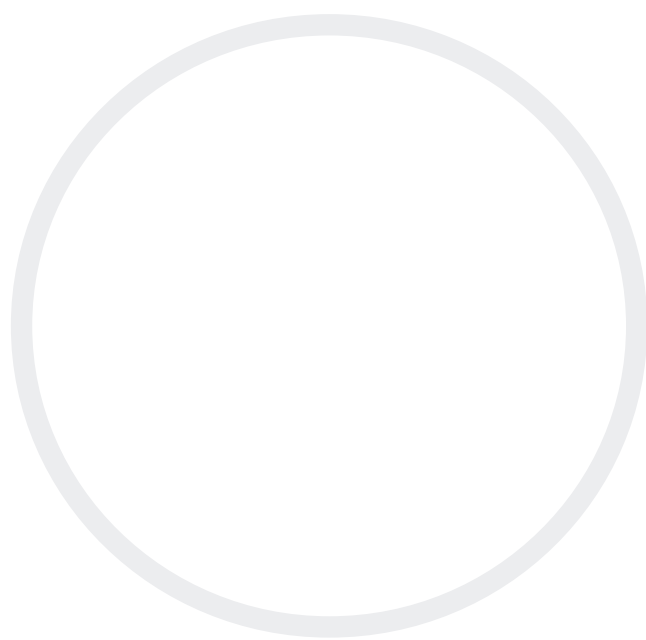


**La inserción
sociolaboral
de las
mujeres
migrantes
víctimas de
violencia de
género**



Autoría: María Felisa Círez Tambo, Amalia Cuesta García.

Financiado por: Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, y el Fondo de Asilo, Migración e Integración.

Diseño y Maquetación: Miguel Alonso · oleaga.plus

Diciembre, 2021

Índice

Agradecimientos	4
Introducción	5
Objetivos y metodología	7
Impacto de las violencias	11
2.1. Violencia y mujeres migrantes	12
2.2. Consecuencias de las violencias	19
2.3. Salir de la violencia. El proceso de recuperación	23
Factores de empleabilidad	31
3.1. La marca del proceso migratorio	31
3.2. Las secuelas de las violencias de género	41
3.3. Competencias profesionales y digitales	47
3.4. Competencias transversales y habilidades personales	54
3.5. El reto de la conciliación	61
Recursos de orientación sociolaboral	67
4.1. El acompañamiento sociolaboral	67
4.2. La orientación laboral como proceso	76
Condiciones sociolaborales	101
5.1. Ejes de discriminación	101
5.2. Información sobre derechos laborales	107
5.3. Precariedad laboral	110
5.4. Sector doméstico	121
Conclusiones y buenas prácticas	131
Glosario	141
Bibliografía	149
Anexos	155

Agradecimientos

El informe que se presenta a continuación ha sido realizado gracias a la contribución de muchas personas, organizaciones, colectivos y asociaciones que lo han hecho posible.

Queremos dar las gracias a todas y todos los profesionales que día a día atienden a las mujeres supervivientes y a las organizaciones que apuestan por el acompañamiento social, laboral y psicológico de las mujeres migradas en situaciones de tanta vulnerabilidad.

Desde aquí nuestra gratitud y reconocimiento especial a aquellas que nos han regalado su tiempo y han compartido su expertise: ABD-Asociación Bienestar y Desarrollo, Abierto hasta el Amanecer Madrid Cooperativa, Accem, ADAVAS, + Adelante, AEHM-Asociación de Empleadas del Hogar de Murcia, Alternativa en Marcha, Assis Centre d'Acollida, Asociación Alanna, Asociación Amalgama, Asociación Columbares, Asociación La Rueda Burgos, Asociación Leonesa Simone de Beauvoir, Asociación Mujeres Pa'lante, Asociación Plaza Mayor de Salamanca, Ayuntamiento de Coslada, Bayt Al-Thaqafa, Ayuntamiento de Rivas- Punto Municipal violencia de género Feminismos y diversidad, CAVI -Centro de Atención Especializada para Mujeres Víctimas de Violencia del Ayuntamiento de Cartagena, CCOO Catalunya, Cepaim, Cooperativa La Comala, Cooperativa Mujeres Pa'lante, Cruz Roja, Dirección General de la Mujer de la Junta de Castilla y León, Dirección General de la Mujer en Murcia, Enarak Kooperatiba, Espacio de Igualdad Elena Arnedo, Formació i Treball, Fundación Adecco, Fundación Integra, Fundación Ozanam, Fundació Salut i Comunitat, Fundación Santa María la Real, Movimiento por la Paz-MPDL, Mujeres Opañel, Otro Tiempo, Pachamama, PMORVG de la Comunidad de Madrid, Por Ti Mujer, SAV – Servicio de Atención a Mujeres Víctimas de Violencia de Género Madrid, SEDOAC-Servicio Doméstico Activo, Servei d'Ocupació de les Illes Balears, Sintrahocu, Territorio doméstico, Ymca.

Nuestro agradecimiento muy especial a las 12 mujeres migradas sobrevivientes de violencia de género que han compartido con nosotras sus experiencias y proyectos de vida. Gracias por habernos confiado vuestros miedos, críticas e ilusiones para este estudio.

A los y las compañeras que nos han acompañado en la realización del estudio, por su tiempo, apoyo y compromiso: Moisés Antequera Maldonado, Lucía Benavente Pascual, Xavier Corbera Garrido, Eva Huañahue Narváez, Isabel Estefanía Noens Noboa, Isabel Rubio Blanco y Valeria Soto Gómez.

Por último, destacar que este informe no hubiera sido posible sin la financiación del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, y del Fondo de Asilo, Migración e Integración.

Introducción

Las cifras sobre la violencia de género en España no se paralizan, seguimos viendo cómo el machismo sigue matando a las mujeres, continúa coartando nuestras libertades y derechos, y acaba atacando de forma incisiva a las mujeres migrantes. A fecha 30 de noviembre de 2021, de las 37 mujeres asesinadas, 19 eran mujeres nacidas en el extranjero, dejando 11 niños y niñas huérfanos de madre¹. Esta sobrerrepresentación de las mujeres migradas en las cifras no solo se refleja en los feminicidios en nuestro país, sino que está también presente en otras formas de violencia de género.

Estas mujeres se encuentran especialmente vulnerabilizadas por los diversos ejes de opresión a los que se enfrentan: el machismo, racismo y xenofobia, la ley de extranjería y otros estamentos institucionales, así como su propia situación como mujeres migradas.

Además, la situación de pandemia presente ha empeorado su situación: se ha traducido en un aumento de la violencia sufrida, una mayor desprotección ante la imposibilidad de participar en los recursos sociolaborales así como mayores dificultades para acceder al mercado laboral.

El presente estudio aborda desde una mirada interseccional las dificultades que tienen las mujeres migrantes que sufren o han sufrido violencia de género a la hora de acceder al mercado de trabajo, encontrar un empleo y mantenerlo en el tiempo en condiciones dignas.

Para ello, se indaga en las diferentes formas en las que la violencia de género incide en las experiencias de vida de las mujeres migradas en España, así como en los procesos de recuperación y el papel que juega la inserción laboral en los mismos.

Son muchos los factores de empleabilidad que influyen en las mujeres migradas que han pasado por episodios de violencia, desde los contextuales como el mercado laboral y los nichos de mercado precarios de este colectivo, hasta los más personales como las habilidades sociales. Comprender cada uno de ellos desde la intersección es fundamental para afrontar una mejora de sus proyectos vitales y profesionales. En este sentido, se detallan todos estos elementos y se analiza si desde los recursos disponibles actualmente en España se están contemplando todas estas circunstancias que rodean a estas mujeres y adaptando los programas a estas necesidades detectadas.

En definitiva, esta investigación da respuesta a los siguientes interrogantes: ¿qué significa para la vida de las mujeres migrantes supervivientes de violencia machista tener un empleo?, ¿por qué es tan complicada la inserción laboral?, ¿cómo son sus condiciones sociolaborales? y ¿cómo se puede mejorar su empleabilidad?

1 Datos del Ministerio de Igualdad. Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género.



Objetivos y metodología

Ámbito de aplicación. Este proyecto se circunscribe al ámbito nacional, abarcando un total de 13 comunidades autónomas: Andalucía, Aragón, Asturias, Castilla-La Mancha, Castilla y León, Cataluña, Comunidad de Madrid, Comunidad Valenciana, Galicia, Islas Baleares, Islas Canarias, Murcia y País Vasco (ver tabla 1 del anexo). La duración total del estudio ha sido de un año, de enero de 2021 a diciembre de 2021.

Objetivo general: realizar un diagnóstico sobre la inserción laboral de las personas migrantes víctimas de violencia de género.

Se analizan las dificultades que puede plantear la situación de vulnerabilidad en que se encuentran, se identifican las fortalezas que pueden favorecer la empleabilidad, así como los recursos públicos y privados dedicados a favorecer la inserción con la finalidad de identificar buenas prácticas y recomendaciones encaminadas a mejorar el acceso al empleo del colectivo en aras a mejorar su integración y facilitar la cohesión social.

Objetivos específicos:

- **OE1.** Analizar desde una perspectiva interseccional las necesidades específicas y condiciones socio-laborales de las mujeres migrantes víctimas de violencia de género y el impacto de género que ha tenido la pandemia Covid-19 en las situaciones de vida de estas personas.
- **OE2.** Analizar en clave interseccional la empleabilidad (competencias profesionales y personales, capacidades y conocimientos) de las personas migrantes víctimas de violencias de género y el impacto de las violencias vividas en su acceso al mercado laboral actual.
- **OE3.** Identificar los recursos disponibles para la integración de las personas migrantes víctimas de violencias de género, así como la existencia de mecanismos de cooperación entre estado, sociedad civil y empresas
- **OE4.** Identificar buenas prácticas y recomendaciones para mejorar positivamente la inserción sociolaboral de las personas migrantes víctimas de violencias de género, en relación a los retos y oportunidades que presenta el contexto actual.

Fase de la investigación: la metodología es de carácter cualitativa para la recogida de información de fuentes primarias, haciendo uso de dos tipos de técnicas: la entrevista semi-estructurada y el grupo de discusión. Este estudio se ha visto atravesado por la situación de pandemia, por lo que se han adaptado estas técnicas a la situación en la que nos encon-

trábamos optando por alternativas telemáticas o virtuales en vez de presenciales. El estudio ha sido desarrollado en 4 fases:

1. Estudio de gabinete

La investigación arranca con la búsqueda de documentación pertinente a través de la indagación sobre fuentes de información secundarias con la que poder dimensionar los fenómenos migratorios y de inserción socio-laboral, así como el impacto de las violencias de género sufridas en la vida profesional de las mujeres migradas.

En la revisión bibliográfica se han referenciado un total de 59 fuentes de información secundaria de diversas tipologías y temáticas vinculadas al objeto de estudio. Entre las fuentes consultadas destacan los informes y estudios de asociaciones de mujeres migrantes, artículos académicos en materia de violencia de género, empleo y migración, protocolos, convenios, guías elaboradas desde las administraciones, estadísticas, así como las normativas y marcos legislativos de referencia en temas de violencia de género, empleo y migración.

2. Trabajo de campo

Esta fase se caracteriza por la planificación y ejecución del trabajo de campo cualitativo. La realización de las entrevistas y grupos de discusión se ha realizado desde finales del mes de marzo hasta mediados del mes de julio de 2021.

La muestra seleccionada para esta investigación se caracteriza por su fuerte vinculación con la violencia de género y con las mujeres migradas. Ya sea que sus conocimientos sean adquiridos desde la propia experiencia personal como mujeres migradas que han sufrido violencia machista, o bien como profesionales que trabajan en el ámbito de acompañamiento psicológico y orientación laboral con mujeres supervivientes de estas violencias. A medida que se iba realizando el trabajo de campo, se identificó que para conocer en detalle las condiciones socio-laborales de las mujeres migradas víctimas de violencia de género había que hablar con mujeres que conocieran en profundidad el sector doméstico, ya que este es uno de los principales sectores en los que ellas acaban trabajando cuando llegan a España. Por ello, uno de los grupos de discusión fue diseñado con mujeres trabajadoras del hogar y activistas migrantes del sector de los cuidados y la limpieza.

Así, las personas informantes clave responden a los siguientes perfiles:

- a.** Profesionales o personas expertas en acompañamiento psicosocial.
- b.** Profesionales o personas expertas en empleo.
- c.** Mujeres migradas que sufren o han sufrido violencia de género.
- d.** Profesionales y/o activistas por los derechos de las mujeres migradas.
- e.** Representantes y/o trabajadoras del sector doméstico y de los cuidados.

A lo largo de esta fase también se han diseñado los instrumentos para la recogida de información de fuentes primarias, es decir, los guiones de las entrevistas y los grupos de discusión acorde con los objetivos específicos (ver tabla 2 del anexo).

Derivado de la situación de pandemia que hemos seguido viviendo, se ha apostado por integrar plataformas online para la realización del trabajo de campo como Google Meet o Whatsapp para las comunicaciones asociadas con el trabajo de selección y captación de perfiles. A continuación, se detalla el número de personas que han participado en las entrevistas y los grupos de discusión realizados (ver tabla 1 del anexo). En total, han participado como informantes clave en este estudio 72 personas:

- 31 entrevistas cualitativas a personas expertas o profesionales.
- 12 entrevistas cualitativas a mujeres migradas que sufren o han sufrido violencia de género.
- 4 grupos de discusión con un total de 29 participantes.

3. Análisis de los resultados

En esta fase se llevan a cabo actividades relacionadas con la transcripción, recopilación de las notas de análisis y la codificación de los datos obtenidos durante la fase bibliográfica y de trabajo de campo. Una vez categorizada toda la información acorde con las dimensiones de análisis se lleva a cabo el análisis de contenido y hermenéutico de los datos. El presente informe es el resultado de todo este proceso de análisis, y los verbatims seleccionados son el reflejo de los testimonios recogidos durante las entrevistas y los grupos de discusión que sirven de soporte y rigurosidad de los conocimientos publicados.

4. Redacción del informe y difusión de los contenidos

Una vez analizada toda la información, se procede a la sistematización de la información en un único documento: el informe. Este tiene como objeto la presentación de forma coherente y sintética las principales conclusiones obtenidas, buenas prácticas identificadas, así como el desarrollo de recomendaciones finales que contribuyan al diseño de pautas y herramientas de intervención inclusivas que ayuden a mejorar el acceso al mercado laboral de las víctimas de violencia(s) de género.

Se realizan acciones de difusión del informe con la finalidad de sensibilizar a la sociedad en su conjunto sobre las dificultades con las que se encuentran las mujeres migradas que han sufrido o sufren algún tipo de violencia de género a la hora de encontrar un trabajo y poder mantenerlo en el tiempo.



Impacto de las violencias

La violencia contra las mujeres constituye una manifestación de las relaciones de poder históricamente desiguales entre el hombre y la mujer (Convenio de Estambul, 2011) que trasciende los límites geográficos, al estar presente en todas las sociedades, los límites de edad, los socioeconómicos, y los educativos (Arnosó et al., 2012, en ICD, 2020a).

Este tipo de violación grave de los Derechos Humanos presente en todo el mundo, se produce independientemente de las características de la mujer que la sufre, aunque se señala que existen ciertas circunstancias que pueden agravar y alargar la situación de maltrato, así como obstaculizar la construcción de una vida independiente libre de violencia, como iremos viendo a lo largo de este capítulo.

Es tal la magnitud de esta lacra que la violencia profesada contra las mujeres ha sido definida en múltiples convenios, tratados, directivas y leyes, que pueden ser consultados en la tabla 3 del anexo.

Según la Directiva 2012/29/UE la violencia de género es entendida como la violencia dirigida contra una persona a causa de su sexo, identidad o expresión de género, o que afecte a personas de un sexo en particular de modo desproporcionado. Se entiende esta como una forma de discriminación y una violación de las libertades fundamentales de la víctima y que incluye la violencia en relaciones estrechas, la violencia sexual (en particular la violación, la agresión sexual y el acoso sexual) la trata de personas, la esclavitud y diferentes formas de prácticas nocivas, como los matrimonios forzados, la mutilación genital femenina y los denominados “delitos de honor”.

La violencia machista es sustentada por las diferentes estructuras sociales, y muchas veces, es perpetuada por los roles asignados al sexo. Se manifiesta y tiene graves consecuencias para las mujeres y su descendencia a nivel físico, psicológico, sexual y en todas las áreas de su vida, incluyendo su salud, nivel educativo, y su participación económica y política (Kendall, T., 2020, p. 9). No existe un prototipo de mujer víctima de violencia, como se comentaba anteriormente, cualquier mujer o niña puede ser objeto de esta vulneración de derechos en cualquier etapa de su tramo vital.

La violencia machista no viene por una característica de una mujer, viene de la característica del hombre.

EE5. Profesional experta en acompañamiento psicosocial y empleo.

La violencia de género es ejercida contra la mujer en múltiples ambientes, pudiendo ser ejercida en uno o en varios. Así, estas esferas de violencia han sido clasificadas en²: (ONU, 2006, pp. 43-54):

1. Violencia contra la mujer dentro de la familia.
2. Violencia contra la mujer en la comunidad.
3. Violencia contra la mujer cometida o tolerada por el Estado.
4. Violencia contra la mujer en conflictos armados.
5. Violencia contra la mujer y discriminación múltiple.

En España, la violencia de género viene definida en la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección Integral contra la Violencia de Género, en la que se define como la ejercida en el marco de la pareja o expareja, y que finalmente fue ampliada en el Pacto de Estado contra la violencia de género y desarrollada en el Real Decreto-Ley 9/2018, de 3 de agosto, como toda la violencia dirigida "sobre las mujeres por el hecho mismo de serlo, por ser consideradas, por sus agresores, carentes de los derechos mínimos de libertad, respeto y capacidad de decisión".



2.1. Violencia y mujeres migrantes

En relación a las mujeres migrantes, su situación administrativa, las diferencias culturales e idiomáticas, la falta de redes sociales y familiares estables, la precariedad económica que presentan unidas a la discriminación social e institucional en la sociedad de acogida, las coloca en una situación de mayor vulnerabilidad y exposición a situaciones de violencia. En este sentido, se hace mención a esta vulnerabilidad en diferentes tratados y leyes internacionales, europeas y nacionales. No obstante, cabe resaltar que la diversidad de casos es enorme, cada mujer lleva consigo unas experiencias de violencia que no son iguales a las del resto.

² Ver glosario para definiciones.

Yo creo que pueden ser las representantes de las consecuencias que tiene ser mujer. Si que es verdad que con los componentes y agravantes que antes M. comentaba. Pero bueno, consecuencias muy notables a nivel social, como las que está comentando M, a nivel psicológico, también por ese... Yo creo que aquí el tema del aislamiento que produce la violencia de género y que ellas mismas, por la propia dinámica de la violencia, tienen mucho más y a nivel físico también, yo creo que las consecuencias a esos tres niveles donde a ellas se nota mucho más. Si a eso le añadimos todas las dificultades de idioma, de componentes culturales, (...) ya no solamente en un tema de violencia de género se pone en juego la palabra, y la historia, de cómo se componen las palabras y la historia, en estas mujeres yo creo que en estas mujeres también, esto está mucho más arraigado y es mucho más complicado.

EE16. Profesional experta en acompañamiento psicosocial.

Fruto de esta violencia tan específica, también hay inseguridad de cómo acceder a los recursos, pues depende, si es una mujer que está más flojita y lleva poco tiempo en España pues es muy temerosa de qué cuenta o de lo que no cuenta. Yo también me gustaría señalar, que yo, por ejemplo, a penas en estos últimos años, he visto que accedían mujeres sin documentación. Que creo que no es una información que apenas se está manejando lo suficiente, pero entiendo que en España hay muchas mujeres migrantes sin documentación y en los recursos de violencia no están llegando.

EE24. Profesional experta en acompañamiento psicosocial.

Tanto es así que se da una sobrerrepresentación de mujeres extranjeras³ en las estadísticas oficiales que existen sobre la violencia machista. En la Macroencuesta realizada por el Ministerio de Igualdad en 2019, se reflejaba que la prevalencia en todos tipos de **violencia en el ámbito de la pareja o expareja** (económica, sexual, física y psicológica-emocional), era superior para las nacidas fuera de España. Así, en relación a la violencia física y/o sexual, afirman haberlas sufrido el 24,7% de las mujeres nacidas en el extranjero frente al 12,7% de las nacidas en España (Ministerio de Igualdad, 2020). En 2020, se cometieron 45 feminicidios, siendo los perpetradores las parejas o exparejas de las víctimas. 18 de ellas habían nacido en el extranjero. Conforme a los datos que se vierten en el informe del Consejo General del Poder Judicial publicado en 2020, desde enero de 2013 hasta el 20 de abril de 2019, el 34,5% de las 1000 víctimas analizadas en dicho documento eran extranjeras, de las cuales el 71,6% eran mujeres nacionales de terceros países (C.G.P.J, 2020).

³ Persona extranjera: que no dispone de nacionalidad española.

No todas tienen detectado esta cuestión, pero nosotras notamos cuando empiezan a hablar de los micromachismos que van subiendo de tono, de cuestiones que no son violencia física pero que son violencia igual. Ese es uno de los problemas es que solo se suele reconocer ese tipo de violencia, sabiendo que la violencia psicológica sí está al orden del día.

EE6. Profesional experta en empleo.



Aunque se ha avanzado mucho, la **violencia psicológica-emocional** sigue estando poco reconocida y está muy presente en el maltrato de las mujeres migrantes, quitando valor a su existencia a través de la manipulación, el miedo, el control, la amenaza, el aislamiento, minando la autoestima de la mujer hasta el punto de distorsionar la realidad que están viviendo. Esta violencia muchas veces está sustentada por los códigos de conducta socialmente aceptados en la cultura (tanto en la de origen como en la de acogida), unas normas morales a las que han estado sometidas a lo largo de su vida. En los casos en los que la pareja o el marido de la mujer migrada es español, también se observa el componente del racismo como arma de maltrato. Igualmente, se ejerce este tipo de violencia apoyándose en herramientas del estado como la Ley de Extranjería para infundir temor y dependencia

sobre su propia situación administrativa o la de sus descendientes y sobre el acceso a los derechos y servicios del estado de bienestar por su condición de migrantes.

Nuestro servicio está especializado en violencia de pareja, pero una realidad es que cuando tú trabajas violencia a veces es necesario empezar desde unas violencias anteriores para que la mujer entienda cómo ha llegado a esa situación y para desculpabilizarla. Desde nuestra intervención, desde mi ámbito el socioeducativo, yo veo primordial tener que hacer ese trabajo. Ellas tienen que entender. Y ellas cuando cogen confianza, ellas te hablan, se abren a hablar de otros tipos de violencia que han sufrido o han vivido en su núcleo familiar desde que eran pequeñas. O por parte de sus progenitores, o por sus abuelos.

EE18. Profesional experta en acompañamiento psicosocial.

La **violencia económica** se ejerce en la prohibición del acceso al empleo, relegando a la mujer a un lugar doméstico y de cuidados no remunerado, que acentúa aún más su aislamiento y dificulta su integración en España, el acceso a la educación (incluyendo el aprendizaje del idioma en su caso) y a la independencia económica. Asimismo, se impide el acceso a los bienes básicos, atentado gravemente a su dignidad.

Mi ex marido no me mantenía, a ver, no me mantenía, comía porque comía con mis hijos, y esa comida, pero si yo quería unos zapatos o unas bragas me las tenía que pagar yo.

M10. Mujer migrada que ha sufrido violencia de género.

Hay veces que cuando existe la violencia machista la violencia es en sí misma económica, para llevarla más al extremo de la pobreza.

EE19. Profesional experta en empleo.

Además, también se observa que este maltrato económico se puede alargar en el tiempo al constar como referentes de deudas generadas por sus parejas (por ejemplo, firmando préstamos o son referentes de cuentas bancarias por desconocimiento o bajo engaño) y/o al no recibir ningún tipo de pensión de cuidados (alimenticia) para sus hijos e hijas. En consecuencia, estas supervivientes de violencia siguen estando sometidas así a una presión enorme como únicas referentes de la economía familiar, con cargas que no deberían asumir solas, y que acaba pasando factura en su descanso, salud emocional y en su nivel socioeconómico.

O, por ejemplo, los maridos que generan deudas y las ponen a nombre de sus mujeres y luego las dejan. Estas cuestiones no son reconocidas como violencia, pero sí lo son.

EE6. Profesional experta en empleo.

En igual forma, en el ámbito familiar y comunitario (incluyendo el laboral), las mujeres nacidas en el extranjero relatan una incidencia de violencia física a lo largo de su vida (15,7%), similar a las españolas (13,1%) (Ministerio de Igualdad, 2020). Concerniente a las **violaciones, intentos de violación y/o abusos sexuales**, el 9,8% de las nacidas en el extranjero relataron haber sufrido este tipo de violencia fuera de las parejas en contraposición a las nacidas en España, 6% (ídem). Siendo así, el 28,9% de las mujeres nacidas en otro país y que han sufrido violencia sexual, afirman que tuvo lugar exclusivamente en España y el 10,9% que tuvo lugar tanto en España como en el extranjero (ídem). Del mismo modo, y en relación al **acoso sexual**, su prevalencia es algo mayor que en las mujeres nacidas en España y superior en cuanto al **acoso reiterado o stalking**.

En los estudios existentes sobre el **acoso y abuso sexual en el ámbito laboral**, y más precisamente en **el ámbito del hogar y de los cuidados**, uno de los grandes nichos laborales de las mujeres migradas, se señala que el 22% de las mujeres extranjeras que trabajan en Euskadi (Sortzen, 2011 en Bofill-Poch y Véliz-Torresano, 2019), el 24% de las que trabajan en Madrid (AIETI et al., 2014, en ídem), y el 41% de las que trabajan en Cataluña en este ámbito afirman haber padecido acoso sexual (ídem). Una vez más, observamos aquí que la vulnerabilidad, precariedad y distintas discriminaciones que atraviesan las mujeres migradas, unidas a la ley de extranjería, operan como potenciadores de la violencia. Es conveniente destacar que el sector doméstico y de los cuidados, en especial para aquellas que trabajan como internas, y tal como se detallará más adelante, se alimenta de mano de obra en muchas ocasiones en situación administrativa irregular, y presenta altos índices de precariedad laboral (incluso se encuentra sometido a un régimen especial de la seguridad social) quedando totalmente expuestas al abuso, ya sea por miedo a las con-



secuencias de la denuncia, y/o a la necesidad económica. En el sector doméstico, se producen violencias sexuales y otro tipo de violencias y discriminaciones, con insultos, humillaciones, ataques físicos y verbales.

"Oye estoy buscando trabajo (...) y ahora quiero hacer CV para trabajar en cafetería" y yo preguntar por qué ese rango de diferencia de trabajar en una cosa y otra, y te empiezan a contar los acosos sexuales que han tenido en las casas dónde han ido a limpiar. Pero así, pum. De que les piden que lleguen y se saquen los zapatos, vale normal. No te alteras porque alguien te pide que te saques los zapatos. Pero ya cuando empiezas a ver que el dueño de la casa te dice que te saques los calcetines porque le gusta ver los pies de las personas, ya empiezas a sospechar. Ya cuando te dice que te quedes a almorzar con él porque está solo, y no quieres ser descortés. Es que muchas mujeres me dicen que no quieren ser descortés. Era más el temor de ser descortés que a ser agredida. Entonces después venía el tema de ser agredida. Entonces después cuando el tipo le dice que el pedazo de lasaña, con la copa de vino y le quiere poner música, ahh, dice la otra, no, creo que aquí está la cosa rara. Entonces claro, te cuentan estas cosas a propósito de ir a hacer un CV.

EE15. Profesional y activista por los derechos de las mujeres migradas.

El impacto de la pandemia del Covid-19

Las crisis, las emergencias y las épocas de disturbios se han relacionado con un aumento de la violencia interpersonal, incluida la violencia hacia las mujeres (Ruiz Pérez, I y Pastor-Moreno, G., 2020, p. 1). Durante la pandemia y el confinamiento estricto decretado en España entre marzo y abril de 2020, se ha reportado un aumento de llamadas al 016, consultas online, atención psicológica y emocional vía Whatsapp, con respecto al mismo período del año anterior pasado (Instituto de la Mujer, 2020). Probablemente, la consecuencia más devastadora del confinamiento ha sido el aumento del número de casos (reportados o no) y la intensidad de los episodios de violencia sexual, física y psicológica (IsGLOBAL, 2020, p. 3).

En cuanto al tema de la pandemia del covid, vimos que había un aumento muy grande de violencia de género precisamente por la convivencia con el agresor.

GD3-3. Profesional y activista por los derechos de las mujeres migradas.

Las profesionales consultadas relatan que durante este período atendían a mujeres que ya eran usuarias de estos servicios con mayor frecuencia, pero también a nuevas mujeres y a mujeres que ya habían dado de alta de los servicios. Muchas veces, ante el bloqueo de muchas administraciones y el cierre de muchos servicios, se convirtieron en centros de coor-

dinación entre entidades y administraciones para garantizar ayudas que pudieran solventar la situación de pobreza en la que se encontraron muchas mujeres. En efecto, la pérdida del trabajo durante la pandemia y las dificultades de acceder a las ayudas sociales, ha generado que muchas mujeres y en especial aquellas con hijos e hijas no pudieran afrontar el pago del alquiler de sus viviendas, y en el peor de los casos, algunas han vuelto a convivir con sus agresores.

Además de este mayor riesgo de sufrir violencia machista, las consecuencias psicológicas de una pandemia pueden ir desde el estrés, la frustración, la rabia y la severa depresión, además del trastorno por estrés postraumático (Van Gelder et al., 2020, p. 1). De hecho, muchas mujeres han tenido que soportar una gran carga mental unida a su propio proceso de recuperación, afrontar momentos de gran incertidumbre, proyectar nuevos itinerarios laborales, y para aquellas con hijos e hijas, priorizar las necesidades de estos, ocupándose de su educación y cuidado⁴, y relegando muchas veces su propio bienestar.

Estuvimos con ellas todo el tiempo hablando, les damos pautas educativas para los hijos y las hijas, les damos entrenamientos para que no se emplearan tanto. Hicimos talleres de respiración por teléfono y de todo, las comentamos páginas para que se metieran para aprender a hacer meditación, les dijimos que había todas estas cosas de museos y de todas las actividades para que pusieran a los niños a entretenerse en algo, para que ellas pudieran, yo que sé, limpiar mejor el baño.

EE7. Profesional experta en acompañamiento psicosocial.



⁴ El sistema educativo quedó cerrado desde marzo hasta septiembre de 2020.

2.2. Consecuencias de las violencias

El problema es que hay muchísimos tipos de violencia, y hay muchísimos tipos de ser. Cada mujer es un mundo, por lo tanto, tu imagínate todos los diferentes problemas que pueden salir de aquí. El coronavirus tiene por ejemplo, da fiebre, da tos, sota, caballo y rey. Una mujer maltratada es que ni siquiera te puedo decir la clave o de donde partir. Algunas tienen necesidades básicas que cubrir en cuento a físicas, no de golpes. Otra necesita una terapia porque está alcoholizada. Otro tiene miedo a salir a la calle, tiene agorafobia, tiene miedo a los hombres, o tiene miedo al metro, otro tipo de terapia. Otra mujer identidad de género, otro tipo de terapia. Otra mujer se ha quedado sin trabajo, hay que derivarle a servicios sociales, hay que cuidar a su hijo. Las necesidades son muchas, muchísimas. Y no hay, ojalá tuviéramos recursos para eso, pero es que es imposible. Una sola mujer necesitaría un montón de apoyo, pero un montón.

EE5. Profesional experta en acompañamiento psicosocial.

Ciertamente, la violencia machista puede conllevar muchas consecuencias en todas las áreas de la vida de la mujer. La variabilidad de las situaciones vividas, los distintos tipos de violencia perpetradas, el ambiente donde se han desarrollado, y las diferentes estrategias utilizadas para abordarlas, no crea un marco único que determine el impacto que pueda tener en cada mujer y sus hijos e hijas estas situaciones de maltrato. Puesto que el objeto de la investigación es realizar un diagnóstico de la inserción laboral de las mujeres migrantes supervivientes, y tal como se viene relatando, señalaremos aquí algunos efectos de estas violencias en las mujeres migradas y en cómo van a afectar a su posible inserción laboral.

Una de las reacciones más comunes ante el sufrimiento de la violencia machista es el **miedo**. De nuevo, en la experiencia de las mujeres migradas, este miedo ante el agresor o agresores, también se articula bajo el recelo o temor de ser expulsadas de España o de perder la custodia de sus hijos e hijas.

La **vergüenza y la culpa** operan amparadas en la estigmatización de la violencia de género. Se sigue otorgando la responsabilidad de las experiencias de violencia sufridas y de la ruptura de las mismas a la mujer, teniendo que ser ella la que se identifique como víctima (más adelante se aborda el título habilitante como víctima), y quien inicie un proceso de recuperación y de salvaguarda fuera del ambiente conocido. Queda en ellas la responsabilidad de empezar una nueva vida desde cero, muy a menudo cambiando su lugar de residencia, renunciando a las redes sociales de las que se disponía y/o a su trabajo.



Es una cosa que lo han vivido, de hecho, es casi siempre es la mujer la que siente, que eso lo tiene merecido o que es culpable. Es que ahí está el problema, justo en lo que me dices, que el maltrato, esa comida de coco, va durante el tiempo. Al principio es que estás sobre algodones, jolín, es que siempre me viene a buscar al trabajo, es que es un amor, me dice que lleve pantalón porque con la falda voy a pasar frío. No es que es un amor. Para cuando te das cuenta, tú ya has ido normalizando poco a poco, poco a poco, y dices, ¿cómo he llegado hasta aquí? Es que ha sido mi culpa, ha sido mi culpa porque al principio me trataba muy bien, y ahora me pega. Ahora me encierra. Es que soy yo la culpable, tengo amigos. El proceso es tan sutil que tu de pensar que te está cuidando entre algodones, por supuesto que lo normalizas.

EE5. Profesional experta en acompañamiento psicosocial.

Además, con la minusvaloración de sus capacidades se produce la **deconstrucción de su identidad** y la **pérdida de autoestima**, pudiendo dificultar tanto el acceso a recursos sociales como su adhesión a los mismos, dicho de otro modo, no se sienten merecedoras. Así, la propia violencia sufrida, el desconocimiento de las estructuras sociales y de sus derechos y la discriminación social e institucional a la que se enfrentan, se suman relegando a las mujeres migradas víctimas a una situación de mayor desprotección.

