas en el trabajo doméstico y de cuidado. Aquellas que han buscado insistentemente otro tipo de trabajos, son las que han percibido que el título secundario es una exigencia en muchos puestos: empleada de supermercados, cajeras, recepcionistas, telefonistas... Y son también las que con mayor frecuencia han acudido a los servicios de empleo.

Estas mujeres desean abandonar el servicio doméstico con más intensidad que las de los grupos sin estudios. Cuando acuden a los servicios de empleo lo hacen, generalmente, con el objetivo de cambiar de trabajo y no de encontrar otro similar. Suelen preferir empleos “de cara al público”, y viven peor la soledad de los trabajos con base en el hogar, no porque no los consideren dignos, sino porque, según ellas “las aleja del mundo”. El problema es que una vez que dejan el servicio doméstico tienen enormes dificultades para volver a éste en caso de despido, porque dicha movilidad les resulta frustrante.

Un elemento que puede explicar esta necesidad de dejar el empleo en casas, es que la mayoría no ha trabajado como asistente o empleada de hogar en sus países de origen. Por lo general, sus experiencias laborales han sido mucho más variadas, habiéndose desempeñado en trabajos de secretaría, administrativos, comercio, banca, personal auxiliar en escuelas, costureras, dependientas, etc. En este sentido, se observa una dificultad para la exportabilidad de dicha experiencia en España, ya que sienten que la están desaprovechando en los servicios domésticos.

Por otra parte, cuando estas mujeres han accedido a empleos en calidad de asalariadas en España encuentran nuevas dificultades que tienen que ver, primero, con el hecho de haber estado mucho tiempo trabajando en el servicio doméstico en este país; segundo con problemas de adaptabilidad al trabajo de cara al público o que requieren trabajo en equipo (puestos en hoteles, supermercados o restaurantes). Estos problemas de adaptabilidad se relacionan con tres elementos apuntados por ellas mismas:

- La conciliación de la vida laboral y familiar.
- Las distintas formas de entender la atención al público y el trato dispensado.
- Las deficitarias condiciones laborales con las que acceden a estos trabajos, en comparación con las de sus compañeros/as.

Los primeros, son los compartidos por todas las mujeres, pero la diferencia radica en que al menos, en algunas modalidades, el servicio doméstico ofrece cierta flexibilidad horaria que el mundo del trabajo

asalariado no tiene, mucho menos si está inserto en el sector servicios, que suele ser intensivo en tiempo (a diferencia del servicio doméstico que es intensivo en tareas). Las mujeres que han podido dejar el trabajo doméstico para insertarse en el sector servicios asalariado, han tenido y tienen enormes dificultades para conciliar este último con su vida familiar. La situación menos problemática la plantean las mujeres solas o sin hijos. Pero aquellas que los tienen y los han reagrupado, permanecen más tiempo fuera de casa y tienen más problemas en el trabajo debido a las citas con el médico, o los horarios de las guarderías y la escuela. Todo ello se complica en ciudades más grandes, donde intervienen además elementos como la lejanía de los centros de trabajo y el tiempo perdido en transporte. A lo que debemos añadir que son ellas quienes asumen estas tareas en su unidad familiar. El arreglo que algunas hacen es pagar la guardería o a otras mujeres para, al menos, llevar y traer los y las niñas a la escuela. Arreglos que cuestan dinero y mayor esfuerzo por mantener el trabajo.

La situación más acuciante es vivida, al igual que veíamos en los grupos anteriores, por las mujeres que tienen hijos o hijas con enfermedades o discapacidades. Algunas de las cuales, sobre todo las que asumen esta dependencia solas, han relatado haber sido despedidas del trabajo por llegar tarde, pedir días o estar más distraídas.

Los conflictos relacionados con la adaptación al medio laboral son explicados por medio de las diferencias culturales en el desenvolvimiento o el “saber-hacer” laboral. No entienden el trato autoritario de algunas encargadas o jefas de sección, así como la falta de coordinación y el mal reparto de las tareas entre compañeras/as. Algunas tampoco entienden el trato frío hacia los clientes. Ellas relacionan estas situaciones con el rechazo del que son objeto por ser extranjeras, ya que, según manifiestan, se les exige más a ellas que a otras empleadas. Sin embargo, las mujeres españolas participantes en los talleres puntualizaron que dichas situaciones no se dan porque sean extranjeras, sino por son “nuevas”: la mayor exigencia o mayor carga de trabajo se suele delegar por lo que llaman “pagar la novatada”. Para las mujeres españolas, es normal este período de adaptación en los equipos de trabajo hasta que la persona recién llegada empieza a defenderse, a encontrar su lugar y a negociar un mejor reparto de las tareas. **Lo que sucede es que muchas veces, estas mujeres ingresan en los equipos como suplentes o con contratos temporales de tres meses, lo que no les da tiempo a integrarse en la dinámica del equipo o demostrar su valía o empoderamiento, sino a base de hacer todo lo que les pidan y más.**

Y este es el tercer problema añadido: su deficitaria ligazón con el puesto que puede arrojarlas nuevamente al desempleo, a diferencia de sus compañeros/as que tienen contratos más estables. **Existe una expansión de los sistemas de subcontratación que termina configurando equipos inestables en los que difícilmente se puede llegar a congeniar. La enorme fluctuación de trabajadores/as resta calidad al servicio y destruye la colectivización del saber-hacer, de las solidaridades y de las**



**reivindicaciones.** Además, en algunas residencias de personas mayores, se puede observar la presencia simultánea de trabajadoras/es con muy diferentes tipos de relación contractual: contratadas fijas, contratadas temporales, contrato de prácticas, subcontratadas a través de los Servicios Públicos de Empleo (SPEE-INEM) o de una ETT; lo cual supone, también, diferente disfrute de los derechos laborales y del salario. Este mecanismo fomenta la competencia y dificulta el trabajo en equipo. A todo ello se une el hecho de que las mujeres migrantes van accediendo a este tipo de empleos de forma paulatina, y empiezan a compartir espacios con las autóctonas del mismo nivel de formación pudiendo ser vistas como una amenaza. No es extraño que surjan conflictos en este sentido. Pero la raíz de estos conflictos no es la competencia entre trabajadoras, sino el sistema de contrataciones y subcontrataciones, así como, en muchos casos, una mala gestión de los equipos de trabajo.

No hay que descartar tampoco la necesidad de implantar acciones de gestión de la diversidad cultural en las empresas, ya que existen visiones diferentes de cómo entender las responsabilidades y las complementariedades. También existen diferentes pareceres en torno a qué es cuidar o atender a una persona, que tienen que ver con los procesos de socialización familiares y locales, atravesados por el género, la clase social, la religión, etc. Para las mujeres extranjeras, sobre todo las latinoamericanas, atender a una persona mayor es también cuidarla, dedicarle tiempo, responder a sus demandas, escucharles o brindarles un trato cariñoso. Para las empresas contratantes, esta actitud puede ser vista como ineficaz y poco profesional, ya que la eficacia se mide por la relación tiempo/cantidad (número de personas atendidas al día); dándose menor importancia al trato atento y personalizado.

Una cuestión interesante que apuntan estas mujeres, y que está relacionada con la anterior, tiene que ver con el abismo que separa la formación en atención sociosanitaria o geriátrica y la práctica del trabajo en residencias de personas mayores. Si bien la formación es vista por estas mujeres como imprescindible y de calidad en España, a la hora de ejercer se encuentran con los estándares de calidad de los servicios medida por la eficacia y la eficiencia: menos empleadas para más personas atendidas y menos tiempo de dedicación a cada cual. Los protocolos se imponen a sus ideas de qué es cuidar y a su formación. La diferencia cultural y educativa en torno al cuidado es un elemento que debe tenerse en cuenta y que puede originar dificultades de adaptabilidad al empleo en España.

Respecto a las posibilidades de inserción laboral en general, al igual que las de los grupos anteriores, aseguran que actualmente está más difícil. Incluso las que tenían cierta estabilidad laboral empiezan a verla tambalear por el aumento de los precios de la vivienda y de la alimentación. Algunas empleadoras continúan manteniendo los sueldos desde hace años, recortan los pagos de la Seguridad Social, o convierten a sus empleadas a tiempo completo en empleadas por horas. En las empresas de servicios de limpieza se rebajan condiciones laborales, se mantienen los contratos temporales sin mejorar la contratación o han reducido plantillas.

## El desempleo

Muchas empleadas que se han ido de vacaciones a sus países de origen, a su regreso se han encontrado sin trabajo. Algunas comentan que volver al país de origen es un proceso que entrafía, además de felicidad, posibles nuevas pérdidas (de trabajos, de contactos, de libertad...). A veces se encuentran con la necesidad de permanecer más tiempo del que hubieran querido, debido a la enfermedad de algún miembro de la familia, a problemas con los y las hijas no reagrupadas, a problemas con la casa que dejaron en construcción o a duelos que deben hacer con personas que fallecieron y de quienes no pudieron despedirse. Una estancia mayor en el país de origen puede conllevar tener que buscar empleo en España como si empezaran de nuevo.

En algunos casos, quienes han perdido el trabajo y no pueden encontrar otro, también observan cómo peligran otros logros conseguidos con el esfuerzo de años: una casa que pagan mediante crédito hipotecario, la unidad familiar, la calidad de vida. En condiciones de inseguridad monetaria, pueden darse lugar divorcios, mayores cargas familiares y pérdida de la vivienda en periodos muy cortos de tiempo. Esto se vive como una caída precipitada de las condiciones de vida, viéndose obligadas a “empezar de nuevo” y además, en el servicio doméstico. Los efectos a nivel psicológico son muy diversos: malestar generalizado, cansancio, estrés, ansiedad, sensación de vértigo y de miedo continuos, sensación de pérdida del control sobre la propia vida, soledad y depresión. Algunas mujeres relatan padecer úlceras, alergias nerviosas, problemas gastrointestinales, taquicardias, aumento y pérdidas de peso con facilidad, falta de apetito, insomnio, dolores indeterminados... Perciben un círculo vicioso entre el malestar físico y psíquico y la inestabilidad laboral, repercutiéndose mutuamente.

Las mujeres que han vivido estas situaciones también perciben que sus redes se han saturado o dejan de serles útiles ya que la ayuda que necesitan es mayor. De esta forma, empiezan a acudir a una larga lista de recursos de todo tipo: humanitarios, de empleo, de caridad, Servicios Sociales, etc. Este peregrinaje incrementa, según ellas, su sensación de desamparo, ya que la ayuda que reciben es dispersa, impersonal y no termina con sus problemas más graves. Incluso, algunas sienten rebajada su dignidad. Otras se han sentido rechazadas por los recursos de empleo porque, aseguran, dan prioridad a los casos más acuciantes desde el punto de vista humanitario, tales como las recién llegadas. La migrante que lleva poco tiempo en España es vista como una amenaza no sólo para una parte de la población autóctona, sino también para las propias extranjeras que llevan más tiempo, constituyéndose en el principal chivo expiatorio del entramado estructural que está en la base de la precariedad del sector de los servicios del cuidado y la atención.



## La defensa de los derechos laborales

Para las mujeres que han podido dar el paso de conseguir un empleo por cuenta ajena, las negociaciones individualizadas de sus condiciones laborales deben seguir siendo parte integrante de su “saber-hacer” en el desempeño diario, precisamente por la necesidad de mantenerse en el puesto pese a la precariedad inicial de sus contratos. Sin embargo, esto no les es suficiente, sobre todo si empiezan a tener serios problemas que podrían llevarlas al despido (desavenencias con las encargadas, rechazo hacia sus bajas por conciliación, distinta forma de entender la atención y el cuidado, acusaciones de dejadez, etc.). No todas entienden los procesos de despido, así como tampoco algunos términos de los contratos que han firmado. Sólo unas pocas se han sindicado y ante una situación así, acuden a los mismos en busca de ayuda. El apoyo sindical es visto fundamental por estas últimas, pese a que un posible juicio conlleva un pago al margen de las cuotas sindicales. Pero lo que más echan en falta es apoyo emocional, y mayor paciencia por parte de los profesionales a la hora de explicarles el procedimiento, los derechos a los que pueden acogerse y los posibles fracasos. También echan en falta asesoramiento para afrontar un posible careo con sus encargados o empleadores. Un aspecto que ha soliviantado la angustia que suscitan los procesos por despido, ha sido el apoyo de compañeras que comprenden y colaboran en el mismo, algo que no puede ser posible si el despido ocurre en los primeros meses de trabajo.

## La transnacionalidad y la estabilidad laboral

Otro elemento destacado por estas mujeres ha sido el componente de transnacionalidad que tienen sus trayectorias vitales. Al igual que hemos visto en el caso de las jóvenes entre 16 y 25 años, la transnacionalidad caracteriza muchas vidas, pero para las mujeres entre 25 y 45 años presenta elementos diferenciales. Por una parte, no está tan referida a la posibilidad de estar “aquí” y estar “allí” físicamente porque el trabajo no permite tanta movilidad física. El estar “aquí y allí” se refiere más bien a la disposición psicológica y emocional y al papel fundamental que juega la necesidad de los cuidados en estas mujeres que ya tienen cargas familiares. Siempre se está pendiente de los y las hijas que han quedado en el país de origen, o bien de los padres y madres que necesitan de ellas económica y afectivamente. Por otro lado, la presencia física “allí” muchas veces viene determinada por la exigencia que tienen o se autoimponen de ir a cuidar a algún familiar enfermo, hacer un duelo por un fallecimiento, o arreglar cuestiones prácticas relativas a la salud o la vivienda de los progenitores.

Como hemos visto anteriormente, estos viajes pueden causar la pérdida del trabajo en España. Además, cuando se está “allí” se piensa en cómo mantener el alquiler, el trabajo o la unidad familiar “aquí”. Los cuidados son algo de lo que no pueden desprenderse y tiene que ver con los procesos de

subjetivación en relación al género femenino. Subjetivación que se ve reflejada también en las ideaciones que tienen sobre “qué es cuidar de una persona” incluso en el ámbito laboral. Cuidar para ellas es posible de forma transfronteriza, pero implica reestructuraciones de orden emocional, laboral, familiar... así como estrés, pérdidas y dificultades para ganar terreno en el mercado laboral formal y estable. Sin embargo, la opción para ellas no es dejar de cuidar, sino organizarse y compatibilizar, aunque se tenga que “empezar de nuevo” en el ámbito laboral.

## Los servicios de empleo

Respecto a los servicios de empleo, estas mujeres los han visitado más que las de los grupos anteriores, ya que su interés estriba en la mejora del trabajo, algo que no es fácil conseguir mediante la ayuda de la red migratoria. En todo caso, se consigue mediante redes de contactos autóctonas. Al tratarse de mujeres que han conseguido algunos trabajos en el sector servicio como asalariadas (y de haber llegado a cierta estabilidad residencial o familiar), en muchas instituciones han sido escasamente apoyadas por estar consideradas, según sus propias palabras, como “prioridad menor”. La consideración de prioridad menor también parece abarcar a quienes han accedido a la nacionalidad española, siendo incluso rechazadas por algunos programas de inserción laboral, pese a que la condición de ciudadana no basta para la mejora del empleo.

Por otra parte, parece tratarse de mujeres que vivencian peor los rechazos tanto en el mercado laboral como en los servicios o recursos sociales. Incluso se sienten más coartadas a la hora de solicitar ayuda. Por este motivo, consideran que con ellas son más operativos los programas individualizados que además brindan apoyo emocional (autoestima, escucha, empatía, respeto, anonimato y privacidad). Valoran de Cruz Roja este trato. También valoran la formación que se brinda, porque es recibida como una mejora curricular y una mayor profesionalización, incluso de trabajos del cuidado (geriátricos, socio-sanitarios). Pero lo que más valoran es la posibilidad de hacer prácticas en las empresas, lo que les da más seguridad y supone un paso para conocer el terreno en el que se moverán. Aquellas que han pasado por itinerarios personalizados de inserción comentan que han visto posible su transición del servicio doméstico a otros empleos en carácter de asalariadas.

No obstante, hacen algunas propuestas de mejora de los servicios de empleo. En primer lugar, un mayor apoyo al proceso de incorporación al trabajo y de manteniendo del mismo, sin que tengan que acudir físicamente al recurso, por ejemplo, mediante seguimiento telefónico, pero teniendo en cuenta la intensidad de sus horarios laborales en estos trabajos. En segundo lugar, un mayor apoyo a la incorporación a equipos donde hay diversidad cultural, tanto para comprender dinámicas de trabajo



autóctonas, como para reforzar habilidades para transmitir las propias sin generar conflictos. En tercer lugar, mayor apoyo en los conflictos laborales con consecuencia de despidos: asesoramiento jurídico, acompañamiento, apoyo psicológico..., acciones que podrían acompañar o reforzar las sindicales. Relacionado con lo anterior, también demandan formación sobre el sistema laboral, fiscal y de la Seguridad Social en España, ya que algunos conflictos laborales podrían evitarse estando informadas de antemano, por ejemplo, a la hora de firmar un contrato.

Algunas problemáticas que tienen no consideran que puedan ser resueltas con el apoyo de los servicios de empleo, salvo por acciones muy puntuales. Dichas problemáticas tienen que ver con la conciliación de la vida laboral y familiar, una vez que ya se han incorporado al trabajo asalariado, y los cuidados transnacionales que a veces les exigen viajar al país de origen. Una vez incorporadas al trabajo asalariado son mujeres que tienen dificultades muy similares a las de las españolas respecto a la conciliación, por lo que convendría llevar a cabo acciones que permitan un mayor encuentro entre ambos grupos.



Para resumir, podemos decir que las mujeres entre 25 y 45 años con estudios secundarios se insertan igual que las que no los tienen en el servicio doméstico y de los cuidados, al menos durante un primer momento. A diferencia de éstas, sin embargo, se movilizan continuamente en busca de otro tipo de empleos más relacionados con la atención al público y por cuenta ajena. Muchas lo consiguen pese a que tienen la dificultad añadida de homologar sus titulaciones, pero al no tener éstas otras muchas fluctúan entre los servicios domésticos y el empleo asalariado. El retorno al servicio doméstico se vive como movilidad laboral descendente. Este proceso ocasiona que no se vean tan implicadas en mejorar sus condiciones laborales en este tipo de trabajos, pero también propicia que estén más motivadas a la formación ocupacional. En los trabajos de atención al público, sin embargo, encuentran otro tipo de problemas: los que se refieren a la conciliación de su vida laboral y familiar y los que se refieren a las formas de adaptación a los trabajos en equipo. Esto último tiene que ver con diversos factores, entre los que destacamos: los culturales (distintas formas de entender la atención y el cuidado) y los estructurales (sistemas de contratación flexibles e individualizados que rompen la solidaridad de los y las trabajadoras). En relación a los empleos a los que acceden en calidad de asalariadas, las mujeres extranjeras con estudios secundarios completados se encuentran compitiendo con las españolas de igual nivel de formación. La diferencia estriba en el tipo de contratación efectuada, estando las segundas más aseguradas en sus puestos de trabajo.

## MUJERES UNIVERSITARIAS

Los grupos de mujeres universitarias entre 25 y 45 años han presentado elementos muy diferentes respecto a los anteriores, así como propuestas de mejora de los servicios de empleo más acorde con su situación particular. En su casi totalidad, se ha tratado de mujeres extranjeras que tenían una titulación universitaria, ya sea licenciatura o diplomatura. En menor medida ha participado alguna mujer con bachillerato superior. Pero ninguna tenía homologadas sus titulaciones, debido a las enormes dificultades que existen respecto a este trámite. Además, se trata de mujeres que, como el resto, han trabajado o trabajan en el servicio doméstico o de los cuidados en España. Las mujeres españolas universitarias no suelen ser demandantes de servicios de empleo gestionados por ONGs.

Las mujeres extranjeras consiguen empleo en el servicio doméstico y de los cuidados con cierta facilidad a través de sus redes migratorias, pero respecto a otros empleos, más relacionados con la atención al público en calidad de asalariada, experimentan las mismas dificultades que las de los grupos anteriores: la incapacidad para demostrar al menos la homologación de la secundaria. En cuanto a conseguir empleos relacionados con sus titulaciones universitarias, lo ven extremadamente difícil, ya no sólo por la falta de homologación, sino porque sus redes de contactos no se mueven en estos ámbitos o porque hace falta “empezar de abajo” para ganar terreno en un espacio laboral más restringido a las migrantes (al igual que sucede con muchos y muchas jóvenes españolas). En este contexto, las migrantes universitarias de 25 a 45 años compiten con mujeres españolas más jóvenes.

Por este motivo, las mujeres extranjeras universitarias valoran mejor los programas de “mejora del empleo”, que también las apoyan en sus procesos de homologación. No obstante, prácticamente desde que llegan empiezan a frecuentar todo tipo de recursos de empleo y suelen acudir a ellos durante periodos más largos que las demás. Esto puede ser debido a la mayor insatisfacción que presentan en los trabajos que realizan en España, sus mayores cotas de frustración y el mayor sentimiento de alienación laboral. El apoyo que demandan de los servicios de empleo no es solamente laboral, sino también psicológico.

Finalmente, otro problema con el que dicen encontrarse es el de la edad, ya que al tener carreras universitarias no es fácil insertarse en empleos relacionados con éstas entre los 30 y los 40 años. A diferencia de los grupos de mujeres con estudios secundarios de la misma edad, las universitarias son más pesimistas en cuanto a desarrollarse profesionalmente según su vocación. A esto se une que muchas han comenzado a ejercer sus carreras en sus países de origen, llegando a vivir con enorme preocupación su permanencia constante en el servicio doméstico en España. Aseguran que el servicio doméstico les ayuda a paliar



situaciones acuciantes, por lo que lo valoran como medio de aporte económico, pero se plantean muchas dudas respecto a su valor social, así como respecto a las posibilidades que tiene para que se sientan “realizadas”. La imagen de sí mismas en relación a la profesión que habían elegido, son cuestiones que preocupan a estas mujeres que ven socavado su rol social en España.

## El empleo en el servicio doméstico y de los cuidados

Muchas de estas mujeres, cuando inician el proceso migratorio, se plantean que trabajarán en España “de cualquier cosa”. Llegan al país con niveles altos de tolerancia respecto a lo que puedan encontrarse. Su inserción en trabajos del cuidado o domésticos es hasta cierto punto aceptada, pero imponiéndose como meta que pronto los abandonarán por otros más acordes con su formación. En todo momento, no dejan de hacer una búsqueda activa de otro tipo de empleos. Con el paso del tiempo, comienzan a ver muy difícil esta transición y se plantean que deberían homologar sus titulaciones. En muchos casos, esta idea es abandonada por la burocracia y las complicaciones que entraña. Algunas permanecen años trabajando como asistentes o cuidadoras. O bien, compatibilizan o alternan este trabajo con otros como teleoperadoras, cajeras, dependientas, recepcionistas, camareras, etc. La fluctuación entre distintos ámbitos laborales que experimentan las mujeres extranjeras universitarias es mayor que la del resto.

Respecto al servicio doméstico, prefieren los trabajos de cuidado que la limpieza, porque consideran que esta última tiene un componente servil que sigue subsistiendo en países considerados más avanzados. En muchos casos, ellas mismas han contratado a otras mujeres para que limpien en sus casas en sus países de origen. Dentro de los trabajos del cuidado prefieren el de cuidados de personas mayores por encima del de niños y niñas. Encuentran en el cuidado de personas mayores un elemento que da gratificación aunque acotada: ven en este trabajo la realización de una “profesión” al mismo tiempo que un acto de solidaridad, dotándolas de satisfacción no sólo económica, sino también subjetiva. Al mismo tiempo, se trata de mujeres que tienen más clara la delimitación entre lo que es trabajo (las tareas) y lo que es afecto (la implicación emocional en el mismo). Procuran no mezclar las emociones, y el trabajo con personas mayores ayuda más en este proceso que cuando se trata de niños y niñas, con los que tal vez podrían sentirse más identificadas por su propia historia personal (tener hijos/as en el país de origen).

Pese a ello, la prolongación del tiempo dedicado al cuidado de personas mayores las lleva a la frustración, no sólo por no poder ejercer sus carreras, sino también por la enorme soledad que experimentan en un contexto hogareño, intemporal y alejado del mundo urbano que generalmente han elegido para

vivir. La brecha generacional y la intensidad de la jornada acompañando a una persona que vive en otro tiempo, las impacienta. Finalmente, la escasez de intercambios con otras personas de su edad y de similar nivel educativo también es causa de frustración y soledad. Valoran más los trabajos donde pueden compartir experiencias y conocimientos con compañeros/as. De hecho, aseguran adaptarse mejor a los empleos que requieren coordinación, corresponsabilidad y trabajo en equipo, así como a aquellos que suponen capitalizar conocimientos y habilidades sociales en el trato con las personas.

Respecto a las condiciones laborales en los servicios del cuidado, plantean que no son tanto ellas quienes deben negociarlas a nivel individual, sino reforzar mecanismos colectivos de reivindicación, o bien, que sean las ONGs las que se comprometan en la acción de defender los derechos de las trabajadoras migrantes. Según ellas, han aprendido a negociar dichas condiciones con el tiempo, pero ven en vano estos logros porque la llegada de más mujeres inmigrantes al mercado laboral del servicio doméstico mantiene a la baja los salarios y refuerza a las empleadoras a no facilitar las vacaciones, las pagas extras o las bajas por enfermedad. En este sentido, se trata de mujeres que invierten menos tiempo en defender sus derechos ante sus empleadoras, ya que lo que realmente desean es dejar el servicio doméstico. No obstante, en cuanto a organizar acciones colectivas para luchar por los derechos laborales de las mujeres en este ámbito laboral, se ven a sí mismas como excelentes catalizadoras. Es importante apuntar el elemento clausista que hay entre estas mujeres y el resto, en relación a la capacidad que dicen tener para organizarse relacionado, según sus propias palabras, con su mejor cualificación profesional.

## La discriminación en el ámbito laboral

De todos los grupos que han participado, estas mujeres son las que más han hablado de la discriminación en el medio laboral, de la que se sienten objeto. En iguales condiciones de preparación, experiencia y formación que una persona española, aseguran que son rechazadas por ser extranjeras. La discriminación que perciben no se extiende, no obstante, a la vida cotidiana, donde consideran que están más integradas y que comparten espacios con las personas autóctonas. Esto las diferencia de otras mujeres inmigrantes donde la creación de redes con autóctonos/as no ha aparecido, así como tampoco la necesidad de experimentar el ocio y el tiempo libre en España.

Ahondando en lo que significa para ellas “discriminación” nos cuentan que es la desconfianza de sus empleadores o compañeros/as de trabajo hacia sus habilidades, conocimientos o el propio desempeño en la tarea. Es decir, sienten que hay estereotipos sobre las “inmigrantes” que les preceden y van más allá de lo que ellas hagan o dejen de hacer en el trabajo. Son vistas como mujeres “pobres”, “sin habilidades” y “analfabetas”, algo que viven bastante mal porque la mayoría pertenece a estratos so-



ciales medios y altos en sus países. Esta percepción es sentida tanto en el contexto de los trabajos del servicio doméstico y de cuidados, donde el encasillamiento de ser consideradas “mujeres pobres y sin formación” es mucho mayor; como en los trabajos de atención al público, donde aunque les reconozcan que son profesionales, no les suponen destrezas y habilidades acordes con la tarea a desempeñar. Es preciso aclarar también que muchas no han trabajado tampoco como camareras o cajeras en sus países de origen.

Sin embargo, ellas sí consideran que tienen elementos que pueden compartir e integrar en el desempeño de sus trabajos en España, por ejemplo, nuevas formas de cocinar, formas de cuidar más implicadas con la persona, formas de trato al público que demuestran mayor disposición, etc., que podrían ser reconocidas por sus empleadores pero que terminan siendo vistas como propias de “culturas diferentes”.

Nuevamente aquí, vuelven sobre una posición pesimista al afirmar que “*cuesta mucho romper los estereotipos sobre la inmigración*” y que esta tarea no es algo que pueda hacerse de forma individual, sino que compete a las ONGs.

## Igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres

En cuanto a las diferencias en las posibilidades de inserción laboral entre hombres y mujeres, piensan que son éstas las que tienen más fácil el acceso al trabajo, pero sólo en el servicio doméstico que, hasta hace poco tiempo, era muy demandado. Los hombres no tienen tan inmediata inserción, pero cuando lo hacen ganan más y tienen un abanico más amplio de ámbitos donde trabajar. No obstante, en el ámbito de las profesiones universitarias, tanto hombres como mujeres extranjeras “*lo tienen muy difícil*”.

Respecto a las posibilidades de exportabilidad de la experiencia laboral de sus países de origen, consideran que ellas prácticamente no pueden capitalizarla, al no encontrar trabajos relacionados con los que pudieron desarrollar allí, por ejemplo, como administrativas, en el sector bancario, servicios de odontología y veterinaria, en el ámbito de la enseñanza, las finanzas, la arquitectura, la abogacía o el comercio autónomo. Pero consideran que sucede lo mismo con los hombres extranjeros, aunque, según ellas, vienen menos profesionales universitarios varones a España. La inserción en trabajos cualificados es factible, para estas mujeres, después de residir muchos años en España.

En cuanto al reparto de las tareas del hogar en los hogares reconfigurados por la migración, no observan demasiada diferencia. Se trata de mujeres que ya trabajaban de forma estable en sus países de origen, y sus parejas ayudaban en el hogar y con los y las hijas, algo que siguen haciendo en España.

La diferencia que perciben es la que tiene que ver con un recorte de las redes de apoyo familiares y sociales que, en sus países, ayudaban también en la conciliación mediante el control social hacia los hijos/as. Según ellas, sus redes se ven muy recortadas en España y no es tan fácil contar con cualquier persona para alguna contingencia familiar. Esto las lleva a ampliar redes entre personas autóctonas, algo que las diferencia de otros grupos de mujeres migrantes.

En muchos casos, se trata de mujeres solteras que han venido a España en busca de oportunidades profesionales y a través de proyectos migratorios autónomos. La familia no ocupa un lugar central en sus objetivos, y están más abiertas a tener amistad con los y las españolas, lo cual también les permite acceder a trabajos más cualificados. Para estas últimas, las redes migratorias son más débiles y, en algunos casos, llegan a sentirse muy solas.

## Los servicios de empleo

Estas mujeres suelen acudir a los servicios de empleo incluso durante los primeros años de llegada a España por su intención de cambiar de trabajo en cuanto puedan. También, por lo que parece, acuden a los mismos más tiempo que las demás, ya que van y vuelven de forma intermitente, dependiendo de las veces que han encontrado algún trabajo. Observan de dichos servicios que no les son muy útiles para desarrollar sus carreras. Sin embargo, valoran mucho la formación y la profesionalización que introducen respecto al ámbito de los cuidados y la atención al público (la especialización en geriatría, los cursos de monitoras, la especialización en la restauración o la cocina) que, según dicen, les ayuda a sentir que los trabajos que realizan pueden también hacerse de forma profesional, además de permitirles, en estos casos, demostrar su formación con titulaciones en España. La formación para ellas es fundamental y rebaja los niveles de ansiedad al encontrarse con trabajos en los que no tienen experiencia.

Muchas de estas mujeres, debido a esta formación y a una relativamente más fácil salida laboral con la misma, abandonan casi totalmente la idea de homologar el título conseguido en sus países, sobre todo, si dicho trámite les obliga a realizar varias materias en carreras como arquitectura, abogacía o psicología.

Ahora bien, respecto a la formación ofertada en España, y que suele gestionarse a través de ONGs, los Servicios Públicos de Empleo (SPEE-INEM) o los gobiernos locales, sugieren que está muy restringida a ámbitos muy feminizados o de escasa cualificación (hostelería, servicios personales, restauración, operadoras telefónicas, manipuladoras de alimento, cajeras...). La formación de mayor nivel de cualificación también es posible encontrarla, pero se exigen unos requisitos que a veces no pueden



cumplir: una dedicación presencial que es incompatible con su trabajo (muy necesario para su subsistencia), o con la familia; una experiencia laboral previa que muchas veces no tienen (al menos en determinados ámbitos); estar en el paro (teniendo en cuenta que cuando pueden trabajan); tener permiso de residencia y de trabajo, entre otros. Ante una dedicación horaria de 800 horas, por ejemplo, la idea de hacer las materias requeridas por la homologación puede ser más factible. Por tanto, valoran más los cursos no presenciales que facilitan la conciliación, aunque tengan que estudiar más en sus casas. También valoran las prácticas porque les brindan la posibilidad de engrosar sus CV.

Una cuestión relacionada con el CV de estas mujeres, es la dispersión de los mismos producto de su heterogénea experiencia de trabajo, tanto en sus países como en España. La necesidad que tienen de encontrar aquel trabajo que al menos no las haga sentir frustradas, las sumerge en unas trayectorias laborales dispersas, sin poder profundizar demasiado en ellas. Lo mismo les puede suceder con la formación, ya que dispuestas a formarse, algunas han hecho todos los cursos que han podido. Dispersión en la experiencia y dispersión en su formación, es pues el resultado de su desesperada búsqueda de espacio en el mercado laboral español. Esto, por otra parte, les aporta mayor flexibilidad para adaptarse al actual mercado laboral tan cambiante. Pero, a la hora de presentarse ante una selección de personal, es imprescindible que estas mujeres delimiten sus CV a lo estrictamente exigido por el puesto. En algunos casos, ser universitaria puede ser contraproducente para conseguir un puesto en la restauración o en el comercio. Sin embargo, en otros, ser profesional de la psicología, la pedagogía, la docencia o la medicina, puede asegurarles puestos en los servicios de geriatría o de ayuda a domicilio, pero aquí nos encontramos con la subvaloración de su profesión y, en algún sentido, con la sobreexplotación de su capital simbólico.

Un apunte más que estas mujeres hacen respecto a la formación a la que acceden o pueden acceder en España, es que, cuando es impartida por ONGs que tienen bolsas de empleo, suele tratarse de una formación muy básica que muchas veces utiliza un lenguaje demasiado sencillo, útil para la formación de personas con niveles educativos básicos, pero no en su caso. Profundizando más en esta idea, explican que el profesorado intenta evitar el lenguaje técnico, pero ellas están acostumbradas precisamente a éste. Además, las dinámicas pedagógicas que se acostumbran a utilizar en estos cursos de formación, no contemplan el alto grado de abstracción y reflexión teórica que ellas podrían hacer. Consideran que la adaptación del lenguaje y la pedagogía empleada resta seriedad a la formación. Esto también las lleva a pensar que, cuando se diseña la formación (muy orientada a los ámbitos feminizados), se piensa en una “mujer inmigrante estándar” sin formación y proveniente de estratos sociales empobrecidos. En esta idea de mujer ellas no se ven reflejadas. Ya que se ven obligadas a pasar por esta formación para acceder al mercado laboral que ofrece el país, sugieren que la misma se adapte a los niveles de formación de las participantes.

Respecto a los servicios de empleo de Cruz Roja Española valoran mucho, al igual que todos los grupos anteriores, el trato y la capacidad de escucha y empatía de sus técnicas. Otros elementos que valoran son:

- La seriedad del servicio, entendida ésta como abordaje de la información (fiable y realista), cuidado puesto en la particularización de cada caso, inclusión en procesos de conocimiento mutuo y respeto entre técnica y demandante.
- La inclusión de los servicios de empleo en una organización generalista que pueda ofrecerles apoyos en otras necesidades diferentes de las del empleo (asesoramiento jurídico, ayudas, información en general, necesidades especiales, apoyo psicológico, etc.).

En cuanto a las sugerencias de mejora subrayan:

- Apoyo para la obtención del permiso de conducción.
- Conexión de los servicios de “mejora del empleo” con las Universidades, tanto para realizar las materias exigidas para la homologación de sus títulos, como para la especialización o formación continua en España. Consideran que la mejor formación es la que les podrá acercar esta institución.
- Mayor apoyo a los procesos de homologación de los títulos. La Red Inter-labor@ cuenta con servicios de mejora de empleo que asesoran y ayudan en estos procesos. El mayor problema lo tienen, sin embargo, en sus países de origen debido a las cuantiosas tasas que exigen, así como la necesidad de contar con familiares muy implicados que les provean de toda la documentación requerida.
- Mayor sinergia entre los servicios de empleo y los servicios de apoyo psicológico. Remarcan que sus problemas de ansiedad, estrés y frustración están muy relacionados con su insatisfacción en el desempeño de su trabajo o en la búsqueda del mismo. Esto tiene que ver con la imagen que tienen de sí y el rol social que esperaban cumplir cuando eligieron sus carreras.
- Mayor formación prelaboral en temas relacionados con: derechos y obligaciones laborales, salario mínimo, sindicación, etc., con el fin de evitar la depreciación salarial que se produce cuando aceptan cualquier condición (sobre todo las recién llegadas). Como mecanismo para captar y motivar a las mujeres recién llegadas a España proponen la utilización de las redes migratorias o de “peer educator”, es decir, de “educadoras entre iguales”.
- Mayor sinergia entre los servicios de empleo y las actividades de ocio y tiempo libre que les ayuden a fortalecer redes con personas autóctonas y a conocer mejor la idiosincrasia del país. Se consideran mujeres con mucha motivación para el ocio cultural.
- Mayor apertura de los programas de empleo hacia las mujeres españolas también, porque matizan que muchos de los problemas que tienen son compartidos, lo que podría dar lugar a encontrar también soluciones compartidas. No desean que los programas de atención que brindan las ONGs se restrinjan solo a las mujeres inmigrantes, dando la percepción de que son “más necesitadas”.