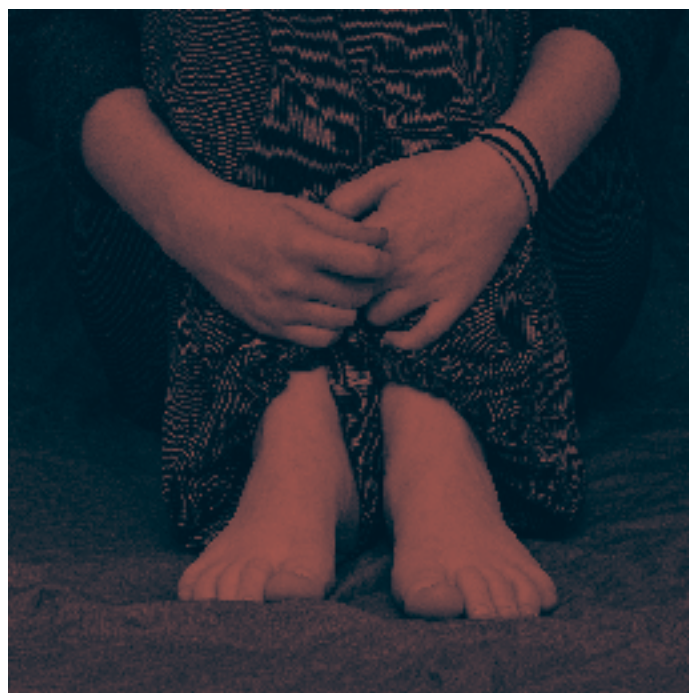
Al mismo tiempo, para aquellas a las que se les ha impuesto un rol meramente reproductivo, es decir, aquellas sometidas a creencias culturales relacionadas con la preservación de la familia y la educación de los y las hijas con los padres (Alencar-Rodrigues y Espinosa, 2014, p. 9), una vez se rompe con el ciclo de violencia, se encuentran totalmente fuera de su identidad asignada, desubicadas, siendo ahora las responsables del trabajo productivo y reproductivo.

Estas dificultades para moverse porque no conoces la administración, no conoces la estructura y sobre todo cuando estás en una historia de violencia, te han hecho chiquitita con todo, te han hecho chiquita diciéndote que te vas a separar y te vas a ir debajo de un puente, que vas a denunciar y que nadie te va a dar nada. Y tú eres marroquí, de no sé dónde, y que no tienes derecho a quejarte porque te has casado y tacatatata... O sea que cada una viene con su mochila y con muchas dificultades. Una mujer marroquí que ha sido reagrupada y ha estado 10 años en casa ocupándose de su familia y no tiene ningún uso del idioma, pues claro, aunque ella te haga una demanda de he puesto denuncia y no tengo ni un euro, todo lo que hay por debajo es tremendo.

EE24. Profesional experta en acompañamiento psicosocial.

A **nivel físico**, nos encontramos con consecuencias en todos los niveles, desde los más graves como los feminicidios y asesinatos de hijos/as u otras personas próximas, pasando por lesiones que pueden resultar en incapacidades. En particular, se destacan en las entrevistas realizadas dolores musculares permanentes, problemas en el aparato digestivo, fatiga permanente, insomnio y dificultades cognitivas para proyectarse en el futuro.

A **nivel social y comunitario**, se resalta el aislamiento social propio que se ejerce en la violencia de género y en concreto en las mujeres migradas por la pérdida y/o falta de redes sociales y familiares estables en el país de acogida que puedan prestarles apoyo. Los pocos espacios de socialización que han podido tener muchas de ellas, han seguido ligados al ámbito privado como la casa y el cuidado de hijos e hijas, es decir, espacios muy marcados por las normas culturales patriarcales, que alientan la sumisión de las mujeres frente al hombre. En este sentido, se señala que en algunos casos “la familia no siempre establece un ámbito de protección para las mujeres, por cuanto es posible que para muchas este entorno perpetúe las costumbres y tradiciones que amparan la tolerancia a la violencia de género convirtiéndose en un espacio de coacción, incluso en la distancia” (Morales, 2015, p. 21).



Nosotras atendemos a algunas de la cañada. Y ahí igual, pues la presión social que sufren por parte del grupo, es importante. Mira yo tengo una mujer que está ahí en el límite de lo que es una relación tóxica, es una relación violenta, está como muy, muy en el límite, no ha interpuesto denuncia, pero está sintiendo que algo no está bien. Entonces ella lo que cuenta, de su marido, que también es de origen marroquí, que es mucho más tradicional que ella, porque ella en Marruecos tenía una vida como muy, mucho más moderna, y pues que su marido en cierto modo, la prohíbe que vista de cualquier manera dentro de la cañada. Porque hay mucha gente de su familia, de su entorno, entonces, que cuando salga de la cañada, que haga lo que quiera, entre comillas digo, que luego ya veríamos lo que pasa, pero que cuando esté dentro de la cañada, que utilice los códigos, y es que se tiene que poner pañuelo y tiene que comportarse. Entonces bueno, esto es una mujer que está en el límite, y cuando hablamos con mujeres que sí que han identificado violencia, que han denunciado y se han separado pues volvemos a esta presión social. Rechazo también.

EE24. Profesional experta en acompañamiento psicosocial.

El aislamiento social que algunas mujeres migradas han podido llegar a sufrir incluso ha alcanzado un nivel de desconocimiento absoluto de la lengua usada en el país en el que viven, hecho que propicia su dependencia (tanto institucional como de su descendencia) para la gestión de trámites básicos como abrir una cuenta en el banco, solicitar prestaciones o empleo o acudir a los servicios de salud. Incluso se resalta en algunos casos la no conexión con el territorio donde viven:

Resulta que las mujeres que viven por aquí, lo único que conocen es dónde está el DIA, dónde está el Consum, dónde está la carnicería Halal, es eso.

EE14. Profesional experta en acompañamiento psicosocial.

Si si es complicado, porque tienen sus miedos, sus barreras mentales, sus mecanismos de protección también y si, pero bueno también lo conseguimos pronto, porque están tan solitas, tan solitas, ¿no? Que muchas veces vemos que somos nosotras su espacio de confianza. Mujeres que vienen muy dañadas, muy solitas, y al final los servicios sociales, los recursos de violencia nos convertimos en esos espacios que alguien se ocupa ellas, se preocupan, la llaman.

EE24. Profesional experta en acompañamiento psicosocial.

Todavía cabe señalar la descontextualización que sufren las mujeres, y en su caso, hijos e hijas, que han sido acogidas en centros de emergencia, por la falta de recursos de que disponen, cuando se produce en una localidad distinta en aras de su seguridad. Las pocas referencias que pudieran tener, se pierden. Se enfatiza la falta de alternativa habitacional para apoyar a las mujeres en el proceso de ruptura de la violencia. Las exigencias para el acceso al alquiler del sector inmobiliario en España y el alto precio del mismo, complica que las mujeres puedan acceder a un apartamento.

Para proteger a esa persona, las mujeres que están por ejemplo en casas de acogida, ni siquiera pueden sacar dinero del banco que tienen al lado, para que el agresor no pueda rastrear, tienen zonas rojas, no pueden ir a x zonas por peligro. ¿Quién está encerrada? La mujer. ¿Dónde está el hombre? Ahí, libre, entonces.

EE5. Profesional experta en acompañamiento psicosocial y empleo.

Se debe agregar que haber sufrido violencia de género es uno de los factores desencadenantes en el sinhogarismo femenino en cualquiera de sus formas (sin techo, sin vivienda, viviendas inseguras o inadecuadas⁵) agravado por la fuerte sectorización del mercado laboral

⁵ Según la tipología europea de sinhogarismo ETHOS, European Typology on Homelessness.

para las mujeres (Matulić et al., 2020), y en especial, para las mujeres migradas. Este hecho también les sitúa en más riesgo de seguir sufriendo violencia, ya sea por nuevos agresores, o por volver a las situaciones de violencia ante la precariedad económica.

Al final como estamos comentando la situación de las mujeres por norma general es muy compleja, porque al final la situación de violencia como sabéis, pues te lleva a un círculo de pobreza. De salir de tu domicilio, tienes que dejar tu empleo, muchas son familias monomarentales, y al final es obvio que toda la parte psicosocial, o el apoyo en la parte jurídica, sino tienen su cobertura de las necesidades básicas, en muchos casos, tienen niños y niñas, y al final, como dice el compañero, bueno pues de cruz roja con los fondos que apalancamos, sobre todo en temas de alquiler, con banco de alimentos, con los recursos que tenemos, pero al final son un poco como parches.

GD3-5. Profesional experto en empleo.

En los casos en los que las mujeres tienen hijos o hijas, se resalta la utilización de la misma descendencia para seguir ejerciendo violencia, ya sea económica, como psicológica-emocional, o incluso física. En este sentido, se alargan las situaciones de violencia, impidiendo una buena recuperación de las mujeres, que quedan ligadas a su agresor.

Veo también que por ejemplo tenemos una que fue víctima hace años y sigue siendo víctima de violencia psicológica, ya se divorciaron, pero tienen dos peques, han tenido situaciones muy complicadas, él ha seguido pues eso, estando siempre. Y ahora les han retirado a los menores. En algún momento a esa mujer se le dejó de acompañar, y ahí ha habido un fallo porque sí, pasó hace muchos años, pero es que ella ha seguido estando fatal y el señor ha seguido estando presente.

EE27. Profesional experta en empleo.

2.3. Salir de la violencia. El proceso de recuperación

La recuperación de una situación de violencia es un proceso largo y complejo en el que intervienen muchos factores: económicos, legales, laborales, sociales, físicos y psicológicos (Ballester Albarracín, M., 2009, p. 5) y depende del contexto social, de la red de apoyo institucional e informal disponible y de los propios recursos personales (Cala, 2007-2011, p. 49). En efecto, no conviene olvidar que la violencia de género está amparada por patrones culturales

patriarcales, que tiene diferentes consecuencias en las mujeres y sus hijos e hijas y que no desaparecen con la ruptura de la relación en la que se ha producido (ya sea personal, familiar, laboral). La recuperación de esta forma grave de maltrato o abuso, no es un proceso lineal ni secuencial, sino que está lleno de saltos, resistencias y distintas variaciones condicionadas por la propia situación de las víctimas y por el entorno donde se sitúan. Para su abordaje, es necesario un acompañamiento interdisciplinar especialista en perspectiva de género y un consenso social favorable a la eliminación de todas las formas de discriminación sufrida por las mujeres. Las mujeres son las protagonistas, ellas se empoderan y las profesionales acompañan ese proceso en el que los tiempos y las decisiones son de las mujeres.

Es por ello, que se habla de un acompañamiento en clave de empoderamiento, social, económico, político. El empoderamiento de la mujer se basa en “tener poder y control sobre sus propias vidas. Implica concienciación, autoestima, ampliar sus opciones, más acceso y control de los recursos, y acciones para transformar las estructuras e instituciones que refuerzan y perpetúan la discriminación y la desigualdad de género” (Comité Permanente entre Organismos, 2015, p. 234)

Empoderamiento social

El empoderamiento social, y tal como se señala en el proyecto WeGo! de 2017, trata sobre el cambio dentro de la sociedad para que las mujeres se posicionen en un lugar de respeto y reconocimiento, permitiéndoles vivir como quieren y no bajo el marco establecido por otras personas. Se señala también que, para ello, el sentimiento de autonomía y el de valor propio son fundamentales para poder tomar decisiones de forma independiente. Además, se destaca que esta valorización y respeto son fundamentales para que puedan participar en la política, para que puedan pedir una devolución justa por su trabajo, además de garantizar su acceso a los servicios públicos, como los sanitarios o educativos (SURT, 2017, p. 16). Así vamos a ir desgranando algunas de las áreas clave para el acompañamiento en esta línea y que tienen gran interés para las mujeres migradas supervivientes.

Señalamos brevemente aquí, ya que se va a ir relatando en los posteriores capítulos, la importancia del acompañamiento legal para las mujeres migradas supervivientes, no solo en proceso penal que se pueda iniciar por ser víctima de violencia sino en otras cuestiones relacionadas con su proceso de extranjería, es decir, relativas a su situación administrativa en España.



Las profesionales resaltan las dificultades a las que se enfrentan las mujeres migradas supervivientes en la obtención de su acreditación de víctimas por vía judicial, ya sea obteniendo la orden de alejamiento o su misma condición de víctimas; se alude a la falta de credibilidad de los testimonios de las mujeres, a la dilatación en el tiempo de los procesos penales y judiciales, el miedo asociado ante las represalias por su condición de irregularidad. Algunas mujeres señalan además la falta de información de la que disponían sobre sus derechos, estando en situación administrativa irregular, al menos para iniciar el proceso de ruptura con el agresor y solicitar ayuda.

Totalmente y luego el desamparo que sienten en un juicio. He llegado a acompañar a mujeres que llevan tres años en juicios. —¿Cómo haces una vida con tres años de juicios?— Y siendo el padre de tu hija. El desamparo, y la falta de empatía que he podido ver, por lo que me han explicado, yo no he estado ahí, pero yo creo firmemente en lo que me explican, no solo el desamparo, pero lo que tienen que llegar, es violencia en sí misma lo que tienen que vivir, entonces yo las entiendo que al final (...) tiro la toalla, no puedo más. Me han dicho que cómo saben que estos moratones me los ha hecho él en vez de yo. Cómo puedo demostrar que no me los he hecho yo. Yo no puedo más.

EE19. Profesional experta en empleo.

No tenía ninguna información sobre mis derechos. Solo sabía que era ilegal y que no podía tener contratos, pero lo que podía no lo sabía. Y esa fue una de las causas de que se prolongara en casa una situación de violencia que yo, de tener alguna información anterior, habría salido antes. Bueno, la cuestión es que yo no tuve ningún asesoramiento claro, porque lo busqué, con (...) y tuve acompañamiento. Pero asesoramiento digamos jurídico, legislativo, no tuve ninguno. Sí que a nivel emocional era bastante reconfortante tener a alguien con quien hablar, pero nada más, no pasaba de eso.

M7. Mujer migrada que ha sufrido violencia de género.

Especialmente en los casos de mujeres migrantes, acompañarlas en sus procesos, respetando siempre su opinión, es muy importante ya que en muchas ocasiones carecen de redes o familia en el país de acogida. Evitar que se sientan solas, evitar el trato discriminatorio y revictimizante que se puede producir en las instituciones (policía, juzgados) y ganar autonomía, autoestima, confianza y autoconocimiento, son áreas centrales para poder iniciar un proceso de orientación laboral y de proyectar un plan de futuro, además de áreas importantes para el mantenimiento del empleo. Para ello, se trabaja el desarrollo de habilidades sociales y cómo afrontar distintos tipos de interacciones sociales, laborales, con la administración y en distintos entornos comunitarios. Este punto se relata cómo esencial, ya que puede determinar el inicio y la buena adhesión al proceso de inserción sociolaboral:

Claro, la primera necesidad es que esta persona esté un poco estable para poder hacer vida normal. Una persona que acaba de salir de una relación de violencia, por ejemplo, mañana no se va a poner a estudiar un curso, un grado superior, un grado medio. Es imposible, no se va a concentrar. Porque la necesidad básica, es como la pirámide de Maslow, primero comemos, y luego tenemos amigos, es decir, la realización va poco a poco, lo último que se consigue es la auto-realización, pero es que hasta llegar allí hay un trabajo enorme.

EE5. Profesional experta en acompañamiento psicosocial y empleo.

Lo mejor una mayor concienciación de la importancia de salud mental y de la emocionalidad y de cómo trabajar dichos aspectos que al final es una base estable para o bien mantener el trabajo o para conseguir un trabajo mejor. Yo creo que si le pudiéramos dar con una varita mágica sería maravilloso.

GD3-1. Profesional experta en acompañamiento psicosocial.

La creación de redes sociales es fundamental para la integración de las personas migradas en la sociedad de destino y una de las áreas devastadas por el proceso de violencia, fundamentalmente en los procesos vividos en el ámbito de la pareja o expareja.

No se debe obviar que la precariedad económica en la que están situadas las mujeres migradas supervivientes es una de las principales trabas para la consagración del espacio de ocio y el encontrar con otras personas intereses comunes, afectando especialmente a aquellas que tienen responsabilidades familiares, ya que su horario está marcado por una doble jornada, de trabajo remunerado y no remunerado.

Por ello, desde las organizaciones especializadas en su atención social y laboral se fomenta la relación social mediante grupos terapéuticos, grupos de ayuda mutua y grupos de ocio.

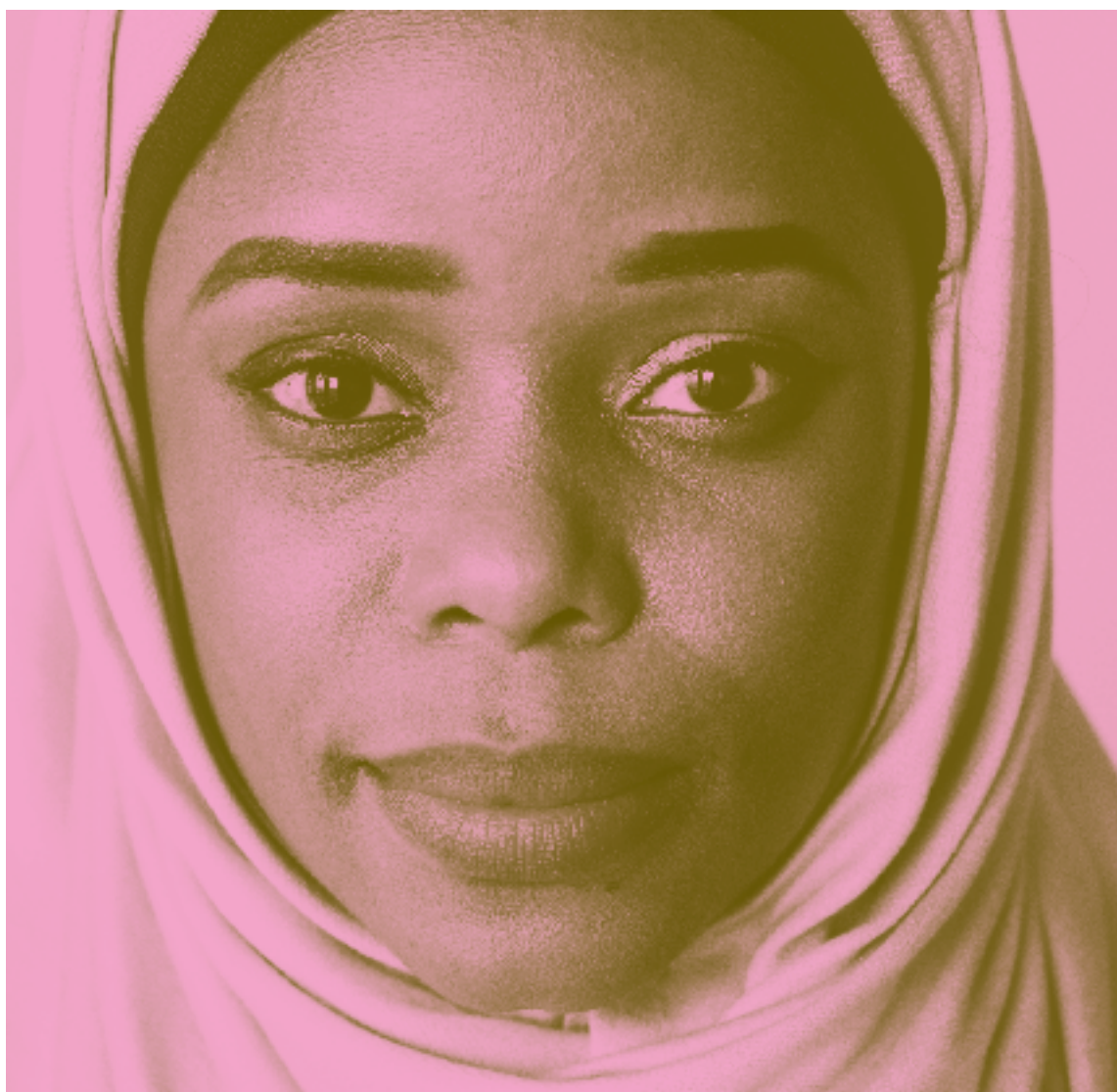
Y de repente ves a mujeres de orígenes totalmente distintos, con situaciones que son... pero entendiéndose en muchas cosas, y sobre todo son cosas que tienen que ver con discriminaciones que han sufrido por ser mujeres migradas, o discriminaciones que han sufrido por ser directamente mujeres, por discriminaciones... Siempre les une, lo doloroso. Y eso también es... Y bueno eso les une, y se refuerzan porque comparten un poco ese dolor, y es tristísimo, no se cuentan también, a mí también me pasó esta anécdota tan divertida...

EE27. Profesional experta en empleo.

En este sentido, se resalta la utilidad de sentirse comprendidas, de ver la realidad de otras mujeres para evitar la culpabilidad, y comenzar a poner nombre a la violencia. Asimismo, se intenta fomentar la unión mediante la creación de intereses comunes, actividades lúdicas que se conviertan en espacios de encuentro y de disfrute, descanso, así como diversificar estos espacios como herramienta también de conexión con el territorio donde viven.

Ahora mismo tenemos arteterapia, hay veces que hacemos escritura a través de relatos, (...) hacemos yoga, otro bailes polinesios, (...) bailes polinesios los lunes. Hoy que es martes están las de costura. Y como tenemos mujeres de todas las edades, tenemos chiquillas y mujeres de 60 años que no han denunciado ni van a denunciar en la vida, pero las tenemos aquí acompañándolas en todo lo que podamos, aunque sea apoyo emocional (...) Bueno vienen hasta artistas y todo... Es que no nos cerramos a nada.

EE31. Profesional experta en el acompañamiento laboral y legal.



Empoderamiento político

En el kit de herramientas publicado en el marco del proyecto europeo WeGo!, de 2017, se define el empoderamiento político como aquel relacionado con la representación equitativa en las instituciones políticas, alzando las voces de las personas que no se pueden expresar, para que las mujeres participen en la toma de decisiones que afectan a sus propias vidas, y a las vidas de otras personas como ellas (SURT, 2017, p. 16).

Durante la realización de este estudio, las profesionales consultadas ponen de manifiesto las distintas reuniones, mesas de trabajo y distintas coordinaciones que se mantienen con la administración para la realización de planes y proyectos dirigidos hacia las mujeres supervivientes de violencia. Sin embargo, señalan la escasa representación política e institucional de las mujeres migradas supervivientes, muchas veces motivada por su necesidad de anonimato, y la existencia de planes y proyectos no alineados a las necesidades y características reales de éstas. Tal y como se verá a lo largo del informe, afirman que muchas veces la administración se encuentra desconectada de las necesidades reales de las mujeres.

Yo creo que dicen que nos escuchan mucho, pero nos escuchan poco. La administración pública dice que sí que se trabaja en red con nosotras y todo, pero tiene caídas que es difícil trabajar con la administración pública y el colectivo migrante. Por ejemplo, todo el tema de una subvención para las trabajadoras del hogar que salió el semestre pasado, fue difícil de implementar porque no se nos escuchó. A las compañeras que trabajamos con colectivos de trabajadoras del hogar. Se lanzó una subvención en muy poco tiempo, muy complejo la documentación de las mujeres migrantes porque la documentación que se necesita cuando están todos los consulados cerrados es complejo, o sea, nosotras se lo dijimos, y ellas querían tener 900 subvenciones y terminaron dando 50. Y allí es cuando nosotras les dijimos, esto va a ser un desastre por esto, por esto y por esto. Vale lo quisieron intentar, vale inténtalo. Ahora ojalá nos escuchen de verdad.

EE15. Profesional y activista por los derechos de las mujeres migradas.

Empoderamiento económico

El empoderamiento económico trata sobre la capacidad de contribución de las mujeres, al igual que de obtener beneficios provenientes de las actividades económicas, dentro de un marco que reconoce el valor de la contribución de las mujeres, respeta su dignidad y hace posible que ellas negocien una distribución más igualitaria y justa de los beneficios (SURT, 2017, p. 16).

La independencia económica se resalta como uno de los aspectos fundamentales para la recuperación de la violencia sufrida. El 95% de las mujeres víctimas supervivientes que participaron en un estudio de la Fundación Adecco (2020) cree que el empleo es un aliado para superar la violencia de género. El valor del empleo se basa tanto en la necesidad económica y la posibilidad de poder acceder a un hogar propio y la cobertura de las necesidades bási-

cas, como en otras áreas sociales, laborales y comunitarias que se irán detallando a lo largo de todo el informe.

Las participantes del estudio otorgan al empleo un alto valor económico y emocional, es la posibilidad de vivir independientes, libres, pero además también les otorga un sentido de utilidad, de realización, de poder relacionarse con otras personas además de conocer más recursos privados y de la administración.

Este empoderamiento económico en el marco del reconocimiento de la contribución de las mujeres, no siempre es posible, ya que el mismo mercado laboral sitúa a las mujeres migradas en un estrato subordinado, y no se valora el rol esencial que muchas realizan. Sin embargo, aunque las características de los puestos y condiciones de trabajo están precarizadas para la mayoría de las mujeres migradas supervivientes de violencia (como se comentará más adelante), la obtención de un empleo reglado se señala de vital importancia, primero por su valor simbólico como primer paso en el mercado laboral, y seguidamente como resguardo para el presente, cobertura de las necesidades básicas entre ellas el acceso al alquiler, y para garantizar su futuro, pensando en posibles solicitudes de ayudas de alquiler, jubilación o paro.



Factores de empleabilidad

Los factores de empleabilidad son tan variados como la diversidad de casos de mujeres migradas que sufren o han sufrido violencia de género. Resultaría inabarcable identificar la cantidad de intersecciones que influyen en que una mujer con situaciones de partida ya desiguales pueda encontrar un puesto de trabajo: “La intersección de la procedencia, clase social, diversidad sexual, diversidad funcional, situación administrativa y laboral, idioma o religión nos coloca en los escalones inferiores de un orden social injusto” (AETI y RED Latinas, 2020a, p. 5). Son muchas las dificultades que atraviesan estas mujeres cuando se enfrentan a la búsqueda de un empleo o a su mantenimiento en la sociedad de acogida.

Por eso, este estudio intenta arrojar luz sobre algunos aspectos generales pero compartidos en estos casos que han sido detectados por las propias mujeres y las personas profesionales que trabajan con ellas de cara a establecer acciones de acompañamiento y orientación desde una mirada interseccional. En esta investigación se aborda la inserción sociolaboral como un proceso integral que afecta a muchas esferas de la vida social y personal, “no se puede concebir la inserción social solo como acceso al empleo y a unos mínimos ingresos económicos y básicos” (Rubio, 2006, p. 3).

En este epígrafe dedicado a las dificultades y oportunidades detectadas ante el reto de conseguir cierta estabilidad laboral, se hablará del impacto que tiene el proyecto migratorio en la relación con el mercado laboral en España, de las consecuencias que han supuesto las violencias de género en el desarrollo profesional y personal de las mujeres migradas, del valor que adquieren las competencias profesionales y habilidades transversales en los procesos de inserción sociolaboral o del eterno problema aún sin resolver de la conciliación de la vida personal y la vida laboral.

Partimos de la base de que el 47% de mujeres víctimas de violencia de género entrevistadas para un estudio, manifestó llevar más de un año buscando trabajo, y hasta el 85% de ellas “cree que tardará más de un año en encontrar una ocupación estable” (Fundación Adecco, 2020, p. 10).

3.1. La marca del proceso migratorio

Poner el foco en la inserción sociolaboral de las mujeres migradas que han sufrido violencia machista implica hablar de sus proyectos migratorios, como forma de comprender la situación actual en la que se encuentran en España ligado a su condición de extranjera.

El proyecto migratorio de una persona abarca cantidad de dimensiones de análisis, las cuales vienen derivadas de las experiencias sociales y personales que se producen desde que

se toma la decisión de migrar hasta la llegada y estancia en el país de destino o acogida. (Izquierdo 2000, citando en Muñoz González, 2021, p. 76). Se incluyen las “actitudes, expectativas e imágenes” vinculadas con estos tránsitos migratorios, así como los factores o motivos que originan estos desplazamientos, los puestos de trabajo y condiciones laborales en el país de acogida o los aprendizajes socioculturales ligados al mercado de trabajo.

“El proyecto migratorio da paso al proyecto de vida, que queda definido en su vertiente objetiva como la inserción en la comunidad a través del empleo, la educación, la sanidad, la protección social y la vida cotidiana; y en su vertiente subjetiva en íntima conexión con la conformación de la identidad” (Soriano-Miras, 2018, p. 119).

3.1.1. Motivos para migrar y roles de género

Los proyectos migratorios de las mujeres migradas que sufren o han sufrido violencia de género están influidos por aspectos culturales, históricos, personales, familiares, sociales y contextuales de sus países de origen. La falta de vías de entrada seguras y legales a España a veces alarga los trayectos migratorios y hace que muchas mujeres se establezcan en otros países antes de la llegada a España. Pueden llegar a ser trayectos de meses, e incluso años, en los que se van desarrollando diferentes estrategias de afrontamiento, siempre con la esperanza de la mejora de las condiciones de vida. El establecimiento de redes de personas migradas en España, puede promocionar el proyecto migratorio ya que componen una cadena de información para el apoyo en la búsqueda de trabajo. Aunque no todas las personas migradas obtienen esta ayuda, y las informaciones o expectativas que se vierten desde las redes no siempre se corresponden con la situación socioeconómica cambiante que vive el país de destino.

Muchas mujeres que han salido de sus países lo han hecho por cuestiones económicas o familiares ante la precarización de las condiciones de vida en los países de origen, con la esperanza de poder ofrecer a sus familiares en origen una calidad de vida mejor con las remesas que envían. En estos casos, el proyecto migratorio puede ser por reagrupación familiar cuando es el marido quien estaba ya instalado en España y ellas inician su desplazamiento un tiempo después con sus hijos/as, por un proyecto común familiar que se inició desde la salida del país en conjunto, o bien que sea la mujer junto con sus hijos/as o sin ellos/as quien migre en un inicio para España de cara a suplir una necesidad económica. Hay mujeres que dejan a sus hijos en sus países de origen a cargo de los/as abuelos/as hasta que se encuentran regularizadas o en una situación más estable para traer a sus hijos/as y que puedan vivir en España.

En cualquiera de los casos anteriores, cuando los motivos del proyecto migratorio son familiares (ya sea con vistas a mejorar la calidad de vida de sus familiares en origen o garantizar un futuro digno para su familia en destino) es importante prestar atención en términos de orientación laboral a estas motivaciones porque esto va a determinar las acciones de acompañamiento necesarias para ofrecer un soporte adecuado a sus preocupaciones ya que el punto de partida es diferente en cada caso. Según las entrevistas mantenidas con las mujeres y las profesionales, este tipo de proyectos migratorios iniciados por motivos familiares y no tanto profesionales son los más generalizados. Y aquí la presión familiar está muy presente en sus vidas en España, como se irá describiendo en el resto de epígrafes.

El hecho de que los motivos para iniciar el proceso migratorio estén relacionados con la reagrupación familiar o sea por motivos familiares, condiciona bastante sus procesos de empleabilidad en el país de acogida. Principalmente porque no llegan con una idea clara y formada sobre lo que quieren alcanzar y cómo conseguirlo, tienen una dependencia económica y legal de su cónyuge muy fuerte (Almendros, 2011, p. 307 y Faraldo, 2014, pp. 79-80), y no cuentan

con un diseño de su futuro laboral en España al no ser considerada una prioridad para ellas. Por ejemplo, algunas de las entrevistadas nos comentaban que al inicio de llegar a España no tenían pensado trabajar porque era su marido quien tenía empleo y ellas venían para estar en familia y al cuidado de los niños/as.

—Cuando llegaste a España, ¿querías trabajar, lo tenías en mente, o fue paulatinamente?

—Ella no pensaba trabajar, sabía que su marido no la dejaría ir a trabajar.

M3. Mujer migrada que ha sufrido violencia de género.

En la mayor parte de los casos es supervivencia económica. Buscan mejoría en su calidad de vida y en la situación económica propia y familiar. Dejan a sus hijos a cargo de abuelos, abuelas en países de origen para poder venir a trabajar a España, con toda la carencia emocional que eso supone...

EE8. Profesional experta en acompañamiento psicosocial.

Otras mujeres han construido su proyecto migratorio desde la idea de crecer laboralmente y mejorar su futuro a título individual, de tal forma que lo que se desea es continuar con sus aspiraciones profesionales y no tanto las familiares. Pero a la larga, estos motivos iniciales que han motivado los desplazamientos quedan en un segundo plano ante las dificultades con las que se encuentran en España para hacerlo realidad y la intersección con las experiencias de violencia de género que atraviesan lo que acaba afectando a todas las esferas de sus vidas.

En ocasiones los proyectos migratorios de las mujeres están marcados desde antes de migrar por la presencia de la violencia de género, por ejemplo, mujeres que ya sufrían este tipo de violencia en el país de origen con su pareja o expareja pero que al llegar a España es donde todo “explota” y dan el paso de denunciar la historia de violencia; o bien mujeres extranjeras que han vivido desde su niñez en un entorno marcado por violencias continuas hacia ellas mismas o sus madres (Morian, 2018, p. 109), entre las que destacan las machistas. Pero también hay casos de mujeres que migran solas con la idea de tener una estabilidad en España y los primeros episodios de violencia de género los tienen en la sociedad de acogida. Resulta pertinente incorporar esta mirada retrospectiva sobre el proyecto migratorio y cómo surgió la idea de migrar para comprender en detalle la situación de la mujer en España.

Además, el proceso de adaptación en el país de acogida no es el mismo si se inició el proyecto migratorio de forma voluntaria por parte de la mujer, o si fue condicionada por su pareja de entonces. Cuando la decisión de migrar se construye con el maltratador, las posibilidades que tiene la mujer de tener una carrera profesional en España están muy condicionadas por los roles de género. Por ejemplo, las alternativas de empoderamiento económico son menores si el agresor ya cuenta con un trabajo para poder sostener a la unidad familiar y con ello la motivación por trabajar de la mujer queda anulada. En estos casos se entiende que no existe ninguna necesidad económica que lleva a considerar que la mujer pueda desocuparse de su verdadero trabajo, los cuidados, si la pareja cuenta ya con un empleo.

Cuando vienen aquí con el maltratador, aquí es cuando se genera más el aislamiento. Y en otros casos cuando vienen con ellos, pero ellos no pueden trabajar por algo, a veces sí que son ellas las que vienen para poder trabajar.

EE25. Profesional experta en empleo.

En otros casos, esta migración puede representar para ellas una oportunidad personal de crecimiento o mejora de vida, y también una oportunidad de mejora de la situación familiar. Migran sin sus hijos e hijas, constituyéndose en cabezas de lo que se ha denominado familias transnacionales. Se convierten en el vector económico familiar, creando nuevos roles familiares en el que obtienen cierto poder (Camacho y Hernández, 2005, citado en Instituto de la Mujer, 2009, p. 18) dentro de la unidad familiar, pero también se convierten en las responsables de los cuidados transnacionales con todo lo que ello implica de responsabilidad y presión por mantener un estatus económico. Sin embargo, este nuevo papel que asumen dentro de la familia está subyugado por las condiciones del mercado laboral en España y los nichos laborales en los que se emplean en contraposición con la necesidad y demanda de suministrar los recursos económicos y materiales necesarios para la estabilidad familiar.

Son muchos los estudios que insisten en la “feminización de la pobreza” para referirse a las especiales dificultades de acceso al mercado de trabajo de las mujeres. No hay las mismas oportunidades para las mujeres que para los hombres en este aspecto, además de contar con otros condicionantes que las hacen más vulnerables, como puede ser el ser trans, migrante, persona sin hogar o víctima de violencia de género (Rubio, 2006, p. 5). Las experiencias laborales de las mujeres migrantes en la sociedad de acogida están mediadas por “múltiples asimetrías y discriminaciones que caracterizan su inserción y su participación en el mercado de trabajo” (Benería, 1981; Arriagada, 1997; Abramo y Valenzuela, 2001, citado en Camacho, 2008, p. 46).

La falta de oportunidades para el desarrollo de la vida independiente y profesional y la consideración del trabajo de las mujeres como secundario y condicionado al cuidado familiar, es un factor que puede motivar la migración en algunas de ellas. Sin embargo, son conscientes de que la vida de las mujeres en España también está subyugada a la responsabilidad familiar y de la casa y a la doble jornada laboral (entre trabajo remunerado y no remunerado) que adquieren las mujeres en todas las sociedades patriarcales.

3.1.2. Duelo migratorio e idea de retorno

El proyecto migratorio “no permanece inalterable, sino que cambia con la época y las circunstancias que envuelven a la migración” (Izquierdo, 2000, p. 43). No es algo estático y compartido de igual manera por todas las personas, tampoco cuenta con unas fases detalladas de cómo se va construyendo y cuál va a ser el resultado que va a tener en las personas estos desplazamientos. Hay quienes asocian el proyecto migratorio con lo que las personas van a hacer en los países de destino, pero también se incluyen los deseos que se tienen sobre lo que se quiere conseguir y la realidad con la que se encuentran al vivir en los países de acogida.

Es muy habitual que el proyecto migratorio que se había diseñado no se llegue a cumplir, lo que puede generar en las personas migradas el “duelo por la pérdida del proyecto migratorio”. Ya sea porque no se han conseguido alcanzar los objetivos planteados para sí mismas o

para su familia, esta realidad actúa como “factor desestabilizante a la vez que estresante y culpabilizador” (González Calvo, 2005, p. 86) condicionando la salud mental de las personas migradas que se ven en esta situación.

Este puede ser uno de los duelos que además afrontan las mujeres migradas cuando sufren violencia de género, al ver cómo sus proyectos familiares han cambiado completamente ante los episodios de violencia sufridos, y con ello, todo su proyecto de vida. En muchos casos las mujeres que migran sienten la presión social y familiar derivadas de la obligación de cubrir con las expectativas que se han creado acerca del viaje, del cambio de vida que se espera tener en Europa, del apoyo económico que puede suponer para las familias en origen este viaje de la mujer o de la tolerancia hacia la violencia de género que coacciona desde la distancia para no actuar ante ella (Morales, 2015, p. 21; Donoso-Vázquez y Venceslao, 2013, p. 8). De modo que todas esas esperanzas e ilusiones de las mujeres se ven frustradas por la cantidad de situaciones que tienen que enfrentar cuando llegan y viven en España durante años.

Y cuando se llega la hora de despedirnos venimos con una mochila que nos pesa, cargada de ilusiones y de esperanzas de los que se quedan (...) Pero la gente que se queda, para nuestros hijos, para toda la gente que se queda se queda con esa esperanza o esa ilusión de que mi partida significa un cambio de vida para ellos. Y nosotras salimos de allí conscientes de eso. Cuando llegamos al país de acogida, nos encontramos con un panorama muy diferente al que nos habíamos imaginado, ¿verdad? Y nuestra prioridad número 1 es conseguir un trabajo inmediatamente.

GD4-6. Representante del sector doméstico y de los cuidados.

Las asociaciones de mujeres migrantes, ponen el enfoque también en trabajar con ellas los duelos migratorios al tratarse del afrontamiento de las pérdidas psicológicas, pero también sociales. En especial, se hace mención al desarraigo y las secuelas que tiene el abandono de sus países en su salud emocional ya que los duelos migratorios pueden llevar a estados depresivos y, si la situación en el país de acogida no acompaña, puede llegar a conjugarse con estrés crónico (González Calvo, 2005, p. 83). Los cuidados transnacionales siguen presentes, pero la sensación que algunas mujeres experimentan a nivel emocional es un estar aquí y allí pero sin estar en ninguno de los dos lugares, lo que repercute en su bienestar psicológico (Donoso-Vázquez y Venceslao, 2013, p. 9).

Trabajamos todo lo que ella ha vivido, o sea, eso es lo primero. Es tu vida, todo lo que te ha tocado pasar, venir, atreverte a salir, a luchar sola con todo lo que venía, tener el corazón en el otro lado, mandar dinero, estar preocupada, sacar las castañas del fuego, de un fuego que quema mucho, lo resaltamos.

EE21. Profesional y activista por los derechos de las mujeres migradas.

Incorporar esta perspectiva intercultural del reconocimiento del proceso migratorio es fundamental también para trabajar la autoestima como se verá en los siguientes epígrafes. Resignificar los duelos migratorios para darle valor a todo lo que han ido superando, reconocer su capacidad de resiliencia para que no quede olvidada, sus logros, la fortaleza que han tenido para afrontar algo tan duro como el salir de sus países dejando allí todos sus lazos es una forma de reconocerse a sí mismas como mujeres valientes. Las estrategias de violencia institucional y el racismo que sufren en España pueden llegar a anular esta parte de su identidad, quitándole valor a todo esto que se ha vivido durante el tránsito.

Todo el tránsito que han tenido que hacer, dejar a sus familias muchas de ellas ¿no? Como todas las dificultades, que han tenido y siguen teniendo, que han superado todo eso, y que ellas no se ven como las puedo ver yo ¿no? Como esas superheroínas, o como esas personas todoterreno, con tanta fuerza. Entonces, es mucho, como yo trabajo mucho el proceso migratorio, como dinámicas del árbol de los logros, como decir, todo esto lo has conseguido tú ¿no?

EE25. Profesional experta en empleo.

Otro de los duelos migratorios referenciados en los estudios es aquel relacionado con la incapacidad para poder regresar al país de origen: “el sentimiento y el deseo de volver siempre está, no se abandona nunca. Para el inmigrante por motivos económicos, si las condiciones económicas y administrativas lo permiten es posible regresar en algún momento, aunque sea para visitar a los seres queridos, sin embargo, esa visita momentánea no siempre satisface el deseo de volver” (González Calvo, 2005, p. 86). Las profesionales que acompañan a las mujeres migradas que sufren violencia de género nos comentan que no suelen volver a sus países de origen, y que son pocas las que manifiestan como una prioridad la necesidad y deseo de volver a su país de origen. Depende mucho de su proceso migratorio porque pueden darse fases de idealizar el país de origen y querer volver, pero también hay mujeres que llevan muchos años en España y consideran que han abandonado todo allí y su vida está en el país de acogida, especialmente si tienen a sus hijos/as o familiares aquí. El hecho de no querer volver a su país de origen o que no se tenga pensado hacerlo en un futuro, no significa que haya una pertenencia fuerte con el país de acogida. Es decir, puede venir explicado porque las mujeres pueden tener sentimientos encontrados por el desarraigo sufrido y no sentirse ni de aquí ni de allí.

La confrontación entre las expectativas creadas con el proyecto migratorio y la realidad que acaban viviendo las mujeres en España, es decir, las trayectorias de vida marcadas por la violencia y las dificultades socioeconómicas a las que se enfrentan, puede generar que la idea de retorno esté presente en su ideario. No obstante, para aquellas mujeres con responsabilidades familiares, tanto en destino como en origen, quedarse en España se convierte en una cuestión de urgencia para lograr una estabilidad económica que permita desplegar una serie de oportunidades socio sanitarias y educativas estables para con sus descendientes. A pesar de encontrarse en situaciones de gran vulnerabilidad en el país de acogida que se han agravado con la pandemia, prefieren seguir luchando por continuar en España con la esperanza de que su situación mejore con los años y así puedan ofrecer a sus hijos/as una mejor vida y futuro que la que tendrían en sus países. Todo este esfuerzo para quedarse en España conlleva un gasto emocional muy grande que asumen, por tener que atravesar ellas solas estas situaciones de pobreza y violencia.

Ellas volverían, si fuese por ellas volverían para no encontrarse con lo que tienen aquí. Pero el problema es que como quieren dar una mejor vida a sus hijos, y saben que allí no lo van a poder hacer, prefieren quedarse aquí, simplemente con la idea de poder darles esa vida a los hijos y las hijas. A pesar de que ellas estén mal aquí, simplemente con los recursos, el colegio, la educación, una vida más tranquila... como saben que aquí pueden conseguir eso, están dispuestas a quedarse.

EE5. Profesional experta en acompañamiento psicosocial y empleo.

O sea, la mujer, más por el hijo, es cuando dice "Voy a tirar pá lante con lo que hay aquí, que sé que puede ser un poquito mejor que lo que hay allí" Aunque sea en soledad, pero la mujer como que se anula, por decirlo de alguna forma, pero su mirada está puesta en los hijos cuando hay hijos, cuando se está sola, pues se busca la vida por otro lado, a mí no me ha tocado ninguna mujer que haya vuelto allí.

EE21. Profesional y activista por los derechos de las mujeres migradas.

3.1.3. Mujeres migradas no ciudadanas

En un mundo globalizado, se cuenta con infinidad de información procedente de diversos tipos de fuentes sobre cómo planificar y realizar el proyecto migratorio. Ya se ha señalado que muchas personas confían en las redes ya establecidas en los países de destino, quienes les apoyan ofreciendo recursos, información e incluso algún tipo de trabajo para cuando lleguen al país de acogida. Las esperanzas de encontrar una mejor estabilidad personal y laboral o nuevas oportunidades profesionales les hacen embarcarse en un proyecto que muchas veces acaba con no corresponderse con lo que habían planificado. Todas estas cuestiones forman parte del proyecto migratorio, "las informaciones recibidas en el lugar de origen y las imágenes que elaboran los protagonistas y sus allegados (...) Vincula origen, trayecto y destino, y engloba experiencias y vivencias, informaciones y subjetividad" (Izquierdo, 2000, p. 43-44).

Uno de los elementos que inciden en este tipo de disparidad entre lo diseñado en un inicio y las experiencias reales que se tienen en España guarda relación con los episodios de discriminación por origen racial o étnico que se evidencian en el país de acogida. Lo que marca también la deriva profesional que pueden llegar a tener las mujeres migradas que sufren o han sufrido violencia de género. A veces se trata de discursos racistas contra las personas migrantes, y en otras ocasiones de comportamientos, pero lo cierto es que, aunque no se hayan producido en entornos laborales, todas estas cuestiones afectan de forma indirecta en la empleabilidad de las mujeres.

Los efectos se evidencian en la autopercepción que se tiene de sí mismas como personas migrantes, asumiendo una imagen estereotipada y arrastrando un estigma social. Aparece

en todas las entrevistas y los grupos de discusión realizados esta preocupación, al considerar que las mujeres migradas que han sufrido violencia de género han asumido su condición de extranjeras en los términos peyorativos en los que se refieren a ellas como “no ciudadanas” o “ciudadanas sin derechos” en la sociedad de acogida. A la hora de buscar un trabajo en España, se articula una lógica de no merecer el trabajo al asumir los prejuicios que relacionan la inmigración con el desempleo de las personas autóctonas. De alguna manera, se asimila el estigma que les persigue como “inmigrantes” a ojos de la sociedad de acogida como personas aprovechadas que “roban el trabajo” al resto de las personas nacionales y que no merecen tener un trabajo porque lo primero es que las personas españolas tengan cubiertas estas necesidades, lo que se extrapola también a las ayudas o apoyos que puedan estar teniendo desde las instituciones y entidades sociales.

Es que hay una falta de pertenencia y una falta de merecimiento, que por estar en un sitio que no es tuyo no debes acceder a ciertas cosas.

GD1-4. Profesional y activista por los derechos de las mujeres migradas.

Yo entendía que así era como tenía que estar, porque a nivel imaginario colectivo entendemos la migración como un proceso duro, desarraigado y desprotegido. Entonces, yo no busqué más ayuda de lo que me daban porque entendía que era así como era.

EE24. Mujer migrada que ha sufrido violencia de género.



La creencia de que son ciudadanas de segunda y que no pueden tener los mismos derechos u oportunidades que las personas autóctonas, se interioriza de tal manera que acaba afectando a su empleabilidad. Al considerar que recién llegadas a España no pueden disfrutar de los mismos derechos como ciudadanas, se normaliza la idea del sacrificio o sumisión los primeros años como única alternativa para alcanzar ese reconocimiento social y aceptación como ciudadanas de pleno derecho. Las ambiciones laborales quedan paralizadas en todo este proceso de integración social, debido a que todo el esfuerzo se pone en demostrar con sudor y lágrimas que merecen ese trabajo, porque el punto de partida es la desconfianza y desacreditación como personas de derecho. Esta visión con la que llegan muchas mujeres migradas, y que se mantiene tras años de convivencia en España, interfiere de forma directa en sus posibilidades laborales en tanto que les limita su marco de actuación a unos puestos de trabajo muy concretos. La autoestima queda dañada, se asume como normal este tipo de discriminación que sufren de tipo social pero también institucional, y visualizarse en otros tipos de trabajo no abusivos les resulta complicado.

Hay una parte cuando tú emigras que das por hecho que hay cosas que te pasan, te pasan, y tienes que pagar el pato porque tú eres de fuera y entonces esto es otro mundo, aquí hay otras normativas (...) "agradezco un montón que tengo trabajo, y si me pagan 300 euros al mes, pues lo agradezco" (...) Entonces, hay cosas como que das por hecho que de entrada tienes que hacer porque eres nueva aquí, tienes que hacerlo y es así.

GD1-1. Profesional experta en acompañamiento psicosocial.

También, la falta de recursos desde la administración pública que garanticen la buena atención de las mujeres migradas, dificulta o niega que sean tratadas en igualdad de condiciones. Ocurre que mujeres reagrupadas que sufren violencia de género no denuncian o acuden a las instituciones por la desinformación acerca de los recursos, por el miedo ante la dependencia que les ha generado esta violencia o por pensar que se pone en peligro su regularización en España y siguen manteniendo este vínculo con el maltratador por miedo a la pérdida de derechos sociales (Morales, 2015, p. 23 y Faraldo, 2014, pp. 79-80). En estos últimos casos, su condición regular no depende de ellas mismas, sino de las decisiones, actuaciones y situaciones por las que atraviesa la persona reagrupante fomentando la dependencia con el agresor y dejando en sus manos el estatus sobre el permiso de residencia y trabajo de la mujer. De las mujeres extranjeras que denuncian, muchas de ellas después se acogen a su derecho a no declarar (12%), más que en el caso de las españolas (10%). Estos datos se explican por la falta de apoyo en el país de acogida para afrontar estas situaciones y por el desconocimiento de las medidas de protección o los recursos a los que pueden acceder (AIETI y Red Latinas, 2020a, pp. 12-13).

Pero son muchas las intersecciones que refuerza la idea de que no son merecedoras de estos servicios y derechos, como es la falta de confianza o autoestima y la violencia institucional que se produce si además se encuentran en una situación administrativa irregular. La ley de extranjería las atraviesa, y las limita el acceso a algunos de sus derechos, pero no las priva de todos, aunque el imaginario social legitime esta idea. Está tan arraigado este mito de no tener derechos si no se tiene regularizada la situación en España, que por sí sola actúa como un impedimento moral para el simple hecho de poder solicitar información al

respecto. Esta circunstancia afecta tanto al tema del empleo como a la violencia de género sufrida, ya que algunas mujeres no piden ayuda por miedo a ser juzgadas bajo estos patrones, por desconocer que tienen estos derechos o por pensar que no merecen ese soporte por su condición de migrante irregular.

Encontrar un trabajo y mantenerlo no solo significa poder contar con condiciones materiales para la subsistencia personal y familiar. Mantener el trabajo también puede significar facilitar el acceso a derechos, recursos o servicios en igualdad de condiciones. Es decir, también significa regularizar la situación y acceder a algunos servicios de los que estaban excluidas o simplemente a reducir ciertos ataques racistas, ya que nos encontramos con una denostación de las personas migrantes y en especial aquellas que carecen de su situación administrativa regulada.



Estar sin permiso de residencia en España es tener escasas posibilidades de acceso a algunos servicios o derechos, como ocurre por ejemplo con algunos cursos de formación que solo pueden acceder mujeres en situación administrativa regular. Las formaciones a las que pueden acceder se encuentran limitadas, así como los recursos de asistencia básica, encontrándose, una vez más, expuestas al trabajo sin derechos y sin reconocimiento, muy mal remunerado y en condiciones de semiesclavitud como se detalla en el último epígrafe. Si la regularización de su situación viene dada por motivos de violencia de género, tampoco resulta esperanzador dado que desde que tienen la orden de protección hasta que consiguen físicamente su tarjeta de identidad pueden pasar hasta 6 meses. A esto se le suma que, aunque su situación ya esté regularizada oficialmente, contar con la tarjeta de residencia físicamente es uno de los requisitos que necesitan para acceder a un puesto de trabajo, igual que lo es para participar en algunos recursos.

Por otro lado, la situación de crisis sanitaria en este sentido las ha dejado apartadas una vez más al no tener derecho a adquirir una firma digital para poder tramitar ayudas o recursos que necesitaban y que cerraron físicamente durante la pandemia. Así, muchas mujeres han retrasado su entrada al mercado laboral por las restricciones de acceso en las comisarías y los retrasos en la gestión de los permisos.

En definitiva, es recurrente que se produzca una falta de pertenencia hacia el país de destino derivado del impacto tan fuerte que tiene el duelo migratorio, las violencias sufridas en origen y destino, el racismo diario, la baja autoestima, la incertidumbre sobre su situación administrativa, y la falta de oportunidades laborales. La interseccionalidad a la que se enfrentan estas mujeres hace que deban superar diversas barreras no solo como víctima de violencia machista sino como persona vulnerabilizada, atravesada por una ley de extranjería que les excluye, y con el estereotipo social y las diversas barreras institucionales a las que se enfrentan.

Así que si además de eso unimos la situación administrativa irregular, pues ya se complica más, si no tienes acceso a rentas mínimas a ingreso mínimo vital, cualquier tipo de gestión incluso en servicios sociales, hablo de aquí en Madrid, hay dificultades tremendas para poder acceder a una cita con servicios sociales, todos los recursos siguen cerrados, electrónicamente no tienes acceso a prácticamente nada, es todo complicación, no puedes cualificarte si no puedes acceder a un certificado de profesionalidad, ninguna formación oficial, entonces pues es una odisea. Toda esta situación lleva un retraso de años en un proceso vital.

GD3-2. Profesional experto en empleo.



3.2. Las secuelas de las violencias de género

La inserción laboral en mujeres migradas víctimas de violencia de género no está delimitada únicamente por la búsqueda de un empleo. El optar a un puesto de trabajo, poder mantener este empleo en el tiempo o estar dentro del mercado laboral va a depender de muchos factores personales y sociales, y no solo de las capacidades o competencias profesionales que tengan las mujeres, entre las que destaca el estado en el que se encuentran emocionalmente o su situación socioeconómica.

3.2.1. Daño emocional y aislamiento social

Como se ha explicado en el capítulo anterior, el impacto de las violencias de género es perceptible en todos los ámbitos de la vida. Reconocer y aceptar que se ha sufrido violencia

machista a veces puede generar conflictos con sus propias experiencias generando sentimientos de culpabilidad al no haberlo percibido así durante el tiempo que lo han sufrido y sentirse responsables por ello (Casado-Neira y Martínez, 2016, pp. 886-887). El daño emocional que hayan podido generar en las mujeres las violencias vividas afecta al aprovechamiento de los itinerarios de inserción, en la medida en que si no se encuentran en un momento vital adecuado emocionalmente puede resultar inútil, e incluso perjudicial para su salud mental, empezar con estas acciones de búsqueda de empleo. También porque se puede generar cierta distorsión de la realidad que se está viviendo y bloquear algunas capacidades de decisión y de acción que interfieran en los procesos de búsqueda de empleo. Por ejemplo, tal como comentaba una de las mujeres entrevistadas, al estar expuesta diariamente a mensajes y comentarios que desprecian todo lo que ellas hacen en su día a día, el reconocimiento de sus competencias se hace una tarea complicada para ellas. Y esto mismo traspasa a otras situaciones laborales como es la entrevista de trabajo, llegando a tener dificultades para expresar sus logros y competencias adquiridas por la falta de identificación como cualidades bien valoradas.

Pero cuando luego iba a una entrevista me decían “¿A qué te has dedicado?” Y yo decía “Nada, a cuidar a mis hijos”. No, o sea, sí los crié, pero también hice otras cosas. Pero, por ejemplo, eso, para mi ex, me marcó mucho lo que es la relación de pareja, porque para él, prepararme lo del yoga (profesora de Yoga), o lo que aprendía, lo que hacía no valía. Entonces, como yo me presentaba a una entrevista con esa misma perspectiva, esto no ha valido.

M10. Mujer migrada que ha sufrido violencia de género.

Las mujeres migrantes tienen mayores necesidades de apoyo a su empleabilidad por el simple hecho de encontrarse en un país que no es el suyo, sin sus redes de apoyo, sin conocer a veces el idioma para ser autónomas (Morales, 2015, p. 20 y Arnoso et al., 2012, p. 180), y habiendo sufrido una violencia de género que las tenía muy aisladas tanto en origen como en destino (Alencar-Rodrigues y Espinosa, 2014, p.p 10-11), incluso hasta llegar al punto de encontrarse encerradas en sus casas con el maltratador y sin tener a dónde recurrir. El hecho de que la mayoría de las mujeres usuarias de recursos especializados en violencia de género o en empleo sean mujeres migradas viene explicado por estas situaciones que las “vulnerabilizan”⁶.

Somos seres sociales, necesitamos el apoyo mutuo para convivir y sobrevivir, para garantizar unos mínimos de estabilidad emocional. Pero, es bastante común que las mujeres migradas que han sufrido o sufren violencia de género no cuenten con redes sociales en el país de acogida que puedan ayudarlas a encontrar un trabajo o apoyarlas en los procesos de recuperación, o que sus redes de apoyo se encuentran en situaciones de precariedad y vulnerabilidad muy parecidas a las de ellas. Según Linares, Córdoba y Zacarés (2012), los indicadores de empleabilidad se pueden clasificar en tres ejes: individuales, circunstancias personales y factores externos. El acceso a redes de apoyo social y financiero son parte de los procesos de empleabilidad que inciden como circunstancias sociofamiliares en la integración laboral (Linares, Córdoba y Zacarés, 2012, p. 83). Por lo que, salir del “suelo pegajoso” o del “ciclo de la violencia” se hace casi imposible. Si la situación que han sufrido de aislamiento social como consecuencia de la violencia sufrida es muy fuerte, y al separar-

⁶ Concepto usado por las asociaciones de mujeres migrantes.

se de sus parejas y entrar en una casa de acogida, los contactos y redes que tienen en los hogares son los únicos de los que disponen.

Por más que una quisiera hacer el esfuerzo de decir “Pues sí, me la llevo a mi casa”, o sea, no tienes casa, tu situación es tan precaria... aunque hubiera un entorno, entre comillas, hubiera una vida así, yo tengo unas amigas, pero ¿qué puede hacer mi amiga? No puede hacer mucho, porque no tiene los recursos para tenerme en su casa.

EE21. Profesional y activista por los derechos de las mujeres migradas.

Pero ya no solo es que no cuentan con redes para encontrar un trabajo, sino que tampoco sus amistades en el país de acogida pueden apoyarles o sostenerlas en otros problemas como la vivienda o el cuidado de los/as hijos/as. Cuando sus redes de apoyo son entre iguales, es decir, en situaciones parecidas de vulnerabilidad y precariedad, el soporte que les pueden ofrecer, aunque quieran, es muy limitado por falta de recursos.

Contar con redes de apoyo es indispensable para favorecer su empleabilidad, porque mejora su bienestar emocional y las puede permitir conciliar. Muchas de ellas empiezan a crear sus redes cuando participan en talleres o formaciones, porque antes de eso no disponían de tiempo para estar en espacios compartidos con otras personas donde pudieran crear vínculos afectivos.

3.2.2. La urgencia de trabajar

La necesidad económica en la que se encuentran muchas de las mujeres hace que encontrar un trabajo se convierta en una urgencia, en mayor o menor medida esta impaciencia por encontrar un trabajo es un aspecto común a todas las mujeres (Comunidad de Madrid, 2021, p. 80). Las ayudas económicas son insuficientes, aquellas contempladas en la Ley Integral 1/2004 contra la Violencia de Género, solo han beneficiado al 13,3% de las mujeres extranjeras; y la RAI (Renta Activa de Inserción) al 23,6% en el periodo de 2006 al 2017 (AIETI y Red Latinas, 2020a, p. 8). Surge la presión por trabajar de forma inmediata para poder garantizar su subsistencia en el país de acogida, pero también por mantener a los familiares que han quedado en su país a través del envío de remesas. El tiempo apremia y algunas necesidades básicas son cubiertas temporalmente, pero otras son aplazadas por la incapacidad para hacer frente a estos gastos. En este marco, se abre el debate entre las propias mujeres pero también entre las profesionales entre la utilidad y el beneficio que las puede aportar la formación frente a la búsqueda de un empleo, cuando ambas no pueden realizarse de forma simultánea.

Aparece como un dilema moral. Por un lado, las profesionales son conscientes de que acompañar a las mujeres en su empoderamiento es lo prioritario en estos momentos ya que les va a permitir en gran parte mejorar su empleabilidad y afrontar nuevos retos laborales. Sin embargo, las realidades de pobreza con las que a veces se encuentran y la necesidad de obtener ingresos en intersección con otras cuestiones como los trámites administrativos con los servicios sociales, preocupaciones familiares o la incertidumbre sobre sus proyectos de vida, les hace establecer como prioridad encontrar un empleo no pudiendo dedicar

este tiempo a la recuperación emocional o la formación para la mejora laboral; lo que va a repercutir en una mayor precariedad (Fundación Mujeres, 2015, p. 30).

¿Qué pasa? Que cuando la necesidad económica aprieta, es un problema enorme, porque no pueden formarse, entonces, quieren pero no pueden. Entonces es cuando entramos en trabajos con una precariedad extrema.

EE19. Profesional experta en empleo.

En la actualidad se siente frustrada (una de las mujeres que atienden) porque por una parte tiene una estabilidad y se siente cómoda en su lugar de trabajo, pero no siente que es su camino. Ahí es donde entro yo, para ayudarles a que encuentren su camino profesional, más allá de la subsistencia, más empoderada.

EE6. Profesional experta en empleo.

Las mujeres con cargas familiares (hijos/as o personas dependientes de ellas en origen y destino con los cuidados transnacionales) sienten más esta presión por trabajar, especialmente si son familias monomarentales. Se encuentran más movilizadas para encontrar un trabajo al sentir la presión de ser las únicas responsables de que la situación familiar mejore, con todos los efectos que tiene también esto para su salud mental. Incluso teniendo ya un trabajo, la necesidad económica y la precariedad a la que las exponen a veces es tan grande que buscan otras alternativas para poder mantenerse.

Las necesidades económicas las vulnerizan hasta el grado de tener que aceptar trabajos indignos, como se explica en el apartado destinado a las condiciones laborales, o tener que tolerar determinados actos de violencia sexual o discriminaciones en los trabajos. Es difícil poder salir de estos ciclos de precariedad, y a la larga, todas esas experiencias van minando la autoestima y salud mental de las mujeres. Se corre el riesgo de normalizar y legitimar estos comportamientos abusivos, hasta el punto de generar en las mujeres sentimientos de culpabilidad y vergüenza. Este sacrificio que asumen las mujeres migradas supervivientes de violencias machistas se impone como mandato moral, y se juega con las expectativas de poder salir en algún momento de la rueda de la precariedad y el abuso laboral.

3.2.3. El abandono profesional

La situación de necesidad económica que casi todas estas mujeres sufren derivada de sus experiencias de violencia transforma el hecho de trabajar en una urgencia. Esto repercute en el abandono de la proyección profesional, es decir, no hay tiempo para invertir en la formación, tan solo en la búsqueda de un empleo para sobrevivir. La ansiedad que genera la falta de ingresos, hace que muchas veces no puedan seguir o desestimar seguir con los planes de formación en áreas laborales como prelaborales.

Hay mujeres que acaban sintiendo cierta frustración al haber tenido que abandonar sus intereses y aspiraciones profesionales por pura subsistencia económica. Algunas expertas recalcan que es importante para su empleabilidad trabajar esta urgencia económica, pero combinado con el diseño de un proyecto vital con el que se identifiquen, que les ilusione y motive. Es decir, no abandonar la emergencia económica en la que se encuentran, pero seguir alimentando esa parte de aspiraciones profesionales que en un futuro les puede permitir un cambio de sector y una mejora laboral.

Se hace complicado cambiar el paradigma sobre lo que supone la formación o capacitación profesional en estos casos, dado que el tiempo de formación es percibido como “tiempo de espera” y no como “tiempo de inversión”. Tiempo que las mujeres ocupan de forma temporal hasta que se pueda obtener un trabajo, pero la prioridad siempre va a ser tener un trabajo para poder cobrar un salario. Es comprensible que esto ocurra cuando las necesidades básicas no están garantizadas, se piensa en el corto plazo. La realidad es que diseñar e invertir tiempo en su proyecto profesional sigue siendo un privilegio que las mujeres migradas con historias de violencia de género, sobre todo de familias monomarentales, no pueden permitirse.

En otros casos, cuando la mujer tiene trabajo pero sufre un episodio de violencia de género y por su seguridad pasa a vivir en una casa de acogida de emergencia, tiene que abandonar su trabajo y toda la vida que tenía antes. Debe dejar su trabajo, y los hijos/as deben abandonar también la escuela para empezar con un nuevo proceso judicial y terapéutico que suele paralizar su carrera profesional durante un tiempo.

A causa del delicado estado en el que queda su autoestima tras la violencia psicológica ejercida, algunas mujeres sienten que la profesionalización de su trabajo no les pertenece en tanto que no cuentan con las capacidades para poder desempeñarlo y ser reconocidas por ello. Así, abandonan sus aspiraciones profesionales, dejándolas en un último lugar y anteponiendo la supervivencia económica a través de trabajos indignos poco valorados.

Ven que no van a estar en una que no sea el servicio de limpieza y el de cuidado, eso por ahí, esa fórmula de cambiar, muchas veces les das el teléfono y te ofrecen el trabajo de tu vida... cuál te encantaría que fuera... de soñar, soñar... no saben contestar... bueno suelen decir, bueno yo sueño lo que sea, te estoy diciendo que sueñes. Que sueñes... les cuesta, les cuesta mucho aterrizar eso...

EE24. Profesional experta en acompañamiento psicosocial.

La prevalencia de la violencia económica tiene mayor impacto en las mujeres extranjeras que en las nacidas en España, un 21,7% frente al 10,5% (Ministerio de Igualdad, 2020, p. 61). Este tipo de violencia también contribuye al abandono profesional. O bien porque sus parejas no les ha permitido trabajar nunca desde la convivencia en el país de origen, o bien porque al llegar a España se ha agudizado este control e intimidación prohibiéndoles el trabajo fuera de la casa. El rol de la mujer sigue estando instaurado en la vida privada, en las labores hacia dentro de la familia, en el cuidado de los hijos/as, lo que dificulta su inserción laboral por encontrarse totalmente alejadas de los entornos de trabajo normalizados y remunerados.

Este cambio en la vida de las mujeres resulta más brusco en aquellas mujeres que antes de casarse, o de empezar la relación con el maltratador, trabajaban fuera de la casa en puestos cualificados y con responsabilidades. Y al casarse y tener hijos/as, toda su trayectoria pro-

fesional queda anulada y abandonada por asumir el rol de mujer cuidadora y encargada de las labores domésticas.

Ya no solo se trata de no permitir a las mujeres trabajar o continuar con sus profesiones de forma tan directa e imperativa, sino que a nivel psicológico se establece una manipulación de tal manera que la mujer empieza a considerar que todo ese proceso de búsqueda de empleo o buscar su lugar en el mercado de trabajo no merece la pena. Ni en tiempo de dedicación, ni en inversión económica como puede ser el hecho de homologar los títulos. La motivación va decayendo ante la exposición a estas violencias psicológicas, la autoestima empieza a estar dañada y estas aspiraciones profesionales ya no son un objetivo en sus vidas.

Sí, antes de casarme, trabajaba yo, bueno, en una empresa de... haciendo estudios de mercado (...) Tenía gente a mi cargo, tenía responsabilidades, y después estuve en el tiempo del matrimonio, en la situación de violencia, no pude trabajar fuera de casa, porque me decía que no, que, con los niños, que me quedara ahí y tal.

EE24. Mujer migrada que ha sufrido violencia de género.

Aun teniendo interés y fuerza para continuar con su trayectoria profesional que se llevaba en origen, son muchas y variadas las causas que impiden o dificultan trazar esta continuidad profesional. Las posibilidades de las regiones en la que muchas veces ellas caen (por las casas de acogida donde llegan) limitan las oportunidades laborales a determinados sectores. Pero también, si cuentan con estudios sin homologar o con experiencia laboral en origen, pero están en situación administrativa irregular, acaban por no poder acceder a determinados trabajos como los que venían realizando, sobre todo los cualificados.

Por otro lado, la falta de reconocimiento e incluso menosprecio por parte de las empresas, y de la sociedad en general, de su trayectoria laboral en el país de origen se articula como otro de los factores de empleabilidad que dificultan su inserción laboral, y por ende, este abandono profesional. No se toma en consideración los trabajos que hayan podido desempeñar en sus países, igual que tampoco se tiene en cuenta los estudios que puedan tener si no han podido homologarlos. Lo que las posiciona en un punto de partida inicial en relación a sus carreras profesionales desvinculadas de todas sus capacidades y competencias con las que contaban. Y, con ello, el impacto en la autoestima de las mujeres es muy fuerte, debido a que las anulan como profesionales, hasta el punto de ellas mismas asumir que todo lo aprendido y vivido en sus países no merece ser contado porque no tiene ningún valor en España.

Porque incluso hay mujeres que sienten que no quieren trabajar, porque en la orientación laboral sale que no quieren trabajar, por diversas cosas, porque no se encuentran bien y no te lo han podido decir porque entonces creen que les quitan una ayuda, porque salen aspectos emocionales y psicológicos que hacen que estén desbordadas y que hacen que no se sientan capaces de afrontar todo aquello que creen que les volverá a pasar.

EE19. Profesional experta en empleo.

3.3. Competencias profesionales y digitales

Las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral y la formación, es otro de los factores individuales que influyen en la empleabilidad de las mujeres migradas que han vivido episodios de violencia de género. No es posible establecer una tipología de perfiles concretos dado que son muy variados y dependen de las situaciones e intersecciones de cada mujer, de sus trayectorias y aspiraciones individuales y de su vida en su país de origen y en el de acogida. Algunas vienen a España con estudios, otras sin formación, otras siendo analfabetas, unas habiendo trabajado ya en sus países, otras sin ninguna experiencia laboral, etc. Es tan diverso como cada una de las mujeres que componen estos espacios.