- Mayor apoyo a las autónomas o emprendedoras. Algunas de estas mujeres han iniciado empresas en España pero se han visto rebasadas por los impuestos y requisitos. El apoyo no debe ser sólo económico e inicial, sino a lo largo de los primeros años. Mejora de los derechos de las autónomas.
- Mayor diversificación de los ámbitos laborales con los que existe la intermediación, que estos no se restrinjan sólo a los más feminizados. Intermediación laboral no sólo con empresas privadas, sino también con ONGs, con el ámbito público, con las instituciones de investigación, con las universidades, etc. Les gustaría acceder a trabajos en estos contextos mejor considerados.
- Mayor control sobre la contratación para evitar, en parte, la precariedad laboral.



Como resumen, podemos decir que las mujeres universitarias entre 25 y 45 años deben pasar, casi en su mayoría, por los mismos itinerarios de inserción laboral en España que el resto de mujeres extranjeras. Es decir, realizando un primer paso en el servicio doméstico y de los cuidados. Con más insistencia e impaciencia que otras mujeres, las universitarias desean abandonar este tipo de trabajos en cuanto puedan. El segundo paso podría ser un empleo en calidad de asalariada, de atención al público, pero nuevamente de escasa cualificación (camareras, cajeras, teleoperadoras, dependientas, recepcionistas, telefonistas, etc.). Estos trabajos son más valorados porque les permiten salir de un ámbito doméstico y solitario (como es el hogar de las personas a quienes cuidan o donde limpian), pero tienen la característica de ser igualmente precarios y temporales. Por esta razón, muchas se ven obligadas a alternar servicio doméstico y trabajos de cara al público durante otro período de tiempo. La inserción en el ámbito profesional según las titulaciones que traen desde sus países de origen se ve muy difícil y la mayoría abandona los procesos de homologación. El acceso a programas de empleo que les permitan apoyo en las homologaciones, así como una mayor diversificación de la oferta laboral (no siempre restringida a trabajos feminizados) es muy valorado para estas mujeres, más acostumbradas a estudiar. La formación, aunque también sea en trabajos que no se habían planteado realizar (auxiliares de geriatría, monitoras de tiempo libre, manipuladoras de alimentos, cocineras profesionales, ayuda a domicilio, etc.) les parece muy básica, aunque comentan que permite una mayor profesionalización de los trabajos. No obstante, se sienten más identificadas con formación más afín a sus titulaciones (digitalización de datos, actualización en informática, auxiliares de enfermería, veterinaria o farmacia, administración de empresas). Para procurar insertarse en empleos más afines a su vocación, estas mujeres amplían sus redes de contactos hacia personas autóctonas que les permitan sentirse más integradas. Sin embargo, en el mercado laboral profesional se consideran discriminadas frente a una persona española.

## **LAS MUJERES MAYORES DE 45 AÑOS**

**L**as mujeres mayores de 45 años experimentan diferencias cualitativas en relación al empleo que las menores de esta edad. Por lo general, tienen más dificultades para insertarse laboralmente en caso de encontrarse en situación de desempleo. La experiencia laboral no parece tener mucho que ver en sus posibilidades de reinsertarse en el mercado laboral pese a tenerla, ya que, según manifiestan, la edad se impone ante ésta.

Es también muy común encontrar mujeres demandantes de empleo que tienen entre los 55 y los 60 años, presentando unas dificultades añadidas como: determinados problemas de salud o cansancio físico (que repercuten en la restricción del abanico de trabajos que pueden realizar), o la condición de abuelas cuidadoras de muchas de ellas. Aunque pudiera pensarse que la conciliación entre vida laboral y familiar ya no es un elemento que las pueda afectar debido a la madurez de sus hijos o hijas, el cuidado de progenitores muy mayores y de nietos y nietas a quienes cuidar, supone un añadido a sus dificultades de inserción laboral.

Respecto a la variable nivel de estudios, las mujeres que acusan más la situación de desempleo son aquellas que tienen estudios primarios o secundarios. Menos problemática es la situación de mujeres universitarias que, por lo general, no acuden a los servicios de empleo, estando mejor insertadas laboralmente a esta edad.

Sin embargo, una variable que modifica la influencia determinante del nivel de estudios, homogeneizando las experiencias laborales, es la de la extranjería, ya que, al margen del nivel de estudios, las mujeres extranjeras mayores de 45 años siguen teniendo muy restringido su acceso a la generalidad del mercado laboral. La mayoría comienza insertándose en los servicios domésticos y de cuidado, pasando a ocupar puestos en la hostería, los servicios geriátricos, el comercio o la restauración después de algunos años. No sucede lo mismo con las mujeres españolas, que tienen un abanico de oportunidades mayor, aunque acotado, eso sí en su caso, al nivel de estudios. Relacionado con esto, es factible encontrar mujeres españolas mayores de 45 años demandantes de empleo en los recursos afines, en mucha mayor medida que en el resto de grupos etarios.



## MUJERES CON ESTUDIOS PRIMARIOS

La ausencia de titulación secundaria obligatoria, o la falta de homologación de ésta en el caso de las extranjeras, limita aún más los mercados laborales de las mujeres mayores de 45 años. La experiencia laboral que presentan es más homogénea y restringida a trabajos muy feminizados y de baja cualificación. Aunque la mayoría también ha vivido períodos largos de retraining en el trabajo productivo, dedicándose al cuidado de los y las hijas y a sus hogares. La falta de linealidad en la inserción en el mercado productivo, las lagunas curriculares y una experiencia laboral muy acotada dificultan enormemente su acceso al mercado laboral. Todo ello, se suma al rechazo que parece existir en el mundo empresarial respecto a contratar mujeres mayores de 50 años.

El rechazo en contratar a estas mujeres mayores está presente, incluso, en el ámbito de los servicios domésticos y de cuidado particulares. Respecto a la limpieza, se tiene la idea, según manifiestan las mujeres, de que son muy pesados para ellas y de que sus posibles problemas de salud repercutirán en su desempeño. Respecto a los cuidados, si bien es conocido que las personas mayores prefieren también mujeres mayores para su atención, a la hora de contratarlas la franja está más acotada a las mujeres que tienen entre 45 y 50 años. Lo mismo sucede con el cuidado de niños/as. Esto es así, según explican las mujeres, porque también se considera que levantar a una persona o proteger a un/a niño/a de determinado peligro es más fácil si se es más joven.

En el caso de las extranjeras se suman otras dificultades:

- El manejo del idioma, no sólo del castellano, sino también de las diferentes lenguas que se hablan en España según las Comunidades Autónomas; y sus mayores dificultades para aprenderlo debido a la edad y la falta de práctica en los estudios.
- La ausencia de permisos de residencia y trabajo, no sólo por haber llegado a España sin tramitarlos, sino también porque, a diferencia de las otras migrantes más jóvenes, éstas tienen más dificultades para obtenerlos. En algunos casos, son mujeres que han sido reagrupadas por sus hijos/as para que les ayuden en la conciliación de su vida laboral y familiar, y por esta razón han obtenido el permiso de residencia, pero no el de trabajo. Pese a esta situación, muchas mujeres reagrupadas como progenitoras dependientes se dedican también al servicio doméstico externalizado, aunque sin contrato.
- La condición de madres cuidadoras de algunas de estas mujeres en sus países de origen, con escasa experiencia laboral remunerada, o bien insertas en empleos sumergidos o totalmente desregulados (venta de comidas caseras en sus casas o en la calle, venta de ropa a domicilio, arreglos de ropa o costura particular, venta de productos a domicilio...).

En el caso de las mujeres españolas, se dan tres situaciones prevalentes:

- Las que han estado insertas en trabajos más o menos estables a lo largo de los últimos años y que, por motivos estructurales, los han perdido (trabajo en fábricas que se deslocalizan o pierden mercado, tales como los textiles y más actualmente la industria automotriz; o bien comercios minoristas que cierran por el efecto de las grandes cadenas de electrodomésticos o alimentación).
- Las que experimentan una separación o divorcio después de muchos años de vida en pareja que las ha conminado casi en exclusividad al trabajo reproductivo. Se dan también casos de mujeres que han vivido malos tratos intrafamiliares y que padecen enormes problemas de autoestima que afecta a la búsqueda activa de empleo.
- La vivencia de alguna enfermedad presente o pasada, que deja secuelas físicas o dolencias que repercuten en el desempeño del trabajo productivo o reproductivo. Estas mujeres tienen restringido el mercado laboral a empleos que no requieran esfuerzo físico o demasiada carga horaria.

## La inserción laboral

Las mujeres mayores de 45 años se ven obligadas a buscarse la vida en mercados laborales formales que les permitan nuevos medios de subsistencia frente a la pérdida o disminución de éstos fruto de divorcios, migraciones o despido del último trabajo. La situación de tener hijos e hijas mayores de edad e insertas en el mercado laboral no les asegura la subsistencia, ya que un sueldo no alcanza, o bien es empleado en la familia nuclear nueva. De hecho, muchas son mujeres que son interpeladas por estos/as hijos/as para que les ayuden económicamente y también para el cuidado de los y las nietas. La falta de recursos de las mujeres mayores, sumada a su sentido del cuidado y de la familia, las obliga a ayudar a sus hijos/as al mismo tiempo que a buscarse la vida solas en el mercado laboral.

Otro problema que se añade a estas mujeres, sobre todo a las extranjeras que han sido reagrupadas para que ayuden a sus hijos/as, es el del alojamiento. Al principio, suelen ser alojadas en las casas de estos hijos/as, pero el tamaño pequeño de la vivienda y sus altos precios pueden dificultar con el tiempo la convivencia, originando que algunas mujeres tengan que trasladarse a pisos compartidos. Una situación más favorable es vivida por aquellas mujeres mayores que han sido reagrupadas por hijas sin pareja y con o sin cargas familiares, siendo éste un arreglo convivencial más rentable económica y emocionalmente para todo el grupo.



## Los servicios de empleo

Estas mujeres presentan mayor pesimismo respecto a sus posibilidades de encontrar un trabajo estable y que respete las condiciones laborales mínimas. Demandan mucho apoyo por parte de los servicios de empleo, pero también son conscientes de su situación. Por esta razón, mantienen sus redes de contacto personales y nunca dejan de ver al servicio doméstico (aunque sea por unas horas) como una de sus principales posibilidades, al menos para las extranjeras. Las mujeres españolas son más optimistas y presentan también mayores índices de empleabilidad en ámbitos de la restauración, el comercio o los servicios auxiliares sociosanitarios, siempre que hayan recibido formación específica.

En cuanto a la formación, opinan que actualmente hay mucha oferta y ésta es diversa. Incluso valoran la profesionalización que supone respecto a trabajos que ellas realizan sólo por el hecho de ser mujeres (cuidar, limpiar), así también valoran que se conviertan en trabajos con mayor dignificación y respeto por los derechos laborales. No obstante, piensan que esto último siempre es mejorable. Algunas han sugerido que los cursos de formación en auxiliares de geriatría, ayuda a domicilio, cocina, limpieza, hostelería, etc. deberían considerar la posibilidad de incluir los aportes que ellas podrían hacer para mejorar dichos servicios. Son conscientes de haber sido educadas en roles femeninos que las han hecho especializarse en determinadas destrezas tales como: disposición comunicativa, atención a los más mínimos detalles, escucha activa, capacidad para crear relaciones, etc. Dichas destrezas, si bien también las circunscribe a los trabajos del cuidado, la atención y lo doméstico, son posibles capitalizarlas para otro tipo de trabajos, o para dignificar o profesionalizar los que ya realizan. Por ejemplo, proponen que aquellas que se han dedicado toda la vida a cuidar de un hijo o hija enferma o con discapacidad, puedan emplearse en los servicios de catering o de ocio y tiempo libre para niños/as con similares problemáticas. También el trabajo profesional en la costura por parte de aquellas mujeres que tienen una experiencia dilatada en hacer arreglos de ropa en sus casas o en talleres de la economía sumergida.

Pese a la alta valoración que hacen de la formación brindada por las organizaciones o instituciones públicas o privadas en España, consideran que los servicios de empleo están más limitados frente a su condición de mujeres mayores de 45 años. Ven que donde más problemas tienen estos servicios es en la intermediación laboral con empresas que puedan asegurarles puestos en razón del beneficio fiscal que tienen por contratarlas.

Pese a este déficit, consideran que los servicios de empleo, sobre todo el de Cruz Roja, son esenciales en su proceso de inclusión laboral ya que brindan un acompañamiento individualizado que tiene en cuenta, además, sus demandas de afecto, apoyo psicológico y escucha empática. Estos elementos son fundamentales en sus vidas, en la medida en que su condición afecta su estado de ánimo y su propia estima personal.

## MUJERES CON ESTUDIOS SECUNDARIOS

Las mujeres mayores de 45 años con estudios secundarios presentan trayectorias vitales muy similares a las anteriores, pero con la diferencia de que su mayor nivel formativo propicia posibilidades de inserción más variadas. Salvo para el caso de las extranjeras que no tienen esta formación homologada y que no tienen permiso de trabajo.

Una dificultad que sí pueden presentar estas mujeres es la de que sus estudios han sido realizados hace mucho tiempo y estar completamente desactualizados, teniendo en cuenta la importancia de las nuevas tecnología de la información en la configuración curricular y en la apertura de los mercados laborales. Se trata, en muchos casos, de mujeres mayores que no suelen manejar programas informáticos. Otras han perdido la práctica de estudiar o han realizado estudios de formación ocupacional en diseño, decoración o moda, los cuales en la actualidad han cambiado mucho. Finalmente, en otros casos, la falta de conocimiento en idiomas les limita el acceso a empleos que tienen que ver con el turismo. La mayoría siente que están desplazadas por las nuevas tendencias o las tecnologías informáticas y no consideran que su formación sea apta para la inserción laboral en estos momentos. Por ello, valoran mucho la formación que puedan recibir en el ámbito de los servicios de empleo.

Las que tienen entre 45 y 50 años y sin cargas familiares (por emancipación de los y las hijas o por que éstos/as se han quedado en el país de origen), tienen mejor resuelta la conciliación entre su vida laboral y familiar, aunque en algunos casos, deben dedicar cierto tiempo a la atención de sus progenitores o bien a su manutención en el caso de las extranjeras. También por este motivo, se trata de mujeres que, en ocasiones, se sienten solas y trazando trayectorias muy separadas del resto de miembros de la familia, ya que cada cual está en su propio proceso. Esta situación se agrava en los casos de mujeres que acaban de experimentar un divorcio.

### La inserción laboral

Una de las salidas laborales que están teniendo con más frecuencia las mujeres mayores de 45 años y con cierta formación, es la de los servicios de proximidad de gran expansión debido al desarrollo de la Ley de Dependencia en diversas Comunidades Autónomas. Las mujeres optan además por una formación específica que les permite trabajar en la ayuda a domicilio. Este trabajo tiene diferencias cualitativas frente al servicio doméstico o de los cuidados profanos, porque supone su profesionalización, su ligazón a una relación contractual con empresas públicas o privadas y una reducción considerable de la carga horaria. También permiten una mejor separación entre los dos elementos que componen el



cuidado, que son las tareas concretas y los afectos o emociones unidos a ellas. Para las mujeres que han podido hacer una transición desde el servicio doméstico a la ayuda a domicilio, la separación de trabajo y afecto es fundamental para su propio autocuidado. Sin embargo, un problema que están teniendo es, en muchos casos, el de la brecha salarial entre uno y otro tipo de trabajo con base en los hogares. La ayuda a domicilio, si bien cuenta con una cobertura legal e institucional mayor, así como el pago de la Seguridad Social por parte de la empresa contratante, puede ser un trabajo de sólo unas pocas horas a la semana. En la mayor parte de las provincias que hemos visitado, el salario es de 6,80 euros la hora incluida la Seguridad Social (quedándole a la mujer 5 euros), lo cual es absolutamente insuficiente si no se cubre toda la semana y varias horas durante ésta. Así, el servicio doméstico particular resulta ser, en muchos casos, la opción que siempre está a mano, tanto para cubrir las horas que no da la ayuda a domicilio, como para cubrir los períodos en los que las empresas no contratan (meses de verano, por ejemplo).

Un problema más que tiene la ayuda a domicilio, según comentan las propias mujeres, es el de la dudosa seriedad de algunas de las empresas contratantes. En muchos casos, suele tratarse de Empresas de Trabajo Temporal (ETT) que son subcontratadas por los Ayuntamientos. Si bien existen unos estándares de calidad y de cobertura en los derechos laborales que exige el Ayuntamiento, algunas ETT los incumplen y se dan casos de contratación de mujeres que no tienen realizada la formación específica. O bien, existe una extrema temporalidad en los contratos, lo que causa un continuo flujo de mujeres, mal visto incluso en los propios hogares donde trabajan, ya que la realización de este tipo de tareas se basa, en parte, en la confianza. Además, estas empresas no parecen mantener canales de comunicación y coordinación con los distintos agentes locales relacionados con el empleo (sindicatos, ONGs de formación e inserción laboral, Servicios Públicos de Empleo [SPEE-INEM]), parecen moverse por circuitos propios que les aseguran un menor control sobre el tipo de contratación que realizan y los derechos laborales de sus trabajadoras. Finalmente, en una misma región pueden funcionar más de una ETT con el mismo fin y tipo de convenio público, lo que también ocasiona que una sola mujer haya pasado por varias de éstas en el mismo año. El resultado para estas mujeres será haber tenido varios empleadores en un año, con sus correspondientes efectos en la Declaración de la Renta.

Un caso expuesto por una de las mujeres participantes da cuenta de las dificultades que entraña este tipo de contratación temporal y precaria. Una mujer colombiana ha sido contratada temporalmente en más de dos ocasiones por distintas ETT. En cada contrato firmado se le ha aplicado un 2% en concepto de retenciones. Llegado el momento de realizar la Declaración de la Renta, el Ministerio de Hacienda le reclama 2.000 euros en contribución no aportada durante el año. Esta mujer tiene dos hijos en Colombia, pero los hijos que permanecen en origen no son tenidos en cuenta fiscalmente. Pese a enviar remesas continuamente, la manutención de estos hijos/as no desgrava. Como vemos, la temporalidad además de ser un problema para la estabilidad económica, residen-

cial, familiar y psicológica de las personas, es también un problema a la hora de contribuir a Hacienda, si tenemos en cuenta que los salarios son más bien bajos. Finalmente, es un problema a la hora de jubilarse ya que lo que les quedará por percibir será claramente insuficiente para su sostenibilidad en la tercera edad.