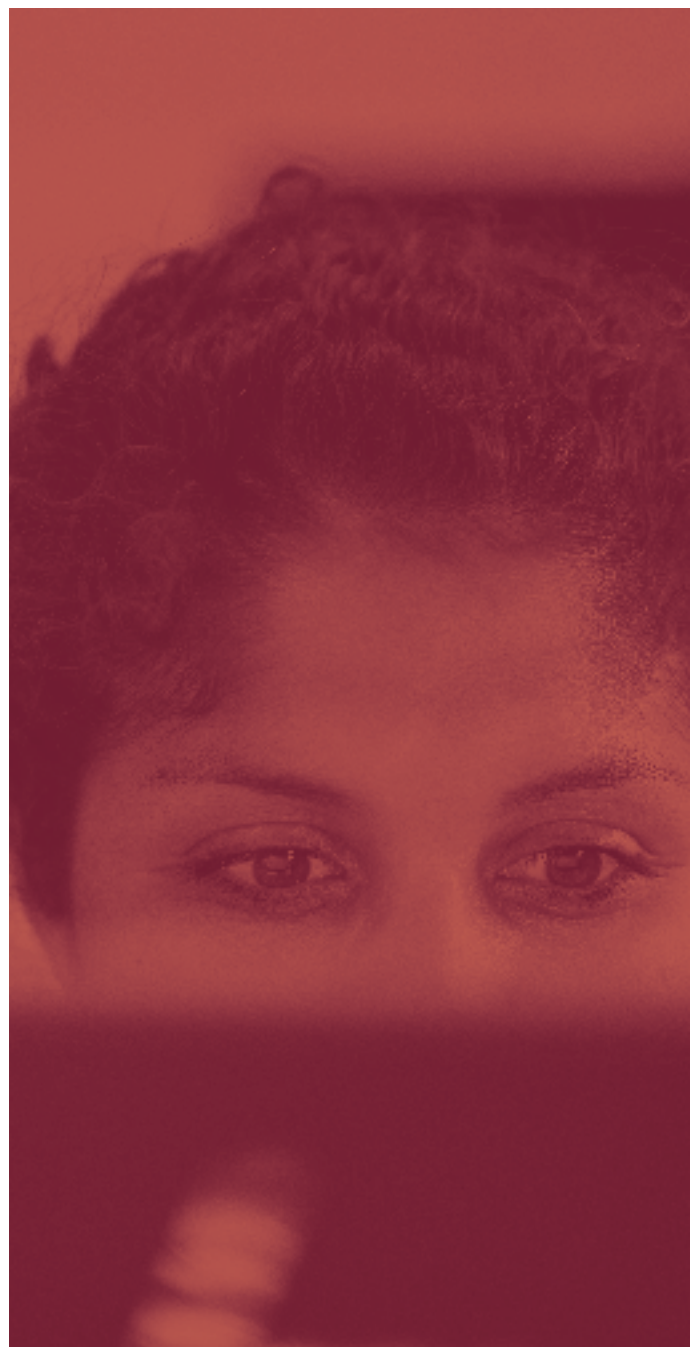
Los conocimientos derivados de su experiencia laboral, sus cualificaciones formativas o sus experiencias en el uso de las tecnologías suponen un valor determinante para la búsqueda y mantenimiento de un empleo. Todo el proceso de reconocimiento o capacitación que desarrollen en España las mujeres migrantes para esta mejora de sus competencias va a estar mediado por el impacto del estatus migratorio, el momento emocional en el que se encuentren y las responsabilidades familiares que tengan.

3.3.1. Experiencia laboral en origen y destino

En los casos de mujeres migradas que cuentan con una trayectoria profesional en sus países de origen, se observa una gran disparidad entre los tipos de trabajo que desempeñan en sus países y los que realizan en España. Los elementos que influyen en este desajuste entre ambas experiencias laborales son muy variados y responden a cuestiones sociales, personales y administrativas.

Hay una falta de reconocimiento por parte del mercado laboral de su trayectoria laboral en origen que alude; por una parte, a una interpretación racista y colonial al considerar que las competencias profesionales adquiridas por la experiencia laboral o por la formación en países latinoamericanos o africanos no cuentan con una equivalencia igualitaria a las adquiridas en Europa o países occidentales; y por otro lado, a las barreras legales-administrativas para la acreditación mediante la homologación de los títulos de dichas capacitaciones extranjeras o por estar en situación irregular.

Aquellas mujeres que disponen de alguna experiencia laboral en sus países de origen, encuentran muchas dificultades para continuar con sus trayectorias profesionales con cargos



parecidos a los ejercían o dentro del sector del que venían trabajando. La realidad es que estas mujeres sufren un “desclasamiento” profesional en tanto que rebajan la posición social que tenían en el mercado laboral en sus países de origen a escalas muy inferiores de categorías profesionales en España, incluso a ocupar puestos subalternos no cualificados.

Este fenómeno de descenso de su categoría laboral está tan enraizado en las mujeres extranjeras que forma parte de su proceso de inclusión laboral en España, es percibido como si se tratase de una primera fase que todas tienen que aceptar y superar por el hecho de ser migrantes. Al final, independientemente de su experiencia laboral previa, su puerta de entrada al mercado laboral formal o informal, suele realizarse en ciertos sectores específicos que cubren las mujeres migradas, como son el servicio doméstico y de cuidados (muy en particular para aquellas en situación irregular), el sector hotelero, el comercio, sector logístico en distribución y la hostelería.

Antes de estar regular los trabajos a los que accedí, obviamente sin contrato y de manera irregular, fueron de camarera y de limpieza de casas (...) En Cuba trabajé como asistente de producción en películas independientes y en vídeos de música.

M7. Mujer migrada que ha sufrido violencia de género.

Mujeres migrantes, que sobre todo el hueco de mercado es o de interna o externa (sector doméstico), pero trabajando haciéndolo todo digamos.

EE20. Profesional experta en empleo.

La motivación por encontrar un trabajo ligado a sus experiencias laborales en el país de origen es intermitente. Debido a que, aunque tengan esa esperanza por continuar con su proyecto profesional, se encuentran con demasiadas dificultades para poder retomar esos intereses profesionales. Lo que lleva a algunas mujeres migradas que han sufrido violencia machista a anular toda esta parte de su vida a nivel profesional y minusvalorar todas las competencias alcanzadas en sus países de origen. Acaban por no darle valor a estas experiencias laborales, por lo que desde las entidades se hace un esfuerzo por recuperar esta creencia en sus logros y aprendizajes e incorporarlo en sus candidaturas, como se explicará más adelante.

Por otro lado, lo que podría ser una alternativa para ellas en este proceso de reconfiguración de su perfil profesional como es el autoempleo, se convierte en una opción bastante inviable por la falta de recursos económicos, pero también porque precisa de cierta estabilidad familiar y emocional. Los riesgos que supone en España para las mujeres migrantes iniciar un proyecto de autoempleo son reconocidos por algunas de ellas, pero hay otras mujeres que no tienen la suficiente información para valorarlo. Suelen conocer que implica una inversión económica, pero quizá no que los endeudamientos también pueden conllevar riesgos para su estatus migratorio. El autoempleo en sus países de origen ha podido ser una fuente de ingresos para muchas mujeres; una vez en España, descubren que la idea de su

negocio o la manera de desarrollarlo en España no es válida, teniendo que capacitarse en otras áreas para la gestión. No obstante, gracias a muchos proyectos que apoyan iniciativas de autoempleo, muchas mujeres disponen de la capacidad y conocimientos para iniciar estas microempresas. En este marco, puede contemplarse como una salida profesional las cooperativas que se han ido formando dentro del sector doméstico y de cuidados.

Sí, yo también, pero tú sabes que el autoempleo también requiere de otras cosas, como de préstamos. Y para ese préstamo, de nacionalidad, un DNI, vaya, son otros...

M5. Mujer migrada que ha sufrido violencia de género.

*—¿Te pareció interesante esa salida? (emprendedora o autónoma)
—Sí, pero no lo vi viable, o sea, no sé, me implicaba mucha responsabilidad y mucha seguridad personal que no tenía, y no sé si la tengo ahora mismo, ¿sabes? No me veía.*

M10. Mujer migrada que ha sufrido violencia de género.

3.3.2. Cualificación profesional

El curso de la vida en origen y destino, el estatus migratorio y su situación administrativa, los cambios de residencia permanentes, las necesidades económicas que atraviesan en España, los roles de género, el impacto de todos los tipos de violencia de género sufridos, en definitiva, los diferentes problemas o situaciones a las que se enfrentan estas mujeres, afectan a sus procesos de cualificación o reconocimiento de sus competencias profesionales.

Por lo tanto, el contar o no con cierto nivel de cualificación depende para cada mujer de muchos factores e intersecciones. Entre las mujeres que han sido entrevistadas en este estudio, se han dado casos de mujeres con titulaciones superiores pero también otras con estudios básicos.

Cuando no se tiene formación en el país de origen, desde los dispositivos de acogida o los recursos de orientación laboral se intenta que pueda sacarse la equivalencia a la ESO, y más tarde optar a los certificados de profesionalidad (CP). Muchas mujeres víctimas de violencia de género tienen dificultades para acceder esta cualificación oficial (CP), por la falta de estudios anteriores, por eso se intenta garantizar unos mínimos que les permitan superar las pruebas del Servicio Público de Empleo (Fundación Mujeres, 2015, p. 21)

Muchas desean poder terminar los estudios o tener una formación básica para sentirse más seguras y poder avanzar en su desarrollo personal y profesional. Y aquellas mujeres no hispanohablantes, insisten en que necesitan urgentemente aprender español para poder trabajar aquí.

—¿Dónde le gustaría tener más apoyo para encontrar un trabajo?
—El idioma.

M3. Mujer migrada que ha sufrido violencia de género.

—¿Qué dificultades o problemas ves para encontrar un trabajo aquí en España?
—Para mí es un poco difícil porque no sé la lengua. Eso solo de la lengua y ya está.

M1. Mujer migrada que ha sufrido violencia de género.

*Tengo que hacer un esfuerzo por aprender, porque hay palabras que no entiendo y no sé cuál es el significado, pero tenemos a una profe maravillosa (de un certificado de profesionalidad), *** que ella nos explica todo lo que no entendemos, volver atrás otra vez.*

M13. Mujer migrada que ha sufrido violencia de género.

La barrera idiomática es otro de los hándicap con los que se encuentran algunas mujeres migradas que han sufrido violencia de género. Hay mujeres que tienen un desconocimiento total del idioma por ese aislamiento al que han estado sometidas desde su llegada a España. A través de la participación en cursos de capacitación profesional, se lleva a cabo este aprendizaje del idioma y de forma transversal con lecturas o exámenes, lo que resulta muy beneficioso para la mejora de su empleabilidad. Pero, para algunas mujeres con mayores dificultades idiomáticas, se detecta la necesidad de ofrecer cursos acelerados e intensivos de idiomas, con el fin de que las mujeres migradas que han sufrido violencia de género puedan acceder cuanto antes a las acciones formativas. En todos los trabajos es necesario tener unos conocimientos básicos de la lengua, para leer y escribir.



Una vez en España, incluso para las que sí que hayan podido acceder a una titulación media o superior, siguen enfrentándose a las barreras para ejercer como profesionales, muchas veces ligadas a la precariedad en la que se encuentran. Tienen la esperanza de en algún momento puedan retomar esa área en el que se habían formado o trabajado en sus países, pero son tantas las dificultades con las que se encuentran en España que se deja de lado ese proyecto y se acaba asumiendo que su lugar no está en estos sectores sino en otros como la limpieza, agricultura, la restauración o el empleo del hogar. Sectores que no exigen ningún nivel educativo, que reproducen los estereotipos de género y mantienen actividades en situaciones de precariedad (CARM, 2011, p. 21).

Hay realidades de muchas mujeres universitarias que sí con este perfil de... el hueco de mercado que hay es el empleo doméstico, el empleo de hogar.

EE20. Profesional experta en empleo.

Los problemas para hacer efectiva la homologación de las titulaciones extranjeras aparecen en todas las conversaciones con mujeres y con profesionales como una cuestión clave a resolver de cara a mejorar la inserción sociolaboral de estas mujeres y facilitar su salida de la precariedad laboral. Algunos de los motivos que dificultan este proceso de acreditación internacional son los siguientes: falta de información, costes elevados, burocratización y temas administrativos o el abandono profesional (Comunidad de Madrid, 2021, p. 78).

- **Falta de información.** Las mujeres no tienen suficiente información sobre los procedimientos de reconocimiento de la titulación extranjera, ni lo que deben hacer en origen ni cómo gestionarlo desde España.
- **Elevados costes.** La homologación de títulos tiene un coste económico que en las situaciones de precariedad económica en las que se mueven estas personas resultan inasumibles. Por ejemplo, los costes derivados de la traducción de los estudios es tan elevado que se hace inviable poder costearlo sin ninguna ayuda.
- **Burocratización.** A la espera de que se apruebe un nuevo decreto anunciado por el gobierno, el tiempo medio para la acreditación de títulos universitarios en España es de dos años. Es un proceso tedioso y largo, porque son muchos los documentos que se solicitan para acreditar estas titulaciones en España y, además, los tiempos para hacer cada trámite son muy lentos. Dependiendo de los acuerdos que se tengan con cada país, este proceso puede ser más ágil o más tedioso, incluso puede no haber acuerdos entre países que permitan la equivalencia entre estudios.
- **Redes transnacionales.** Se necesita contar con apoyos en el país de origen para recopilar la documentación que se solicita. Muchas mujeres no tienen posibilidad de legalizar sus títulos o traer toda su documentación. Dependiendo de las circunstancias de su salida y de sus trayectos migratorios y de las redes que tengan en el país de residencia y su situación económica, se pueden iniciar estos trámites.
- **Abandono profesional.** A las anteriores barreras, se le añade la urgencia por trabajar de las mujeres y el racismo institucional y del mercado laboral que minusvalora la formación adquirida en los países de origen. Así, las mujeres consideran una pérdida de tiempo y dinero empezar con los trámites de homologación al no ver en

la práctica que esto traiga un cambio sustancial en sus vidas o las de sus allegadas. Genera entre las propias mujeres migradas supervivientes de violencias machistas cierta frustración y apatía al considerar que todo lo hecho allí no ha valido para nada. Es común escuchar la frase de “hay que empezar de cero”.

Es un hándicap enorme, porque muchas veces ni económicamente me lo puedo permitir, y luego no existe una facilidad para poder homologar esos títulos, entonces existe un desajuste, lo que hablábamos antes, entre: “Yo vengo de mi país que trabajé de economista, con mi título de economista y aquí me encuentro con que no tengo una titulación homologada, que parto de cero”.

EE11. Profesional experta en empleo.

A pesar de ser uno de los temas que desde hace años más recalcan desde las organizaciones de migrantes para la mejora de su inserción laboral, todavía siguen sin crearse vías para agilizar estos procesos de reconocimiento. Casi la mayoría de las mujeres con estudios en su país de origen acaban abandonando su tramitación.

Y desde las entidades sociales tampoco pueden ofrecer un apoyo en este tema. Por un lado, porque los programas no cuentan con presupuesto para asumir los costes de estos procesos. En casos muy concretos, cuando su empleabilidad depende mayoritariamente de la homologación, se buscan alternativas para usar partidas no específicas que puedan justificar para este fin. Por otro lado, al ser un procedimiento tan largo no pueden garantizar un seguimiento de los casos y acaban haciendo derivaciones que dificultan la continuidad del proceso.

Esta ausencia de medidas para facilitar la homologación se traduce en un abandono del proyecto vital-profesional, pérdida de interés, “suelo pegajoso” y “techo de cristal”. Después de todo este esfuerzo, la homologación solo ofrece un camino laboral posible, pero no asegura el futuro laboral. Y las acciones formativas mejoran su empleabilidad, pero no es la única habilidad necesaria para su inserción.

3.3.3. Competencias digitales y tecnológicas

La brecha digital en la población migrante suele ser más elevada que en la población autóctona, esto se debe principalmente a que las situaciones socioeconómicas no son tan favorables en España, limitando de este modo el acceso a determinados dispositivos como los ordenadores o el hecho de contar con un Internet de calidad en los hogares (Accem, 2018, 2019, 2020). Así, se observa que las brechas digitales que más afectan a estas mujeres migradas suelen estar centradas en el acceso y uso de los ordenadores, y no tanto en el de los dispositivos móviles.

A esto se le suma la incipiente brecha de género en el ámbito tecnológico, el papel que ejercen las violencias machistas sobre el control en el uso de la tecnologías por parte de las mujeres, la edad o el idioma. Tal como relatan las profesionales, el trabajo con las mujeres migradas en este sentido ha sido todo un reto, ya que las brechas digitales están más presentes que en otros colectivos.

La pandemia ha puesto de manifiesto la necesidad de adquirir competencias digitales para mejorar la inserción laboral, y el confinamiento ha permitido detectar este déficit en materia de competencias tecnológicas en las mujeres migradas que acompañaban (AIETI y Red Latinas, 2020b, p. 19). Por lo que, las entidades se han tenido que adaptar a estas circunstancias, y reestructurar algunos itinerarios para ofrecer más talleres de competencias digitales al considerarlo una cuestión central en la que deben de apoyar de inmediato. Ya no solo para que puedan continuar con sus itinerarios de inserción, sino como herramientas para su empoderamiento.

Así, gracias al confinamiento, se han ido mejorando estas competencias por la necesidad de continuar con las formaciones o talleres que estaban teniendo de forma online. Esto las ha obligado a familiarizarse con estas herramientas (plataformas online) y con las nuevas formas de comunicación (videollamadas), que de otra manera no hubieran invertido el tiempo en aprender. Sin embargo, todavía sigue siendo un gran reto, ya que pueden desconocer el lenguaje y códigos que se usan para describir algunas de las funcionalidades en el uso del ordenador.

Sí que noto mucho a la hora de mandarte un email, que el email está mejor estructurado ¿no? Que a veces el cuerpo del mensaje estaba en el asunto y cosas así, bueno, que sí que está mucho más (aprendizajes por el confinamiento). Ellas con el móvil se manejan súper bien, a no ser que sean mayores, pero normalmente con el móvil se maneja súper bien, a la hora de hacer videollamadas, o de entrar en un mensaje, y esto. Pero bueno, cuando ya es ordenador, ya es otra historia.

EE25. Profesional experta en empleo.

La autopercepción que tienen las mujeres sobre sus competencias tecnológicas y digitales se ajustan a estas valoraciones de las personas profesionales, al considerar que no cuentan con las suficientes competencias que el mercado laboral demanda. Hay mucha disparidad entre diferentes mujeres, algunas de ellas sí utilizan Internet para buscar trabajo o una vivienda y otras tienen mayores dificultades para integrar el uso de las tecnologías en la búsqueda de empleo. No obstante, es compartido la idea de que necesitan reforzar algunos de estos aprendizajes. Conocen sus carencias en el mundo laboral, reconocen que es algo que tienen que aprender aunque sea unas nociones básicas para encontrar un trabajo, y desean formarse en ello.



Un aspecto también a tener en cuenta a la hora de reducir la brecha de uso y aprovechamiento de las tecnologías, es facilitar información acerca de la ciberseguridad. Su participación digital depende también de la percepción de seguridad que tengan sobre sus acciones en los entornos digitales, es decir, necesitan estar seguras, o conocer los pasos para poder navegar de manera segura, fuera de las agresiones machistas. Es por ello que las competencias digitales se vislumbran también mediadas por la violencia, y que se requieren conocimientos de seguridad en el mundo online para poder participar activamente en él.

Hija, lo llevo fatal (competencias tecnológicas). Y nos ha dicho (la profesora) que tenemos que aprender un poquito de esto, porque hoy en día en las residencias ¿no? Ya digitalizan todo, entonces hay que aprender un poquito de todo para poder hacer esas cosas, porque si vamos a una residencia sin papel para poder rellenar los datos del usuario con el que nos toque aquel día, o con el que nos manden entonces, ¿qué hacemos? Al ordenador vamos a ir, pero no sé cómo me voy a apañar, entonces, creo que también es importante aprenderlo.

M13. Mujer migrada que ha sufrido violencia de género.

Con todo, las brechas digitales afectan a la empleabilidad de las mujeres migradas que sufren o han sufrido violencia de género en tanto que limita las posibilidades de búsqueda de empleo y acceso al mercado laboral. Apropiarse de las tecnologías es parte del empoderamiento, permite ser un poco más autónoma en los procesos de inserción sociolaboral.

3.4. Competencias transversales y habilidades personales

Aquellas competencias o habilidades que no son específicas de un perfil profesional o actividad económica se denominan transversales o genéricas. Al margen de la cualificación que se pueda obtener, existen otras capacidades personales, comunicativas y relacionadas con el empleo que pueden favorecer la inserción laboral.

Estos “factores individuales” (Linares, Córdoba y Zacarés, 2012, pp. 85-87) integran a las habilidades y competencias personales como la iniciativa o la búsqueda de empleo, las habilidades sociales como la comunicación interpersonal o la gestión de los conflictos, y los atributos personales como la autoestima o la tolerancia a la frustración.

El lugar de trabajo también es un espacio de interacciones sociales en el que se pueden reproducir violencias, aparecer conflictos o retos que requieren de ciertas aptitudes personales. Ante el estado emocional tan delicado de las mujeres, es importante reforzar todas estas habilidades como se verá en el capítulo de recursos.

3.4.1. Búsqueda de empleo

Siendo conscientes de las dificultades que enfrentan las mujeres extranjeras con experiencias de violencia de género para encontrar un trabajo digno y las negativas que reciben

y abusos que hay en el mercado laboral, se hace necesario resaltar algunas habilidades personales que pueden hacer que la búsqueda de empleo en estos casos de vulnerabilidad sea más efectiva. Como la motivación para la búsqueda, la resiliencia y fortaleza, la creación de redes de apoyo, la gestión de la frustración y la capacidad de adaptación. Todas ellas interrelacionadas entre sí.

- **Redes de apoyo.** Contar con redes sociales de todo tipo es un aspecto esencial para desenvolverse en los entornos laborales, pero también para reforzar otras cualidades personales como las que surgen del mantenimiento del bienestar emocional.

Se observa que el conocimiento de las mujeres sobre cómo poner en marcha esta búsqueda de empleo en España es muy escaso. Hay una falta de información que dificulta el poder reconocer los recursos, canales de apoyo o procedimientos que existen para dar soporte desde las administraciones públicas o entidades sociales en estas actividades de inserción sociolaboral para mujeres.

A veces, las estrategias para acceder a un trabajo de estas mujeres se limitan solo a contactos estrechos que puedan tener, que en el caso de las mujeres migradas supervivientes de violencia de género son pocos (Comunidad de Madrid, 2021, pp. 77-78). No disponen de una red social propia y estable en la sociedad de acogida, pero aún así aprovechan las redes que se tienen para hacer o ser recomendadas en los trabajos. De hecho, la mayoría de las mujeres entrevistadas consiguieron sus trabajos gracias a la mediación de terceras personas, ya fueran amigas o conocidas, asociaciones u organismos públicos que intervinieron en estos procesos.

Siempre fue a través de conocidos la búsqueda de empleo, nunca tuve acceso a ninguna plataforma de ayuda de búsqueda de empleo para personas migrantes ni nada, siempre fue a través de conocidos. De modo que fue bastante complicado e inestable.

M7. Mujer migrada que ha sufrido violencia de género.

- **Adaptación.** Se considera muy positivo en la búsqueda de empleo tener esta capacidad para adaptarse a las situaciones. Siendo conscientes de que su realidad es muy flexible y se encuentra atravesada por cantidad de barreras que deben ir sobrellevando, ser una persona que integre los cambios que le van viniendo sin perder su objetivo es muy valorado por las profesionales que las acompañan. Pero también las propias mujeres lo reflejan, como se explicaba antes con el caso del aprendizaje de las tecnologías e Internet como forma de adaptarse a estas nuevas circunstancias tras la pandemia.
- **Resiliencia y fortaleza.** En ocasiones por pura supervivencia, otras por decisión propia y otras de forma inconsciente, lo cierto es que estas aptitudes personales destacan significativamente en las mujeres extranjeras que han pasado por experiencias de violencia de género. Los procesos vividos han sido tan estresantes que han desarrollado las habilidades necesarias para sobreponerse a ellos y sacar la fuerza necesaria para seguir adelante. Esta capacidad de resiliencia ante situaciones adversas y persistencia es muy positiva en términos de empleabilidad, ante la incertidumbre que ofrece actualmente el mercado laboral.

Sin embargo, muchas de ellas se encuentran tan dañadas emocionalmente que les cuesta reconocerse de esta forma, identificar sus fortalezas debido al impacto que han supuesto las violencias sufridas.

Además, el ritmo diario que llevan no da margen para reflexionar sobre las fortalezas que se tienen, a menos que se pueda dedicar este tiempo en los programas de orientación laboral. Porque estos esfuerzos por reconocer las competencias transversales están muy ligados al trabajo de empoderamiento y mejora de la autoestima. No hay forma de “acreditar” las habilidades personales y sociales, se trata de un trabajo de desarrollo personal constante de autoconocimiento.

Era una fuerza, un “yo voy a salir adelante”, se cansan, doblan las rodillas y siguen, y otro golpe y siguen, y siguen, y siguen. Entonces, eso es un valor, vamos, incalculable.

EE21. Profesional y activista por los derechos de las mujeres migradas.

- **Tolerancia a la frustración.** Casi intrínseco a las anteriores aparece la resistencia a la frustración. Tras pasar por procesos muy duros de idas y venidas, caídas y subidas, negativas y discriminaciones, continúan buscando alternativas que les lleve a su autonomía. El proceso de búsqueda de empleo puede llegar a ser muy frustrante (la tasa de paro en España es muy elevada y hay pocas ofertas laborales). Es una carrera sin fondo, miran al futuro con esperanza e intentan hacer todos los pasos recomendados o “lo que se debería hacer” para no caer en la desesperanza. Pero no siempre se consigue, y ven cómo aplicar todas estas técnicas y participar en los talleres de empleo no se traduce en contrataciones laborales. El desajuste entre las expectativas que puedan tener sobre su empleabilidad y la realidad puede desembocar en la desesperación.



- **Motivación.** Mantener la motivación hacia la búsqueda se hace una tarea complicada para estas mujeres. Se encuentran inmersas en procesos de recuperación largos, con un gran desgaste emocional y dificultades de todo tipo que revierten en altibajos, por lo que la motivación a veces está pendiendo de un hilo. Contar con las herramientas anteriores va a despertar en ellas también la motivación en la búsqueda de empleo, y muy especialmente combinarlo con el refuerzo de la autoestima y la confianza para no perder la esperanza en todo este proceso.

3.4.2. Autoestima, confianza y miedos

La autoestima de las mujeres migradas supervivientes puede estar muy dañada por todos los episodios de violencia ligados a temas raciales, de género, de pobreza, legales, etc. Las consecuencias que tienen las historias de violencias continuadas en la salud mental son muy persistentes y porosas, por lo que este trabajo por recuperar la autoestima traspasa al ámbito laboral también. Reforzar la autoestima se postula como paso previo al acceso a un empleo, pero también como un aspecto que se puede ir recuperando gracias al desempeño de un trabajo, así lo valoran las propias mujeres supervivientes (Fundación Adecco, 2020, p. 11).

Incluso les dificulta el mantenimiento del puesto de trabajo. Si una exigencia enorme, y también cuando has estado tan anulada, esa falta de autoestima, eso se extrapola a cada plano de tu vida, y las relaciones con compañeros y compañeras se complican porque a lo mejor no tienes las herramientas, y una inteligencia emocional no muy desarrollada, y el rol que tú has adquirido o en el que te han educado, y te han enseñado a quedarte ahí, lo trasladas al trabajo, los miedos, las inseguridades.

GD2-8. Profesional experta en empleo.

En esta línea, la culpa es un sentimiento muy arraigado en las mujeres que sufren o han sufrido violencia de género, al considerar que ellas son las culpables de todo lo que les ha pasado. Algunas mujeres migradas pueden tener más dificultades para salir del ciclo de la violencia y avanzar en sus procesos de recuperación por su indefensión y dependencia en todos los sentidos del maltratador, así como por la invisibilización y normalización de estas violencias por cuestiones culturales (Donoso-Vázquez y Venceslao, 2013, pp. 5-6). Es fundamental entender esta idea para trabajar la confianza y autoestima con ellas, de cara a repartir responsabilidades de una forma más estructural. Es decir, comprender que existe un sistema patriarcal que perpetúa esta violencia, al igual que el racismo no lo provocan las personas extranjeras. De aquí que en algunos talleres se trabaje el empoderamiento a través de la crítica a los roles de género y al sistema patriarcal.

Algunas mujeres son muy conscientes de estos daños emocionales y de cómo les afectan a la hora de enfrentarse a la búsqueda de empleo. Por ello, demandan un apoyo psicológico continuado que también aborde toda esta cuestión laboral. Cuando se ha vivido tiempo escuchando que no se vale para nada, estas afirmaciones se extrapolan al ámbito del empleo al llegar a creer que no sirven para desempeñar ningún tipo de trabajo, o solo aquellos trabajos invisibilizados, desperdiciados y estigmatizados. "Se ven así mismas desde la óptica del fracaso. Bucle existencial negativo, que les impide avanzar. Esto les hace tener un posicionamiento sociolaboral desventajoso y discriminatorio" (Rubio, 2006, p. 7). Acaban

por visualizarse solo en estos empleos no cualificados y minusvalorados, como la limpieza, los cuidados o el campo. También porque el mercado laboral las excluye de otros sectores reproductivos por el hecho de ser mujeres y ser extranjeras, relegándolas a los trabajos más precarios y subalternos.

Claro, pero es que era como en mi mente, cuando yo vivía con el novio nada más, como si no pudiera hacer más cosas ¿sabes? Porque yo escuchaba "No te enteras, no vales, no sirves para nada". Pues a limpiar (...) Después del matrimonio tenía mucho más mermada la seguridad. Y como mucha desconfianza de mí, de hecho, hasta físicamente lo noto, que de pronto me hago chiquita, como que me encojo de hombros, lo noto enseguida.

M10. Mujer migrada que ha sufrido violencia de género.

En otras palabras, la autopercepción de una misma negativa y distorsionada (Rubio, 2006, pp. 6-7) se articula en base a este rechazo y exclusión social. Pensarse a sí misma poniendo foco en sus propios intereses, gustos, aspiraciones laborales, cualidades personales o verse como merecedoras de tener un trabajo se convierte en un gran reto. La mujer en este caso queda totalmente anulada y esto repercute también en la pertenencia de su identidad profesional. Como refleja el testimonio de una de las mujeres, al decir que nunca nadie le había preguntado qué era lo que le gustaba, sus experiencias laborales habían estado ligadas a una situación de necesidad sin permitirse un margen para valorar sobre su proyecto vital y profesional.

O sea es que lo que pasa es que yo antes allí hice, siendo sincera, lo he hecho por la necesidad (trabajos en el país de origen, relacionados con att. cliente que no le gustaban). Era la necesidad claro que como te digo yo no era consciente de todo lo que yo he vivido. Y ahora claro como que quiero muy aparte de eso. Y aún tengo recuerdo de la primera vez alguien me dijo "pero, ¿qué te gusta a ti?". Yo nunca me había puesto a pensar en eso, "¿pero que me gusta a mí?"

M12. Mujer migrada que ha sufrido violencia de género.

Hay muchas dificultades para reconocer, aceptar y valorar sus propias fortalezas y habilidades personales/sociales y profesionales. La autopercepción de sí mismas en este sentido es muy negativa, a pesar de haberse demostrado tantas veces estas capacidades para desenvolverse en situaciones complejas. Se precisa de tiempo para poner en valor sus habilidades tras el vaciado de valor de todo lo que la mujer hace o ha hecho durante su vida personal y laboral. Y romper este silencio para explorar aquellas fortalezas de una misma requiere de mucha inversión de tiempo y recursos. "Las víctimas de violencia de género cuando disponen de recursos económicos y apoyo sociolaboral fortalecen su autonomía, identidad, autoconcepto de competencia y autoestima" (Gobierno del Principado de Asturias, 2015, p. 21).

En el reconocimiento de sus logros y fortalezas juega un papel fundamental sus experiencias ligadas al proceso migratorio. El superarse día a día, la resiliencia, la adaptación, la valentía y la persistencia son aptitudes que tienen y que son de gran valor en los entornos laborales, pero no acaban de identificarse con ellas como parte de su personalidad.



Miedo a la masculinidad violenta

Es bastante común en las mujeres que han sufrido violencia de género y se encuentran todavía en procesos de reparación, sentir incomodidad, bloqueo y angustia cuando tienen que enfrentarse a un proceso de búsqueda de empleo donde predomina la figura del hombre. Son varias las mujeres entrevistadas para este estudio que reconocen sentir miedo y ansiedad cuando tienen que mantener una relación de jerarquía con hombres, por ejemplo, al asistir a una entrevista de trabajo y exponerse a su valoración.

A raíz de todos los episodios de violencia machista que han vivido y los efectos traumáticos que esto ha tenido en su persona, en su imaginario social se asocia a los hombres con esta representación de la masculinidad hegemónica violenta. A pesar de que no todos ellos respondan a estos estereotipos, el miedo que sienten algunas mujeres supervivientes hacia los agresores es tan fuerte que esto les bloquea para mantener cualquier tipo de contacto con los hombres. Este malestar se acentúa cuando estos hombres reproducen en cierta medida el rol masculino violento a través de la apatía, la soberbia, la superioridad, la rudeza o falta de cercanía durante los procesos de selección de personal. En estas situaciones ellas se sienten incómodas y desprotegidas.

En cuanto gritaba un alumno (ella trabajaba como profesora) o se alteraba un poco, pues era como no sé, como que intentaba, yo misma pensaba no es personal, no es para mí eso, pero que la gente se altere me ponía súper nerviosa.

M10. Mujer migrada que ha sufrido violencia de género.

Los traumas de las mujeres que han sufrido violencia machista están presentes en su vida cotidiana, hay momentos en los que se desestabilizan o empiezan a sentir miedo y ansiedad, por ejemplo, con estos hechos: levantar el tono de voz, tratar con personas que se hayan enfadado, la antipatía o los gritos.

Si estas mismas situaciones les ocurriese con una mujer, no saldría a la luz con tanta intensidad estos sentimientos de indefensión. Se trata de una estrategia de afrontamiento interno para evitar revivir nuevos episodios de violencia con los hombres, o sea, una forma de protegerse ante lo que perciben como peligroso.

Este miedo a la masculinidad violenta también se extrapola a la asistencia a la terapia, cuando es un psicólogo en vez de una psicóloga quien les acompaña en este proceso de recuperación. No se encuentran con la fuerza de compartir todas las violencias sufridas a un hombre, especialmente aquellas mujeres que han sufrido violencia machista desde niñas. Lo tienen muy interiorizado y les produce pánico asistir a estas citas, por lo que acaban dejando de lado su recuperación psicológica.

*—Yo por ejemplo, cuando me hacen una entrevista digo bueno voy, yo creo que voy segura, pero llega el momento de la entrevista, y yo por ejemplo, soy una persona que en cualquier momento me pongo a llorar, me pongo muy nerviosa. Por ejemplo, si tengo una entrevista y es una persona que es del sexo masculino, y a lo mejor es un hombre el que te hace la entrevista, claro, tiene una forma de ser, su forma de ser que es así cortante, o yo me siento...
—¿Incómoda, a lo mejor?
—Sí, es un chico y ya me empiezan los nervios, me empiezan... Entonces, yo creo que esas cosas han influido mucho porque es que se nota, además luego empiezo a llorar (...) Por ejemplo, si me ponían un psicólogo hombre, yo aceptaba la cita pero luego no iba. No iba porque luego decía es que si lo que yo quiero es hablar y contar todo ¿cómo le voy a contar todo a un hombre?*

M11. Mujer migrada que ha sufrido violencia de género.