Relacionado con todo lo anterior, estas mujeres comentan que no están bien asesoradas en materia de contribuciones, contratación, jubilación, etc. Servicio que reclaman por parte de las organizaciones. También proponen que se creen servicios de información y asesoramiento en casos de divorcio para no quedar en una situación económica deplorable después de éste, porque perciben que sus exparejas suelen *“quedar con la mejor parte”*.

## Los servicios de empleo

Las mujeres de 45 años con nivel medio de formación acuden a los servicios de empleo para encontrar un trabajo más estable que les permita la sostenibilidad y les dé cierta tranquilidad, ya que tienen menos años para cotizar. Suele tratarse de mujeres abiertas a realizar cursos de formación así como introducirse en las nuevas tecnologías, porque consideran que lo que han estudiado es obsoleto y necesitan “reciclarse”. La inserción en los servicios de proximidad es vista por ellas como una opción, pero critican su alto grado de precariedad, intermitencia y temporalidad.

Las que tienen la experiencia de haber pasado por varios servicios de empleo demandando apoyo experimentan cierto grado de pesimismo, por lo que al mismo tiempo buscan arduamente trabajo por sí solas o a través de sus redes de contactos. También comentan que no se tiene en cuenta su estado emocional, consecuencia de los sucesivos rechazos del que son objeto cuando acuden a procesos de selección de personal. Algunos servicios de empleo no consideran este aspecto a la hora de brindar apoyo a la inserción. Por el contrario, los programas centrados en itinerarios personalizados y que ponen mucho énfasis en la formación prelaboral, son considerados más aptos para sus problemáticas porque contemplan el aspecto emocional de éstas, al mismo tiempo que las ayudan a actualizarse en las habilidades requeridas para la búsqueda activa de empleo.

Otras mujeres afirman que la mayoría de los cursos que se ofrecen son muy básicos y con una carga horaria inferior que, en ocasiones, no les asegura el acceso a los servicios de proximidad que potencian los Ayuntamientos. En algunas regiones, la formación que se exige es superior a 400 horas.

Para la mejora de los servicios de empleo proponen:



## LAS MUJERES MAYORES DE 45 AÑOS [CON ESTUDIOS SECUNDARIOS]

- Apoyo para la obtención del carné de conducir, sobre todo en regiones caracterizadas por la dispersión territorial de sus mercados laborales. Muchos de los trabajos para los que podrían ser aptas (comercio, venta, promoción) requieren gran movilidad geográfica.
- Mayor apoyo en temas legales para defender sus condiciones laborales ante una contratación. También mayor asesoramiento en temas fiscales.
- Mayor diversificación de la formación, no restringida sólo al ámbito de los servicios de proximidad.
- Mayor implicación de los diferentes agentes en relación al control sobre las ETT y la calidad de sus servicios.
- Apoyo psicológico frente a su infravaloración fruto de sus sucesivos rechazos en el mercado laboral. Creación de grupos de autoayuda para canalizar la frustración, la impotencia, pero también la solidaridad intragrupal.
- Mayor apoyo a la formación de cooperativas de mujeres y al autoempleo. Algunas tienen ideas que podrían funcionar en el mercado, pero se encuentran muy limitadas por su desconocimiento en relación a la gestión de empresas.
- Fomento a sus estrategias de apoyo mutuo, por ejemplo, la creación de “bancos del tiempo”, o intercambio de saberes, servicios, horas o información entre ellas mismas. En muchos casos, la dispersión territorial de los pueblos en algunas regiones debilita estas redes, sobre todo las de las mujeres inmigrantes.
- Asesoramiento legal para defender sus derechos como mujeres en procesos de divorcio o separación. Necesitan estar más empoderadas en este aspecto.
- Mayor flexibilidad en los horarios de los cursos de formación, con la inclusión de la formación de adultos nocturna.



Las mujeres mayores de 45 años perciben que son muy rechazadas por el mercado laboral debido a su edad. En este grupo se encuentran más mujeres españolas que demandan apoyo en la inserción que en los grupos etarios menores. Tanto extranjeras como autóctonas mayores de 45 años demandantes de empleo suelen tener menor nivel educativo (primaria o secundaria), así como también una experiencia laboral más homogénea, intercalada con períodos de dedicación a las tareas reproductivas. Es decir, se trata de mujeres que han trabajado muchos años en un mismo puesto y han sido despedidas por diversas causas, o bien, mujeres que no han trabajado durante muchos años por cuidar de sus hijos/as. Los despidos y los divorcios obligan a estas mujeres a reinsertarse en un mercado laboral en el que se ven desactualizadas. Valoran la formación que les permite una rápida salida laboral, sobre todo aquellas que han finalizado la secundaria; y están más abiertas a realizar cualquier tipo de trabajo, siempre que sea estable y les permita la sustentabilidad a largo plazo, ya que incluyen entre sus preocupaciones el tema de la jubilación. Un elemento que las diferencia también del resto de grupos etarios, es el de su condición de hijas cuidadoras, o bien de abuelas cuidadoras, debiendo compatibilizar cualquier trabajo que realicen con esta función. La característica de tener hijos/as mayores de edad, sin embargo, las compele menos a tener que trabajar por sustentar a todo un grupo familiar. Por lo general, desean trabajar para su propia sostenibilidad o para aportar alguna colaboración económica al resto de miembros.



7

## Conclusiones y recomendaciones

## 7. Conclusiones y recomendaciones

Las conclusiones y recomendaciones que presentamos a continuación parten de los temas tratados durante los 12 talleres llevados a cabo en seis provincias con el fin de desarrollar el proyecto piloto “**Talleres de sensibilización con perspectiva de género en interculturalidad sobre la discriminación de la que son objeto las mujeres en el ámbito laboral**”. Es preciso aclarar que, pese a la participación de 126 mujeres en el proyecto, los resultados que expondremos deben circunscribirse a un determinado marco de acción acotado por tres elementos fundamentales:

- Se ha tratado fundamentalmente de mujeres contactadas a través del servicio de empleo de Cruz Roja Española, aunque la mitad de ellas no hayan participado todavía en el mismo. Esto marca una diferencia con aquellas mujeres que nunca han participado en ningún programa de empleo, o bien con mujeres que están satisfactoriamente integradas en el mercado laboral español, incluso en empleos cualificados, ya sean inmigrantes o españolas.
- Se ha tratado fundamentalmente de mujeres latinoamericanas, debido a que la participación en estos servicios de mujeres españolas y africanas es menor. Por este motivo, la situación de la mujer africana aparece muy sucintamente tratado. Mientras que el aporte de las mujeres españolas ha sido más amplio en los grupos de mujeres mayores de 45 años.
- En los talleres se ha centrado el tema fundamentalmente en los procesos de inclusión laboral en España, estando subordinados a éste el resto de los temas aparecidos. Esto es debido fundamentalmente a los objetivos del proyecto piloto.

Este acotamiento de los resultados no supone que no se puedan establecer algunas generalidades que, de hecho, serán las que presentemos en esta parte. Finalmente, también debemos aclarar que estas conclusiones no son el resultado de un análisis discursivo de lo hablado por las mujeres, sino que se refieren más bien a lo contrario: lo que ellas expresan, sienten y viven, es decir, **se trata de una exposición descriptiva de estos pareceres u opiniones**. La decisión de centrarnos en el aspecto descriptivo más que discursivo viene dada por nuestro objetivo de implantar las técnicas grupales como espacios de encuentro y creación de solidaridades. El proceso crítico de dilucidar las estructuras económicas, sociales o culturales puede darse lugar en estos encuentros pero en el caso de que los talleres puedan seguir realizándose en el futuro.



## 7.1. Conclusiones y recomendaciones generales

### Conclusiones

Los grupos de mujeres con mayores problemáticas en relación al empleo son:

- Jóvenes menores de 25 años que no han finalizado los estudios secundarios obligatorios.
- Mujeres sin estudios.
- Mujeres extranjeras sin la homologación de sus titulaciones secundarias o universitarias.
- Mujeres mayores de 50 años con estudios primarios o secundarios sin concluir u homologar.

### Recomendaciones

Los servicios de empleo deben incorporar la heterogeneidad de las situaciones por las que atraviesan las mujeres, y las múltiples variables que determinan sus trayectorias laborales, lo cual nos ayudará a diversificar la oferta formativa, laboral y en recursos, con el fin de ajustarnos más a las necesidades de cada cual.

Es más propio hablar de “situaciones” o “posiciones”, que de “perfiles”.

## Conclusiones

Todas estas mujeres, sin excepción, han coincidido en señalar las mayores dificultades que existen, en los últimos años, para conseguir un trabajo con cierta estabilidad y que permita su sostenibilidad, debido a:

- El aumento de los precios de los alimentos.
- El aumento de los precios del petróleo (que repercute en los anteriores y también en la menor ganancia de las empresas o el mayor gasto de quienes emplean mujeres en el servicio doméstico).
- El aumento del Euribor (que repercute en una peor situación de las familias con créditos hipotecarios y también sirve de justificación para rebajar las condiciones laborales de las empleadas de hogar).
- La crisis del sector de la construcción (que tiene una incidencia catastrófica en el empleo de los hombres en general y de los inmigrantes en particular; muchas mujeres inmigrantes parejas de éstos, se han visto en la situación de mantener a todo el grupo familiar).
- El desempleo en diversos sectores aumenta el umbral de tolerancia de los trabajos y de las condiciones de los y las trabajadoras, sobre todo inmigrantes, pero también de los y las españolas que vuelven a optar por incorporarse a trabajos que habían abandonado (agricultura, servicio doméstico, hostelería), entrando en competición con las inmigrantes que ya estaban insertas en éstos. Todo lo cual refuerza el rechazo.

## Recomendaciones

Los servicios de empleo deben incorporar, en mayor medida, la visión estructural económica, social, jurídica y laboral que determina las mayores o menores dificultades de acceso al mercado de trabajo.

La incorporación de la visión estructural es posible en el acompañamiento individual, pero es más fácil reconocerla en las técnicas grupales, en las cuales las personas, atravesadas por similares variables obstaculizadoras, comparten discursos, opiniones y vivencias. Esto favorece la conciencia crítica y agudiza el sentido de responsabilidad, que queda más restringido a las propias decisiones, sabiendo separar lo que depende de cada uno/a y lo que depende del sistema económico y laboral en el que se encuentran.

La conciencia crítica sobre la realidad y sobre las propias motivaciones o decisiones ayuda, a su vez, a centrar el proyecto laboral y de vida en una dimensión práctica, poniendo mayor esfuerzo y energía en objetivos realistas.

**Es preciso potenciar, en la medida de lo posible, la conciencia crítica y el conocimiento de la realidad política, social y económica en el contexto español e internacional. Las técnicas grupales podrían ayudar en este sentido, pero no dentro del marco de la formación, sino de los grupos de debate o discusión.**



## Conclusiones

La mayor dificultad de inserción laboral alentada por la situación global de la economía, repercute en la mayor competencia entre mujeres por el trabajo.

La situación de mayor competencia se da entre mujeres extranjeras con documentación en regla y mujeres extranjeras sin la documentación completada.

Éstas últimas aceptan cualquier condición laboral, pero es la demanda la que presiona a la baja los salarios y las condiciones, ya que actualmente se hace más difícil la propia sostenibilidad de las familias españolas contratantes de servicios domésticos.

## Recomendaciones

La conciencia crítica sobre la realidad ayuda a entender la estrategia del mercado laboral para instaurar la competitividad de la mano de obra en aras de la productividad. Entender los mecanismos del mercado laboral evita, en gran medida, los prejuicios o estereotipos que dividen a dicha mano de obra y producen el rechazo y la insolidaridad.

Las técnicas grupales podrían utilizarse para procurar espacios comunes a personas con diferente situación legal y de distintas nacionalidades, como medio de combatir estereotipos y prejuicios y la competencia de la mano de obra. Por otra parte, podrían ayudar a unificar reivindicaciones conjuntas que incluyan a todos y todas.

## Conclusiones

La mayoría de las mujeres extranjeras que viene a España por motivos económicos y con la documentación sin completar, deben desempeñar, durante los primeros años, trabajos domésticos y del cuidado de personas. Las trayectorias laborales en este tipo de trabajo siguen una pauta parecida:

- Servicio doméstico en calidad de interna.
- Servicio doméstico como externa (asistenta a jornada laboral completa en una casa, o por horas en varias casas).
- Paso a otro tipo de empleos en el Tercer Sector: hostelería, restauración, servicios de limpieza para empresas, en calidad de asalariadas pero en situación de precariedad contractual.
- Servicios de proximidad (ayuda a domicilio y sus variantes): desarrollados en mayor medida en los últimos años, financiados por los Ayuntamientos, pero gestionados por Empresas de Trabajo Temporal, reproduciéndose la situación de precariedad.

El proyecto piloto confirma la remarcada etnoestratificación del mercado laboral restringido donde se insertan las mujeres migrantes. Pero también confirma la segregación vertical (o el llamado “techo de cristal”), que evita que éstas abandonen trabajos feminizados y de menor cualificación, pese al mayor nivel de formación que puedan tener.

Así mismo, confirma las dificultades de “exportabilidad de la mano de obra”, es decir, las escasas posibilidades de que las mujeres migrantes puedan desempeñarse en España en trabajos similares a los que han desempeñado en sus países de origen.

## Recomendaciones

Sería necesario ampliar aún más la oferta formativa y laboral de los servicios de empleo, en diversos sentidos:

- Fomentar el emprendimiento y la autogestión en los servicios de proximidad, de cuidado y domésticos, con el fin de formar cooperativas o empresas donde participen hombres y mujeres.
- Explorar nichos laborales diversos, creativos y no sólo feminizados.
- Fomentar la incorporación de las mujeres en el Tercer Sector (ONGs), así como en el funcionariado.
- Apoyar con mayores recursos los procesos de homologación de los títulos, así como el acceso a la formación universitaria.



## Conclusiones

En los últimos tres años aproximadamente, las mujeres extranjeras se encuentran con las mujeres españolas de menor nivel educativo en los servicios de proximidad produciéndose cierta competencia que no favorece la mejora de las condiciones laborales del sector.

El acceso de la mujer inmigrante a este tipo de empleos ha sido posible gracias a la intervención de las ONGs.

Sin embargo, el trabajo en los servicios de proximidad no soluciona los problemas de sostenibilidad económica de las mujeres: se cobra menos que en el servicio doméstico y se trabaja menos horas a la semana. Tampoco son una solución para las familias que los solicitan.

Pese a la mayor proximidad entre mujeres autóctonas y mujeres extranjeras en este tipo de empleos, los espacios de encuentro para intercambiar experiencias, apoyarse y reivindicar derechos laborales no se está dando hasta el momento.

## Recomendaciones

Se hace necesario superar los planteamientos demasiado especializados de los programas de empleo y fomentar un mayor encuentro entre mujeres autóctonas y extranjeras. Todo ello ayudará a desarmar estereotipos y a atenuar el rechazo social y la falta de integración de las mujeres migrantes.

Así mismo, **los espacios de encuentro entre mujeres (de diversas nacionalidades incluidas las españolas) fomentarían estrategias colectivas de reivindicación, denuncia y solidaridad.**

## Conclusiones

Otro de los problemas que entraña el tránsito de las mujeres extranjeras desde el servicio doméstico hacia el trabajo asalariado en el sector servicios, atañe a las dificultades para integrar equipos, sobre todo para quienes tienen menor nivel de formación. Estas dificultades parecen tener que ver con:

- La escasa experiencia en el trabajo seriado y en equipo. La experiencia laboral de algunas mujeres extranjeras sin formación secundaria concluida en sus países de origen, está muy restringida a trabajos solitarios y en la economía sumergida (preparación de comidas caseras, venta ambulante, costura en el hogar, etc.)
- La mayor permanencia (incluso durante años) en el sector del servicio doméstico, donde se trabaja sola y se asume gran responsabilidad sobre los hogares o sobre las personas a las que se cuida.
- Las diferentes percepciones acerca de “qué es cuidar”, por ejemplo, en el trabajo en las residencias de personas mayores. Estas diferentes percepciones vienen dadas por procesos de socialización heterogéneos, no sólo atravesados por la nacionalidad, sino también la religión, el hábitus cultural, el género, la etnia, el diferente desarrollo de los Estados de Bienestar en los países de procedencia, etc.

Quienes mejor asumen el trabajo en equipo son las mujeres con mayor nivel educativo, pero éstas remarcan otro tipo de dificultades:

- El trato autoritario y desagradable de algunas encargadas de equipos. O bien, la mala coordinación de los equipos por parte de los o las responsables.
- La práctica de recargar a las recién llegadas de tareas. Lo cual es vivido por las mujeres extranjeras como “discriminación”.
- La temporalidad de este tipo de empleos que repercute en la falta de tiempo para que la mujer que se inserta en los mismos desarrolle mejor sus estrategias de integración. Se termina aceptando la situación por temor a perder el empleo y no se solucionan los problemas en el seno de los equipos. Esto tiene que ver con la explosión de las formas de contratación flexibles del capitalismo avanzado, cuya consecuencia es la presencia, en un mismo equipo de trabajo, de personas con diferentes tipos de contrato laboral y de condiciones. Todo lo cual repercute también en la competencia entre las mismas.

## Recomendaciones

Es fundamental reforzar la tarea de acompañamiento durante el proceso de inserción laboral de estas mujeres incluso durante mucho tiempo después de haberse incorporado al trabajo y a sus equipos. Este acompañamiento tendría varias funciones:

- Incorporación de técnicas de trabajo en equipo en la formación de mujeres que han estado mucho tiempo trabajando en el servicio doméstico.
- Apoyo legal en caso de despidos improcedentes (en relación directa con los sindicatos).
- Apoyo a la mejora de la contratación en el seno de la misma empresa, así como mejora de las condiciones laborales y de promoción con el paso del tiempo.
- Apoyo emocional en caso de dificultades de integración por razones de discriminación.
- Apoyo a las empresas en la gestión de la diversidad cultural de sus equipos. Fomento de la incorporación de técnicas y habilidades exportadas por las mujeres migrantes y el reconocimiento de las mismas como nuevas formas de cuidar.
- Apoyo a las empresas en la incorporación de técnicas de gestión de equipos, coordinación y resolución de conflictos interculturales.
- Fomento de la importancia de la conformación de equipos estables, preparados y constantes, sobre todo, de cara a la mejora de los servicios y de la productividad.



## Conclusiones

La conciliación de la vida laboral y familiar es más difícil en los trabajos asalariados del sector servicios: (en hostelería y restauración, por ejemplo). Lo que, en ocasiones, obliga a las mujeres a retornar al servicio doméstico donde puede ser posible cierta flexibilidad horaria.

Las ayudas que brindan los programas de formación y de inserción laboral de los servicios de empleo son bienvenidas por estas mujeres, pero no son una solución a largo plazo.

Pese a la cada vez mayor participación de las mujeres en los servicios de empleo y de que muchas de ellas llevan una media de cuatro años en España, se observa su desconocimiento de las regulaciones laboral, fiscal y de la Seguridad Social del país.

## Recomendaciones

Los servicios de empleo deben continuar profundizando en la línea de sensibilizar a las empresas sobre la necesidad de reconocer la importancia de la conciliación familiar, personal y laboral de sus trabajadoras/es, lo cual redundaría en la permanencia y satisfacción de éstas/os en sus puestos de trabajo. Este trabajo de sensibilización se tiene que unir a un importante esfuerzo de coordinación y sinergias con sindicatos y las administraciones territoriales.

Es preciso incrementar las actividades de formación en derechos laborales, contratación, sindicación, sistema fiscal y de la Seguridad Social.

## Conclusiones

La casi totalidad de las mujeres participantes en los talleres asumen, en gran medida, las tareas reproductivas. No obstante las migraciones producen reestructuraciones en el interior de las unidades familiares, llegando los hombres a ser una “ayuda” en estas tareas, al mismo tiempo que el trabajo productivo de la mujer se vuelve imprescindible, revalorizándose su función dentro de dichas unidades, incluso a nivel transnacional. Sin embargo, hay situaciones acuciantes para las mujeres en este sentido:

- Las madres solteras, separadas o divorciadas que tienen hijos o hijas en España.
- Las madres que tienen hijos o hijas con algún tipo de discapacidad o enfermedad.

Otra de las situaciones acuciantes es la de mujeres embarazadas que por temor a perder el empleo ocultan su estado y continúan trabajando al mismo ritmo laboral que si no lo estuvieran.

## Recomendaciones

Los servicios de empleo deben incorporar los cauces participativos grupales con el fin de establecer cauces de solidaridad que procuren paliar, en cierta medida, las dificultades de conciliación, sobre todo en mujeres cuya situación es más acuciante. En este sentido, los grupos permitirían:

- Construir bancos del tiempo o intercambios de servicios.
- Transferir estrategias y habilidades.
- Crear grupos de apoyo mutuo.



## Conclusiones

Es llamativa la situación de las mujeres extranjeras mayores de 50 años que son reagrupadas por sus hijos o hijas para que les ayuden en su conciliación laboral, pero al mismo tiempo, deben trabajar en España para sostenerse ellas mismas. Su situación documental no les favorece: o bien están en irregularidad jurídica, o bien, tienen permiso de residencia pero no de trabajo, lo que las avoca al servicio doméstico sin contrato; al mismo tiempo que a dificultades de conciliación con el cuidado de sus nietos/as.

La **transnacionalidad** de la experiencia migratoria de las mujeres es un elemento fundamental de sus vidas. No se trata de estar “aquí” o “allí” físicamente, aunque esto también suceda, sino de un estar “aquí” y “allí” al mismo tiempo en cuanto a: la gestión de los cuidados; las redes de contactos, información e intercambio; la economía del hogar y de los emprendimientos; los problemas y las estrategias para solucionarlos, etc. En ocasiones, la transnacionalidad influye en el tipo de trabajos que las mujeres tienen en España, en su forma de inserción y en la continuidad en los mismos.

**Somos seres interdependientes, interrelacionales y cambiantes.**

## Recomendaciones

La intervención con este grupo es prioritaria. **Las técnicas grupales podrían ayudar en algún sentido:**

- **Creando grupos de apoyo mutuo en el que las mujeres, además de ayudarse, puedan intercambiar experiencias y habilidades.**
- **Rebajando los niveles de ansiedad por su situación.**
- **Fomentando la creación de autoempleo por parte de estas mujeres que suelen tener experiencia laboral y muchas habilidades relacionales.**

Especial atención merece el apoyo psicológico de las mismas; así como el acompañamiento a sus hijas con cargas familiares.

**Es fundamental incorporar la perspectiva de la transnacionalidad de las mujeres migrantes en los programas de empleo.** Las técnicas grupales ayudarían a comprender la importancia de ésta, así como las consecuencias positivas y negativas que entraña. Todo lo cual debe ser tenido en cuenta en la intervención con fines de inserción laboral.

Toda intervención sociolaboral debe basarse en una visión flexible e integral de las personas.

## 7.2. Recomendaciones específicas dirigidas a los servicios de empleo

Situaciones	Recomendaciones a los servicios de empleo
<b>MUJERES ENTRE 16 Y 25 AÑOS</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Tener en cuenta que los itinerarios personalizados que incluyen formación deben flexibilizarse para las jóvenes con cargas familiares o migrantes solas, ya que necesitan una salida laboral más rápida.</li><li>• Reforzar el apoyo emocional a través de la figura de la técnica adulta que, a diferencia de la figura materna o paterna, no juzga. Desde este lugar, promover la formación reglada, el consejo, el asesoramiento y el acompañamiento individual.</li><li>• Promover el encuentro grupal juvenil dentro de los servicios de empleo y alejado de los ámbitos de ocio y tiempo libre de estas jóvenes (sobre todo en el caso de las españolas), con el fin de favorecer la creación de espacios de apoyo mutuo centrados en el empleo.</li><li>• Promover una formación más especializada y profesional en Tecnologías de la Información.</li></ul>
<b>MUJERES ENTRE 25 Y 45 AÑOS SIN ESTUDIOS O ESTUDIOS PRIMARIOS SIN CONCLUIR</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Preparar a estas mujeres no sólo en la profesionalización de los servicios domésticos y de cuidado, sino también en las habilidades del trabajo en equipo, la coordinación y la secuenciación propia de los empleos en las residencias de personas mayores, o cualquier otro de índole similar.</li><li>• Reforzar las acciones encaminadas al mantenimiento del empleo en calidad de asalariadas de estas mujeres, una vez que han conseguido dejar el servicio doméstico particular.</li><li>• Reforzar las acciones encaminadas a apoyar a las empresas que incorporen mujeres migrantes, en la gestión de la diversidad cultural.</li><li>• Incorporar las habilidades de cuidado y trato cordial que muchas de estas mujeres traen de sus países de origen, y canalizarlas para que sean tenidas en cuenta en la formación prelaboral o laboral, y en los equipos de trabajo una vez incorporadas en las empresas.</li><li>• Apoyo a la sindicación de las mujeres que continúen trabajando en el servicio doméstico particular y asesoramiento continuo sobre sus derechos y obligaciones.</li></ul>



## Situaciones

### MUJERES ENTRE 25 Y 45 AÑOS CON ESTUDIOS SECUNDARIOS

## Recomendaciones a los servicios de empleo

- Mayor apoyo a las mujeres españolas y extranjeras que tienen la nacionalidad española, ya que en muchos servicios de empleo son consideradas “prioridad menor”.
- Refuerzo a la diversificación de ámbitos laborales. Que la formación o el apoyo a la inserción no se restrinja sólo a los trabajos feminizados.
- Refuerzo a los programas de formación que incluyen prácticas en las empresas. Éstas son la última fase del proceso de formación, pero la primera fase de la inserción, ayudando a la adaptación en los empleos en calidad de asalariadas.
- Mayor apoyo durante los meses siguientes a la incorporación en el trabajo, tanto emocional como legal (seguimiento telefónico, o citas adaptadas a su nuevo horario laboral).
- Mayor apoyo en casos de despido, acoso o discriminación en el trabajo: acompañamiento emocional, asesoramiento jurídico, apoyo a la sindicación.
- Mayor formación en temas fiscales y de la Seguridad Social española.
- Mayor asesoramiento en cuanto a derechos de conciliación de la vida laboral y familiar.

## Situaciones

**MUJERES  
EXTRANJERAS  
ENTRE 25 Y 45  
AÑOS  
UNIVERSITARIAS**

## Recomendaciones a los servicios de empleo

- Diversificación de la oferta laboral hacia trabajos de cualificación superior.
- Formación no presencial utilizando las NTIC.
- Apoyo a itinerarios de inserción formativa y laboral coherentes que eviten la dispersión.
- Adaptación de los cursos formativos al lenguaje y nivel de formación que poseen. Que no se trate sólo de cursos programados en función de la idea de “mujer inmigrante sin formación”.
- Incorporación de los programas de mejora del empleo y homologación de títulos extranjeros en toda la Red-Interlabor@.
- Apoyo a la obtención del permiso de conducción español.
- Mayor conexión de los actividades de formación con la formación reglada universitaria, no sólo como apoyo para la homologación de los títulos, sino también para la especialización y la actualización de conocimientos.
- Apoyo psicológico orientado a la problemática del ejercicio de la carrera profesional en España. Apoyo orientado a la imagen o rol personal y social.
- Fortalecimiento de las redes de apoyo autóctonas a través del ocio y tiempo libre: conocimiento de la cultura regional, la historia popular, las ofertas culturales locales, los espacios de esparcimiento. Lo cual revertiría en sus posibilidades de establecer contactos y recabar información sobre trabajo en España.
- Inclusión en programas de empleo donde también haya demandantes españolas. Esto evitaría la extrema especialización y ayudaría a trabajar las semejanzas entre autóctonas y extranjeras.
- Mayor apoyo a las mujeres que tienen ideas creativas para el autoempleo (información, asesoramiento, apoyo financiero, seguimiento continuo y a largo plazo una vez que se ha creado la empresa o el negocio).
- Apoyo continuo a las autónomas: asesoramiento legal, fiscal, sobre Seguridad Social; información sobre ayudas.



## Situaciones

### MUJERES MAYORES DE 45 AÑOS

## Recomendaciones a los servicios de empleo

- Fortalecimiento de sus propias destrezas para el trabajo: disposición comunicativa, atención a los más mínimos detalles, escucha activa, capacidad para crear relaciones, motivación y entusiasmo.
- Apoyo a la creación de cooperativas de mujeres: asesoramiento, fomento de ideas creativas, apoyo financiero.
- Mayor concienciación hacia las empresas respecto a la oportunidad de contratar a mujeres con experiencia laboral y con la posibilidad del incentivo fiscal.
- Mayor asesoramiento relacionado con sus jubilaciones.
- Apoyo a la obtención del carné de conducir.
- Tarea de advocacy por parte de las ONGs para lograr que la administración pública procure un mejor seguimiento y control a las Empresas de Trabajo Temporal.
- Mejora del tipo de contratación.
- Apoyo psicológico orientado a su minusvaloración frente a los sucesivos rechazos en el mercado laboral.
- Fomento de la creación de grupos de apoyo mutuo orientados a la inserción laboral.
- Mayor asesoramiento legal en separaciones o divorcios, ya que muchas quedan en una situación vulnerable después de los mismos, lo que las empuja a buscar aceptar cualquier condición laboral.
- Apoyo a la incorporación en la educación de adultos (secundaria obligatoria, bachillerato superior) en horarios nocturnos en la mayor parte de las CCAA.



El desarrollo de los talleres de participación con mujeres con el objetivo de conocer lo que piensan, viven y sienten en relación al mercado laboral y a las discriminaciones de las que son objeto, nos lleva a confirmar la importancia de este tipo de técnicas grupales en los programas de empleo, cualquiera que sea la fase en la que se encuentren las personas (orientación, formación, intermediación, etc.), así como las fases del propio proyecto (análisis de la realidad, diseño de estrategias, desarrollo, evaluación, etc.). Por tanto, las técnicas grupales son instrumentos valiosos para trabajar distintos temas que los y las técnicas necesiten conocer. Además, la participación directa de las personas, la valoración de sus opiniones, el análisis de sus discursos y la potenciación de sus propuestas ayudan a mejorar las acciones llevadas a cabo, así como el apoyo que se les puede brindar.

En la implantación de las técnicas grupales no hay recetas idénticas para todos los servicios y para todos los contextos locales donde se quiera llevar a cabo, sólo podemos apuntar unas directrices mínimas y unas propuestas sobre qué funciones más útiles podrían tener las técnicas grupales dentro del marco de los programas de empleo.



8

**Propuesta metodológica para poner en práctica la participación de las propias mujeres en los programas de empleo a través de técnicas grupales**

## 8. Propuesta metodológica para poner en práctica la participación de las propias mujeres en los programas

### Los grupos como herramienta en la intervención sociolaboral

El grupo es un marco para captar representaciones ideológicas, valores, formaciones imaginarias y afectivas, dominantes en un determinado estrato social de personas, clase o colectivo. Se captan ideas, motivaciones, opiniones, propuestas o deseos, que las personas manifiestan en relación a su forma de actuar y de entender la realidad. Con esta información, se pueden generar distintas utilidades de los grupos:



#### Utilidades de los grupos

- Ser instrumentos que ayuden a describir una realidad, siempre que se tenga en cuenta que dicha realidad es construida, sentida y vivida por esas personas y desde su punto de vista: *grupos de opinión, grupos que se crean para diseñar un proyecto, grupos que se utilizan para evaluar una acción o un servicio.*
- Ser instrumentos de análisis del discurso de un determinado colectivo de personas que comparten vivencias similares o problemáticas parecidas: *grupos de discusión, grupos que se utilizan para analizar una realidad, grupos que participan en una investigación.*
- Ser instrumentos de movilización con muy variados fines: para crear asociaciones, para generar apoyo mutuo, para realizar acciones de presión ante las autoridades, para luchar por determinados derechos, etc.: *grupos de autoayuda, grupos de formación y autogestión, grupos de lobby.*



Por esto, los grupos son de gran utilidad y pueden ser perfectamente implantados en los programas de intervención sociolaboral porque:



- Se trata de técnicas muy flexibles que pueden utilizarse para tratar una gran variedad de temas.
- Estimulan la creatividad e ideas de las personas participantes, sobre todo en relación a la generación de los recursos no convencionales<sup>3</sup>.
- Generan conciencia de grupo si se llevan a cabo durante varias sesiones.
- Reestructuran los discursos en base al intercambio de experiencias.
- Pueden servir para diseñar, implantar y evaluar proyectos o algunas de sus acciones.
- Pueden convertirse en espacios de generación de *empoderamiento* individual y grupal.

El **empoderamiento** es un proceso de transformación por el cual las personas van adquiriendo mayor control sobre sus trayectorias vitales y tomando conciencia de su poder en las interacciones con otras, lo cual repercute en su capacidad de decisión y en su sentido de responsabilidad. Sin embargo, habría que hacer dos aclaraciones en esta definición:

- **Poder** no significa alcanzar una posición de mando sobre las demás personas o estar por encima de ellas de cualquier forma. El poder funciona de forma reticular en la sociedad, todas las personas formamos parte de esa red y las acciones de unas repercuten en las acciones de otras. Tomar conciencia del poder es tomar conciencia de que formamos parte de esa organización reticular y que nuestras acciones harán vibrar a la red. Por ejemplo, en el empleo en el servicio doméstico, tiene poder la empleadora cuando contrata, pero también tiene poder la empleada cuando termina haciéndose imprescindible para aquella, cuan-

---

3 Para Manfred Max-Neef, los recursos no convencionales son aquellos que las organizaciones movilizan y que no se agotan en lo que convencionalmente suele entenderse por recursos económicos. Ejemplos de recursos no convencionales serían: la conciencia social, la capacidad de gestión, la creatividad popular, la energía solidaria y la capacidad de ayuda mutua. Para este autor, los recursos convencionales se agotan en la medida en que se utilizan (el capital, los bienes de uso), mientras que los no convencionales sólo se pierden en la medida en que no se utilizan: el dinero que se da es dinero que se deja de tener, por el contrario, el conocimiento que se entrega es conocimiento que se expande (Max-Neef, M. (1994): Desarrollo a escala humana. Conceptos, aplicaciones y algunas reflexiones. Barcelona: Icaria)

do trae dinero a casa, cuando educa a sus hijos e hijas. Es obvio que unas personas tienen más poder que otras en la organización reticular, ya que generalmente, en nuestras sociedades occidentales, se entiende que tienen poder aquellas personas que tienen recursos materiales o propiedades. Pero, recientemente se empieza a reconocer el poder de los **recursos no convencionales**, es decir, aquellos inmateriales sin los cuales la vida en sociedad sería imposible. Por ejemplo, nos referimos a la capacidad para cuidar de los y las demás, la solidaridad o el conocimiento de la vida.

- **Responsabilidad** no significa “tomar las riendas de la propia vida”, porque somos seres que vivimos en continua interacción con los y las demás, dependemos de las personas y algunas de éstas dependen de nosotros/as. Responsabilidad supone tomar conciencia de esta interdependencia de la que no podemos escapar. No podemos negar que en este contexto de interdependencia, las decisiones de los demás son decisiones que nos afectan y las nuestras son decisiones que afectan a los demás. Reivindicar la independencia<sup>4</sup> es una falacia en esta estructura. Lo que sí podemos hacer es ser más conscientes del lugar que ocupamos en ella y de las consecuencias que nuestras decisiones tienen para nuestra vida y la de las otras personas. Un ejemplo de interdependencia es aquel que se da en una relación donde uno de los miembros tiene una grave dependencia. Se suele decir que esta persona depende de la otra, pero, en muchas ocasiones, también la persona cuidadora depende de la cuidada, ya que su sentido de la vida y su rol está atravesado por su función de cuidar. En esta función, la cuidadora encuentra poder, un poder sobre el otro. El problema es cuando no queremos asumir ese sentido o ese rol y no tenemos más opciones. Por tanto, los cuidados y la dependencia no son un problema en sí mismos, sino sólo cuando deseamos no asumirlos. Responsabilidad en este ejemplo es saber lo que deseamos.

Para tomar conciencia de nuestro poder y de nuestra responsabilidad, es preciso que conozcamos muy bien el terreno donde nos movemos, es decir, las estructuras que nos anteceden y nos determinan (o determinan nuestras decisiones). La información, el intercambio de información, el conocimiento, la conciencia crítica... son elementos fundamentales en la toma de decisiones y en el empoderamiento. Por tanto, la circulación de la información es la condición previa de toda acción orientada al cambio.