3.4.3. Desconocimiento sobre el mercado laboral

El aprendizaje cultural que se inicia cuando se llega al país de destino también comprende aquellas competencias vinculadas con el funcionamiento del mercado laboral. Muchas mujeres extranjeras supervivientes están o han estado muy alejadas de los entornos laborales a causa de la intersección de la violencia económica y psicológica sufrida con el origen étnico o racial, edad, género, nivel educativo, clase social...y por ello, pueden desconocer todas estas herramientas para desenvolverse en la búsqueda de un trabajo en España.

En otras palabras, deben empezar a adquirir conocimientos sobre cómo moverse en España para encontrar un trabajo, qué hábitos y costumbres se tienen en los trabajos, qué comportamientos son los adecuados y socialmente aceptables en estos espacios de trabajo, cuáles son las rutinas y horarios laborales, qué plataformas son las usadas, cómo seleccionar las empresas que se ajusten a tu sector, qué cuestiones son las más valoradas por las personas

empleadoras, cuáles son los derechos de la trabajadora, etc. Son competencias que normalmente son adquiridas con la práctica y experiencia laboral, pero que en los programas de inserción laboral también se trabajan.

Muchas no han trabajado porque la pareja no les ha dejado trabajar aquí. Por lo tanto, no tienen experiencia laboral, no conocen el mundo laboral. Están absolutamente desubicadas, y se encuentran que tienen que buscar trabajo o que quieren buscar trabajo y realmente es muy difícil porque no hay una base desde la que empezar. Y algunas que tampoco han trabajado en su país de origen y si no han trabajado desde la nada, pues es realmente muy difícil.

GD1-3. Profesional experta en empleo.

La falta de esta cultura laboral viene dada por diversos motivos, sin embargo, en el caso de las mujeres migradas con historias de violencia machista hay varios elementos a tener en cuenta por su especificidad.

- **El abandono profesional por la prohibición de trabajar de sus exparejas.** Son muchos años desvinculadas del mercado laboral (a veces heredado de la situación en sus países de origen), así que han perdido los hábitos, las rutinas, las responsabilidades y la constancia de trabajar en una entidad o empresa.
- **Dependencia de sus redes.** Para quienes obtenían trabajo o estaban inmersas en el mercado laboral gracias a sus redes sociales, apoyos de amigas o familiares; una vez que estas redes desaparecen o no pueden ofrecer salidas profesionales, ellas quedan desahuciadas sin herramientas para emprender un nuevo rumbo laboral. Igual ocurre con las ayudas económicas que perciben que no son compatibles con la entrada y salida del mercado laboral, esto dificulta la adquisición de experiencia.
- **Precariedad laboral.** Estar inmersas en una rueda de trabajos indignos produce una percepción muy sesgada y reducida sobre el sistema laboral español. Por ejemplo, se desconocen los derechos laborales o los medios y canales para acceder a trabajos normalizados fuera de la economía sumergida (que es el nicho de mercado al que ellas suelen accederé ellas).

3.5. El reto de la conciliación

La conciliación de la vida personal y la vida profesional es el mayor reto que tienen las mujeres migradas que sufren o han sufrido violencia de género y que son las responsables del cuidado de los/as hijos/as. Si son familias monomarentales con niños/as menores de edad, el acceso al mercado se complica aún más por no tener otro apoyo que asuma parte de los cuidados. Fundación Mujeres (2015) deja constancia de la sobrerrepresentación de mujeres víctimas de violencia de género con hijos/as a su cargo que participan en los programas de orientación laboral con sus propios datos. El 80% de las participantes tienen hijos/as con una media de 7 años de edad, y de ellas el 66% no cuenta con apoyos familiares para el

cuidado, para la economía familiar o en el aspecto psicológico (Fundación Mujeres, 2015, p. 10). Facilitar la conciliación es importante para que puedan encontrar un trabajo, pero también para que puedan formarse o aprender el idioma.

Porque yo no estaba como te repito, yo pensé en verano, porque donde hay más trabajo yo quiero estar al 100% (...) Entonces, también ha sido más difícil. Más con dos niños, ver el horario, ver ahora, con esto de las vacaciones, yo ya era a full ponerme a trabajar, ponerme a buscar de lo que sea, pero con esto de mi niño que no está en plan de que sacara los cursos me ha complicado un poco más todavía de lo que yo tenía en mi situación.

M14. Mujer migrada que ha sufrido violencia de género.

El trabajo reproductivo se refiere al cuidado del hogar y de la familia no remunerado (Carrasquer, et al., 1998, p. 96), abarca desde la crianza hasta las labores domésticas, el mantenimiento de la salud física, emocional, el cuidado de la alimentación, apoyo en las tareas educativas, entre otras muchas actividades. Las mujeres seguimos asumiendo el rol de cuidadoras para sostener la vida, numerosos estudios nacionales e internacionales demuestran que dedicamos mucho más tiempo que los hombres a las tareas del hogar (Farré González, 2020 citado en ESADE, 2020, p. 7; Boston Consulting Group, 2021, citado en OEA y CIM, 2020, p. 20). En concreto, las mujeres invertimos 2 horas y media más al día que ellos en estas actividades (Solanas, 2020, p. 3). Da igual que las mujeres vivan con el agresor, o que ya no vivan con él, porque en ambos casos son ellas las que se encargan de estos cuidados en España, pero también de los cuidados afectivos transnacionales. Atender para sostener la vida lleva mucho tiempo, tiempo que estas mujeres dedican diariamente y que no emplean en un trabajo productivo remunerado. Compaginar estos cuidados con un trabajo implica optar solo a empleos ajustados a unos horarios que se adapten al tiempo que ellas pueden estar más libres. Y a la larga, no poder trabajar de forma remunerada o que sean pocas horas al día, perpetúa la dependencia económica del maltratador.

Es que claro, cuando te plantean su disponibilidad y te dicen que pueden de 10 a 1, pues ¿qué empleo hay de 10 a 1?

EE23. Profesional experta en empleo.

Es cierto que hay algunas diferencias cuando no se está conviviendo con el agresor. En función del tipo de hogar, puede recibir unos u otros apoyos para asumir estas responsabilidades, pero siempre acaba siendo mediado por las entidades sociales. Por un lado, cuando viven en casas de acogida la conciliación suele ser más fácil en la medida en que en la casa siempre hay alguna educadora que puede hacerse cargo del cuidado, o las mismas compañeras mujeres víctimas que conviven con ellas se responsabilizan cuando las otras lo necesiten, y viceversa. Por otro lado, si en familias monomarentales que alquilan un hogar por su cuenta y viven en pisos o habitaciones compartidas, es más complicado conciliar porque no tienen a nadie en la casa que pueda apoyarlas con sus hijos/as.

Así, los costes económicos que puede llegar a suponer para las mujeres el poder conciliar si no se cuenta con estos apoyos de carácter altruista son muy elevados. A efectos prácticos, actualmente solo se vislumbran dos alternativas para permitir la conciliación en España:

- 1. Asumir el coste económico.** Según está diseñado el mercado laboral, conciliar para ellas no es un derecho sino un gasto, es decir, se asume que una parte de su salario va a estar destinada al cuidado de sus hijos/as. Aunque resulte paradójico, insertarse laboralmente agudiza aún más la situación de pobreza al tener que asumir estos costes teniendo unas condiciones laborales de partida ya muy precarias.

En otros casos, al no tener recursos económicos suficientes para pagar las escuelas infantiles o a personas que puedan cuidar de los niños o niñas mientras ellas trabajan, algunas mujeres han decidido abandonar sus trabajos para poder cuidar de los hijos/as. Es una decisión no voluntaria, sino forzada que han tenido que tomar. Y ante las medidas de confinamiento, las mujeres monomarentales con trabajo tuvieron que dejar sus trabajos para estar con sus hijos/as en las casas.

Una chica que trabajaba de nueve de la mañana a once de la noche, le pagaban veinticinco euros y ella tenía que pagar diez por el cuidado de su hija. Entonces al final, no veía a su hija, porque cuando llegaba a casa estaba durmiendo, y ganaba quince euros. Con lo que ganaba tenía 3 euros menos que cuando cobraba la RAI. Y yo no me quiero ni imaginar las condiciones de ese sitio.

EE10. Profesional experta en acompañamiento psicosocial.

- 2. Recurrir a la sororidad.** La conciliación tiene nombre de amiga, de abuela, de compañera o de hermana. Ante la falta de compromiso político, en España el poder compatibilizar siempre se ha basado en la presencia y apoyo de la familia o a tener un buen soporte económico, pero para las mujeres migradas que no disponen de una red familiar estable y disponible se hace imposible.

Una vez que empiezan a asistir a talleres grupales o cursos con otras mujeres, se amplían sus redes y con ello sus posibilidades de conciliar y trabajar. Se forman pequeños círculos de apoyo con las mismas compañeras de recursos o programas como respuesta a la falta de soporte institucional.

El apoyo mutuo entre iguales, les permite a muchas de ellas aceptar los trabajos y conciliar al repartir los cuidados entre todas. Incluso, si una mujer encuentra trabajo puede llegar a pagar o contratar a una de sus compañeras que está en situación de desempleo para cuidar de sus hijos/as mientras ella trabaja. Y así, ambas acaban teniendo algo de ingresos.

Tratamos de potenciar el apoyo mutuo, es decir, si una encuentra empleo que la otra se haga cargo de los niños. No es una solución, pero de momento son pequeños parches que vamos poniendo.

GD1-2. Profesional experta en empleo.

No obstante, esta no es la realidad de todas las mujeres extranjeras que sufren violencia, sobre todo en las fases iniciales de empezar con sus procesos para salir de la violencia. Antes de poder llegar a estos recursos o programas de orientación laboral, las redes sociales con las que contaban solían ser muy limitadas porque el tener tiempo para asistir a talleres y compartir estos espacios con otras mujeres no era muy habitual por el ciclo de supervivencia económica y personal en el que se encontraban. Además, el apoyo entre iguales es muy limitado por encontrarse todas ellas en situaciones de vulnerabilidad parecidas.

En definitiva, no hay un sistema que sostenga la conciliación, solo las redes de apoyo informales son las que sostienen estas situaciones. En este punto emerge el concepto “parche” como una forma de reflejar y reivindicar desde las entidades sociales que hacen el acompañamiento este vacío asistencial para permitir la conciliación de la vida laboral y personal.

En el caso de las inmigrantes es bien complicado porque no tienen familia acá, muchas se han venido con sus hijos y sus hijas y están solas con ellos, y a veces eso hace que precisamente la mujer no pueda cortar con la relación, porque es que están solas, entonces muchas veces no pueden trabajar, tienen una dependencia económica bastante seria, pero también está que cuando están trabajando, los horarios de trabajo nunca coinciden con los horarios del colegio, realmente parte de la conciliación laboral y familiar no, en la realidad no existe. Porque son una cantidad de mujeres que están viéndose bastante complicado empezar a trabajar porque no tienen con quién dejar a los chicos y a las chicas.

EE7. Profesional experta en acompañamiento psicosocial.



Recursos de orientación sociolaboral

4.1. El acompañamiento sociolaboral

El acompañamiento sociolaboral es una parte del trabajo social fundamental para la recuperación de las supervivientes de la violencia de género. Como ya se ha mencionado, el acceso y el mantenimiento al trabajo y la creación o la mejora de las relaciones laborales fomentan la independencia económica así como la autoestima, se reactivan relaciones sociales, se adquieren nuevas rutinas y, en definitiva, contribuye al empoderamiento. La participación en los programas de inserción laboral es considerada un punto de inflexión, en el que se reflexiona sobre las acciones necesarias tanto curriculares como en otras áreas relacionales como emocionales para la consecución del proyecto vital.



Para mí, una orientadora laboral, por eso también lo llamo más orientadora sociolaboral, porque no se puede contemplar el hablar de empleo sin hablar de trayectoria vital. Al final la trayectoria vital y la trayectoria profesional están estrechamente relacionados, no se puede separar. Y si una mujer, viene o vas a ayudarle, o a darle soporte mejor dicho en la búsqueda de empleo, no puedes hacer todo este proceso sin permitirle que ella aborde todas las otras circunstancias de su vida, que le han llevado a estar cómo estar en el aquí y ahora (...) Entonces la orientación laboral es la que vamos a usar todo lo que has aprendido en tu pasado, en la base de que tienes competencias maravillosas para desarrollarte, y poder cumplir tus objetivos y vamos a reforzar que tú seas consciente de las que no sabes que tienes y tienes. Todo el mundo tiene áreas de mejora, pero el foco en la orientación laboral es lo que ya tienes, lo que a lo mejor te han hecho olvidar que ya tienes, pero lo que ya tienes. Abordar todas las áreas de su vida, si es importante para ellas hablar de su situación familiar, vamos a abordarla. Porque a lo mejor será muy importante saber si tienen que pasar dinero a su familia o no, si han sido maltratadas por su hijo, por sus padres, por su pareja, es importante. Es muy importante. También porque tienes que mirar también a qué empresa y con quién va a juntarse, para no se encuentre en una situación que al final vuelva a vivir esta violencia.

EE19. Profesional experta en empleo.

Cuando hablamos del **objetivo** del proceso de orientación, no nos referimos exclusivamente al hecho de conseguir un empleo; también nos referimos a **mejorar la empleabilidad**, el **acompañamiento** de las mujeres, y el **inicio de un itinerario también social**, pues conlleva el conocimiento del territorio y su tejido administrativo y organizativo. Sin obviar la urgencia de tener un trabajo para poder cubrir sus necesidades básicas, en el transcurso del acompañamiento se da tratamiento a las expectativas laborales y se siembran las bases para el diseño de un proyecto vital acorde con las cualidades propias y las potencialidades personales y profesionales de las mujeres supervivientes. En consecuencia, el objetivo no es cortoplacista, sino que se centra en la adquisición de nuevas competencias y el refuerzo de las ya existentes.

Para un buen acompañamiento sociolaboral e integral a las mujeres migradas supervivientes, se destaca la **necesidad de la coordinación** con diferentes servicios tanto públicos como privados, así como la implicación del tejido empresarial. Entendiendo todas las consecuencias personales y sociales que conlleva la violencia de género, y los retos a los que se enfrentan, es fundamental acompañar en la planificación de este proyecto de vida de forma coordinada, es decir, delimitando las áreas de atención de cada servicio y conociendo el trabajo que se realiza desde los mismos. En definitiva, se pretende así optimizar la atención y ofrecer una respuesta unificada y clara hacia las mujeres. Debido a las situaciones dispares y complejas que atraviesan, las profesionales de diferentes áreas apuestan por una atención integral desde distintos perfiles profesionales y servicios liderada por algún recurso de confianza para las propias protagonistas.

Para la realización de este estudio, se han entrevistado distintas profesionales de recursos laborales, especializadas en violencia de género, en mujeres migrantes y/o en personas en riesgo y situaciones de exclusión social, tanto públicos como privados (del tercer sector).

La distinta naturaleza de los recursos entrevistados, siendo algunos especializados en el acompañamiento integral, otros de intermediación con empresas, o en la formación, da cuenta de la dimensión que adquiere la orientación sociolaboral, y las distintas áreas necesarias para el acompañamiento efectivo.

En este sentido, y con relación a las y los **distintos profesionales que desarrollan el acompañamiento sociolaboral**, además de la figura principal de la **orientadora/orientador laboral**, los programas se enriquecen con distintos tipos de expertas/os.

Durante las entrevistas mantenidas, se alude a la necesidad de **incluir el acompañamiento psicológico** durante el proceso de búsqueda de empleo. Estas consideraciones de las profesionales entrevistadas surgen como respuesta a la propia experiencia trabajando con mujeres que han sufrido o sufren algún tipo de violencia de género, y que como ya se ha mencionado, en ocasiones no están siendo atendidas por otros servicios especializados. Durante la orientación laboral, se pone de manifiesto la tensión que existe entre la necesidad que tienen las mujeres por encontrar un trabajo y el daño emocional que les ha dejado las experiencias de violencia. Y en ocasiones, esta urgencia de conseguir un trabajo obstaculiza el trabajo de recuperación psicológica, y viceversa, las secuelas que les deja la violencia sufrida interfieren en sus procesos de capacitación profesional y búsqueda de empleo. Es por ello que este acompañamiento es fundamental para poder apoyar todo el trabajo en las distintas áreas de empleabilidad que veremos más adelante.

Otro aspecto que se resalta como indispensable para completar el ciclo de la orientación es la existencia de una **bolsa de empleo o la existencia de la prospección laboral**. Esto es, crear alianzas con empresas para favorecer la preselección en las ofertas de empleo. Las expertas entrevistadas destacan que acceder a la realización de una entrevista o una contratación es un proceso complejo, en el que subyacen los estereotipos a los que están sometidas las mujeres migradas supervivientes, dicho con otras palabras, otra vez nos encontramos con la despersonalización que sufren. Muchas veces esta labor de prospección, si no se tienen recursos destinados para ello, está realizada por las propias técnicas de orientación, añadiendo una actividad más a su compleja tarea.

luego sí que a nivel de las empresas yo me veo un poco vendiéndoles perfiles, porque su empleabilidad es más difícil. Lo que intentamos es eso, hacer intermediación con empresas, porque he visto que están buscando tanta gente en no sé dónde, entonces, llamo a la empresa, oye mira que te llamo de aquí, que también somos agencia de colocación, quiero ver un poquito qué perfiles específicamente buscas porque fíjate que tengo tres chicas que son brutales y tal tal tal... ¿te los mando directamente? Y ahí se abre una puerta más, porque esa oferta la echa directamente la mujer, es muy fácil que no acceda.

EE27. Profesional experta en empleo.

Las profesionales resaltan que es fundamental que las empresas, es decir, sus equipos directivos, de recursos humanos y las demás personas que conforman las corporaciones, conozcan y se involucren en la lucha contra la violencia machista. Se despunta que no solo

es importante informar de las bonificaciones existentes para la contratación de las supervivientes; también la creación de un ambiente laboral en clave de igualdad, en el que se respeten, comprendan y se fomenten acciones en apoyo de la recuperación, cobra relevancia. Para ello se proponen formaciones en clave de igualdad de trato y oportunidades y programas formativos para el conocimiento de la violencia de género y sus consecuencias.

Si informarles sobre la ley de violencia a las propias empresas, a los departamentos de RRHH pero tiene que calar más abajo el mensaje. Igual que las personas de los departamentos de RRHH sepan sobre los derechos de las mujeres víctimas de violencia de género, pero si tu compañero o compañera directo o el mando directo, no sabe, es donde radica el problema. Es un mensaje que tiene que calar en toda la estructura organizacional, porque sino es inviable y cuesta muchísimo.

GD2-8. Profesional experta en empleo.

El trabajo de información y formación a las empresas es definido como arduo y se destaca que no siempre tiene un calado, es decir, que no se genera un cambio social sustancial para las mujeres migradas supervivientes. No es para menos, no nos olvidemos que la violencia machista está sustentada por los códigos sociales, es decir, en todos los elementos que conforman la sociedad, personas, instituciones y empresas nos encontraremos diferentes formas de replicar los mecanismos automatizados del patriarcado. Algunas personas entrevistadas creen que la participación de muchas empresas en los programas formativos en igualdad de oportunidades responde más a un lavado de cara de las corporaciones que de una voluntad real a favor de la equidad.



No obstante, y conociendo la realidad a la que se enfrentan, se sigue destacando la importancia que adquieren las empresas como motor de cambio social. Es fundamental que las empresas entiendan los procesos de las mujeres, que se favorezca la potenciación de sus capacidades así como el acompañamiento en la resolución de los posibles conflictos o áreas más complicadas. Además aseguran que la adquisición de una perspectiva de género en la empresa, es clave para poder garantizar el bienestar de todos los miembros de la empresa y por ende, aumentar su rendimiento.

En relación a la bonificación a la que pueden acogerse las empresas mediante la contratación de víctimas acreditadas de violencia de género, se señala que esta funciona en determinados casos, tomando especial importancia la voluntad de la mujer para exponer su situación frente a una futura contratación. Se alude a que esta bonificación, es decir, este descuento fiscal en la contratación, es un ahorro para las corporaciones, pero no se traduce siempre en una buena acogida de las trabajadoras; los estereotipos y prejuicios siguen estando presentes generando miedo y rechazo ante la contratación de las mujeres migradas supervivientes.

Muchas veces nos hemos dado cuenta que las empresas tienen incluso cierto miedo y cierto desconocimiento. Creo que yo desde CR y desde mi rol siempre ofrecemos formación a las personas de RRHH y selección que lo deseen entrar en las empresas, pero ahí también hace falta un poquito de visión y de acompañamiento, la verdad, muchas veces las empresas van un poquito a lo rápido y a lo fácil, y te piden colaborar de un día para otro, con la dificultad que tienen estas mujeres tienen que entender, nosotros les decimos, que si queréis colaborar, hay que sentarse hay que planificarlo bien, hay que hacer un trabajo conjunto, no que sea algo muy puntual. Eso es la dificultad, que nosotros queremos que sea una alianza más a largo plazo que sea algo continuo y muchas veces las empresas buscan pues cumplir un poquito con lo establecido para decir que han hecho algo, pero luego ya se desmarcan, para saber un seguimiento de las mujeres, o un reporte de cómo van, eso es prácticamente imposible.

GD3-5. Profesional experta en empleo.

Así mismo se resalta en las entrevistas que esta información sobre la bonificación y las formaciones en igualdad se realiza para medianas y grandes empresas, que normalmente no desarrollan su actividad en los sectores principales de ocupación de las mujeres migradas supervivientes. Cabe resaltar que en el sistema de bonificaciones se excluye a las trabajadoras del hogar, en virtud del artículo 6.1.a de la Ley 43/2006, de 29 de diciembre, de mejora del crecimiento y del empleo que excluye de la aplicación de las bonificaciones a la contratación que establece a las relaciones laborales de carácter especial previstas en el artículo 2 del Estatuto de los Trabajadores, entre las que se encuentra el servicio del hogar familiar. Esto ha sido criticado puesto que es como empleada de hogar donde se encuadran gran parte de trabajadoras extranjeras (Rivas Vallejo, en Almendros, 2011, p. 309). Si bien en la página web de la Seguridad Social se posibilita solicitar una reducción del 100% de la cuota del empleador en el régimen de empleadas de hogar, no se especifica en qué situaciones se aplicará ni la documentación exigida, lo que dificulta su aplicación⁷.

⁷ <https://portal.seg-social.gob.es/wps/portal/importass/importass/Colectivos/Empleo+del+hogar/guia#IDControl409ff9f6-26fb-467b-b244-a852b9fb98e8>

Claro. Si las empresas hicieran mucho más trabajo en esta línea, sería mucho más sencillo, pero no se lo están currando nada. Entonces si en tu empresa nunca has escuchado nada, si ya tienes demasiado en la mochila, pues no te quieres exponer más. En todo caso estamos hablando de empresas grandes. Que no suele ser los sitios donde igual acaban trabajando las mujeres migrantes y racializadas que comentábamos.

EE24. Profesional experta en acompañamiento psicosocial.

4.1.1. Condicionantes externos de los recursos de orientación

Todos los programas, tanto públicos como privados tienen la necesidad de recursos económicos para garantizar su desarrollo, es decir, se deben a una voluntad política u organizativa, que canalice las necesidades de las personas a las que van dirigidos y los medios necesarios para su correcta aplicación. Más en profundidad, esta necesidad de recursos y de gestión va a determinar su localización, su temporalidad, y las características de aplicación de los mismos. Se detecta que muchas profesionales entrevistadas relatan una falta de medios humanos y económicos para realizar una atención integral en clave sociolaboral.

En referencia a la **localización** de los programas, muchos de estos suelen desarrollarse en ciudades o zonas urbanas. Para facilitar la atención desde los mismos con independencia del sector en el que vivan las mujeres, se pueden facilitar ayudas para el desplazamiento, aunque no es lo común. Asimismo, se recalca la necesidad de atender también a la población en las zonas rurales, y para ello, desde algunos proyectos, se fomenta la coordinación con los servicios sociales para la difusión y captación en los municipios o mancomunidades. En este caso, y gracias al desplazamiento de las técnicas de referencia, se garantiza la participación de las protagonistas.

Con relación a la **temporalidad**, también se destaca como un factor importante tanto para el acceso como para el acompañamiento efectivo, porque como hemos visto, las particularidades de cada mujer y sus necesidades deben conjugarse con la creación de un vínculo con las profesionales de referencia, la realización de las formaciones necesarias y el acompañamiento a la inclusión laboral.

Y luego también otra cosa que nos planteamos son mayor plazo para que estén en el programa, programas más largos porque al final nosotros también dependemos de si conseguimos la subvención o no, entonces pues claro, si a nosotros se nos acaba la subvención no podemos seguir atendiéndolas, ¿qué va pasar con estas mujeres si no podemos seguir atendiéndolas?

EE23. Profesional experta en empleo.

Por último señalar que el **perfil atendido** en los programas también se va a definir según la financiación en los que se sustentan estos programas, de manera que pueden presentar determinadas exigencias y requisitos de entrada. Muchas veces el criterio para la atención no se articula tanto en las necesidades que tenga cada mujer, sino en si se ajusta o no al perfil que exige cada financiador. Es decir, se dificulta que todas las mujeres migradas supervivientes que puedan necesitar estos servicios puedan participar en ellos debido a que algunos cuentan con limitaciones que las dejan al margen. Por ejemplo, si deben ser extracomunitarias o no pueden ser solicitantes de protección internacional.

4.1.2. Los requisitos de acceso

Tal y como se viene detallando en el informe, los **perfiles de participación en estos programas son muy diversos**, recordemos que no existe un prototipo de mujer víctima de violencia de género, es decir, las participantes han sufrido esta violencia machista por el hecho de ser mujeres y no por cualquiera de sus características.

Así, en los servicios consultados se atiende a mujeres con empleo que quieren mejorar su situación laboral, mujeres sin empleo, con o sin experiencia previa laboral, con o sin formación... ello va a depender de todas sus experiencias de vida, tanto en sus países como en la sociedad de acogida. Las vías de entrada a estos programas, por ende, también son variadas. Casi todos resaltan la coordinación existente entre los recursos de atención específica para la atención integral de las mujeres, y las derivaciones que se pueden producir en el marco de estas colaboraciones. Más en detalle, una de las primeras acciones en la puesta en marcha de los programas laborales, es la difusión de los mismos y la **creación de protocolos de derivación y acceso**.

El **momento óptimo** o momento adecuado para iniciar este acompañamiento aparece referenciado en todas las entrevistas con expertas/os. Se alude a la **capacidad de autoanálisis** necesaria para poder iniciar estos procesos más allá de la necesidad económica. No puede ser de otro modo, es importante no solo conocer el mercado laboral, sino también conocer las expectativas y cualidades propias, realizar una autocrítica para el refuerzo de las destrezas necesarias para el empleo, además de una estabilidad en determinadas áreas que favorecen la adhesión y el no abandono de los programas.

Nos adaptamos, yo diría que cada mujer te va a marcar en qué momento vamos a poder incorporarlas en un proceso formativo-laboral. Ahora que redundo siempre para bien, va a ser importante incluirlo cuanto antes también (...) Pero también tenemos que tener en cuenta la capacidad que tenga para analizarse y para tener historias, para analizar incluso cuáles son sus necesidades porque hasta ahora no vienen con un primer plano de necesidades suyas, ¿no?

EE16. Profesional experta en acompañamiento psicosocial.

La **situación administrativa** se constituye como requisito para la participación total o parcial, no todas las mujeres pueden participar efectivamente en todos sus servicios y formaciones. Una vez más, quedan sometidas a la ley de extranjería y sus posibilidades de mejora de empleabilidad y ocupabilidad y por ende, de cambio de situación administrativa por vía del arraigo social, quedan reducidas.

En la asociación de nosotras, son aproximadamente el 80%, y claro cuando decía también la compañera, cuando se te junta violencia de género con situación de irregularidad, entras en una laguna que ya para ahí no hay para dónde ir con las usuarias. Y es muy frustrante saber que es una persona con tantas necesidades y que hay un bache administrativo y legal que no te impide hacer nada con ellas.

GD3-3. Profesional y activista por los derechos de las mujeres migradas.



La acreditación como víctima o el “título habilitante” da paso a la atención en algunos programas específicos. Esta habilitación es muy reciente y no en todas las comunidades autónomas se está poniendo en marcha. En algunos territorios o regiones está funcionando más, gracias a que han ido creando sus propios protocolos sobre cómo proceder y los hitos que son importantes para poder reconocer esta condición de víctima de violencia de género sin necesidad de denuncia, orden de alejamiento o sentencia; sin embargo, las profesionales siguen aludiendo al desconocimiento de algunas administraciones sobre su valoración y aplicación.

Desde Madrid llevamos CM, las dos castillas y Galicia, la habilitación legal que se tiene como violencia de género en determinadas oficinas que tiene la seguridad social y el sepe, la desconocen por completo. Entonces nos obligan a que pidan el informe de riesgo de exclusión social, o que ese trámite, mil inconvenientes y obstáculos. Es una cosa que me llama muchísimo la atención, que lo desconocen por completo aquí en oficinas de la comunidad de Madrid, a la hora de tramitar un contrato para mujeres víctimas de violencia. Sobre todo es eso, el desconocimiento, el identificar e igualarlo a algún problema.

GD2-8. Profesional experta en empleo.

Independientemente, también se resalta como fundamental que las mujeres migradas sean informadas de los trámites necesarios para obtener esta acreditación.

Otro requisito expresado por algunos programas es la **no convivencia con el agresor**. Se ha comentado que la posibilidad de alcanzar una independencia económica puede ser un salto cualitativo en la ruptura del ciclo de violencia; sin embargo, por las características ya

relatadas de la violencia y sus consecuencias, una buena adhesión al proceso sociolaboral y todas las acciones que se detallarán más adelante se vislumbra como complicada, y se percibe con una alta tasa de abandono.

Para mí es fundamental saber cuál es la situación. ¿Hay convivencia con el agresor? Porque para mí en una situación de violencia de género podemos empezar a trabajar la inserción laboral pero hay cosas que pueden impedirte que se produzca ese proceso de inserción, si hay violencia y aislamiento y demás (...) A veces, en este orden de cosas, de migración, de violencia... pues también hacer un análisis cuando identificamos qué situación hay... porque es dar palos de ciego, y ponernos hacer una inserción, específicamente inserción, si está existiendo una violencia de género con todo lo que conlleva, no? A nivel de autoestima, a nivel de salud mental, y porque eso predice ese proceso...

GD3-6. Profesional experta en empleo.

4.1.3. Metodología para desarrollo del acompañamiento sociolaboral

Como hemos visto, existen distintos programas de atención sociolaboral a los que acuden mujeres migradas supervivientes o en procesos de violencia. Se resalta la necesidad de que las y los profesionales en el mundo laboral tengan **conocimiento de las características de la violencia de género y sus consecuencias**, es así que se puede hacer una orientación mucho más adecuada: respetando ritmos, comprendiendo procesos. Más aún, muchas mujeres que no han estado en contacto con otros servicios u organismos, acuden a estos servicios para informarse de las opciones para mejorar su situación laboral o iniciar una trayectoria en España. Es en el transcurso de las atenciones que pueden verbalizar que han sido víctimas o están en procesos de violencia. Es por ello que esta mirada de género puede ser fundamental, al poder otorgar la información necesaria para estas mujeres: recursos, ayudas, y ofrecerles la posibilidad de derivación a servicios especializados, es decir, fomentar una atención integral.

Porque también hay muchas veces que las mujeres no son conscientes de que se encuentran en una situación de maltrato. Sobre todo con el maltrato psicológico. ¿Vale? No tanto el físico que es mucho más evidente, entonces cuando viven en función del momento del proceso en el que están esa mujer, el itinerario como te comentaba es más largo o menos.

EE2. Profesional experta en empleo.

Así mismo no olvidemos que el objeto de este informe es la inserción sociolaboral de las mujeres migradas. La **perspectiva intercultural** debe estar presente en las atenciones. Las

mujeres migradas se encuentran sobrerrepresentadas en las cifras de violencia machista y es fundamental conocer la casuística a la que se enfrentan; no se debe obviar, no parten con las mismas oportunidades: la falta de apoyos sociales, la discriminación como variable general que atraviesa su vida, muchas veces son tratadas según determinados estereotipos, pueden no conocer el idioma, adolecen de falta de apoyo o de voluntad de atención, y en los casos más vulnerabilizados, no tienen oportunidad de realizar un proyecto de vida fuera de la precariedad. Esto crea unas condiciones especiales que se han de tener en cuenta en el acompañamiento. En este sentido, las profesionales consultadas se plantean dónde se debe poner el foco para la mejor atención de estas mujeres, en qué perspectiva de acompañamiento. Como veremos, todas son importantes, y por ello es primordial el conocimiento de recursos en los que poder apoyarse, si no se tienen las competencias técnicas necesarias.

En cuanto a cómo realizar la atención, se destaca la idoneidad de contar con una metodología mixta de atención, es decir, **una atención individual y también en contextos grupales**. Tal y como se ha mencionado en epígrafes previos, los talleres en grupo, sirven de catalizadores de las relaciones sociales. Tanto es así, que desde los recursos de atención laboral, se fomentan no solo las sesiones grupales para el abordaje de los aspectos relativos a los aspectos prelaborales, el conocimiento de derechos o del mercado laboral, sino también se fomenta grupos de ocio y descanso, de autocuidado, favoreciendo y continuando la recuperación. Además, desde algunos recursos se utilizan las redes sociales tecnológicas para fomentar el apoyo mutuo en la búsqueda de empleo.

Dicho esto, se recalca la necesidad de la atención de manera individual, para reforzar aquellos aspectos que han podido surgir en las dinámicas grupales o los propios de las mujeres atendidas. Es la base para poder realizar un acompañamiento personalizado y conocer bien a la protagonista.

Así pues, la combinación de ambas es la mejor fórmula, “las atenciones individuales solas se quedan cojas” dicen algunas de las profesionales entrevistadas.

4.2. La orientación laboral como proceso

4.2.1. El diagnóstico inicial

Mediante las primeras entrevistas y diferentes contactos con las organizaciones y servicios laborales, muchas veces apoyados por la coordinación con otros servicios en los que son atendidas, se exploran los factores que determinan la necesidad del acompañamiento por los servicios socio laborales y todos los condicionantes actuales que afectan a su empleabilidad. Sobre la base de esta primera fase de diagnóstico de empleabilidad y ocupabilidad, se va a conocer la situación tanto personal como profesional en la que se encuentra la mujer de cara a poder diseñar el plan de trabajo individualizado.

Es decir, aquí se van a valorar sus competencias profesionales pero también actitudinales, y otros condicionantes que afectan a su empleabilidad. Es a través de este diagnóstico ocupacional que se van a definir las áreas a reforzar, y los servicios necesarios para el acompañamiento. Por ejemplo: urgencia de encontrar un trabajo, redes que tienen, habilidades personales, competencias adquiridas, disponibilidades, autoestima y autoconcepto, experiencia laboral, formación de partida, motivación para el trabajo, solicitud de documentos, etcétera.

Esta exploración inicial va a depender de si las mujeres están siendo atendidas por otros servicios psicosociales especializados, donde normalmente ya se comienzan a trabajar muchas de las áreas prelaborales, tal y como se ha visto. Es conveniente una buena coordinación entre servicios ya que estas mujeres se encuentran en un momento muy vulnerable, es decir, no todas las áreas se deben explorar por cada servicio, evitando así la revictimización y promoviendo el abordaje integral delimitando cada espacio de atención. Tal y como nos comentaba una experta:

yo creo que mareamos mucho a las personas, ahora vete, cuéntame toda la historia y luego me vuelves a traer todo. Vamos a ver, ¿realmente es lo que necesito para trabajar contigo? Pues si no lo necesito no te lo pido. Porque los papeles a veces me abruman, y a ellas ni te digo.

EE1. Profesional experta en empleo.

4.2.2. El itinerario sociolaboral

Como vamos a ir detallando, y siempre según las necesidades expresadas y observadas, se construye un itinerario para la mejora de la empleabilidad basado en distintas áreas. En relación a las áreas personales y sociales particulares, se incluyen acciones según el nivel de ingresos, el conocimiento de la sociedad de acogida, el apoyo social del que se disponga, sus necesidades de conciliación y el momento emocional y nivel de habilidades digitales. En cuanto a las **áreas profesionales y de inserción**, se destacan la creación del perfil profesional, la formación, y el fortalecimiento de las herramientas de búsqueda.

1. Áreas personales y sociales particulares

■ La cobertura de las necesidades básicas

Como ya se ha reseñado en el capítulo anterior, muchas mujeres supervivientes de violencia se encuentran en una situación de urgencia económica, necesitan garantizar su subsistencia y la de su familia. Esta urgencia va a determinar la adherencia a la inserción, ¿pueden permitirse el esfuerzo y el tiempo para una orientación laboral completa?

Dentro de este marco, es importante, de nuevo, una buena coordinación con servicios públicos para el acceso a ayudas de emergencia, y el acompañamiento para la concesión de rentas básicas de inserción (RAI), salario mínimo vital u otras rentas garantizadas. Esta coordinación se vislumbra complicada en los territorios con mayor densidad de población, donde se alude a un colapso de los servicios sociales de base, y por ende, una demora de su atención y la imposibilidad de los mismos de cubrir estas emergencias. Así mismo, se resalta que la concesión de las rentas no es inmediata ni suficientes para el mantenimiento de una unidad familiar.

Tanto es así que muchas entidades proponen fondos propios para garantizar la manutención básica, productos de higiene e incluso ayudas de alquiler para las

mujeres y sus hijos e hijas. La existencia de bolsas de alimentos y otros víveres también es un impulsor para la atención integral de muchas mujeres que se encuentran totalmente desconectadas de la administración y en situaciones cada vez más precarias y agravadas por la situación de pandemia vivida; y en especial, cobran relevancia para las mujeres migradas en situación irregular, ya que no existen recursos suficientes para su atención.

Y yo creo que en esta conversación hemos hablado de las necesidades básicas y cómo se han cubierto, para mí en Madrid ha sido fundamental todas las redes de apoyo que se han establecido a nivel vecinal. Creo que han sido un sostén fundamental en todo lo que ha sido proporcionar alimentos, apoyo emocional, etc., etc. Se han consolidado en los centros sociales de muchos de los barrios de Madrid, y para mí ha sido fundamental y especialmente también para población en situación migratoria, porque las instituciones y los apoyos que se han constituido, en el banco de alimentos, y demás, en recursos sociales como en servicios sociales, han ido acompañadas en una serie de requisitos como decía la compañera vinculadas al empadronamiento u otras serie de requisitos vinculados a procesos de seguimientos, procesos de intervención, etc., etc., o sea, con una serie de condiciones.

GD3-6. Profesional experta en empleo.

Algunos programas laborales ofrecen una dotación económica una vez se ha finalizado el itinerario y cumplido los objetivos exigidos. Estos itinerarios aunque completos son de complicado acceso a las mujeres migrantes supervivientes ya que es complejo conjugar con las situaciones de emergencia económica en las que se encuentran las mujeres con el estricto cumplimiento de la asistencia a las actividades marcadas en el itinerario.

En lo esencial, la cobertura de las necesidades básicas se realiza muchas veces con el objetivo de poder participar en un itinerario laboral y por lo tanto, es entendida como temporal (temporalidad de 3 -6 meses) ¿Este tiempo es suficiente para realizar un buen itinerario laboral y el diseño del proyecto vital? ¿suficiente para encontrar un empleo?

Esta temporalidad de las ayudas de emergencia también es un apremiante para la inserción efectiva, y no exime a sus beneficiarias de la preocupación o la amenaza de verse sin recursos durante la inserción. En otras palabras, ¿se va alcanzar el objetivo de trabajar? ¿dónde hay mayor salida para el trabajo? Nos situamos otra vez en la emergencia económica.

En función de lo planteado, el nivel de carencia económica y material de las mujeres atendidas es tal que muchas veces se trabaja desde la urgencia dificultando la atención como un proceso a medio-largo plazo. Aún así, gracias a este apoyo integral se intentan sembrar las bases para un análisis real de cuál es mi proyecto, qué necesito, en qué situación me encuentro.

■ El fomento de la vinculación con otros servicios y administraciones

A lo largo de los capítulos anteriores se han ido detallando el aislamiento, las consecuencias emocionales, la falta de conexión con el territorio y sus servicios y la falta de recursos que sufren las mujeres migradas supervivientes. Las expertas y expertos consultados en esta investigación señalan como primordial que el acompañamiento sociolaboral también impulse un conocimiento de los distintos recursos existentes. Este también es un hito para la vida de las mujeres, tanto en el acompañamiento especializado como desde los recursos de lo laboral, es fundamental que conozcan los distintos organismos, formales o informales, a los que pueden acceder, favoreciendo su vinculación con los mismos.

En este sentido, las distintas fuentes entrevistadas, destacan la necesidad de establecimiento de relaciones de confianza y de adaptación a los diferentes ritmos que presentan para poder ofrecer este acompañamiento social. Además la coordinación y conocimiento de las redes de atención por parte de los y las profesionales es fundamental.

Las mujeres víctimas de violencia de género tienen una situación de falta de confianza, a veces, los recursos más generalistas las atienden deprisa y corriendo, probablemente depende de la situación de cada mujer, pero sí que un clima de más de confianza, de confidencialidad, de comodidad, y yo creo que la mujer al final, en esta situación, se pueda acercar a una asociación que ella es conocedora, que le da cierta confianza, que sabe que tiene un programa especializado (...) van buscando también un recurso laboral porque tienen que buscar, como todo el mundo, un trabajo para vivir, pero también van buscando otro tipo de asesoramiento más social.

GD3-5. Profesional experto en empleo.



Vistas estas necesidades de acompañamiento y la falta de recursos existentes, las expertas expresan las dificultades de gestión de sus horarios laborales para la atención efectiva de las mujeres. Aluden a una mayor disponibilidad para cambiar sus propios horarios y aquellos de sus recursos para adaptarse a las diferentes situaciones de las mujeres, y poder ofrecer un acompañamiento. Dicho de otro modo, referencian una gran carga y la necesidad de mayor implicación que requiere su profesión. Esto nos hace plantearnos, ¿quién cuida a las que cuidan?

Por ejemplo, mi trabajo no es redactar un informe para un juicio de una mujer, pero lo he hecho. Yo he acompañado a Mossos, he declarado. No es mi trabajo, pero lo he hecho. Si la justicia no lo hace, ¿quién lo va a hacer? Si está sola esta persona, por lo tanto aprovechando la vocación que tiene la gente en las ramas sociales, entre nosotras y nosotros nos apoyamos e intentamos buscar una salida, pero es personal. A mí no me toca ir a los Mossos, a mí no me toca acompañar a un médico para que le hagan un parte de lesiones, pero lo hago. Lo haces porque ves que realmente quien lo tiene que hacer no se implica lo suficiente, y es que me emocio contándolo, pero es que no lo hace. Y si la persona que nos tiene que proteger, la persona que está arriba no lo hace, ¿qué nos queda?

EE5. Profesional experta en acompañamiento psicosocial y empleo.

Que tu horario laboral es de lunes a viernes pero resulta como que la mayoría de usuarias somos inmigrantes y la mayoría están insertadas en el servicio doméstico, pues su día libre únicamente es sábado por la tarde o es domingo. Y en su día laboral aunque no cumplas con los talleres que quieres hacer, tienes que hacerlos obligatoriamente en ese horario porque así logras garantizar que participen.

GD3-3. Profesional y activista por los derechos de las mujeres migradas.

De igual manera, la falta de recursos en la administración y las dificultades de acceso agravadas por la pandemia de covid-19, complica la resolución de conflictos o urgencias que se necesitan en el día a día de las mujeres atendidas. Se relata más difícil el seguimiento por parte de servicios sociales de estas mujeres, bien al no poder personalizar tanto los servicios o bien porque no se entiendan las diferentes realidades que se atraviesan. Para poder tener un seguimiento social con determinadas administraciones se exigen capacidades que quizá no están adquiridas por las mujeres que sienten el no acceso como una vulneración más.

También es verdad que muchas veces lo que pasa, lo que he podido ver es que el nivel de desbordamiento que llevan en servicios sociales, es tal, que muchas veces a las personas les conocen de muy poquito tiempo. Pero para las personas, el sentimiento de desamparo que sienten es brutalísimo, aunque lo puedan entender, porque yo se lo he explicado y se lo explico. ¿Por qué no contactas tú? No te van a llamar, le has visto una vez, es que tienen muchísimas personas, si no le contactas tu pues es que a lo mejor no sabe que tu necesitas de ellas. Pero qué pasa, cuando hablamos de mujeres que han vivido violencia, a todos los niveles, ir a pedir, es para ellas ya es violento en sí.

EE19. Profesional experta en empleo.



■ El fomento de las redes sociales

Ya se ha mencionado que mediante la programación de actividades grupales en el contexto del acompañamiento sociolaboral se fomentan las relaciones sociales de las mujeres migrantes supervivientes de violencia de género. En esta línea, se ha ido relatando la importancia en clave de salud que la creación de redes tiene para las mujeres migradas supervivientes, y también observaremos aquí, el papel que estas redes tienen en la integración sociolaboral de las mujeres migrantes.

En efecto, estos contextos grupales se realizan tanto para la adquisición y refuerzo de habilidades prelaborales, conocimiento de derechos laborales, cuidado emocional y ocio. Las actividades grupales entre iguales sirven para que las mujeres identifiquen las violencias y sus consecuencias a través de los testimonios de sus compañeras (por ejemplo, violencias psicológicas o económicas que están menos visibilizadas) y no por enunciación de la persona experta. En los cursos grupales de mujeres en situaciones parecidas sirven como herramienta de empoderamiento tras tanto tiempo aisladas y pensando que lo que les ocurre solo les pasa a ellas por malas decisiones que hayan podido tomar. Es decir, siguen una línea de trabajo en la recuperación, fomentando el diálogo, apoyo, comprensión, liberarse de la culpabilidad y como no, la adquisición y el refuerzo de habilidades.

Además, esta relación de confianza y cooperación, en definitiva de sororidad, también puede ser una de las maneras de compartir oportunidades laborales y por ello es promovida por algunos servicios, por ejemplo, con la creación de grupos telemáticos (normalmente vía Whatsapp) en los que se comparten ofertas de trabajo, tanto por parte de las técnicas de referencia como por las propias participantes.

Y lo que te decía del broche del proyecto. Pensando yo decía cómo voy a poder hacer llegar a estas mujeres las cosas que me interesan, pues muy fácil, voy a crear un grupo de Whatsapp (...) Y mando ofertas de empleo pues por ejemplo me voy por la calle Toro, que es la calle de tiendas de aquí en Salamanca y veo una tienda que pide dependienta, pues yo voy con mi móvil le hago una foto y lo mando al grupo, y así qué he conseguido, que era un poco mi finalidad, que se establezca una red entre ellas mismas. Porque el propio hecho de saber que hay 55 mujeres más en tu misma situación, ya a ti, te hace llevarlo de una forma diferente, y me encanta porque ellas mismas, sin necesidad de decirse nada, se van ayudando. Se pasan ofertas de empleo, oye que yo no soy cocinera pero sé que aquí hay muchas cocineras, os mando esta oferta por si os interesa. Oye que he visto esta oferta por si os interesa. Y eso me parece algo importante y fundamental, el hecho de que tu sepas que cuentas con apoyos, que están en tu misma categoría, que pueden estar más formadas, menos formadas, pero que a todas os une algo en común que es la búsqueda de empleo y es eso lo que se hace en este grupo de Whatsapp que están como locas.

EE22. Profesional experta en empleo.

Las expertas consultadas resaltan una vez más la importancia de adecuarse al ritmo y la situación de cada mujer a la hora de iniciar el trabajo en grupo en el contexto de este acompañamiento, es decir, se valora su utilidad para que junto a la cobertura de las necesidades básicas ya comentada, se genere un apoyo socio laboral que fortalezca su autonomía, identidad, autoconcepto de competencia y autoestima (Gobierno del Principado de Asturias, 2015, p. 21).

Al principio es todo más a nivel individual hasta ver un poco si tenemos un espacio donde te ubico, sobre todo para que vayas a tener más complicidad con las chicas con las que te vayas a juntar y luego si, según necesidad. Igual tengo previsto un taller de elaboración de CV pero vienen tres chicas que no saben utilizar plataformas de inscripción a ofertas por internet, pues nos vamos a centrar, vamos a hacerlo juntas, vamos a resolver dudas y demás. Es un poco los estructuramos pero también según demanda. Y también mola, porque no me voy a cerrar en esto si lo que estás necesitando es esto.

EE27. Profesional experta en empleo.

Durante las entrevistas mantenidas con las profesionales, se plantea la posibilidad de que estas acciones grupales sean compartidas por otras personas, en un intento de diversificar la fuente de las relaciones sociales y creando relaciones de confianza con otras personas con las que no se comparten características. En este sentido el Gobierno del Principado de Asturias en 2015, señalaba que “no es aconsejable acciones grupales exclusivas de víctimas, para evitar etiquetas, sino que se aconseja la inclusión de las mujeres víctimas en acciones grupales con demandantes de empleo en general (Ibídem, p. 22). No obstante, las profesionales vuelven a poner el foco en la atención personalizada, respetando los procesos de cada mujer y también el contexto donde se producen estas interacciones. Para un buen aprovechamiento y no revictimización, es importante sentir el espacio como seguro, propio y no ajeno. Muchas organizaciones abogan por la diversidad de perfiles en un contexto más de ocio y recuperación, adaptado a los gustos y necesidades que presentan las mujeres atendidas.



Aunque yo creo que también tenemos que ser conscientes, bueno no lo sé, esto es un dilema personal, como que nosotros tenemos nuestras miradas occidental, entonces como aquí participamos en todo y hacemos esto ¿no? Pues igual hay mujeres que dicen, pues es que a mí esto no me va, y no quiero. Quizá sí es vamos a trabajar el objetivo de crear xarxa [red] pero quizá esta forma no es su forma y no se siente cómoda. Entonces, hay que ser conscientes de que tenemos esta mirada de, estamos aquí y lo tenemos que hacer cómo lo hacemos aquí.

EE13. Profesional experta en acompañamiento psicosocial.

Y luego también en la línea de qué talleres hacemos, hay otros talleres dedicados solo a la mujer. Nosotros tenemos un proyecto que se llama espacio mujer, en el cual todas las semanas se reúnen solo mujeres para tratar temas de mujeres y es un espacio abierto incluso a mujeres del barrio y no solo a las mujeres que tenemos nosotros en la vivienda, sino que participan pues las mujeres que están en la asociación de vecinos que tenemos al lado, gente del distrito, y es un espacio en el que nosotros llegamos a tener un espacio de canguros. Es decir, tu te vienes a tu espacio mujer, y tenemos unos canguros que se quedan con los niños mientras están en el taller, y solo el hecho de que se ven liberadas en el espacio y que se centren en ellas mismas, que te olvides de las tareas de crianza, de tus hijos, es digamos buscar esos pequeños espacios en los que puedas trabajar esa parte de digamos psicológica.

GD3-2. Profesional experto en empleo.

*—Bueno, pero también estás enfocada, ¿no? Porque estás haciendo un montón de cosas para buscarlo o para fortalecerte tú, ¿no?
—Sí, también y para entretenerme para participar en otras cosas como teatro y relajantes (...) Sí, y relajantes y que también le pueden dar la oportunidad a uno para irse por otra vía para encontrar trabajo.*

M5. Mujer migrada que ha sufrido violencia de género.

■ Las acciones para favorecer la conciliación

Uno de los grandes retos a los que se enfrentan las mujeres con hijos e hijas para el acceso y participación en los programas de inserción socio laboral es la conciliación.

Por ejemplo, muchos de los procesos formativos no se realizan en horario escolar, y asumir el coste para garantizar el cuidado de la descendencia mientras se realiza el curso no es viable para la economía familiar precaria a la que están sometidas. Ante la escasez de recursos públicos accesibles y con cobertura en los distintos horarios laborales existentes, y más reducidos en la época covid, desde los programas se intenta fomentar la participación de las mujeres mediante:

La adaptación de los horarios para su atención. Ya se ha comentado que la adaptación es una de las características de estos recursos, como comentaba una experta:

Por esa disponibilidad o por esa humanidad que trabajamos en las entidades sociales, yo creo que buscamos una mayor adaptabilidad a las mujeres y no tanto que sean las mujeres las que se adapten a nosotros.

GD3-1. Profesional experta en acompañamiento psicosocial.

Cabe resaltar que esta adaptación se realiza más si cabe según los horarios de disponibilidad de las mujeres con responsabilidades familiares. Tanto es así, que el diseño de acciones propias, o la derivación para la realización de las distintas formaciones, se tiene en cuenta que se realicen en horario escolar. Se resalta esta aclimatación en contraposición con la falta de flexibilidad de las administraciones en lo relativo a tiempos, horarios y necesidades de las mujeres migrantes víctimas de violencia de género.

Al final también que a nivel del ayuntamiento es muchas veces que tenemos que atender de 9 a 14 y es de 9 a 14, entonces tienes que pedir permiso en tu trabajo para poder venir. Y sin embargo aquí, por lo menos en las entidades a nivel general, nos intentamos adaptar a esa conciliación, porque sabemos que a las 9 no vas a llegar porque tienes que dejar a los niños y las niñas en el colegio, que llegas tarde, vale.

GD3-1. Profesional experta en acompañamiento psicosocial.

La creación de espacios propios para favorecer la conciliación. Muchas asociaciones proponen servicios de ludoteca para que puedan acudir a las citas, participar en acciones formativas o incluso cumplir con sus horarios laborales. Estos espacios de ludoteca tienen horarios amplios en contraposición con muchos horarios de cuidado para niños y niñas ofrecidos por las administraciones. Si bien es cierto que se señalan algunos proyectos innovadores nacidos sobre todo en la época covid para favorecer el mantenimiento del empleo, por ejemplo, en la ciudad de Barcelona, se resalta que son insuficientes, ante la amplitud de la necesidad de conciliación con el que se encuentran muchas mujeres.

Entonces nosotras desde la asociación, abogamos mucho por nuestros recursos es el centro de menores, que apoya la conciliación como indicas tu para la búsqueda de empleo como una vez conseguido la inserción laboral. Somos de los poquitos y como dices tú que en León tiene un horario amplio y un espacio de edad amplio para los menores, de 3 a 13 años. Y de 15 a 21 de la noche. Por ejemplo, León ofrece recursos, pero con unos horarios para nada acordes con los horarios laborales, entonces son recursos que no llegan, ni llegan ni cubren, hacen un poco la función de ludoteca o apoyo escolar, pero en ningún caso encaminados a una conciliación real, ahí es uno de los caminos que nos queda mucho mucho mucho por incidir y trabajar.

GD2-1. Profesional experta en acompañamiento psicosocial.

La coordinación con administraciones públicas para favorecer la entrada y subvención de los niños y niñas en recursos públicos. Sin embargo, se resalta aquí que no todas las mujeres tienen acceso a estos servicios, en especial las mujeres que se encuentran en situación administrativa irregular o no se encuentran empadronadas en el municipio de residencia. Además, en ocasiones, la coordinación que se pueda poner en marcha no es efectiva, los procesos para acceder a los recursos disponibles para la conciliación gratuitos o becados son largos y pueden no coincidir con la oferta laboral disponible.

El pago de recursos privados para el acceso al empleo. Si los programas tienen partidas destinadas a ello, favorecen el pago de recursos privados, normalmente guarderías, para que las mujeres puedan acceder tanto al empleo como al acompañamiento sociolaboral. Y este es un punto esencial, se destaca la idoneidad de que estos programas que cuentan con la participación de mujeres víctimas de violencia de género contemplen una partida de ayudas o becas de conciliación como el pago de guarderías, ludotecas o comedores.

Sí que hacemos intentar que no sea limitante esa situación y apoyamos con ayudas para la conciliación. Pues una mamá que ya se marchó que tenía un peque con parálisis cerebral, pues a ese peque había que atenderlo de alguna manera, y se le pagó hasta que cobró con la primera nómina la pasta que costaba ese recurso específico las horas que curraba ella, por ejemplo.

EE27. Profesional experta en empleo.

La sororidad como arma de conciliación: el poder de las acciones y talleres grupales para generar red social y de apoyo mutuo entre las mujeres participantes se ha puesto de manifiesto en las entrevistas mantenidas, tal y como se viene exponiendo a lo largo del informe. Destaca, además, el posible impacto en la conciliación. Así, si

los talleres de orientación laboral son grupales y prolongados en el tiempo, es más fácil que puedan generar estas redes sociales. Ha ocurrido que de estos grupos salen otros grupos de apoyo entre ellas, para que puedan conciliar ofreciéndose unas a otras para cuidar de sus hijos/as a cargo mientras trabajan o acuden a entrevistas.

Pese a estos esfuerzos, las expertas siguen mencionando las dificultades con las que se encuentran. Relatan que en los cursos oficiales de capacitación profesional no es posible justificar las ausencias por motivos de conciliación, incluyendo las ausencias por motivos asociados a la covid, como puede ser haber contraído la propia enfermedad o por deber cuidar a sus hijos en los distintos confinamientos que deben realizar si hay positivos en sus aulas. Otra vez se resalta la desconexión de las administraciones con la realidad que sufren, son madres de familias monomarentales. Es por esto que frente a la falta de adecuación de los programas formativos con las distintas realidades de las mujeres migradas supervivientes, algunas optan por abandonar los itinerarios formativos y centrarse en la obtención de un empleo, o por seguir trabajando y dejar de lado la mejora laboral.

Las necesidades de conciliación no solo van a determinar la adherencia a los programas, sino también **la disponibilidad para el empleo**. Como puede inferirse muchas madres solo se visualizan trabajando en un horario escolar, es decir, optan por la inserción en jornadas parciales, o bien tienen expectativas de conseguir un empleo en sectores que se desarrollan en estos horarios “de oficina”.

Ellas por el tema de conciliación, que hemos hablado al principio a veces piden jornada parcial, por el tema del cuidado de los hijos, porque están solas, no tienen el apoyo y tal. Entonces, cuando vemos una oferta susceptible por el horario de mañana, por ejemplo, para que sea compatible en ese tipo de ofertas, pues ahí tienen prioridad las mujeres y más las mujeres víctimas de violencia.

EE3. Profesional experta en empleo.

Se demandan refuerzos para que las tareas de cuidados familiares no interfieran tan gravemente en los itinerarios sociolaborales. En el caso de las mujeres migrantes supervivientes, muchas veces familias monomarentales con escasa red de apoyo, la falta de opciones de conciliación suponen un impedimento real a la inserción formativa y laboral. Se plantea la necesidad de apoyos prácticos, en forma de mayores recursos que permitan hacer compatible los cuidados familiares con los compromisos laborales, y teóricos, a través de formación en igualdad de género para romper con estereotipos y los roles de género (mujer como cuidadora, tiempo para los demás, privarse de tener tiempo para ellas). En la misma línea, apoyo en los procesos de empoderamiento de las mujeres desde una perspectiva feminista, por ejemplo, en la gestión del tiempo y sensibilizar a las empresas en el derecho a poder conciliar.

■ El refuerzo del bienestar emocional

Ya se ha mencionado la idoneidad de incluir el acompañamiento psicológico en la orientación sociolaboral; el acompañamiento en clave emocional y conductual se

suele desarrollar por medio de talleres y en algunos casos, refuerzos individuales. Así, se trabajan habilidades sociales, autoconocimiento, autoestima, asertividad y comunicación. Estas son áreas claves que se refuerzan durante todo el período de atención de las mujeres supervivientes, en centros especializados de atención psicológica y social y también en los propios de ámbito laboral. Hay un consenso en la importancia que tienen estos aspectos, en los que la propia evaluación de las mujeres de su propia situación y capacidades es clave para definir su perfil profesional y motivar para la mejora de su empleabilidad. Para algunas mujeres supervivientes no es fácil, las expertas señalan que no parten de la misma casilla de salida que el resto de personas atendidas en estos programas, vistas las graves consecuencias que tiene para ellas el haber sufrido estas violencias machistas.

Y además que eso igual puede conseguir el efecto contrario, ¿no? que es fundamental que el tema de hacerlo para todo el mundo, y trabajar esa motivación que es encontrando en la persona cosas que le gustan, y a las que llega.

EE17. Profesional experta en acompañamiento psicosocial.

La orientación laboral sirve también para trabajar la autoestima y la confianza en sí mismas, aplicar este enfoque en colectivos vulnerables que atraviesan situaciones realmente difíciles es esencial para mejorar su empleabilidad. Se descubren nuevas habilidades y estrategias que les permiten ahondar en su autoconocimiento, marcar su propia ruta de mejora, trabajar su aceptación, y en definitiva ganar confianza para todas las áreas de su vida.



En el capítulo anterior vimos la importancia que tiene el **autoconocimiento** para la definición del perfil profesional y la identificación de las áreas a reforzar; como se mencionaba, en base a las experiencias pasadas, y el mercado laboral sesgado, muchas mujeres siguen definiendo su perfil profesional en sintonía con su perfil en el mundo reproductivo. Es por ello que las expertas destacan la importancia de incluir

en los talleres de autoconocimiento una visión feminista en la que cuestionen los roles de género y los estereotipos ligados a la población migrante y al empleo. Más en detalle, se expresa cómo la presencia de estas creencias sobre el lugar que deben ocupar las mujeres migradas en el mercado laboral español, las relega a posicionarse en empleos subalternos como limpiadoras o cuidadoras. Muchas expertas resaltan que quizá esta no sea su área de preferencia para el desarrollo de las relaciones laborales, pero sí que sienten que es el lugar que les corresponde en el mercado español.

Le damos pinceladitas cuando están abiertas al tema cultural también, porque algo que detecto mucho, es que se ven como teniendo que desempeñar roles, porque muchas son madres solas, que en su país les dijeron que no tenían que desempeñar. Porque a mí me dijeron desde siempre que yo, los niños y las niñas y la casa, y estoy ahora mismo en la cabeza del núcleo familiar y si yo no me muevo y no trabajo en la fábrica pues esto no va pa lante. Es un choque como bastante fuerte. Entonces trabajando un poco eso, intentamos trabajar también relaciones suyas también.

EE27. Profesional experta en empleo.

Además, la **autoestima** se trabaja mediante la definición de las competencias y las habilidades propias, en una especie de redescubrimiento de su ser y reforzando cada logro adquirido. Hasta las cosas que pueden parecer elementales, como coger el transporte público, el coche propio, presentarse en público, participar en las distintas acciones formativas, tienen una vital importancia en las mujeres atendidas y es por ello que son reforzadas.

Es lo que te decía, la orientación socio laboral es una orientación hacia el futuro, y muchas veces están tan colapsadas que no lo ven el futuro. Cuando les vuelves a decirlo que ellas muestran, que tu eres así, yo no soy así, si el otro día hiciste esto y esto es de una persona responsable, luchadora, ah, esto son habilidades para el mercado laboral, esto es tu futuro, y si tu consigues un empleo, podrás seguir en tu lucha pero sin sentirte, y es maravilloso cuando juntas estas cosas.

EE19. Profesional experta en empleo.

Otro aspecto que se trabaja es el **autocuidado laboral**; vista que la igualdad efectiva en el mercado laboral no es real (segregación laboral, discriminación, etc) y todos los condicionantes que presentan estas mujeres migradas supervivientes, es clave dotar y reforzar las herramientas de autocuidado. El bienestar personal, como se viene explicando, se trabaja de muchas formas, incluyendo espacios de ocio, de desconexión, de terapia, y también cultivando rutinas y acciones que inciten al bienestar general.

*Se hace mucho énfasis en el autocuidado de la trabajadora, el autocuidado de las mujeres que se dedican a las labores del cuidado, ya sea de las tareas profesionales o como cuidadoras honoris causa, las que se dedican a cuidar a su familia. Se hacen **talleres de autocuidado, super importante, ¿eh? estar bien** (...) Entonces ya viene de nosotras, de oye, cuidate, no tomes tantas horas, no te acuestes tan tarde, mucho de autocuidado y mucho de la ética de las curas, también. Mucha caña con eso.*

EE15. Profesional y activista por los derechos de las mujeres migradas.

Asimismo, la **gestión de las emociones** que puedan producirse en los entornos laborales es de vital importancia para la motivación. Enfrentarse a rechazos en los procesos de selección, la gestión ante la incertidumbre laboral, la frustración, son aspectos reforzados por las y los profesionales.

Por todo ello, se puede concluir que su empoderamiento a través de la participación en estos programas de orientación laboral permite ganar seguridad, valorar sus competencias y habilidades de forma sana y consciente, y crecer profesionalmente hacia empleos con mejores condiciones laborales. Estos cambios de actitud suelen tener un efecto positivo en su empleabilidad, en tanto que favorecen la motivación en la búsqueda de un trabajo.

—Bueno, yo destaco mucho, sobre todo, tanto para a veces uno en lo personal como en lo no personal, el tema del DAFO. Es una cosa qué... mirar... eeeh... de una forma... eeeh... por partes, es muy rica para uno conocerse a sí misma y saber qué es lo que uno puede aportar, no puede aportar, donde uno está más débil, de donde uno está más fuerte, que es lo que uno tiene que mejorar para poder tener eso como fortaleza y dejar de tenerlo como debilidad. Y bueno, me encanta mucho hacerme yo misma un DAFO (...) Sí, es muy, es muy, me encantó mucho esa parte, eeeh, nos enseñaron, aprendí porque como persona, te permite verte uno como, verse uno por dentro también.

—Sí, porque te permite parar ¿no? y analizarte y ver en qué situación estás, ¿no?

—Sí, así mismo, por eso le digo, que la amenaza que más bien tenemos es de la edad, la que yo tengo es de la edad, sobre todo. Y del cambio, en este caso, del mercado laboral, las exigencias del mercado laboral, la crisis también, y bueno, cienes de cosas.

M5. Mujer migrada que ha sufrido violencia de género.

■ La reducción de la brecha digital

En el apartado de empleabilidad ya se ha comentado la adaptación en clave digital que muchos recursos han tenido que hacer durante la pandemia, ante el cierre de los servicios, la reducción de la presencialidad y la adaptación de los espacios grupales para cumplir con las medidas sanitarias pertinentes.

No obstante cabe resaltar que aunque la pandemia ha evidenciado y acelerado muchos de los procesos de empoderamiento en capacidades tecnológicas de las mujeres migradas supervivientes, ya se venía trabajando en esta línea desde los servicios entrevistados. En este sentido, para el trabajo de adquisición y fortalecimiento de las habilidades para el manejo de la tecnología e internet, hoy en día básicos para las gestiones de la administración y como no, para la búsqueda de trabajo e incluso realización de procesos de selección, muchas y muchos profesionales aluden a la falta de recursos tecnológicos disponibles para la formación y uso libre de las mujeres migradas.

Con muchas compañeras que trabajamos de otras entidades sociales hacemos mucha formación para talleres de empleo y formación online, y nos encontramos que en los propios recursos no hay equipos informáticos. Compartiendo equipos informáticos con 4 o 5 mujeres en talleres, yo digo, qué ocurrirá cuando tengan una entrevista online. Hemos tenido que dar soporte con ordenadores durante toda la pandemia, falta de recursos, un poco lo que decía la compañera, que nos falta mucho.

GD2-8. Profesional experta en empleo.

No obstante, también se evidencia que en el marco de una buena coordinación entre empresas, administración pública y recursos específicos, y previo a una detección de las necesidades de recursos informáticos de las mujeres atendidas, se puede dotar de dispositivos tecnológicos para el uso de las participantes en los programas de orientación sociolaboral.

Aquí la tecnología la obtenemos de empresas que nos donan equipos en desuso. Nosotras las actualizamos con nuestros técnicos informáticos y enviamos la gestión. Y que es una cosa que también económicamente pues esto tiene un peso. No es baladí. Y efectivamente, aquí está M. que son los financiadores del programa y para nosotros es muchísimo que la administración pública esté implicada en esto.

GD2-5. Profesional experta en empleo.

Cuando no se disponen de los equipos informáticos para la realización de capacitaciones en esta área, la coordinación con otros recursos y administraciones es fundamental para el acceso a formaciones básicas vista las brechas digitales que adolecen muchas de las mujeres

migradas supervivientes. Mediante estos cursos, se siembran las habilidades básicas, que luego, normalmente son reforzadas a nivel individual por las técnicas de referencia.

Y bueno, mira que he visto que ha salido este curso de informática básica, pues chicas vamos a ver si le damos un poco de caña. Ellas son conscientes de que necesitan tener algunos conocimientos que no tienen y para cualquier trámite pues nos juntamos, esto aquí, hazlo así, pues te metes y no se qué. Y claro, todo el tema de empleo, pues mucho es por internet, chicas mirad esta oferta de empleo, y mínimo 5 te han dicho, ¿me ayudas a inscribirme que me ha pedido no se qué? Entonces igual hacemos un taller de cómo meter el CV en infojobs, porque está habiendo problemas.

EE27. Profesional experta en empleo.



2. Áreas profesionales y de inserción

■ Definir el perfil profesional

Se está comentando que una de las necesidades que relatan las mujeres supervivientes es tener ingresos, como decía la experta aludiendo a las necesidades que expresan las personas que atiende: “necesitan trabajar” (EE14). En este sentido, la pregunta es, ¿trabajar en qué? Durante el transcurso de la orientación laboral se van perfilando el perfil profesional y el proyecto de vida. En el caso de las mujeres migrantes supervivientes de violencia de género, se destaca la utilidad de este acompañamiento como fuente informativa de diversas posibilidades de inserción laboral. No debemos olvidar que muchas mujeres asumen un rol laboral que les es impuesto tanto por estereotipos de género como por el mercado de trabajo disponible para ellas en la sociedad española. Así, y gracias a todas las acciones que se realizan en el transcurso del acompañamiento, se alude a la necesidad de romper esquemas adquiridos, presentar la existencia de más trabajos y apoyar para que las mujeres puedan proyectarse fuera de esta segmentación sexista.