El empoderamiento se relaciona, además, con la **capacidad de agencia** de las personas. La agencia no es, nuevamente, un poder que tiene la persona por sí sola, sino un “saber-hacer” que depende inexorablemente de las

---

4 Otras exigencias que se le hace a las personas son también las de autosuficiencia, autocontrol, autoestima... Estas exigencias parten de una visión de la persona como individuo autónomo, cuando en realidad somos seres tremendamente interdependientes.



contingencias del medio en el que se desenvuelve. Es decir, es una potencia que generalmente funciona de forma inconsciente (es decir sin una reflexión previa) en el momento preciso y bajo las presiones o circunstancias del medio o de la relación con los demás. Por ejemplo, agencia sería la acción por parte de una persona inmigrante irregular de aguantar un trabajo en condiciones de explotación hasta tener la documentación en regla, para después dejarlo y buscar uno que respete unos mínimos de derechos laborales. El empleador que explotaba ejercía un poder sobre la persona trabajadora, esa persona se había vuelto funcional a ese empleador y, por tanto, necesaria; el abandono del trabajo después de que el empleador ha hecho los trámites necesarios para la documentación es un acto de rebeldía y de agencia que muchas veces no es intencional y que parte de las posibilidades que se tiene. Es decir, que el elemento fundamental de la agencia es la “posibilidad de actuar”.

Empoderamiento, agencia, capacidad para decidir, conciencia crítica, reflexión, sentido de responsabilidad, intercambio de información... son todos procesos posibles de gestionar en grupo, incluso en mayor medida que de forma individual. Por tanto, el fomento del encuentro con fines de transformación es una herramienta muy útil en los programas de empleo, y en todos los programas en general.

Ahora bien, la utilización de las técnicas grupales para cualquiera de los objetivos que se propongan, entraña algunas desventajas que deben ser tenidas en cuenta antes de su implantación:

- El problema de la **motivación** de las personas para que participen. Suele suceder que quienes más necesidad tienen de organizarse, hablar sobre sus problemas y generar cambios, son precisamente las personas que menos tiempo tienen porque están inmersas, en muchos casos, en la sostenibilidad propia y de sus familias. Implantar grupos de autogestión, de ayuda mutua, o simplemente para evaluar un programa, supone un enorme esfuerzo para la persona y también para los y las técnicas. Es preciso generar formas creativas de motivación, tales como comenzar con encuentros formativos, lúdicos, festivos o culturales. Al mismo tiempo, hay que ayudar a las personas que se muestran interesadas pero que no pueden acudir por motivos familiares o económicos, por ejemplo, habilitándoles guarderías por horas, abonándoles el transporte, etc.
- Se trata de técnicas que requieren de una **coordinación y organización previa** por parte de la persona que va a dinamizar y de la entidad, lo cual incrementa el montante de trabajo de los y las técnicas. Sin embargo, a medio plazo, la conformación de grupos podría contribuir a la eficiencia del propio programa (ya que participan varias personas a la vez y no de una a una como en las técnicas individualizadas), y a su eficacia, porque partiendo de las opiniones y propuestas de los y las participantes, el programa podría mejorar su intervención.
- **Suponen mayor gasto** porque se trata de implantar una acción más dentro del programa. Esto podría solucionarse con incluir dichas acciones en los presupuestos solicitados, o bien, consiguiendo nuevas fuentes de financiación, lo cual también permitiría que se contratara a personal específico para la implantación de los grupos.

- La **desconfianza** por parte de las personas contactadas para formar parte de los grupos. Generalmente, cuando las personas se reúnen y logran hacer grupos, lo hacen de forma espontánea y hablan de lo que les interesa en cada momento. Los espacios que utilizan suelen ser abiertos, o bien cerrados pero íntimos o que son vividos como propios. Constituir grupos dentro de un servicio de empleo puede entrañar cierta desconfianza en las personas; éstas se preguntarían para qué y porqué se les reúne en un espacio cerrado, que no les es propio. Esta desconfianza se superaría en cuanto las personas se den cuenta de la utilidad de los grupos y de la seriedad de la organización que los gestiona. La artificialidad del espacio sería una de las cuestiones a plantear con las personas participantes para que ellas mismas propongan dónde quieren reunirse, o bien, se apropien del espacio que les ofrece la organización. En todo caso, este aspecto es muy importante de resolver en los primeros encuentros.

## El papel de la dinamización de grupos

Por lo general, los grupos espontáneos no tienen un profesional como dinamizador/a como tal. Suele estar presente la figura del o la líder, de la portavoz, de los que boicotean, de los que discuten más, de los que se defienden... Sin embargo, los grupos que tienen unas funciones dentro de un programa o servicio deben tener cierto grado de estructuración y sistematización. En éstos, esta figura es fundamental, y puede ser cubierta por personal técnico del programa, pero con otros roles diferentes de los que cumple cuando está con una persona en una intervención individual. Por tanto, los roles de la dinamización del grupo son:

### De moderación

Presenta el tema a debatir.

Promueve el debate durante todo el encuentro.

Asegura el respeto mutuo y evita que todas las personas hablen al mismo tiempo.

### De observación

Tiene una actitud de escucha activa.

Presta atención a las interacciones emocionales, verbales y gestuales de los miembros del grupo.

Estas interacciones posibilitarán un mejor análisis de los contenidos discursivos y explicarán el por qué de algunas opiniones, alianzas o campos de fuerza.

Retiene las cuestiones más importantes.

### De registro de actas

Toma nota de las cuestiones importantes. También puede grabar magnetofónicamente cada sesión y revisar los contenidos a posteriori.

Elabora las conclusiones.

Devuelve las conclusiones al grupo al finalizar la sesión o al inicio de la siguiente.



Capta la presencia de líderes en los talleres de lobby, así como de otros roles que puedan aparecer y que puedan ser útiles para determinadas funciones en los grupos. También debe captar la presencia de roles que ejercen funciones negativas en el grupo (victimistas, que distorsionan, que son tratados como chivos expiatorios, que boicotean...).

Otras cuestiones que debe tener en cuenta son: evitar participar del debate, pedir explicaciones, reformular expresiones que han quedado poco claras, reconducir la conversación hacia los temas elegidos, no formular juicios de valor, no expresar opiniones, evitar la dinámica de preguntas y respuestas. El silencio de la persona dinamizadora promueve el habla de los y las asistentes, asumiendo como propio el tema a tratar, haciéndose cargo el propio grupo de la palabra.

#### Las reglas básicas de la figura de moderador/a son entonces<sup>5</sup>:

- Ser imparcial.
- Permanecer a la escucha.
- No tomar partido a favor de ninguna opinión.
- No emitir juicios de valor.
- No exponer opiniones propias.
- Adaptar su lenguaje al de las personas participantes pero teniendo cuidado con un uso estereotipado de algunas palabras muy cargadas de significado peyorativo.
- Mantenerse a la escucha desde una posición de autoridad, en el caso de los talleres de formación y de ayuda mutua.

Es conveniente que la persona dinamizadora prepare, antes de iniciarse cada taller, una lista de los temas derivados del que se ha determinado como principal, tanto por parte de ella como por parte del grupo. Es decir, debe establecer un guión de contenidos. No se deben formular preguntas sobre cada tema, sino ir teniéndolos en cuenta mentalmente a medida que el grupo discurre y va pasando por los mismos sin que se le dirija. Si antes de finalizar el taller quedan temas importantes por trabajar y que no han surgido espontáneamente por parte del grupo, la persona dinamizadora debe, ahora sí, formular las preguntas.

---

5 Rubio, M. J. y Varas, J. (1997): El análisis de la realidad en la intervención social. Madrid: Ed. CCS

## Cuestiones a tener en cuenta para la organización de los grupos

Para la constitución de los grupos, se deben tener en cuenta dos criterios que a primera vista parecen contradictorios: un mínimo de homogeneidad y un mínimo de heterogeneidad.

- **Homogeneidad:** hace alusión a que las personas que integren los grupos han de tener algo en común, un mínimo de características o variables compartidas, así como de expectativas. Por ejemplo, la edad o la situación de desempleo. Esto asegurará que los temas a tratar tengan cierto grado de convergencia.
- **Heterogeneidad:** hace alusión a que las personas que integren los grupos tengan algunos rasgos diferenciales entre sí para que su palabra no resulte del todo redundante y un mínimo debate sea posible. Si todas las personas dicen lo mismo y están de acuerdo, no hay posibilidad de construir algo nuevo, o bien no hay matices de una realidad. Por ejemplo, se debe pensar en incorporar variables diferenciales en un grupo que tenga la misma edad: personas entre 20 y 30 años autóctonas y extranjeras.

## Número de personas participantes

El número recomendado de personas que puedan participar en técnicas grupales dependerá de las funciones que vaya a cumplir el grupo:

- Para los talleres de trabajo y reflexión no debería superar las 15 personas y no tener menos de 10, con el fin de asegurar una contribución mayor y la consecución de la creación de un grupo con dinámica propia (lobby, grupo de aprendizaje, grupo de banco del tiempo, etc.).
- Para los talleres que tienen como fin ser un espacio de participación de las personas usuarias de los servicios, en el cual puedan expresar su opinión, sus ideas y sus propuestas de mejora, los grupos no deberían superar las 10 personas y no tener menos de 8. Para estos fines, se pueden pensar varios grupos con la misma cantidad de participantes pero separados.
- Para los talleres que tienen como fin analizar el discurso de las personas en torno a un tema específico, el número debería ser similar al anterior.



## El espacio del grupo

En cuanto al espacio donde deben realizarse los grupos, sería conveniente pensar en los siguientes criterios:

- **Tomar en consideración la significación de los espacios.** Todos los lugares están investidos de sentido, de afectos, de símbolos o de significados y no todos estos valen para llevar a cabo un taller con una temática específica. Hay espacios que pueden inhibir la participación y otros que pueden potenciarla excesivamente. Por ejemplo, una sala de formación en el que las personas están acostumbradas a asistir para escuchar y estudiar puede no ser muy útil para generar espacios de iniciativa propia y diálogo. O reunirse en una sala anexa a un programa para inmigrantes puede retraer a personas españolas a participar. Esto obliga a plantearse qué significan los espacios donde se interviene para las personas que acuden (si se trata de espacios donde siempre se acude para “pedir algo”, o se trata de espacios que fomentan el encuentro). También habría que plantearse qué lugar simbólico ocupa la organización que los llevará a cabo, ya que la conclusión podría ser que los talleres no deberían hacerse en sus establecimientos. La decisión de dónde realizar los talleres tiene que ser tomada con antelación y pensada según estos parámetros.
- **Planificar al detalle el ambiente donde se llevarán a cabo los talleres.** Por lo general, este tipo de dinámicas exige espacios amplios donde quepan todas las personas sin molestarse mutuamente, es decir, permitiendo que puedan mirarse a la cara e interactuar sentadas o de pie. También se debe procurar reducir al mínimo los niveles de ruido. La luz y la temperatura deben ser las adecuadas para crear un clima que no incomode. El mobiliario debe ser funcional al tipo de taller que se realizará, y los asientos tienen que ser cómodos para que las personas no empiecen a sentirse inquietas a partir de determinado momento.

## La consigna que debe decirse a las personas para motivarlas a participar

La consigna es un elemento clave para la motivación de las personas, de ella depende, en gran medida, que acudan a las convocatorias. Por eso, deben estar muy bien pensadas, al menos aquella que se realiza la primera vez que el grupo se reúne, ya que deberá ser formulada por la propia persona dinamizadora. En los encuentros sucesivos, si los hubiere, el propio grupo podría participar en su formulación.

Por otra parte, la consigna dependerá de las funciones que cumpla el grupo o el taller y de los temas que se vayan a trabajar. Los criterios a seguir para su formulación son los siguientes:

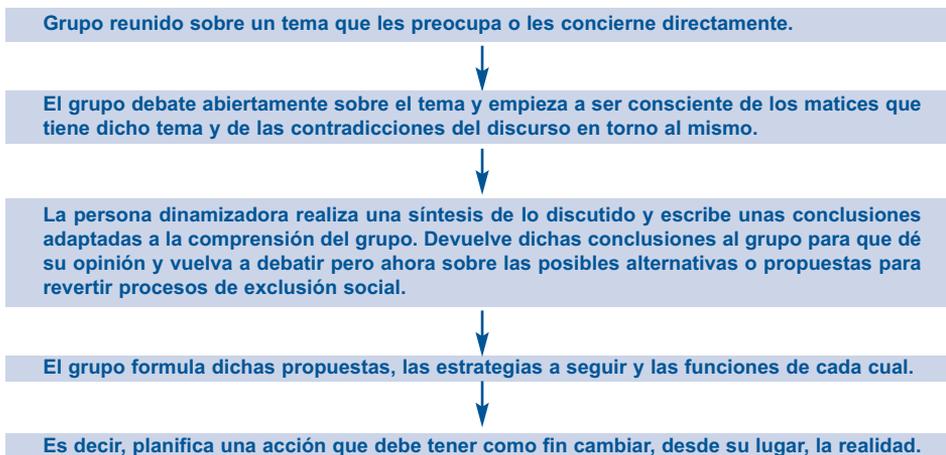
- Si se trata de un taller que tiene como fin analizar el discurso de las personas, o bien conocer su opinión sobre determinado tema o evaluar un proyecto, la consigna no debe ser demasiado clara y directa, ya que el objetivo es que sean las propias personas las que doten de sentido el tema principal desde su propia realidad y con sus propias palabras. Por ejemplo, si queremos saber si las personas han sufrido experiencias de discriminación en el medio laboral, no vamos a preguntarles directamente por la discriminación, sino por algún tema que la contenga: ¿Vamos a hablar de las dificultades que tenemos en la búsqueda de empleo? De lo que se trata es que la discriminación aparezca directa o indirectamente y de trabajar con este proceso. Aquí la función de la persona dinamizadora será la de reconducir y pedir aclaraciones de las frases.
- Si se trata de talleres que tienen como fin la constitución de grupos de apoyo mutuo, la consigna podrá ser más directa introduciendo a las personas en los temas que les preocupan trabajar en cada sesión. Por ejemplo, comenzar diciendo: “la semana pasada ha salido el tema de los malos tratos, me parece que hoy deberíamos tratarlo de forma más profunda”. O bien, solicitar al propio grupo que elija el tema a trabajar. Este tipo de introducciones también se puede hacer en los talleres que tienen como fin la formación o autogestión de las personas, ya que en éstos se irán trabajando contenidos concretos que serán útiles para la implantación de una estrategia grupal futura (formación en temas de derechos, formación en liderazgo social).
- Si se trata de talleres que procuran la creación de grupos de lobby o de bancos del tiempo, la consigna puede aún ser más directa, aunque también partiendo de lo que las personas propongan en cada encuentro y de lo trabajado en los anteriores. Pero en estos talleres, más que introducir los temas, la persona dinamizadora cumple la función de observadora de todo lo acontecido y de recoger en forma de acta los avances, las dificultades y las interacciones que genera el grupo, para después volcar su opinión (devolución) y que sea trabajada otra vez por parte del grupo.

Es conveniente que al introducir los temas se evite utilizar palabras como “problema”. Por ejemplo, en lugar de decir “hablaremos del problema de la inmigración”, decir “hablaremos del tema de la inmigración”. También se ha de cuidar la semántica de las palabras, empleando aquellas que sean más imparciales y no tengan una connotación estereotipada. Por ejemplo, no decir “inmigrantes ilegales”. La persona dinamizadora sólo podrá utilizar estas expresiones para repetir la dicha por el grupo y para pedir aclaración sobre la misma, siempre y cuando dicha aclaración ayude a dilucidar una idea, ya que, en ocasiones, la persona que dinamiza deberá adaptar su lenguaje al nivel del grupo y para hacerse entender.



## Los grupos que generan cambios

Los grupos pueden ser desencadenantes de procesos de participación cuando se advierte la potencialidad que tiene la unión frente a la individualidad. En este sentido, pueden dar lugar a la creación de asociaciones propias, colectivos de presión, cooperativas de trabajo, etc. Por esto es fundamental la devolución que la persona dinamizadora pueda hacer de los resultados de cada encuentro, dando lugar a la estructuración de la toma de conciencia de las realidades. Esta construcción tiene su proceso, el cual se fundamenta en la Investigación-Acción-Participativa y sus diferentes fases<sup>6</sup>:



La devolución al grupo de los resultados de sus interacciones (discursivas, emocionales y estructurales) es un elemento fundamental de los talleres que tienen como fin llegar a la creación de acciones para el cambio, y promueve, en mayor medida que cualquier otra técnica, la participación de las personas.