Muchas profesionales aluden a que ante la urgencia económica que presentan y las dificultades en la homologación y reconocimiento de sus experiencias y formaciones laborales, o al no haber consolidado con anterioridad relaciones laborales regladas, muchas proyectan su inserción laboral hacia los sectores feminizados, aunque no sean de sus gustos, ni se reconozcan en este tipo de trabajo. Es por ello, que entendiendo sus prioridades, necesidades y gustos, les informan sobre distintas salidas laborales, distintos tipos de formación que pudieran ajustarse más a su perfil profesional; que unido a todo el trabajo relatado en autoestima, motivación, lleva a la creación de un perfil profesional a medio y largo plazo, donde la mujer que lo desee pueda desarrollar todas sus potencialidades.

Eso para mí es como una lucha un poco personal, porque hay más opciones, vamos a explorarlas, yo te puedo contar lo que tengo en mi catálogo de cursos, adaptando a si quieres hacer otra cosa, vamos a optar por otra cosa, o vamos que potencias tienes o donde podrías ser aplicables. Eso es algo que me incomoda mucho pero a nivel personal. Ahí sí que trato de decir, a ti esto te gusta o no te gusta. Porque puede ser un primer paso pero sin perder el objetivo final en el que te gustaría trabajar. Yo tengo el caso por ejemplo, recuerdo, de una mujer que venía derivada del centro de mujeres, bueno una máquina con los idiomas y yo decía cómo puedes tener problemas para encontrar trabajo si puedes trabajar en lo que quieras, en atención al cliente en empresas internacionales, ver un poco opciones y de hecho está haciendo ese tipo de cosas. Es que además para mí es un gasto, qué haces tú haciendo un curso de carretillas, sino quieres dedicarte a eso. Es una cruzada mía particular, centrarse en la persona.

EE1. Profesional experta en empleo.

*—¿Por qué crees que piden que quieren trabajar de limpieza?
—Pues porque son muy conscientes de que es de lo que les van a ofrecer y luego también los prejuicios, un poco todo (...) Nos encontramos mujeres que a lo mejor también tienen este paréntesis en sus vidas, que se han dedicado a esto y claro, pues ellas ya dicen no, yo voy haciendo limpieza porque yo pienso que también para ellas es mucho más fácil no tener que dar explicaciones “no, yo limpio”, ¿no? “Y he estado limpiando, pero en negro”, es mucho más fácil de cara a la inserción laboral poder justificar esos vacíos de currículum.*

EE32. Profesional experta en empleo.

■ El acceso a la formación profesional

En el diseño del itinerario laboral y como mejora de la empleabilidad se suele contar con una fase o una parte de formación y cualificación profesional. Esto suele desarrollarse mediante acciones propias de formación profesional, derivación a certificados de profesionalidad o derivación a otras entidades con formaciones de interés para las mujeres atendidas, siempre y cuando dispongan de un nivel óptimo de castellano y en la mayoría de casos, estén en situación administrativa regular.

Hemos visto muchos de los elementos que condicionan la empleabilidad de estas mujeres, es por ello que desde los recursos de acompañamiento sociolaboral, y con respecto a su inclusión en los programas formativos, una de las principales preguntas que se realizan tanto técnicas como mujeres es ¿es realmente de utilidad? Esta percepción de utilidad mayormente determinada por su necesidad económica, se forma en torno a dos premisas: ¿es capacitante? y ¿permitirá el acceso al empleo a corto plazo?

Igual que pasa con la formación, que muchas veces hacer esa inversión que es a largo plazo, es muy difícil que ellas vieran eso, en lugar a tu futuro.

GD2-6. Profesional experta en empleo.

Las formaciones que normalmente se tramitan, hay mucha variedad de formaciones pero no todas capacitan o no todas son capacitadoras. Normalmente nadie tiene el tiempo para perderlo. El tiempo aprieta, la necesidad económica está, normalmente cuando hay la necesidad de un curso es por la necesidad de inserción entonces hay que planearlo con el objetivo, aunque sea un curso de castellano que le sirve para comunicarse, todo aprieta.

EE19. Profesional experta en empleo.



En cuanto a la capacitación, no cabe duda que tiene componentes de valoración personal y social. “El capital formativo no solo capacita o incapacita a estas mujeres en términos de inserción socio-laboral, sino que influye también en la definición que de ellas como ‘individuos’ hacen otras personas, y ellas, de sí mismas, en el plano moral. La categorización de las personas según el nivel educativo las clasifica también según su “valor implícito” y esta discriminación afecta a sus posibilidades de inserción” (CARM, 2011, p. 20).

Si que es verdad que cuando hacen formaciones se sienten más empoderadas, porque se sienten más en la rueda. Sienten que aquí estoy empezando de 0, la rueda que aquí se espera que tenga, que tenga una formación aquí, como que se espera que haga un esfuerzo para adaptarme al mercado laboral de aquí. ¿Qué pasa? Que cuando la necesidad económica aprieta, es un problema enorme, porque no pueden formarse, entonces, quieren pero no pueden. Entonces es cuando entramos en trabajos con una precariedad extrema.

EE19. Profesional experta en empleo.

En el transcurso de las entrevistas realizadas, se despunta un amplio consenso en la utilidad de la realización de los **certificados de profesionalidad**, ya que al ser oficiales, son reconocidos por las empresas de cara a la valoración de las competencias adquiridas. No obstante, la entrada y la finalización con éxito de estos certificados no están exentas de handicaps para las mujeres migradas supervivientes. Más en detalle, los requisitos de entrada en certificados de profesionalidad de nivel 2 o 3 muchas veces son inasumibles para las personas migradas por la falta de homologación de sus propios títulos. Así se condiciona su entrada a una prueba de conocimientos básicos determinada por cada comunidad autónoma (normalmente de matemáticas, castellano, inglés y pudiendo incluir una prueba de conocimientos en los idiomas cooficiales). En este sentido, algunos recursos entrevistados apoyan la preparación de estas evaluaciones mediante diversas acciones formativas; recordemos que se evalúan competencias claves del sistema educativo español, es decir, un sistema con diferente currículum al ya realizado. La preparación de estas pruebas, retrasa unos meses la realización de la formación elegida, y por tanto, su posible inserción laboral. Es por ello que muchas mujeres eligen realizar un certificado de profesionalidad de nivel 1, es decir, básico, siendo totalmente desmotivante para ellas, o como veíamos antes, no siendo percibido como útil en la obtención de un empleo a corto plazo.



Pero claro una persona que te viene de un trabajo muy cualificado, meterlo en una aula con un nivel 1 con personas que no tienen el graduado, claro... se nos aburren, yo si pueden pasar directamente al 2 o al 3 para mi lo de la homologación o las pruebas de competencias claves es una buena opción.

EE32. Profesional experta en empleo.

Como se mencionaba, se detectan obstáculos a la hora de completar estos programas formativos debido a la larga duración de los mismos así como por los requisitos relacionados con la asistencia, teniendo en cuenta los diversos condicionantes y situaciones que atraviesan muchas mujeres migradas.

Coincido con V totalmente en el tema de los certificados de profesionalidad, porque son excesivamente largos para... los perfiles que trabajamos nosotras tienen una serie de dificultades, muchas veces abandonan, no llegan a terminarlo, porque realmente son muy largos y con el tema sobre todo de la formación, o bien no tienen estudios, porque tienes que tener al menos el graduado para poder acceder. O como bien decías, son inmigrantes y no lo tienen homologados, y claro ya sabéis, la falta de dinero, y es la pescadilla. Coincido que otros cursos son un poco más accesibles para ellas.

GD2-6. Profesional experta en empleo.

Al mismo tiempo se señala que desde las entidades locales públicas, se fomentan y realizan cursos propios, en los sectores o áreas fácilmente asumibles en el tejido empresarial del territorio.

Lo que te comentaba, la detención de necesidades va vinculada a un previo, a lo que luego el tejido empresarial puede absorber. Entonces, yo tengo conocida mi zona, y el catálogo de acción formativa para el 2021 y 2022, Office, Word, Excel, Acces, gestión de la logística y el aprovisionamiento, negocios online y comercio electrónico, gestión de seguridad informática en la empresa, inglés, sabes? Que lo que hemos hecho ha sido ver un poco esas, entender la formación como una inversión. Eso es lo que yo tengo como Coslada.

EE1. Profesional experta en empleo.



■ El refuerzo de las habilidades para la búsqueda de empleo

La realización del CV. Hay consenso entre las profesionales en que es positivo redactar en el currículum toda su experiencia laboral y formaciones que hubiera podido adquirir a lo largo de su vida. Como dicen las expertas, las mujeres no tienen un currículum vacío, sus habilidades deben ser reflejadas, independientemente de que hayan tenido o no experiencias laborales, abogan por realizar un currículum en clave de competencias. Así mismo también se refieren a la falta de reconocimiento de experiencias pasadas por parte de los entornos laborales españoles, es decir, no se reconoce o se valoran estas experiencias, normalmente, por haberse desarrollado en un contexto diferente. En algunos casos, son las propias mujeres quienes no valoran esta experiencia, y se señala que es preciso acompañar en clave de refuerzo de las destrezas adquiridas.

Una de las variables que más se repite es dar valor a sus lenguas propias. Esta capacidad comunicativa tiene gran valor para el desarrollo laboral en determinados sectores y puede ser un impulso para optar a puestos menos feminizados. Así mismo también destacan todas las habilidades personales que se adquieren en relación a su proyecto migratorio.

En definitiva, reflejar todos estos dominios en el currículum también es acompañamiento en la autoafirmación y en la autovaloración positiva de las mujeres, es un trabajo de empoderamiento laboral centrado en reconocer sus propios méritos, competencias y valor añadido que cuentan al ser migrantes.

Cuesta mucho que entiendan que eso es experiencia (...) Y en los que son muy cortitos los CV te ponen, camarera, y digo ¿qué hacías allí? Tienes que ir sacándole las palabras y al final consigues que te digan, yo hacía la caja, cerraba el local, era responsable de ventas. Y ellas mismas pues se van empoderando, y dicen "ah pues, sí que, hacia cosas, sí."

GD1-6. Profesional experta en acompañamiento psicosocial.

Dicho esto, no debemos olvidar que la decisión final de qué incluir y qué no incluir parte de las propias mujeres. No puede ser de otro modo, el empoderamiento consiste en orientar, acompañar y apoyar en sus decisiones.

La preparación para la entrevista. Si el currículum es la primera carta de presentación, la entrevista de selección es el último paso que va a determinar si la inserción es efectiva. Es por ello que la preparación es un aspecto clave. No es para menos, es una prueba a la que se someten, donde van a ser evaluadas, es decir, se ponderan sus habilidades comunicativas, actitudinales junto con las profesionales, pudiendo esta valoración estar sometida a estereotipos (como mujeres migradas y/o como supervivientes, si conocieran su condición).

(...) sobre todo, con el tipo de población que atendemos en las entidades sociales, que muchas veces no son los candidatos y las candidatas más ideales en las entrevistas y no la suelen superar.

GD2-8. Profesional experta en empleo.

Así pues, preparar la entrevista es aprender a venderse, reconocer los propios talentos y expresarlo de forma confiada, con seguridad. Es por ello que reforzando todo el trabajo que se realiza en clave de acompañamiento emocional y refuerzo de las propias habilidades y la autoestima, se trabaja en la preparación de la entrevista. Para ello, se suelen hacer talleres grupales, así como refuerzos individuales. También se incluye en algunos casos la derivación a programas donde puedan prestarles ropa y complementos, para poder acudir a la entrevista, dado el nivel de precariedad económica que presentan.

Muchas veces estas entrevistas de selección son mediadas por las profesionales que le acompañan en su inserción. Es por ello, que antes de acudir a la entrevista, ya se ha hecho una explicación previa de sus capacidades. Asimismo, también se fomenta la creación de un entorno seguro para la realización de la entrevista de selección, por ejemplo, si la mujer lo requiere, se intenta que la persona entrevistadora sea una mujer.

Lo que pasa que muchas veces si hablamos de mujeres con una situación emocional desbordada, falta una consciencia en las empresas de acompañamiento y de espera, y de potenciar lo que sí que tiene bueno esta mujer. Desde la orientación laboral si que defendemos a estas mujeres cuando las presentamos a una empresa, las defendemos, exponemos todo lo bueno porque partimos de la base de que muchas veces cuando ellas vayan no van a decir todo lo bueno que tienen, así que nos anticipamos aunque la entrevista vaya un poco así, tienes detrás a una persona que te está diciendo esto porque yo sí que la conozco.

EE19. Profesional experta en empleo.

Consolidando el empoderamiento digital, y atendiendo a la rápida telematización de los procesos de selección que se está realizando debido a la pandemia, también se trabaja en la línea de la realización de entrevista vía internet.

Y los procesos que os comentaba antes, de voluntariado corporativo, estas mujeres que trabajan en empresas y colaboran con nosotros, pues estamos haciendo también este tipo de talleres y les estamos entrenando en entrevistas telefónicas y en videoconferencia, y les enseñamos eso, desde cómo tienes que presentarte, desde como tienes que vestir, cómo tienes que hablar, todo el lenguaje no verbal en una videoconferencia, es un proceso de entrenamiento que bueno pues que el COVID nos ha obligado a ello, y que tiene una cara positiva de que muchas mujeres están aprendiendo y se están alejando de esa brecha digital de la que estaban.

GD3-2. Profesional experta en empleo.

Las mujeres ponen en valor los talleres o programas específicos que tienen presente sus miedos o bloqueos emocionales para trabajar con ellas en estas entrevistas de trabajo.

Bueno, voy allí, yo hago tres talleres también, o sea, yo recibo clases también de habilidades para el empleo y entonces tengo el miércoles test sociolaboral. Ahí te adiestran mirándote para que uno, a la hora de darle entrevista, o hacer entrevista, mirar los puntos que uno si a lo mejor no lo tiene bien para ofrecer a la empresa que le hacen entrevista para el contrato de trabajo. Y bueno, muy buena, porque también ahí valoran a uno y se plantean objetivos a cumplir o a seguir para mejorar, si uno tiene alguna cosa a mejorar o no, y bueno, es muy bueno también.

M5. Mujer migrada que ha sufrido violencia de género.



Condiciones sociolaborales

Las condiciones sociolaborales de las personas extranjeras suelen ser peores debido a los sectores o puestos de trabajo que suelen ocupar, es un hecho que su distribución en el mercado laboral es desigual (Castles y Miller, 2003; Model, 1997; Morawska, 1990, en Veira et al., 2011, p. 220) y está muy concentrada en sectores caracterizados por la precariedad. Ocupan habitualmente posiciones en las partes inferiores de la escala sociolaboral, tienen menores probabilidades de movilidad ascendente y peores condiciones de trabajo en términos tanto de estabilidad laboral como de ingresos (Canal-Domínguez y Rodríguez-Gutiérrez 2008; Fernández y Ortega 2008; Martín Urriza, 2006, en Veira et al., 2011, p. 221).

Así, la participación de las personas migrantes en determinados empleos adquiere en algunos casos un carácter marcadamente asimétrico, lo que permite confirmar la existencia de “nichos étnicos”, se observa que varones y mujeres presentan distintos niveles de concentración y se agrupan en distintas ramas y ocupaciones dentro del mercado de trabajo (Ellis y Wright, 1999; Hudson, 2003; Wright y Ellis, 2000, citado en Veira et al., 2011, p. 220).

En este sentido, los fenómenos de concentración étnica reproducen y refuerzan las desigualdades en la distribución ocupacional y sectorial entre la población masculina y femenina, generando así una doble segregación: étnica y por género (Bradley y Healy, 2008; Schrover, Van der Leun y Quispel, 2007, citado en Veira et al., 2011, p. 221). Aunque el género y la racialidad son los principales ejes que explican las malas condiciones sociolaborales que tienen las mujeres migradas supervivientes de violencias machistas en España, hay muchos otros elementos que confluyen en estas desigualdades.

5.1. Ejes de discriminación

Las desigualdades sociales son el sustento de los tipos de discriminación que se dan en el entorno laboral con las mujeres migradas que han pasado por episodios de violencia de género. Nos referimos a la desigualdad desde la que parten estas mujeres por el hecho de ser diversas, de tener variedad de identidades sociales, de estar atravesadas por diferentes opresiones y encontrarse en situaciones especialmente vulnerables, indicadores que interconectados entre sí se utilizan para negar su derecho al trabajo o dificultar su inserción laboral.

Las exigencias del mercado de trabajo son inalcanzables para muchas mujeres. En ocasiones, estas barreras con las que se encuentran las mujeres migradas víctimas de violencia de género se traducen en episodios de discriminación por la prevalencia de estereotipos y prejuicios.

A continuación, se detallan los ejes de discriminación con mayor impacto que han sido relatados por las propias mujeres entrevistadas y por las personas profesionales que las acompañan en el proceso de inserción sociolaboral y que suelen interseccionar entre sí agravando las desigualdades. Destacar que, aunque haya elementos considerados comunes, las experiencias de discriminación de cada mujer son intrínsecamente diferentes entre sí, y emergen de la intersección de las diversas identidades o posiciones que tienen las mujeres.

5.1.1. Cualificación profesional

La experiencia laboral o la formación adquirida en el país de origen no se valora, y se exige la práctica laboral en el país de acogida o cursos y certificados para poder trabajar en España. Ocurre que se descarta a mujeres por no tener experiencia laboral en el país de acogida, pero sí tenerla en su país de origen. Aquí se articulan algunas creencias como la idea de que no vale lo mismo el trabajo allí que aquí, tiene mayor prestigio lo realizado en España aun siendo el mismo puesto. Las trabas en la homologación de sus titulaciones, la falta de reconocimiento de su experiencia laboral en algunos sectores, unidas a su estatus migratorio, hace que muchas mujeres sean excluidas de ciertos sectores y relegadas a empleos informales o formales que podrían considerarse nichos laborales para las mujeres migrantes.

Por ello, las mujeres tienen más posibilidades de acceder a esos sectores si alguien las recomienda. Como suele ocurrir con las trabajadoras del hogar y los cuidados, al estar enmarcado en espacio íntimo y privado, muchas veces la experiencia laboral o la cualificación profesional no se tienen en cuenta y se valora más la confianza que le pueda transmitir una persona.



5.1.2. Lugar de residencia

El lugar donde se vive en España acota las posibilidades de encontrar un puesto de trabajo acorde con la formación o preferencias personales, debido a la centralización regional de las actividades económicas: rural, urbano, insular, norte, sur o centro. La búsqueda de empleo a veces se limita a las demandas del mercado por la zona, dejando de lado los intereses particulares de las mujeres. Las empresas priorizan la contratación de mujeres que no tengan dificultades para la movilidad o desplazamiento al centro de trabajo, ya sea

exigiéndoles carnet de conducir y vehículo propio o que residan en la misma localidad. Y, estos requisitos para las mujeres extranjeras acogidas por violencia de género a veces no pueden cumplirse.

—¿En qué te gustaría trabajar?
—Sí, mira yo quiero trabajar igual, en costura. Pero no encuentro.
—¿Ves difícil trabajar en la costura?
—Aquí en Cartagena no hay fábrica. Y yo no sé cortar, solo sé coser a máquina.

M1. Mujer migrada que ha sufrido violencia de género.

—¿Sabes qué es lo que están buscando las empresas? ¿Qué perfiles?
—Dice que las empresas buscan a la gente que vive en la misma zona o que tenga coche. Entonces ella como no vive en la zona donde hay trabajo y no tiene coche parece un poco...Ha encontrado trabajo, pero un poco lejos, y no hay manera, no tiene cómo llegar allí.

M3. Mujer migrada que ha sufrido violencia de género.

5.1.3. Edad

Tener demasiada edad es una fuente de rechazo para la incorporación laboral. Las mujeres que superan los 45 años, y en algunos sectores como la restauración los 35 años, sufren este tipo de discriminación en los procesos de selección de personal. Esta cuestión aparece en todos los discursos como otro eje de discriminación en el colectivo de mujeres migradas víctimas de violencia de género. Se considera que esa mujer no puede optar a este tipo de trabajo, se critica que no disponen ni siquiera la oportunidad de pasar el primer corte y poder realizar una entrevista donde pueden demostrar su profesionalidad.

Yo noto también de la edad, que tú dices 36, si todavía eres joven, pero tú vas a una entrevista de trabajo y para unas cosas eres joven y para otras no, no sé, te ponen hasta 30 años, no sé (...) Porque tú buscas trabajo, por ejemplo, yo tengo experiencia como dependienta, tiendas de alimentación, tengo experiencia de dependienta en tiendas de ropa, y por ejemplo, salen ofertas que pone hasta 30, o pone hasta 35, y yo tengo 36, y pongo que tengo un año más, y nada.

M1. Mujer migrada que ha sufrido violencia de género.

5.1.4. Origen étnico

También se detectan actos discriminatorios en el acceso al mercado laboral relacionados con su condición de migrantes o con características físicas que puedan estar asociadas a ellas. Son estereotipadas por su vestimenta o por sus rasgos racializados, son percibidas como fuente de problemas, y las malas experiencias pasadas con otras mujeres migradas hace que se les catalogue como un colectivo homogéneo y no como personas diversas.

Llevé a una mujer marroquí, con una capacidad, empática para cualquier puesto de trabajo increíble. Tiene experiencia en limpieza durante muchos años, le inscribí a una oferta de trabajo que era de limpieza, en una empresa muy conocida, y bueno yo como insertora hablé con la persona encargada de recursos humanos, y me dijo que lo sentía mucho pero que las empresas rechazan a las personas que llevaban velo (...) En el momento que le envió el CV, en el momento que vio la foto, volví a hablar con ella, y me dijo, ¿es marroquí? Y dije sí, y me dijo eso, que las empresas normalmente no cogen a personas marroquíes y tal. Sentí entre asco y vergüenza. (...) Imaginate el rechazo que puede llegar a sentir esta mujer. Que ya ha sido maltratada, ¿eh?

EE5. Profesional experta en acompañamiento psicosocial y empleo.



Las propias mujeres reconocen sentirse discriminadas de forma directa o indirecta por su origen. El racismo sigue muy presente a la hora de decidir contratar a las mujeres, sobre todo en el sector doméstico donde esta discriminación se esconde a través del argumento "no es una persona de confianza". Se trata de un eufemismo y una estrategia de legitimación del trato desigual por razón de origen o etnia. Así, se justifica que se trata de un trabajo dentro de la esfera privada para el que se tiene que contar con la confianza de la persona porque es para cuidar a sus seres queridos y no se quiere meter en su casa a alguien desconocido, cuando en realidad se están articulando argumentos racistas para excluir siempre que se pueda a las mujeres extranjeras o racializadas. Este racismo se ejerce con mayor intensidad hacia las mujeres negras y las mujeres árabes, llegando incluso a decir sin tapujos que no quieren a personas negras para trabajar en sus hogares.

Algunos de los efectos que tiene este racismo en el empleo de las mujeres pueden ser: la no contratación, situaciones de humillación y mal-

trato psicológico vinculado a su posición de subalternidad, la explotación laboral, el engaño y abuso de poder, el chantaje con la formalización de los papeles, etc.

*Hola, me llamo *** y soy de Guinea Ecuatorial, me han dicho que estás buscando a una persona", "Sí, estoy buscando a una persona ¿Dices que vienes de Guinea Ecuatorial?" y le digo "Sí, soy de Guinea Ecuatorial", "Ah, vale, entonces mañana te espero en la entrada". Vale, llegó el mañana y me fui, y cuando llegué allí, me dice la señora "Perdone, eres negra" y le digo "Sí, le dije que era de Guinea Ecuatorial" Y me dice "Pues negra no la quiero" (...) La verdad es que me chocó muchísimo porque es que no me había pasado todavía, había escuchado a gente que le había pasado que le habían insultado, habían sufrido... Pero yo, todavía no me había pasado.*

M13. Mujer migrada que ha sufrido violencia de género.

5.1.5. Ser mujer migrada

Por un lado, la distribución sexual del trabajo sigue muy presente en nuestros días dando como resultado la feminización de ciertos sectores. El mero hecho de que las mujeres migradas que han sufrido violencia de género estén relegadas a ciertos sectores feminizados y precarios es en sí una discriminación que se encuentra institucionalizada. Sus situaciones de "suelo pegajoso" son un síntoma de esta incapacidad para optar a otros puestos de trabajo que no sean subalternos y feminizados conectado a la cantidad de intersecciones, entre las que destaca su condición de persona migrante en situación regular o irregular, o su necesidad de poder conciliar.

Por otro lado, la sexualización de la mujer da lugar a episodios de abuso y violencia sexual en los entornos laborales. Haber sufrido este tipo de situaciones es bastante común entre las mujeres extranjeras por los abusos de poder que se ejercen en todos los niveles. Desgraciadamente, ser migrante, estar en situación de irregularidad, ser joven, ser una mujer latina o racializada, la falta de acceso a la información sobre derechos, y otros ejes de opresión ligados a sus situaciones de vulnerabilidad y desprotección al llegar a España, configuran un entorno permisible ante las violencias machistas.

Y sufrí algún tipo de acoso por parte de algún jefe. Que ya es más discriminatorio en el sentido de que por ser cubana y por ser mujer entendía que podía tener ciertos atrevimientos conmigo y encima al no tener papeles y al no poder demandarle... o eso creía yo.

M7. Mujer migrada que ha sufrido violencia de género.

5.1.6. Ser mujer responsable de los cuidados

El mundo empresarial no reconoce la conciliación como un derecho, por lo que las mujeres que asumen el cuidado de personas son discriminadas en su acceso y mantenimiento del empleo.

En algunas empresas o sectores son rechazadas por esta condición personal, incluso cuando las mujeres tienen cubiertas las necesidades de cuidado de los hijos/as para poder ir a trabajar, se siguen priorizando perfiles que no tengan a su cargo responsabilidades familiares bajo el lema de la flexibilidad horaria y disponibilidad absoluta. Por ejemplo, en el sector doméstico se utiliza como fundamento la necesidad de tener a una persona siempre disponible en sus casas. El/la trabajador/a ideal sigue siendo aquel sin responsabilidades familiares, generando una frustración creciente en las madres que no pueden desarrollar su carrera laboral por la falta de comprensión, de apoyos y de medidas de conciliación.

La no conciliación afecta a las condiciones laborales en la medida en que no pueden acceder a trabajos "normalizados". Ya en la búsqueda de empleo, ellas mismas hacen una criba de las ofertas a las que pueden postularse y a las que no por incompatibilidad de horarios. Se asume esta discriminación como propia, interiorizando que tener familia es una desventaja para obtener un trabajo, ser contratada en un futuro e incluso un motivo para ser despedidas; tal y como les ha pasado a algunas de las mujeres con las que hemos hablado. Así, este fenómeno de exclusión laboral se retroalimenta, los empleadores no contratan mujeres que no puedan conciliar y ellas no buscan ofertas ni aceptan trabajos que no pueden asumir por las cargas familiares.

—¿En qué te gustaría trabajar? ¿En qué sector?
—Cualquier trabajo, pero de mañana. Solo trabajo de mañana.
Cuando los niños están en el colegio, solo eso.

M4. Mujer migrada que ha sufrido violencia de género.

El tipo de mujeres que nosotras atendemos, son perfiles medios o bajos, en el que los puestos de trabajo que optan, son 100% rotativos de mañana y tarde, incluidos los fines de semana. Me refiero a supermercados, me refiero a limpieza, me refiero a centros comerciales, teleoperadoras. Entonces ese tipo de recursos para cuidar a niños, cuando mi horario es de tres días de mañana y cuatro de tarde se rompe, no lo hay. Es inviable, y nos cuesta muchísimo, y llega a pasar la entrevista, con todas las vicisitudes, y no pueden firmar el contrato laboral porque no pueden aceptar esas condiciones horarias.

GD2-8. Profesional experta en empleo.

5.1.7. Haber sufrido maltrato machista

Ocurre también que cuando un empleador se entera de que la mujer que trabaja para él está siendo maltratada, cambia su actitud y puede llegar incluso a despedirla. Sobre todo, en los

trabajos en las casas del sector doméstico donde no hay presencia de una empresa, sino que se establece un contrato entre varias personas, y, por ende, los derechos laborales en estos acuerdos no están del todo reconocidos. En vez de apoyar a la mujer, buscar alternativas para que pueda afrontar todo lo que conlleva esta situación de violencia con la permanencia en su lugar de trabajo, se percibe como un aspecto negativo que puede acarrear mayores problemas.

Las reticencias en la contratación a mujeres migradas que han sufrido violencia se origina por los prejuicios y estereotipos que se han creado sobre el “perfil de víctimas de violencia de género”. Los miedos surgen al considerar que contar con estas mujeres en su plantilla puede acarrear algunos problemas derivados de su propia situación personal, por ejemplo, si aparece el maltratador o si son lo suficientemente fuertes para asumir responsabilidades dentro su puesto de trabajo por pasar por procesos depresivos o recaídas.

Algunas mujeres han tenido que dejar su trabajo por protección, igual que trasladarse de sus municipios donde vivían. Otras tampoco se atreven a decir a sus jefes que están sufriendo violencia o que denunciaron por miedo a que puedan despedirlas y porque consideran que es algo muy personal e íntimo.

Cuando a mí me pasó aquí el tema de violencia de género, yo estaba trabajando en una casa, y lo que es en la casa, además estuvo muy contento conmigo, estuve muy bien. En el momento en que ellos se dieron cuenta de que yo estaba mal, de que yo estaba siendo maltratada y todo, pues lo que sí que me di cuenta es que en vez de ayudarte y decirte “date cuenta de esto” o “¿necesitas ayuda?” Lo que sí que hicieron fue despedirme, o sea, llegué un día y me dijeron que ya no.

M11. Mujer migrada que ha sufrido violencia de género.

5.2. Información sobre derechos laborales

La falta de información sobre los derechos laborales incide de forma negativa en las experiencias de discriminación y abuso laboral. Es recurrente entre las conversaciones con las mujeres que reconozcan que, de haber tenido mayor información sobre sus derechos laborales, no habrían aceptado algunas situaciones abusivas donde se vulneraron sus derechos. Comentan que les hubiera gustado desde el momento que llegaron a España tener información sobre sus derechos laborales, especialmente cuando se encontraban en situación administrativa irregular.

Unas nociones muy básicas y concisas pueden ayudar a las mujeres, dado que su punto de partida suele ser casi inexistente. Tan solo les llega información del “boca a boca” a través de las experiencias de otras amigas que se han visto en situaciones similares y lo comparten para que no les ocurra lo mismo. Por este motivo, desde algunos programas de orientación laboral ya están incorporando talleres en derechos laborales como parte del proceso de inclusión sociolaboral, pero todavía siguen siendo actividades muy puntuales y casi a demanda de las mujeres.

Voy a trabajar y yo mire esas cosas primero. Cuando me digan, aquí tenemos el contrato”, reviso el contrato, y así no me pasa que voy a un sitio y que me digan que trabaje tal, no, les digo no, mi contrato dice que tengo que trabajar tal (...) Que yo conozca, que yo mire en el contrato que pone que tengo que hacer, qué no tengo que hacer. Me viene muy bien saber que esas cosas pasan, porque si no, estaría diciendo que a mí no me ha pasado, pero sí.

M13. Mujer migrada que ha sufrido violencia de género.

Tal como se explicaba en el capítulo 3.1.3., existe una creencia en el imaginario social que asocia la situación de irregularidad administrativa con el hecho de no tener derechos en España, y esto también ocurre cuando hablamos de derechos laborales. Es muy común relacionar no tener contrato laboral o trabajar en la economía sumergida con no tener ningún derecho laboral. En términos legales sí cuentan con derechos, pero en la práctica esta idea de “no merecer” se legitima y se acaba consolidando como una realidad para estas mujeres. Trabajo tras trabajo se va perpetuando esta desigualdad, siguen con las mismas condiciones precarias y de abuso y se naturaliza esta discriminación. No tener papeles no significa no tener derechos. Y romper con esta idea se convierte en un reto porque no es solo una labor de formación con las mujeres migrantes, sino también con toda la sociedad en general y los/as empleadores/as.

Por otro lado, al estar en una situación irregular en ocasiones se generan unas relaciones muy tóxicas de dependencia con los empleadores por la necesidad de obtener sus papeles. Hay un sentimiento de deuda con los jefes, que surge de la falsa idea de que les están haciendo un favor, cuando en realidad se están aprovechando de su situación de vulnerabilidad. Se pueden llegar a producir extorsiones, chantajes y violencias contra las mujeres migradas. Hace más difícil que se puedan identificar como merecedoras de derechos laborales y salir del ciclo de los trabajos indignos.

Yo percibo muchas veces que esto de que no tienen derechos, creen que no tienen derechos. Les estás hablando, yo, por ejemplo, les estoy buscando un taller de derechos laborales y muchas de ellas te dicen: “bueno, pero es que eso, cómo voy a exigir que se me paguen las vacaciones, cómo voy a exigir que me paguen la extra, cómo puede ser...si no me hacen contrato no puedo exigirlo” Si, sí que puedes, sí, sí que tienes derecho. Y si hablamos de situación administrativa irregular, ya creen que tanto por ser víctimas o porque alguien les esté explotando o tal que no tienen ningún derecho.

GD1-6. Profesional experta en acompañamiento psicosocial.

Sin embargo, la formación en derechos laborales no es una garantía irrefutable. Un mayor conocimiento de estos derechos no necesariamente se traduce en una mejora de sus condiciones laborales o en más denuncias contra estos abusos; ya que entran en juego otras

circunstancias personales y sociales como el miedo a quedarse sin ingresos o a no poder obtener sus papeles, o el agotamiento emocional y físico. La respuesta que suelen tener ante estas discriminaciones es evitar los enfrentamientos, mantenerse al margen, no denunciar y buscar otros trabajos para evitar tener problemas laborales de este tipo. Esta estrategia de no entrar en conflicto y abandonar las luchas puede venir explicada porque son mujeres vulnerabilizadas desde diferentes ámbitos de su vida: institucional, social, personal y laboral.

Cuando sufren racismo u otros tipos de discriminación en sus puestos de trabajo, casi todas prefieren no combatir estas injusticias por la necesidad tan grande que tienen de tener un trabajo ya sea por cuestiones económicas o por cuestiones administrativas por su condición de extranjeras (permisos de residencia). Además, la reivindicación o denuncia de sus derechos laborales tanto a nivel individual como colectivo, puede acabar en última instancia en los juzgados; con el desgaste emocional y la inversión de dinero y tiempo que ello conlleva. Por lo que están dispuestas a aguantar todo tipo de violencias como las amenazas, humillaciones, explotaciones laborales por miedo a que su situación en España pueda ser todavía más vulnerable.

Ellos no estaban cotizando lo que deben de cotizar para ti, entonces le pregunté "¿Qué hago?" Y me dice "Yo que tú, yo me enfrento a ellos" Y le digo "A mí no me gustan los problemas."

M13. Mujer migrada que ha sufrido violencia de género.

Yo tengo la carta que me habían mandado los servicios sociales, que me echaron estando de baja y sin pagarme nada. Y claro, todo el mundo me decía "Pero puedes denunciarlo, puedes denunciar" (...) A lo mejor me vuelven a llamar, y yo por el hecho de tampoco meterme en líos de juzgados, porque me trae malos recuerdos, yo ya sé lo que hay, dije, no, porque a lo mejor me vuelven a llamar, y nada, no me llamaron, cerraron, no me pagaron...Y así.

M11. Mujer migrada que ha sufrido violencia de género.