6 Ibáñez, J. (1986): Más allá de la sociología: el grupo de discusión. Madrid: Siglo XXI.





**Anexo**

**Algunos recursos  
sociolaborales  
de utilidad para mujeres**

## ALICANTE

### ENTIDADES QUE TRABAJAN CON INMIGRANTES

#### CRUZ ROJA ESPAÑOLA - ALICANTE

Avda. Novelda, 28  
03010 Alicante  
Tél. 96 5254141

#### ALICANTE ACOJE

*Ayuda, asistencia y promoción social de las personas inmigrantes. Servicios jurídicos, sociales y asistenciales. Recursos formativos.*

C/ Aguila, 35. 3º  
03005 Alicante  
Tel.: 965115285 Fax: 965115282  
e-mail: alicanteacpgr@ctv.es  
www.anredalicante.org/alicanteacoge

#### ELCHE ACOJE

Travesía de San Joaquín 2,  
03203 ELCHE Alicante  
Tel.: 965426172 Fax: 966615337

#### CEAR

*La Comisión Española de Ayuda al Refugiado, trabaja junto a los ciudadanos por la defensa de los derechos de asilo. Entre otras las actividades que realizan son: Atención social, Atención jurídica, Formación y empleo (También para inmigrantes.) Centro de acogida y atención al refugiado.*

Dirección: C/ Rafael Asín, 13 Bajo  
Tel.: 966378328/9  
Fax: 966378327

### ENTIDADES QUE TRABAJAN CON MUJERES DEPARTAMENTO DE IGUALDAD DEL AYUNTAMIENTO DE ALICANTE

*Servicio de Atención Jurídica. Servicio de Atención y Orientación Psicológica. Acogimiento e intervención con mujeres. Talleres de formación e inserción laboral. Banco de Tiempo. Teleasistencia Móvil para Mujeres Maltradas.*

Teniente Coronel Chapulí 2,  
piso 6º B  
Tel.: 965105086  
Fax: 958114178  
e-mail: departamento.igualdad@alicante-ayto.es

#### CENTRO MUJER 24 HORAS

*Ofrecer una acogida y escucha inmediata a las mujeres víctimas de estas agresiones.*

*Proporcionar una atención social, psicológica, jurídica. Informar a las mujeres sobre sus derechos.*

*Aliviar la angustia, a través de la atención personalizada, a las mujeres que han sufrido o sufren estos problemas, desde el anonimato que garantiza el medio telefónico y canalizar sus demandas de ayuda con pautas concretas de actuación.*

*Informar sobre recursos existentes de esta Consellería y de diversas instituciones y organizaciones públicas y privadas para afrontar tales situaciones.*

*Mejorar la calidad y condiciones de vida de estas mujeres, a través de la terapia individual/grupal y fomentar el acceso de las mismas a la educación, cultura, trabajo, favoreciendo la capacitación socio - cultural y profesional.*

*Denunciar públicamente la situación de violencia que sufren las mujeres.*

Avda Oscar Esplá 31/33  
Tel.: 900580888



## **CENTROS DE FORMACIÓN Y EMPLEO**

### **AGENCIA DE DESARROLLO LOCAL DE ALICANTE**

*Servicio dirigido a favorecer la creación de empleo y empresas, y mejorar la formación y orientación, tanto ocupacional como profesional y continua de los desempleados y trabajadores.*

C/ Rafael Altamira, 2-3 03002 Alicante  
Tel.: 965 145 700 Fax: 965 146 212  
e-mail: empleo@alicante-ayto.es

### **TREFOR**

*La organización, gestión y administración de cursos, seminarios, jornadas, coloquios y otras actividades referidas a la formación profesional y ocupacional y a los estudios sobre la misma. La orientación y la capacitación de los trabajadores a la evolución tecnológica y a las nuevas profesionales. La gestión e intermediación del mercado laboral.*

C/ General Pintos 16 03010 Alicante  
Tel.: 965 241 539 Fax. 965 242 495  
e-mail: alicante@fundaciontrefor.com

### **FUNDCREA**

*Fundación para la creación de empleo en la provincia de Alicante. Orientación laboral. Formación y capacitación laboral*

Hermanos López de Osaba, 3, 1º Dcha 03013 Alicante  
Tel.: 965 14 59 19 / 669 641 529  
Fax: 965 14 59 20  
e-mail: info@juanhuarte.org

### **NOVA FEINA**

*Promover la incorporación social y el acceso al mercado de trabajo de personas desempleadas, con una atención especial a las que están en situación de exclusión social, mediante actuaciones integrales en materia de inserción laboral, información, orientación, formación, intermediación laboral y acompañamiento en el empleo. Inserción Laboral. Formación. Intermediación. Autoempleo*

C/ San Raimundo, 21 local dcha. bajo 03005 Alicante  
Tel.: 96 512 55 98 Fax. 96 512 08 41

### **COEPA**

*Confederación Empresarial de la provincia de Alicante. Formación continua y ocupacional.*

C/ Orense, 10 03003 Alicante  
Tel.: 96 513 14 00 Fax: 96 513 14 02  
e-mail: funcoepa@fundacioncoepa.org

### **FOREM P.V.**

*Formación y Orientación para el Empleo.*

C/ Canónigo Genestal, nº 1 03010 Alicante  
Tel.: 965248082 e-mail: ccalacant@forempv.ccoo.es

### **UGT**

*Formación y Orientación para el Empleo*

Pablo Iglesias, 23. 03004 Alicante.  
Tel.: 965.216.543/965.148.700.  
Fax: 965.213.217/965.148.710

## **ASOCIACIONES DE MUJERES**

### **ASOCIACIÓN DE MUJERES ÁREA 18**

*Grupos de Autoayuda. Talleres de manualidades. Talleres de teatro. Banco del tiempo. Gimnasia*

Avd Alcalde Lorenzo Carbonell, nº 47, 03008 Alicante  
Tel.: 966306745

### **FUNDACIÓN DASYC**

*Realización de proyectos socio-asistenciales en el ámbito de la prevención del riesgo social. Sus actividades se centran en: Infancia y Juventud. Formación e inserción de mujeres inmigrantes. Mayores. Voluntariado Hospitalario.*

C/ del Teatro, 34, 1º Izq 03001 Alicante  
Tel.: 965214248  
e-mail: alicante@fundaciondasyc.org

## CASTELLDEFELS

### INFORMACIÓN PRÁCTICA | CASTELLDEFELS

---

#### CRUZ ROJA CASTELLDEFELS – GAVÀ – BEGUES

C/ 1 de Mayo, 12 Castelldefels

Tel.: 93 665 82 51

Horario: Lunes a Viernes, 9h-14h / 17h-20h

---

#### L'ESPAI - CRUZ ROJA

*Servicios: Actividades Infantiles y juveniles*

C/ Major, 37 Castelldefels

Tel.: 93 664 64 46

Horario: Lunes a Viernes, 9h-14h / 17h-20h

---

#### AYUNTAMIENTO CASTELLDEFELS

Pl. de la Iglesia, 1 Castelldefels

Tel.: 93 665 11 50

---

#### “LA GUAITA” CENTRO DE SOPORTE A LA ECONOMÍA

*Servicios: Inserción Laboral*

Carretera de la Sentiu, 1 Castelldefels

Tel.: 93 635 25 75

Horario: Lunes a Viernes, 8h-20h

---

#### CITE

Centro de Atención a los Trabajadores/as extranjeros/as

*Servicios: Inserción Laboral*

C/ València, 6 Castelldefels

Tel.: 93 665 11 50

---

#### CARITAS PARROQUIAL

*Servicios: Inserción Laboral*

C/ Dr. Marañón, 25, Castelldefels

Tel.: 93 636 34 16

Horario: Martes y Jueves, 10h-12h

---

#### CASAL DE CULTURA

*Servicios: Socioculturales*

C/ Bisbe Urquinaona, 25

Castelldefels

Tel.: 93 664 16 52

Horario: Lunes a Viernes, 8h-22h

Sábado, 10h-14h / 17h-20h

---

#### CENTRE SOCIOCULTURAL “VISTA ALEGRE”

*Servicios: Socioculturales*

C/ Giralda, 6

Castelldefels

Tel.: 93 665 82 51

Horario: Lunes a Viernes, 8h-21.30h



## INFORMACIÓN PRÁCTICA | GAVÀ

### AYUNTAMIENTO DE GAVÀ

Plaça Jaume Balmes, s/n Gavà  
Tel.: 93 263 91 00  
www.gavaciutat.net

### OFICINA DE TRABAJO DE LA GENERALITAT DE CATALUNYA

C/ de Sant Pere, 88 Gavà  
Tel.: 93 662 70 11  
Horario: Lunes y Martes, 16h-19h

### CENTRO CULTURAL

*Servicios: Socioculturales*  
C/ Sarrià, 9, Gavà  
Tel.: 93 662 05 38

### CENTRO DE NORMALIZACIÓN LINGÜÍSTICA “ERAMPRUNYÀ”

*Servicios: Socioculturales*  
C/ Sant Pere, 114, Gavà  
Tel.: 93 638 26 11  
Horario: Lunes a Viernes, 9.30h-12h / 16.30h-18h

### ESPLAI “MASIA ESPINÓS”

*Servicios: Actividades Infantiles y juveniles*  
C/Principal, 3 Gavà  
Tel.: 93 662 5245 / 655 14 8826

### ESPLAI “ESPLAISAUROS”

*Servicios: Actividades Infantiles y juveniles*  
Rambla De Pompeu Fabra, S/N, Gavà  
Tel.: 676 888 678

## INFORMACIÓN PRÁCTICA | BEGUES

### AYUNTAMIENTO DE BEGUES

Av. Torres Villaró, 4,  
Begues  
Tel.: 93 639 05 38

### SERVICIO DE OCUPACIÓN LOCAL DE BEGUES (CASAL)

*Servicios: Inserción Laboral*  
Paseo de l' Església, 1,1ª planta,  
Begues  
Tel.: 93 639 01 66  
Horario: Lunes, 10h-14h /16h-18,30h  
Miércoles 10h-14h

### CLUB DE BEGUES “CASINO”

*Servicios: Socioculturales*  
C/ Alp, s/n ( Bon Solei),  
Begues  
Tel.: 93 639 000 - 93 639 02 81  
Horario: Lunes a Domingo, 9h-22h

### PUNT D'INFORMACIÓ JUVENIL.CAL PERE VELL

*Servicios: Actividades Infantiles y juveniles*  
C/ Major, 14,  
Begues  
Tel.: 93 639 01 66

### ESPLAI URAKA

*Servicios: Actividades Infantiles y juveniles*  
C/ Onze de Septembre, 32,  
Begues  
Tel.: 93 302 61 03  
Horario: Lunes a Domingo, 9h-18h

## GRANADA

### INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER

*El Instituto Andaluz de la Mujer desarrolla diversos programas: Atención a mujeres inmigrantes víctimas del tráfico de personas con fines de explotación sexual. Prevención de la exclusión social de mujeres inmigrantes, con o sin hijos/as. Asesoramiento jurídico y psicológico. Mediación Intercultural.*

Tel.: 900 200 999 de información a la Mujer

### AYUNTAMIENTO DE GRANADA. ÁREA DE FAMILIA, BIENESTAR SOCIAL, JUVENTUD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES. PROGRAMA DE ATENCIÓN A INMIGRANTES

*Servicios: Un equipo multidisciplinar se encarga de ofrecer a los inmigrantes residentes en Granada servicios de: Información y orientación sobre recursos sociales; reagrupación familiar; arraigo social.*

C/ Palacios, 1. 18009 (Granada)  
Tel.: 958 520831 y 958 520961  
www.granada.org/inet/bsocial.nsf  
e-mail: gmartinez@granada.org  
Responsable: Gabriel Martínez

### UGT-GRANADA- SECRETARÍA DE POLÍTICAS DE IGUALDAD CENTRO- GUÍA PARA INMIGRANTES. IGUALDAD E INMIGRACIÓN

*Servicios: Asesoramiento técnico y jurídico a inmigrantes.*

C/ Periodista Francisco Javier Cobos 2, 2ª Planta  
Granada 18014  
Tel.: 958 899 500  
www.ugt-andalucia.com/provincias/granada  
e-mail: igualdad@granada.ugt.org  
Responsable: Gloria Usera Blasco

### CRUZ ROJA ESPAÑOLA -GRANADA

*Servicios: Programa específico donde se desarrollan actuaciones de Formación, Orientación e Intermediación para mejorar las condiciones de la población inmigrante regularizada.*

C/ Cuesta Escoriza 8 A  
18008Granada  
Tel.: 958575771  
www.cruzroja.es  
e-mail: granada\_18@cruzroja.es  
Responsable: Elena Tejero Pavón

### ARCA EMPLEO

*Servicios: Intervención con personas en exclusión, riesgo de exclusión, personas discapacitadas, inmigrantes víctimas de malos tratos y minorías étnicas.*

C/ Avda de Murcia 12 Bajo  
18012 Granada  
Tel.: 958 29 64 82  
http://www.arcaempleo.org  
e-mail: arcaempleo@telefonica.net  
Responsable: Belén Sánchez Castillo

### CENTRO DE REFERENCIA ANDALUCIA ORIENTA

*Servicios: Programa específico para personas desempleadas con especiales dificultades de inserción.*

C/ Santa Paula  
Tel.: 958206194 - 958206573  
www.cruzroja.es  
e-mail: cro.gr@andaluciaorienta.net  
Responsable: Valentín Extremera



---

**IMFE (Instituto Municipal de Formación y Empleo)**  
**Ayuntamiento de Granada**

*Servicios: EmpowerWomen tiene como objetivo acercar a las mujeres inmigrantes con titulaciones superiores en origen a un mercado de trabajo cualificado.*

C/ Horno de San Matías, 4  
18009 Granada  
Tel.: 958216120  
e-mail: imfe@granada.es  
Responsable: Ana Zuheros Padilla

---

**CENTRO DE INICIATIVAS EMPRESARIALES. IMFE**  
**(Instituto Municipal de Formación y Empleo)**  
**Ayuntamiento de Granada**

*Servicios: Asesoramiento para la creación y consolidación de empresas. Formación y Vivero de Empresas.*

C/ Ismail, 39  
(esquina Gobernador Pedro Temboury).  
Granada  
Tel.: 958-185280 y 958-171433  
e-mail: imfe@imfegranada.es  
Responsable: Marian Lara Tallón

---

**UNIÓN DE PROFESIONALES Y TRABAJADORES**  
**AUTÓNOMOS (UPTA)**

*Servicios: Asesoramiento para puesta en marcha de negocios empresariales*

C/ Fray Leopoldo, 7 Local.  
18014 Granada  
Tel.: 958 806 986 y 606 373 004  
Responsable: Áurea Guillén

---

**FUNDACIÓN RED ANDALUCIA EMPRENDE**  
**Programa Almanjayar**

*Apoyo a emprendedores zona norte*

C/ M<sup>a</sup> Teresa León, 10. bajo  
(oficina de rehabilitación)  
Granada  
Tel.: 958575771  
e-mail: ragudo@a\_emprende.net  
Responsable: Rosalía Agudo

---

**GRANADA ACOGE**

*Servicios: Apoyo jurídico, sanitario y acceso al empleo, a vivienda y clases de español del colectivo inmigrante.*

c/ Agua de Cartuja 51, 18012  
Tel.: 958 200 836 y 958 800 428  
<http://www.granadaacoge.org/>  
Responsable: Rosario de Gorostegui

## MADRID

### ACCEM-COMISIÓN CATÓLICA DE MIGRACIONES

*Atención directa, acogida, formación, inserción sociolaboral, asesoría legal, piso acogida.*

Plaza Santa María Soledad Torres Acosta, 2, 3º  
28012 Madrid. Tel.: 91 53274 78 / 91 532 74 79  
Fax: 91 532 20 59. Horario: Lunes a jueves de 9:00 a 14:00  
Metro Callao

### AESCO-AMÉRICA-ESPAÑA, SOLIDARIDAD Y COOPERACIÓN

*Bolsa de empleo*

C/ Concordia, 6, 2º - 28053 Madrid.  
Tel.: 91 478 74 70 / 91 477 58 31. Horario: Lunes y miércoles de 10 a 14 horas. Se atiende a las 12 primeras personas.  
Metro Nueva Numancia (L1)

### ASOCIACIÓN DE MUJERES DE OPAÑEL

*Orientación laboral, autoempleo, alfabetización, viviendas tuteladas, grupos de participación*

Plaza de Cantoria, 2 28819 Madrid.  
Tel.: 91 472 83 78 Horario: Lunes a viernes de 9 a 15 horas.  
Metro Urgel (L5)

### ATIME-ASOCIACIÓN DE TRABAJADORES E INMIGRANTES MARROQUÍES EN ESPAÑA

*Orientación laboral. Asesoría jurídica. Talleres de HHSS. Acompañamiento. Clases de Español. Encuentros de mujeres. Piso de acogida.*

C/ Canillas, 56 28002 Madrid.  
Tel.: 91 744 00 70  
Horario: De lunes a jueves de 9 a 14 y de 17 a 20 y viernes de 9 a 14. Metro Prosperidad.

### CENTRO MARIA ZAMBRANO

*Programas de formación e información. Espacios de encuentro, relación y participación. Atención psicológica. Asesoría jurídica. Orientación sociolaboral. Atención social.*

C/ Andrés Mellado, 44 28015 Madrid.  
Tel.: 915430385  
Horario: De lunes a viernes de 9 a 21. Metro: Argüelles.

### CRUZ ROJA ESPAÑOLA - MADRID

Teléfono: 91 532 55 55  
Federico Rubio, 3 28039-MADRID  
Pozas, 14 28004-MADRID  
Muguet, 7 28044-MADRID

### PROGESTIÓN

*Orientación laboral. Asesoría jurídica. Apoyo psico-social. Centro de acceso público a internet.*

C/ Manuel Fernández Caballero, 4 Local 3.  
Tel.: 91 471 97 19  
Horario: De lunes a jueves de 9:30 a 14 y de 16 a 18h.  
Necesario pedir cita previa los miércoles de 14:30 a 15 en el  
Tel.: 625 171 466.  
Metro: Marqués de Vadillo.

### ASOCIACIÓN SOCIAL Y CULTURAL LA RUECA

*Cursos de teleoperador, geriatría, cajera, catering, cuidadora de patio, auxiliar de control. Orientación laboral. Búsqueda de empleo miércoles y viernes.*

C/ Virgen de Nuria, 1 Local  
28027 Madrid.  
Tel.: 91 404 07 33  
Horario: De lunes a jueves de 9 a 15 y de 16 a 19. Viernes de 9 a 15. Necesario hacerse ficha los martes y jueves de 9 a 11.

### PROYECTO SAN FERMIN

*Orientación laboral. Bolsa de empleo. Talleres de formación. Asesoría jurídica. Atención jurídica en violencia de género.*

Av/ de los Fueros, 36  
28021 Madrid.  
Tel.: 91 792 08 97  
Horario: De lunes a viernes de 9:30 a 14:30.  
Requisito imprescindible: Estar empadronado en Usera o Villarverde. Metro San Fermín.

### VOMADE

*Servicios: Asistencia social. Apoyo psicológico. Bolsa de Empleo. Orientación laboral. Cursos de peluquería, estética, informática, hostelería.*

C/ Palmera, 15 Bajo. Tel.: 91 323 39 23 / 91 323 34 16  
Horario: De lunes a viernes de 9 a 14 y de 16 a 20.  
Metro: Ventilla o Valdeacederas.



## MÁLAGA

### **INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER**

#### **Centro de la Mujer de Málaga**

Coordinadora: Pilar Oriente Guarido

C/ San Jacinto, 7 (29007 Málaga)

Tlf: 951 04 08 47 Fax: 951 04 08 48.

cmujer.malaga.iam@juntadeandalucia.es

*El Instituto Andaluz de la Mujer desarrolla diversos programas: Atención a mujeres inmigrantes víctimas del tráfico de personas con fines de explotación sexual. Prevención de la exclusión social de mujeres inmigrantes, con o sin hijos/as. Asesoramiento jurídico y psicológico. Mediación Intercultural.*

Tel.: 900 200 999 de información a la Mujer

### **AYUNTAMIENTO DE MÁLAGA. Área de Bienestar Social y Relaciones Ciudadanas**

Avda. de la Aurora, 55. 29006 Málaga. Tel.: 952134950 / 47

### **INSTITUTO ANDALUZ DE LA MUJER:**

C/San Jacinto nº7. Tel.: 951040847

### **SERVICIO PROVINCIAL DE LA MUJER:**

C/ Carretería nº60. Tel.: 952069450

### **ÁREA DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES DE LA**

**MUJER:** C/ Granada nº73. Tel.: 952608828. Apoyo a mujeres con especiales dificultades.

### **SERVICIO URGENTE DE ATENCIÓN A LA MUJER**

**MALTRATADA: 091-092.**

### **INFORMACIÓN GRATUITA Y ASESORAMIENTO LEGAL EN CASO DE MALTRATO: 016**

### **COORDINADORA DE INMIGRANTES DE MÁLAGA**

Mail: info@inmigrantesmalaga.org

cim-malaga@hotmail.com

21 81 73-669 47 40 94

Dirección: C/ Madre de dios, 23 (frente al teatro Cervantes)

### **ASOCIACIÓN DE INMIGRANTES, MUJERES Y NIÑOS THEMIS**

*Servicios: Obra social, bolsa de empleo, alimentos, talleres.*

C/ Doctor Ruiz Jiménez nº4. 3º F. 29010 Málaga

Tel.: 952617366

Horario: 9.30-12.30

e-mail: themis.imn@hotmail.com

### **ASOCIACIÓN DE MUJERES PROGRESISTAS “LA MITAD DEL CIELO”**

Plaza de los Cristos, 2. Local 1 y 2, 29008 Málaga

Tel.: 952602727 Fax: 952602727

e-mail: mitadcielo@hotmail.com

Horarios: Mañanas: 10-13.30; Tardes: 16-19.30

### **ASOCIACIÓN MARROQUÍ PARA LA INTEGRACIÓN DE LOS INMIGRANTES**

E.T.S.I Informática - Aula B.4.10

C/ Boulevard Luis Pasteur, 35, Campus Teatinos

Universidad de Málaga. 29071 Málaga

MALAGA Tel.: 687 320 003

e-mail: aem\_malaga@yahoo.es

### **ASOCIACIÓN MUJER EMANCIPADA**

Dirección: C/ Trinidad Grund, 21- 3º. Of 36, 29001 Málaga

Tel.: 952604346

e-mail: oficina@mujeremancipada.org

### **ASOCIACIÓN NACIONAL DE MUJERES UCRANIANAS EN ESPAÑA**

C/ Casas de Campos, 25, 29001 Málaga

Tel.: 952214685-619665734

e-mail: info@ucranianas.org

www.ucranianas .org

### **COMISIÓN ESPAÑOLA DE AYUDA AL REFUGIADO. CEAR. MALAGA.**

*Servicios: Atención Psicológica, asesoría jurídica, formación y empleo. Centros de Acogida Territoriales: CAT.*

Dirección: C/ OLLERÍAS, 31, 29012 MALAGA

Tel.: 952601321/952602691 Fax: 952 226 021

e-mail: malaga@cear.es

Página web: www.cear.es

---

### **CRUZ ROJA ESPAÑOLA - MÁLAGA**

C/Juna de la Encina, 35-bajo.  
29013 Málaga.  
Tel.: 952256279 Fax: 952651984  
e-mail: malaga@cruzroja.es  
www.cruzroja.es

---

### **MÁLAGA ACOGE**

C/ Bustamante s/n,  
29007 Málaga.  
Tel.: 952393200 Fax: 952393200  
e-mail: malaga@acoge.org

---

### **SERVICIO DE ORIENTACIÓN JURÍDICA DE EXTRANJEROS (S.O.J.E.) EL TURNO DE EXTRANJERÍA DEL ILMO. COLEGIO DE ABOGADOS DE MÁLAGA.**

C/ Ollerías 15, 29011 Málaga  
Tel.: 952226464 Fax: 952226464

---

### **Fuengirola.**

C/ Troncón 36. 29640. Fuengirola.  
Tel.: 952462337 Fax: 952462337  
e-mail: fuengirola@acoge.org

---

### **Axarquía Acoge**

C/ Manuel Azuaga s/n. Tenencia de Alcaldía.  
29740 Torre del Mar. Vélez Málaga.  
Tel.: 952 54 03 03  
e-mail: torredelmar@acoge.org

---

### **Antequera**

C/ Barreros 4. 29200 Antequera.  
Tel.: 952841580 Fax: 952841580  
e-mail: antequera@acoge.org

---

### **ASPA (ASOCIACIÓN ANDALUZA POR LA SOLIDARIDAD Y LA PAZ)**

C/ Juan de la Encina, 34.  
29013 Málaga.  
Tel.: 952651034 Fax: 952269478  
e-mail: malaga@aspa-andalucia.org  
www.aspa-andalucia.org

---

### **CITE-Málaga (Comisiones obreras)**

Avda. Manuel Heredia, 26-6ª planta.  
29001 Málaga.  
Tel 952649969 Fax: 952602592  
Avda. de Madrid, 25, 2º. Tel 952.47.22.88  
29640 Fuengirola. Fax: 952. 47.22.88  
C/Salvador Allende, 6.  
Tel 952771116  
Fax 952827295  
29600 Marbella.  
Horario: L-V: 9:30 a 13.30 H y L-J: 17:00-19:00 H.  
e-mail: Cite.ma@and.ccoo.es  
ul.marbella@and.ccoo.es  
www.andalucia.ccoo.es

---

### **MPDL-Málaga**

c/ Carretería, 35, 1.  
29012. Málaga.  
Tel.: 952608624 / 952 657 640 Fax: 952607708  
Página web: www.mpdl-malaga.org

---

### **MÉDICOS DEL MUNDO**

C/ Cruz Verde, 16.  
29012 Málaga  
Tel.: 952 252 377  
e-mail: malaga@medicosdelmundo.org

---

### **PROYECTO ALBATROS. Servicio Internacional del Hospital Carlos Haya. MÁLAGA**

Avda, Carlos de Haya. Málaga  
Tel.: 902471111  
Horario: L-J: 10:00-13.30 H. L-M: 16:00-19.30 H.  
Fax: 952 36 70 29  
Atención al público: Hospital civil: L-V (9:00 a 15:00)  
CARE: L-V (8:00-14:00)  
Hospital materno Infantil L-V (9:00-19:00)  
Hospital Carlos de Haya: L-V pabellón A de 9:00-15:00  
L-V pabellón B de 9:00-19:00

---

### **UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES - MÁLAGA**

Dirección: C/ Alemania, 19,  
29001 Málaga  
Tel.: 952.22.10.30  
e-mail: igualdad@ugtmalaga.org



---

### ASOCIACIÓN BENÉFICA PADRE ENRIQUE HUELIN

Avda. Virgen de Belén, 5, locales 3 y 4.

29004 Málaga

Tel.: 952173809 Fax: 952917285

Horario: L-V 10-13.30 y tardes L-J: 17:00-20.30

e-mail: [Asociación-padrehuelin@gmail.com](mailto:Asociación-padrehuelin@gmail.com)

*Servicios: Atención jurídica, bolsa de trabajo, información, orientación y asesoramiento, servicio de alimentos.*

---

### AIPAN (Asociación para la Promoción e Integración del África Negra) - MÁLAGA

C/Corregidor Pedro de Zapata 16.

29006 Málaga

Tel.: 952334848

---

### CGT- MÁLAGA

Dirección: C/ Madre de Dios.

29012 Málaga

Tel.: 952225592 Fax: 952223174

e-mail: [cgtfeloma@hotmail.com](mailto:cgtfeloma@hotmail.com)

---

### ASIT-MÁLAGA

C/ Francisco Carter, 2. Málaga

Tel.: 952.27.80.19 / 687 206 668. Fax: 952278019

Horario: 9:00-14:00

[www.lapalmilla.com](http://www.lapalmilla.com)

*Servicios: Intermediación laboral. Clases de informática. Apoyo escolar.*

---

### ASOCIACIÓN MALAIKA

Avda. Ramón y Cajal, 5 29014 Málaga

Tel.: 952253463 / 630534242

e-mail: [centromalaika@yahoo.es](mailto:centromalaika@yahoo.es)

*Clases de español*

---

### HERMANAS MARÍA INMACULADA

C/ Victoria, 72 y 74

29012-Málaga

Tel.: 952250696 /952262800 Fax: 952258854

Horario: 10:00-12:30.

e-mail: [centrosocialmalaga@yahoo.es](mailto:centrosocialmalaga@yahoo.es)

*Servicios: Asistencia Social, Clases de español, centro de escucha y apoyo emocional, apoyo escolar, talleres.*

---

### LIGA MALAGUEÑA DE LA EDUCACIÓN Y LA CULTURA POPULAR

C/ Cruz Verde, 20, 29013. Málaga

Tel.: 952657146 Fax: 952 65 20 28

Horario: 09:00 a 14:30 y de 16:00 a 19:00.

[www.ligamalaga.org](http://www.ligamalaga.org)

*Servicios: Asesoramiento jurídico y laboral. Area de empleo. Area de infancia. Area de juventud. Area de familia y de apoyo a la escuela pública.*

---

### CÁRITAS DIOCESANAS DE MÁLAGA

C/ Fresca, 8, 29015. Málaga

Tel.: 952 28 72 50 Fax: 952 30 66 62

e-mail: [caritas@diocesismalaga.es](mailto:caritas@diocesismalaga.es)

---

### EPS (Emergencias Psicosociales)

Pacífico, 17, A, 29730 Rincon de la Victoria. Málaga

---

### MOVIMIENTO CONTRA LA INTOLERANCIA MÁLAGA

La Victoria, 8- Local 1, 29012 Málaga

Tel.: 952 608 957 Fax: 952 30 66 62

e-mail: [intolerancia@terra.es](mailto:intolerancia@terra.es)

[www.movimientocontralaintolerancia.com](http://www.movimientocontralaintolerancia.com)

---

### ASOCIACIÓN AYUDA AHORA

C/ Camino del Quejigal, 13

29312 Villanueva del Rosario

Tel.: 676394556

*Campo de Actuación:Inmigrantes*

---

### ASOCIACIÓN DE EXILIADOS CUBANOS A. MACEO

C/ Los Villobres, 9

Torre de Benagalvón (Rincón de la Victoria)

29738 Torre de Benagalvón

Tel.: 952405042

*Campo de Actuación:Inmigrantes*

---

### ASOCIACIÓN PARA EL ACOGIMIENTO FAMILIAR DE ANDALUCÍA HOGAR ABIERTO

C/ Nosquera, 15 2º A

29008 Málaga Tel.: 952122566

*Campo de Actuación: personas excluidas y sinhogar*

e-mail: [hogarabiertoalaga@yahoo.es](mailto:hogarabiertoalaga@yahoo.es)

## TENERIFE

### ASOCIACIÓN SOCIAL Y CULTURAL PARA LA MUJER DE LANZAROTE MARARÍA

Alférez Cabrera Tavío, 2-3º izq., 35500 Arrecife  
Tel.: 928804834 y 928816074; Fax: 928804834  
e-mail: ascmraria@telefonica.net

### EL CENTRO INSULAR DE ATENCIÓN SOCIAL AL INMIGRANTE (CIAS) DEL CABILDO INSULAR DE TENERIFE

*Ofrece asesoría jurídica gratuita a los inmigrantes que lo deseen. Este servicio se encuentra a disposición de los usuarios todos los martes de 17 a 21 horas. Se requiere cita previa en el Tel.: 822 06 81 23. Juan Rumeu García, 28, Santa Cruz de Tenerife*

### AYUNTAMIENTO DE SANTA CRUZ DE TENERIFE:

**Servicio integral de acompañamiento e inserción sociolaboral de personas migrantes**

### MOVIMIENTO POR LA PAZ, EL DESARME Y LA LIBERTAD EN CANARIAS

*Ofrece asesoría jurídica, social y psicológica para inmigrantes y emigrantes retornados. Existe un servicio de cita previa.*  
Tels.: 922531764 y 650471412; Fax: 922532518;  
e-mail: coc@mpdlc.org

### CÁRITAS DIOCESANA DE TENERIFE.

#### PROYECTO CONTAMÍNAME

*Dirigido a personas inmigrantes, mayores de edad, cualquiera que sea su procedencia y su situación administrativa. Los servicios que ofrece son: 1) Acción social de base: información sobre recursos disponibles para atender necesidades básicas, apoyo en la búsqueda de empleo y orientación en aquellos aspectos que pueden estorbar una satisfactoria incorporación a la sociedad de acogida. 2) Asesoría jurídica: orientación y asistencia (incluida compañía) en los trámites necesarios para regularizar situaciones administrativas, reagrupar a otros familiares, homologar títulos, etc. Horario: miércoles y viernes: de 9 a 13 horas, y jueves; de 17 a 20 horas. Los interesados pueden dirigirse: Plaza García Escámez, s/n, trasera de la iglesia de San Fernando Rey, Santa Cruz de Tenerife; Tel.: 922 22 58 27*

### CEAR EN TENERIFE

#### Asistencia jurídica en materia de asilo y extranjería y mediación social intercultural.

- Servicio de Asistencia Jurídica en materia de asilo y extranjería (servjuridcana2@cear.es): Asociación de Mujeres La Casita: C/ Monteverde, Edificio Monteverde, local bajo, 8; martes y jueves en horario de 9 a 13 horas; Tel.: 922 246 336, o Fundación Ataretaco: C/ María Luisa, 26; lunes y miércoles en horario de 9 a 13 horas; 922 610 354.
- Servicio de Mediación Social Intercultural (msitenerife@cear.es): Fundación Ataretaco: C/ María Luisa, 26; lunes a viernes miércoles en horario de 8 a 15 horas; 922 610 354.

### SENSIBILIZACIÓN SOCIAL Y SERVICIOS SOCIALES COMUNITARIOS

### CÁRITAS

*Gran Canaria:* Av. de Escaleritas, 53, Las Palmas de Gran Canaria;  
Tel.: 928 25 17 40-928 25 90 46  
*Tenerife:* 18 de julio, 23 bajo, Santa Cruz de Tenerife;  
Tel.: 922 27 72 12

### COMISIÓN ESPAÑOLA DE AYUDA AL REFUGIADO (CEAR), CANARIAS

*Gran Canaria:* Luis Antúnez, 32, Las Palmas de Gran Canaria; Tel.: 928 29 72 71 y 928 24 78 72; Fax, 928 24 71 43; e-mail:, coordcana@cear.es  
*Tenerife:* Domingo Pisaca Burgada, 5, Santa Cruz de Tenerife; Tel.: 922 65 73 49  
*Fuerteventura:* Molino de Viento, 40, 35600 Puerto del Rosario; Tel.: 928 53 14 76; e-mail: fuerteventura@cear.es

### COMISIONES OBRERAS, Centros de información para trabajadores extranjeros

*Gran Canaria:* Av. Primero de Mayo, 21, 4º, 35002 Las Palmas de Gran Canaria;  
Tel.: 928 44 75 51; Fax, 928 44 75 05  
*Tenerife:* Méndez Núñez, 84, 10º, 38001 Santa Cruz de Tenerife;  
Tel.: 922 60 47 43;  
Fax 922 60 47 01



### **CRUZ ROJA ESPAÑOLA, CANARIAS**

*Gran Canaria:* León y Castillo, 231,  
35005 Las Palmas de Gran Canaria; Tel.: 928 29 00 00  
*Tenerife:* San Lucas, 60,  
Santa Cruz de Tenerife; Tel.: 922 28 11 29

### **LAS PALMAS ACOGE**

*Grancanaria:* Tecén, 52, 1º,  
35009 Las Palmas de Gran Canaria;  
tels. 928 469 141 y 928 463 808; Fax 928 469 504;  
e-mail: lpacoge@lpacoge.com  
*Tinguaro,* 46, 1º y 2º, 35009 Las Palmas de Gran Canaria;  
Tel.: 928 466 840; Fax: 928 471 930  
*Mallorca,* 59, Vecindario (Balos);  
Tel.: 928 79 18 04  
*Lanzarote:* Juan de Quesada, 21, 35500 Arrecife;  
Tel./Fax: 928 807 630

### **MÉDICOS DEL MUNDO**

*Gran Canaria:* Cebrián, 64,  
Las Palmas de Gran Canaria, Tel.: 928 36 71 00  
*Tenerife:* Juan Pablo II, 12 bajo,  
38004 Santa Cruz de Tenerife.  
Telf. 922 24 89 36, y Fax 922 27 98 45;  
Mencey Bencomo, 67, bajo, El Fraile, Arona (en horario de 9  
a 12.30 horas, entre lunes y jueves), Tel.: 922 79 63 83, y  
669 559 987 (para cita previa)  
*Lanzarote:* Canalejas, 2, 1º J der., 35500 Arrecife, Tel.: y  
Fax 928 80 55 55

### **MOVIMIENTO POR LA PAZ, EL DESARME Y LA LIBERTAD EN CANARIAS**

*Tenerife:* Bethencourt Alfonso, 2, 4º,  
Santa Cruz de Tenerife.  
tels.: 922531764 y 650471412; Fax: 922532518;  
e-mail: coc@mpdlc.org

### **MUJERES SOLIDARIDAD Y COOPERACIÓN**

*Gran Canaria:* General Mas de Gaminde, 38, 1º G, Edif.  
Nobel, 35006 Las Palmas de Gran Canaria;  
Tel.: 928 233 039; Fax: 928 232 671;  
e-mail: mujeresolidaridadgc@gmail.com  
*Tenerife:* Valentín Sanz, 4-2º der.,  
38002 Santa Cruz de Tenerife;

Tel./Fax: 928 241 150;  
e-mail: solidaridadtenerife@mujeressolidaridad.com  
*La Palma:* Ciro González, 36, San Andrés y Sauces;  
Tel.: 922 450 073

### **UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES, Atención a Inmigrantes**

*Gran Canaria:*  
Av. Primero de Mayo, 21, primera puerta a la izquierda,  
35002 Las Palmas de Gran Canaria,  
Tel.: 928 364 372, Fax 928 381 112,  
e-mail: inmigracion.gc@canarias.ugt.org  
*Lanzarote:*  
Av. Vargas, 4, 1º,  
35500 Arrecife,  
Tel.: 928 810 340 y 928 810 516,  
Fax 928 800 385,  
e-mail: uilanzarote@canarias.ugt.org  
*Fuerteventura:*  
Av. Primero de Mayo, 33, 1º,  
35600 Puerto del Rosario,  
Tel.: 928 530 933, Fax 928 530 420,  
e-mail: uifuerteventura@canarias.ugt.org  
*Tenerife:*  
Méndez Núñez, 84, 3º,  
38001 Santa Cruz de Tenerife,  
Tel.: 922 278 312 y 922 278 308, Fax 922 281 217,  
e-mail: uitenerife@canarias.ugt.org  
*La Palma:*  
Pza. de la Constitución, 4, 1º,  
38700 Santa Cruz de La Palma,  
Tel.: 922 413 903, Fax 922 416 700,  
e-mail: uilapalma@canarias.ugt.org  
*La Gomera:*  
Ruiz de Padrón, 19,  
38800 San Sebastián de la Gomera,  
Tel.: 922 871 521,  
Fax 922 871 713,  
e-mail: uilagomera@canarias.ugt.org  
*El Hierro:*  
Dacio Darias, 57, bajo,  
38900 Valverde,  
Tel.: 922 552 025, Fax 922 551 834,  
e-mail: uihierro@canarias.ugt.org