En este sentido, aparece un conflicto entre mantener sus puestos de trabajo y la defensa de sus derechos laborales. Lamentablemente, para la mayoría de las mujeres migradas supervivientes estas dos opciones son antagónicas. Hay un desajuste que impide obtener trabajos dignos en tanto que se contrapone la situación de urgencia por tener un trabajo de forma inmediata con las oportunidades laborales con buenas condiciones a las que pueden optar. Al final, tienen que elegir entre una de ellas: o bien tener ya un trabajo, o bien, tener unas condiciones laborales dignas. Es decir, la realidad de estas mujeres es que si su situación de vulnerabilidad les obliga a trabajar de forma urgente, este empleo nunca va a ser digno y contará con condiciones laborales precarias.

Estas tensiones y desajustes se traspasan a las profesionales que trabajan en el acompañamiento emocional y/u orientación laboral con las mujeres. A ellas les genera un dilema moral apoyar a las mujeres con ofertas de trabajo muy precarias que no respetan sus derechos

laborales. Es un tema que emerge con gran fuerza en las entrevistas y los grupos, lo que significa que es un asunto que realmente les preocupa en su trabajo diario con las mujeres, todas ellas sienten la necesidad de compartir este problema y de buscar alternativas y soluciones para que la intervención sea de utilidad. Se percibe que es tema que les atraviesa, que como profesionales que trabajan para mejorar su calidad de vida les genera un dilema moral entre lo que debe ser por derechos y legalidad, y lo que se puede hacer por necesidad y vulnerabilidad. Consideran que no hay una equivalencia entre lo recomendado y definido como líneas de actuación desde los programas de empleo y la realidad del mercado laboral al que ellas están accediendo, que necesariamente le cambia sus esquemas y pasos a seguir para la inserción sociolaboral de estas mujeres.

Digo yo, yo no lo haría. Pero ellas, por su situación, por la precariedad en la que viven, están solas, no tienen una red de apoyo, no tienen una familia, no tienen un lugar donde vivir o qué comer. Han migrado, han dejado a su familia, han dejado su país, han dejado su hogar buscando un futuro mejor, pero son digamos el mantenimiento de su hogar en sus países. Entonces, ellas lo que necesitan es trabajar. Entonces cuando ellas llegan y se encuentran con toda esta situación, con todo este panorama, se ven obligadas a aceptar estas ofertas y lo hacen.

GD4-3. Trabajadora del sector doméstico y de los cuidados.

La salida o solución que se plantean desde las asociaciones para descongestionar esta tensión es trabajar conjuntamente con ellas que estas decisiones de aceptar trabajos precarios y abusivos responden a un momento concreto, por una urgencia, pero que no deberían prolongarse en el tiempo. Para ello se potencia su empoderamiento laboral desde la parte de aspiraciones profesionales y diseño del proyecto de vida.

De nada sirve contar con estos derechos si, por un lado se desconocen, por otro lado se asumen que no se los merecen, y por último, necesitan con urgencia un trabajo para sobrevivir. Aun siendo conscientes de todas estas limitaciones, la formación o asesoramiento sirve de gran utilidad para desmontar mitos relacionados con la falta de derechos de las personas migrantes en situación irregular. Y con ello, se repercute así al empoderamiento de estas mujeres en el ámbito de las relaciones laborales, al reconocer que están siendo discriminadas, poder identificar cuándo se están respetando sus derechos y cuándo se están produciendo abusos. Se evita de esta forma la normalización de la explotación laboral y otras muchas violencias que sufren en los entornos laborales. Así como, se ofrece el conocimiento y las herramientas necesarias para afrontar estas luchas laborales en caso de que la mujer quisiera dar ciertos pasos.

5.3. Precariedad laboral

La pobreza tiene rostro de mujer migrante extracomunitaria, así lo reflejan algunos de los datos que ofrece el 11º Informe AROPE de 2021 sobre el estado de la pobreza en España

(EAPN, 2021). En el año 2020 el 49,5 % de la población extranjera procedente de países fuera de la UE que reside en España vive en condiciones de pobreza, mientras que en el caso de las personas españolas es el 17,1% (EAPN, 2021, pp. 52-53). Si se pone el foco en la mujer en términos globales, se encuentran entre un 2% y 4% por debajo del nivel de renta media por persona. Tienen una mayor tasa de paro que los hombres, de un 18,39% frente al 14,39% y las pensiones también son más bajas: “puede verse que las pensiones de los hombres son entre un 57 % y un 63 % más altas que las de las mujeres. Para este último año, la pensión media de las mujeres fue de 808,3 euros y la de los hombres de 1.229,8” (EAPN, 2021, pp. 23, 37, 95). Es una constante que la tasa de pobreza sea más alta en las mujeres que en los hombres, aunque esta diferencia sea un mínimo, pero aún es más significativo los datos de pobreza en la población extranjera (32,4 puntos porcentuales más que la población española).

Una serie de dificultades estructurales que están ahí, la parte de la situación administrativa, como que esta situación de pobreza cronificada tampoco es porque sí, que sí que les da la sensación de luchar contra un titán, el sistema, que lo que quiere es relegar a esas mujeres a esa situación y que es como complicado, que hay una parte ahí que hay un techo, que no está casualmente puesto, que estamos ahí como intentado casi con palitos romperlo.

GD3-6. Profesional experta en empleo.

La falta de ingresos es un factor determinante del índice de pobreza, pero el hecho de tener un empleo y con ello cierta independencia económica en el caso de las mujeres migradas víctimas de violencia de género tampoco conlleva una mejora de su calidad de vida. Justo por la precariedad laboral en la que están inmersas en España, con salarios bajos, jornadas parciales o interminables pero no reconocidas, temporalidad en los contratos, ausencia de permisos y vacaciones, etc.

La precariedad laboral de las mujeres migradas supervivientes de violencia de género, principalmente está atravesada por dos ejes: 1) La Ley de Extranjería y su estatus migratorio, 2) Ausencia de un sistema de cuidados a nivel institucional.

Aquí el problema no es migrar, el problema es institucional. Porque el Estado debe de asegurar una ley de extranjería que no nos obligue a estar en la economía sumergida, el Estado debe de asegurar la ley de dependencia para que la gente de aquí pueda tener asistencia digna sin explotar a otro.

GD4-4. Trabajadora del sector doméstico y de los cuidados.

Para que las mujeres que se encuentran en **situación administrativa irregular** puedan obtener un permiso de trabajo o regularizar su situación, tienen que pasar por situaciones laborales casi siempre precarias durante al menos 3 años, según exige la Ley de Extranjería actual. Ligado a este estatus migratorio, estas mujeres acaban trabajando en la economía sumergida como única alternativa, en trabajos no valorados y asumiendo unas condiciones laborales indignas.

Porque son 3 años de invisibilización, si es que a los 3 años te dan la documentación, entonces, claro (...) ellos te dicen que vales menos.

EE21. Profesional y activista por los derechos de las mujeres migradas.

Algunos de los motivos que convierten a la economía sumergida en la opción más habitual entre las mujeres migradas que han sufrido violencia de género son los siguientes:

- Fácil acceso estando en situación de irregularidad.
- Procesos de selección más asequibles, los requisitos de los perfiles responden al través del boca a boca o con recomendaciones de terceras personas.
- Mayor estabilidad a largo plazo y seguridad de mantener el trabajo por la falta de competitividad.
- Facilidad para conciliar, al ser pocas horas y normalmente en horario escolar.
- Puede un suplemento a los ingresos que tengan por otras ayudas económicas.

La incapacidad para **conciliar la vida laboral con la vida personal** acaba derivando en la sobrerrepresentación de las mujeres migradas en sectores productivos muy precarios. Su acceso al empleo se limita a aceptar ofertas con horario de mañana y que no se trabaje en verano, y a rechazar los horarios de tarde o empleos por turnos. Las actividades de cuidados y del hogar son los espacios laborales predilectos.

La falta de un sistema de cuidados integral apoyado por el Estado también repercute en las malas condiciones laborales que tienen. Se hace complicado que las mujeres puedan salir ellas solas de esta situación de vulnerabilidad laboral cuando los sueldos no te permiten asumir todos los costos de la crianza. La tasa de privación material severa en los hogares monoparentales es del 14%, el doble que en hogares donde los cuidados los asumen dos personas (EAPN, 2021, p. 60).

La mayoría de nosotras estamos conscientes de que nuestra lucha no es contra nuestros empleadores y empleadoras (...) Si a la abuela que cuido le dan 800 euros de pensión y me paga 500 y con 300 sobrevive, pues yo cómo le voy a pedir más. No, es con el Estado.

GD4-6. Representante del sector doméstico y de los cuidados.

5.3.1. Jornadas laborales

No basta con tener un empleo, la inserción sociolaboral también comprende la mejora de la calidad de vida, y sin buenas condiciones laborales no se puede avanzar en la integración

en la sociedad de acogida: “Las políticas de lucha contra la pobreza no pueden basarse solamente en la creación de empleo puesto que no cualquier empleo protege de la pobreza y las condiciones contractuales del trabajo desempeñan un importante papel en la contención de la pobreza” (EAPN, 2021, p. 45).

- **Parciales:** Para conciliar, se accede a puestos de trabajo de media jornada o al menos en horario escolar. Trabajar en verano tampoco es viable si no se pueden asumir los costes de los cuidados a menores, especialmente para familias monomarentales. Las responsabilidades familiares impiden que tengan una jornada laboral completa, pero también el propio mercado las excluye de jornadas con más horas.

Creo que es generalizado, las convierte en trabajadoras pobres, encadenadas a indefinidos de 10 horas a la semana. Y tengo un indefinido más, pero es una trabajadora muy pobre, tiene dos indefinidos pero con 200 euros al mes.

GD2-8. Técnico en la Dirección General de la Mujer.

De hecho, los datos para el año 2020 indican que la ocupación a tiempo parcial de mujeres es del 22,8% mientras que en los hombres es de solo el 6,7% (EAPN, 2021, p. 45). La jornada parcial es casi una obligación. No es parte de la decisión o deseo de las mujeres, pero su necesidad de conciliar con el cuidado de los niños/as o familiares las impide optar a jornadas completas.

- **Interminables.** La disponibilidad que tienen que ofrecer estas mujeres para poder insertarse en el mercado laboral en España es total y abusiva. Con jornadas por encima de las 40 horas semanales, horas extras no pagadas, descansos y vacaciones no disfrutados, y varios trabajos simultáneos. Con independencia de que esas horas se las paguen o no, ellas están dispuestas a invertir parte de su tiempo libre para seguir trabajando y no perder esta fuente de ingresos, aceptando tareas y responsabilidades que otras personas autóctonas no aceptarían.

Jornadas largas, unir un trabajo con otro, terminar a las seis de la mañana en uno y empezar a las siete en otro.

M7. Mujer migrada que ha sufrido violencia de género.

En ellas se junta la urgencia por trabajar con la falta de redes de apoyo. Para algunas, toda su vida en España acaba siendo el trabajo. Puede salir bien, y pueden ascender, pero al final no deja de ser un crecimiento profesional ilusorio supeditado a la flexibilidad y total disponibilidad de la persona. Se hace complicado salir de este ciclo de precariedad cuando estos trabajos les consumen casi todo el tiempo de su día a día. Y, cuando ya no se pueda sostener en el tiempo por la necesidad de atender a su familia o su autocuidado con tiempo para ellas, su situación puede retroceder al punto inicial de las jornadas parciales.

5.3.2. Seguridad Social y cotización real

A veces las mujeres no están dadas de alta en la Seguridad Social, o bien, no están cotizando las horas de trabajo que realmente están realizando porque sus empleadores no las han dado de alta las horas que realmente les corresponden. Esta práctica, dicen tanto las mujeres entrevistadas como las expertas, es bastante común que se produzca, sobre todo cuando las mujeres están en una situación administrativa irregular; y en particular en el sector doméstico, en la restauración y hostelería y en el campo.

El viernes pasado estuve con una mujer que trabaja 50 horas a la semana en una casa y la tienen contratada 8 horas a la semana, cuando ella trabaja más de 8 horas al día.

EE20. Profesional experta en empleo.

Estos engaños vulneran parte de sus derechos laborales ya que se está cometiendo una estafa que en muchas ocasiones ellas desconocen, por la falta recursos para acceder a esa información, y que les perjudica a su cotización y prestación por desempleo en caso de que tuvieran.

El impacto que tiene la discriminación por ser extranjera y por ser mujer en este tipo de engaño es evidente. La fuerte presencia de la economía sumergida en el mercado laboral español hace que se contrate muchas veces por unas horas determinadas pero que la jornada laboral en realidad sea más amplia. Esto crea una indefensión de las mujeres extranjeras supervivientes que no conocen sus derechos laborales, no conocen cómo verificar estas irregularidades o no saben cuáles son los canales de denuncia, y quedan expuestas a la voluntad del empresario/a para el pago de las horas realizadas.

*Me dijo una chica que trabajaba con la hija, ¿tú estás mirando si están cotizando para ti?" Y me dice "Porque han pasado casos de que la persona no está cotizando para la persona" Y tú pensando que estás cotizando, y llega el momento de renovar tu residencia y no puedes. Entonces, pedí la vida laboral y veo que están cotizando 80 euros para mí, entonces, la llamé y le dije "¿Cómo 80 euros?" Y me dice "***, 80 euros son 3 horas". Osea, ellos no estaban cotizando lo que deben de cotizar para mi.*

M13. Mujer migrada que ha sufrido violencia de género.

5.3.3. Salarios bajos

Los salarios que suelen tener estas mujeres se encuentran por debajo del salario mínimo interprofesional (SMI), ya sea teniendo contrato de trabajo o sin él. Los salarios medios no se corresponden con el nivel de vida, sobre todo con el alto precio de los alquileres y suministros. Las mujeres entrevistadas son conscientes de que un sueldo medio no es su-

ficiente para cubrir todas las necesidades económicas de una familia. Esto crea frustración ya que las mujeres se encuentran desamparadas, sienten que todos los esfuerzos hechos no han tenido la repercusión que esperaban al verse que siguen sin poder hacer frente a muchos gastos.

Los trabajos adscritos a la hostelería y restauración, al servicio doméstico y de limpieza, o a la agricultura se caracterizan por tener bajos salarios. Pero ya no es solo que los salarios estén por debajo del SMI (965 €), es que a raíz de tener jornadas parciales de pocas horas, sus ingresos a final de mes son escasos y precisan de otras fuentes de ingresos para al menos poder sobrevivir.

Trabajadoras que están ganando 300, 500 euros, pero vamos a ver ¿esto qué es? Pero claro, volvemos otra vez a lo mismo, la situación personal de cada compañera, de cada trabajadora, ¿por qué se ve obligada a aceptar esas condiciones indignas?

GD4-3. Trabajadora del sector doméstico y de los cuidados.

Por ejemplo, en aquellos trabajos ligados a la agricultura como puede ser el trabajo en las fábricas en temporada de la recogida de la fruta en el sur de España, los contratos laborales no contemplaban el total de horas que las trabajadoras estaban ocupadas en la fábrica, tan solo se paga por resultados o cajas. Se paga por el producto acabado, no por horas en el campo o temas de distribución de productos alimenticios. Estas condiciones tan precarias suponen una inversión en tiempo y exclusividad del día entero de la mujer, que deja de cuidar a sus hijos o hijas, pero que no está cotizando ni va a materializarse en sus ingresos al final del mes. Las jornadas pueden alcanzar las 12 horas, mientras que el salario estimado puede ser de 200 euros al mes.

12 hasta 14 horas ahí. Desde las 6 de la mañana o 7 hasta las 6... El problema no era trabajar todo el tiempo porque era según lo que haces, no por horas, no se pagaba por horas. Podría pasar allí el día entero y no hay nada para trabajar. Estar esperando a que llegue la verdura para trabajar. Entonces pasa el día entero allí y trabaja 1 hora o 2. Y nada, por eso era un poco complicado.

M3. Mujer migrada que ha sufrido violencia de género.

5.3.4. Temporalidad

La incertidumbre y la inestabilidad es otra faceta de la precariedad laboral. Con independencia del sector en el que se encuentren, suelen optar a contratos temporales, especialmente con los primeros trabajos, haciendo sustituciones o bajas maternales de unos meses nada más. En el mejor de los casos, estos trabajos pueden repercutir en contratos de mayor duración al haber estado ya en contacto con la empresa.

Incluso los programas que promueven y subvencionan la entrada al mercado laboral de las mujeres víctimas de violencia de género son temporales, de un año. Muchas después de esta oportunidad laboral se quedan otra vez en el circuito de acompañamiento para la búsqueda. Han mejorado su experiencia laboral pero si no está sujeta a una subvención, es complicado que se dé la circunstancia de la contratación. De igual manera con los proyectos de inserción de mujeres en situación de vulnerabilidad, las contrataciones son temporales e insuficientes para todas las mujeres que están esperando esa oportunidad.

Por todo ello, los contratos de corta duración no les permiten una independencia real. Las mujeres van viviendo, mejor dicho sobreviviendo, mientras siguen en la búsqueda activa de empleo. Su proceso de inserción no acaba aunque estén trabajando.

Bueno si estoy currando, pero voy a currar tres meses y ya, o voy a currar unas horas, qué hago con esto, tengo tres hijos, soy madre sola, así.

EE27. Profesional experta en empleo.

Cuando sacan datos del SEF (servicio de empleo) de la empleabilidad de estas mujeres es verdad que pueden dar datos de que hay una empleabilidad muy alta pero con contratos que son súper temporales. Y es una pena ver esos datos que sabes que en realidad no son así.

EE10. Profesional experta en acompañamiento psicosocial.



5.3.5. Pluriempleo

De aquí que aparezca también el pluriempleo como parte de su realidad laboral. A raíz de los bajos salarios, las jornadas parciales y los contratos temporales; las mujeres optan por tener varios trabajos que puedan compaginar junto con los cuidados de los niños/as (ya sea pagando a terceras personas o responsabilizándose ellas mismas) de cara a obtener un salario que pueda al menos cubrir sus necesidades básicas. La economía sumergida ocupa un espacio central en estos segundos empleos.

Cuando esto ocurre, los descansos y vacaciones no suelen estar garantizados. Dejan de tener tiempo para ellas, para su autocuidado, dado que todo lo emplean en el trabajo productivo o reproductivo hacia sus hijos/as. Toda la unidad familiar depende exclusivamente de la mujer superviviente, y la presión a la que están sometidas al tener que recibir ingresos suficientes hace que salir de este ciclo de vida y trabajo indigno sea aún más complicado.

Mujeres que vienen con empleo pero precarios y parciales y lo que quieren es otro empleo parcial para complementar lo que ya tienen.

GD2-2. Profesional experta en empleo.

De todas formas era un trabajo que yo lo hacía por necesidad, más que nada porque yo trabajaba en festivo, trabajaba fines de semana... Prácticamente no veía a mis hijos, porque yo salía a las 8:00 de la mañana, llegaba a mi casa y mi hijo estaba en el instituto y el pequeño en la guardería, entonces, venía el pequeño de la guardería, y yo a las 16:30 ya me iba a limpiar una casa, hasta las 19:30 de la tarde, venía de ahí y a las 00:00 de la noche entraba en el otro trabajo.

M11. Mujer migrada que ha sufrido violencia de género.

5.3.6. Vacaciones, permisos y descansos

Los derechos laborales relacionados con las vacaciones, los permisos retribuidos y no retribuidos o los descansos obligatorios son los que más se vulneran, con independencia de que las mujeres tengan o no tengan contrato de trabajo.

Con los permisos ocurre que no se acaba de asimilar como un derecho legítimo al que acogerse en caso de necesitarlo, como puede ser a la hora de acudir a la consulta médica o a las sesiones de terapia para aquellas que se encuentran en procesos de recuperación. A pesar de conocer que este tiempo les pertenece y que los empleadores no pueden negarse a dárselo, es un instrumento que se utiliza para presionar y coaccionar a las trabajadoras si se acogen demasiadas veces a estos permisos durante su desempeño profesional. Las mujeres no lo sienten como un derecho propio, que les pertenezca, sino como un favor que sus jefes les hacen al dejarles ausentarse de los trabajos para estas visitas a los servicios de salud.

No se trata de un problema por desconocimiento, sino de un tema de persuasión ante las consecuencias que puede traer debido a sus precarias circunstancias laborales. Las mujeres tienen miedo a perder sus trabajos ante la falta de garantías frente a los permisos. Además, cuando se trabaja en sectores esenciales como los cuidados, abandonar sus puestos de trabajo supone que haya otra persona que cubra sus ausencias, lo que añade mayor complejidad a poder disfrutar de estos permisos en igualdad de condiciones con respecto a otras trabajadoras. Se acaba normalizando el no solicitarlos, se invisibiliza este derecho laboral y se buscan alternativas para evitar solicitar estos permisos.

Mira, yo he conocido a mujeres que dicen "tengo que pedir permiso para ir al médico". Y están malas, malas, pero "me da tanto... Porque me pone mala cara, me habla mal cuando pido permiso..." Entonces, ya la salud mental ya en un segundo plano está aparcado.

EE21. Profesional y activista por los derechos de las mujeres migradas.

El derecho a las vacaciones parece estar a priori más reconocido y menos cuestionado. Aún así, se incurre en ciertos abusos como la limitación en la decisión de la trabajadora de cuándo disfrutar de sus vacaciones. En ocasiones, no pueden elegir ni una parte de las vacaciones porque vienen impuestas por los intereses de la empresa o de las personas empleadoras, o llegan incluso a no pagarlas. Por ejemplo, para las trabajadoras del hogar que se encargan del cuidado de personas dependientes entra en juego una lógica discursiva que justifica que no puedan dejar solas a estas personas, y por ende, no puedan disfrutar de sus vacaciones o si las disfrutan que sea siempre cuando a las familias les venga bien porque no suelen contratar a otra persona para cubrir esas vacaciones.

Se van de vacaciones y eso días te los descuentan, las vacaciones no me las pagaban, si se van dos días ¿Yo qué culpa tengo de que se vayan dos días?

M13. Mujer migrada que ha sufrido violencia de género.

Igual que ocurre con los descansos, que a veces en sectores como la hostelería donde se trabajan muchas horas distribuidas en un día entero, ni se contemplan como un derecho del que puedan disfrutar de forma habitual. En sus jornadas casi no hay descansos, la productividad se alimenta de horas extra a veces ni pagadas.

Tener en este tipo de trabajos, donde no se puede disfrutar de los descansos o vacaciones como se desea de alguna manera te anula para seguir con tu búsqueda de trabajo a nivel aspiracional por el cansancio y la necesidad de continuar con ingresos mensuales.

5.3.7. Situación durante y tras la Covid-19

La inseguridad e incertidumbre de la pandemia ha sido un factor clave en el empeoramiento de sus condiciones laborales. En las casas la situación ha empeorado con los confinamientos y cua-

rentenas, las mujeres monomarentales con menores han tenido que organizarse ellas solas por no poder dejar con nadie a los hijos/as mientras trabajaban. No podían acudir a los colegios, las escuelas infantiles estaban cerradas, no tenían familiares o amigas que pudieran apoyarlas, etc.

La crisis sanitaria ha incidido en la práctica laboral de las mujeres migradas supervivientes desde dos ángulos: por un lado con la pérdida de trabajos, pero por otro lado, con la aparición de nuevas oportunidades laborales. Ambas caras representan dos realidades que aparentemente están enfrentadas, sin embargo, responden a una misma lógica: la precarización de los sectores feminizados.

- **Pérdida de trabajos.** Algunas empresas han aprovechado la situación de crisis sanitaria, sobre todo al inicio cuando no se sabía lo que venía, para despedir a las personas sin respetar sus derechos. Aunque se pueda reclamar estos abusos laborales, pasado tanto tiempo y al desconocer cómo hacerlo, las mujeres que se han visto afectadas han decidido no demandar. De los sectores donde las mujeres migrantes supervivientes trabajaban, la hostelería y restauración, y el trabajo doméstico han sido los que más puestos de trabajo han destruido: “La destrucción de empleo en el trabajo del hogar ha sido tres veces más intensa que la del conjunto del mercado laboral. Mientras que el 8,3% de los empleos en este sector se han destruido, este porcentaje baja al 2,6% para el total de empleos” (Oxfam, 2021, p. 24).

Las mujeres que trabajan en el sector de la restauración y la hostelería, han perdido sus trabajos y no parece que hayan podido recuperarlos. Este ha sido uno de los sectores más afectados por la pandemia por ser actividades de ocio, y muchos locales tuvieron que cerrar por completo durante meses (ESADE, 2020, pp. 3-4). Aquellas que trabajan en comercios o tiendas que han cerrado durante la pandemia, tampoco han recuperado sus trabajos. Y otras muchas tuvieron que dejar sus trabajos para cuidar de sus hijos/as durante el confinamiento (ESADE, 2020, p. 1).

Y, por otro lado, son varios los motivos que han llevado a que las mujeres empleadas del hogar perdieran sus trabajos. Ante las propias medidas de confinamiento o cuarentena que las limitaba su movilidad, por el miedo de los empleadores a contagiarse si estaban en contacto con ellas, por el fallecimiento de la persona que cuidaban (ya que en la mayoría de los casos a quienes cuidaban eran personas mayores), o por la falta de necesidad en los hogares de contratar servicios de limpieza o domésticos ante la posibilidad de teletrabajar en sus casas y poder asumir esas tareas las propias familias. También resultó muy dañado el sector de la limpieza en superficies ante el cierre de oficinas y locales. Con el Covid-19 se han dado de baja a 22.244 empleadas domésticas (AIETI y Red Latinas, 2020b, p. 26).

Si la hostelería sigue a medio gas y la mujer era camarera y ya no está de camarera, pues no necesita a la que le lleva los niños al cole.

EE10. Profesional experta en acompañamiento psicosocial.

Los empleos de las mujeres migradas están inmersos en la cadena de cuidados, y cuando su empleadora también ha perdido su trabajo y tiene que quedarse en casa, prescinde del trabajo de las mujeres migradas porque ya ella se ocupa de cuidar y hacer la casa. Muchos de estos trabajos no se han recuperado, y otros han vuelto pero con peores condiciones.

La aporofobia y el racismo se han conjugado de forma preocupante durante la pandemia, como manifiestan los despidos a mujeres migradas que trabajan en los hogares. Se estigmatizó a estas mujeres a través de los discursos de odio vertidos, bajo el argumento de que las personas extranjeras eran quienes más contagiaban por sus condiciones de hacinamiento en las casas y espacios públicos. Estos mensajes calaron en algunos empleadores quienes decidieron prescindir de sus servicios ante el miedo al contagio.

Ya sea porque la persona que estaban cuidando ha muerto a causa del COVID, otras por el discurso de odio que hubo (...) sobre que las personas migrantes conviven muy juntas, entonces ellas pasaban el virus, y no sé qué, entonces, les han echado.

EE25. Profesional experta en empleo.

La solución que desde las asociaciones ofrecen ante estas pérdidas de empleo son la búsqueda y solicitud de ayudas. Para poder cubrir sus necesidades que han estado desprotegidas este tiempo, debido a que muchas de ellas no cuentan con contrato de trabajo por lo que la prestación por desempleo no la pueden disfrutar.

- **Nuevas oportunidades laborales.** Con la incidencia del virus, se refuerzan en estos momentos los sectores más salpicados, como las residencias de personas dependientes y las actividades de desinfección o limpieza. Por ello, aparecieron nuevas ofertas ligadas al sector de los cuidados, servicio doméstico o la limpieza ante la demanda por parte de residencias y hospitales. No obstante, la aceptación de estos trabajos llevaba consigo un riesgo de salud añadido al tener que acudir a centros en los que había personas contagiadas. Al final, se trataba de ofertas a las que estas mujeres migradas podían optar porque suponen un riesgo para la salud y no había personas que quisieran aceptar este tipo de trabajos, solo las mujeres que tuvieran una necesidad económica muy grande. Desempeñar estos trabajos ha tenido un impacto muy fuerte en la salud física para las mujeres, pero también para la salud mental. Se ha tenido que reforzar el acompañamiento con las mujeres por el estrés laboral y emocional añadido que suponía estar en continuo riesgo de contagio.

No se pueden entender estas dinámicas sin incluir la perspectiva de género, debido a la feminización de algunos sectores como son la hostelería, restauración, los cuidados y la limpieza. No es sorprendente que estos sectores estén caracterizados por la precariedad laboral, de igual forma que no es sorprendente que estas ofertas que suponen un riesgo de contagio del coronavirus estuvieran orientadas a las mujeres en situaciones más vulnerables, como son las migradas supervivientes de violencias machistas.

5.3.8. El papel de las ayudas económicas

Otras de las realidades con la que nos encontramos, es que muchas mujeres para poder subsistir precisan de las ayudas económicas como la RAI (una cuantía en torno a los 400 €) y compaginarlo con algunos trabajos sin contrato de pocas horas que les puedan ofrecer mayores ingresos. Vivir de forma independiente se hace inviable con las dificultades que tienen para acceder a un empleo digno y acceder a las ayudas sociales que les permitan subsistir.

Por un lado, gran parte de las mujeres extranjeras acreditadas como víctimas de violencia de género que perciben ayudas no pueden acceder al mercado laboral porque perderían su seguridad económica frente a un trabajo temporal y precario. Y, luego pueden tener dificultades de reactivación de las ayudas, o simplemente no son compatibles con el trabajo remunerado aunque se trate de jornadas parciales.

Por otro lado, muchas veces no se agilizan los procesos para poder cobrar unas ayudas o reanudar las que tenían después de haberlas paralizado por alguna experiencia laboral temporal. Estos retrasos en las solicitudes de las ayudas crea incertidumbre y desamparo en las mujeres, ya que no tienen ahorros suficientes para afrontar el gasto de la vida diaria.

Esta precariedad laboral las conduce a depender de los programas sociales o las ayudas económicas, y por otro lado, de la economía sumergida para completar los ingresos que tienen mediante trabajos o ayudas. El resultado de estas prácticas acaba siendo una desconexión total con el mundo laboral normalizado, y un empeoramiento de su empleabilidad.

Creo que es el propio sistema el que está generando esto, habría que cambiarlo. Porque una persona que está cobrando una renta mínima si se incorpora al mercado laboral y se suspende lo de la renta mínima, y lo mejor está en un contrato de tres meses, y una vez que finaliza el contrato, que no ha podido generar el derecho a una prestación puede volver a cobrar la renta mínima, pero desde que yo te comunico que vuelvo a estar en desempleo y vuelvo a solicitar la renta mínima, hasta que cobro, la renta mínima pueden pasar 6, 9 meses, luego me lo vas a pagar todo con efecto retroactivo, pero como vivo yo esos 6 o 9 meses, cuando son personas que están viviendo al día y con tres meses de contrato no has podido generar un colchón ahí para afrontar.

EE2. Profesional experta en empleo.

5.4. Sector doméstico

En España hay alrededor de 550.000 mujeres que trabajan en el sector de los cuidados y del hogar. Siendo el segundo país de la Unión Europea, junto con Italia, que cuenta con más empleadas del hogar: "Allí donde el Estado no ha cubierto las necesidades de cuidados, es donde hay más trabajadoras del hogar". Ambos países agrupan al 61,5% del total de trabajadoras del hogar que hay en la Unión Europea (Oxfam, 2021, pp. 9-10). Así, las actividades domésticas y de cuidados como trabajo remunerado en España se ejercen en dos espacios muy diferenciados.

Por un lado, con el apoyo institucional a través del servicio de ayuda a domicilio o en las residencias donde la capacitación de las trabajadoras es un aspecto fundamental. Por otro lado, nos encontramos con las contrataciones de particulares para desarrollar el servicio en sus casas o las de sus familiares. Es esta última la más extendida en España ya que ahora

mismo el sistema de dependencia no cubre todas las necesidades (Oxfam, 2021, p. 29), al tiempo que no se contempla un sistema global de cuidados que permita intervenir en este sector. Durante todo este capítulo se pondrá el foco en el sector doméstico que se realiza en las casas de particulares sin este respaldo institucional, también porque es donde las mujeres migradas suelen insertarse laboralmente.

Este abandono institucional de los cuidados es un escenario ideal para que la economía sumergida se convierta en la aliada del sector doméstico, y así lo demuestran los datos. Aproximadamente el 36% de estos trabajos pertenecen a la economía sumergida, y se estima que son 70.000 las mujeres que al encontrarse en situación administrativa irregular acaban trabajando de forma informal (Oxfam, 2021, pp. 17-19).

Lo que a su vez repercute de forma directa en la desprotección laboral de estas mujeres y en la precarización de sus vidas. La demanda social de estas trabajadoras es muy elevada por la falta de cobertura por parte del estado, sin embargo, algunas familias al no poder disponer de ayudas no pueden asumir tantos gastos por lo que los salarios acaban siendo muy bajos. Al final, según los datos disponibles para 2019, el 32,5% de las trabajadoras del hogar vive bajo el umbral de la pobreza (Oxfam, 2021, p. 19).

5.4.1. Sobrerrepresentación de la mujer migrante

Como se viene poniendo de manifiesto a lo largo de todo el informe, la feminización de los cuidados responde a la reproducción en los trabajos remunerados del rol de género de la mujer como cuidadora, reproductora y sostenedora de la vida. Ahora bien, ya no es solo que sean las mujeres quienes ocupen estas actividades, sino que son las mujeres extranjeras y las mujeres en situación de gran vulnerabilidad quienes acaban cubriendo estos puestos de trabajo justo por estas faltas de garantías de los derechos laborales.

Feminización de los cuidados. El hecho de pensar que por ser mujer tengo que cuidar. Entonces, te vas de tu país porque eres mujer, ya sabes que, al otro lado del charco, te van a dar trabajo porque sos mujer. Es discriminatorio.

GD4-4. Trabajadora del sector doméstico y de los cuidados.

De hecho, el 56% de las empleadas del hogar que trabajan por horas en las casas son nacionales de terceros países, y si hablamos de trabajadoras internas este dato asciende hasta el 92% (Oxfam, 2021, p. 19). Es una realidad que el trabajo doméstico es una de las principales salidas profesionales que tienen las mujeres migrantes en general, y las que sufren o han sufrido violencia de género. La gran mayoría de las mujeres migradas centran su búsqueda de empleo en estos sectores, sobre todo nada más llegar a España, aunque no cumplan con sus deseos, intereses o expectativas profesionales.

La incorporación de la mujer al trabajo productivo desde hace años creó una demanda de empleadas del hogar para cubrir ese trabajo reproductivo de las tareas domésticas y de cuidados que ya no pueden asumir (Camacho, 2008, p. 47). Generando una polarización de desarrollo de trabajos de alta calificación con salarios dignos, al tiempo que se crean trabajos auxiliares como el de las trabajadoras del hogar muy mal pagados que permiten mantener el ritmo de vida de los primeros (Sassen, 1998, 2004, citado en Camacho, 2008, p. 48). Cuando

las jornadas son largas o en régimen de internas, las mujeres que trabajan en este sector no pueden conciliar para que el resto de las personas de la familia con la que están trabajando sí puedan conciliar. Esta lógica se desprende de la idea de que hay mujeres de primera con unos privilegios, y mujeres de segunda en posición subalternas que renuncian a sus derechos, incluso a sus vidas personales para garantizar que el resto pueda seguir con sus vidas profesionales y familiares sin problema.

Y en este escenario, las mujeres extranjeras son las personas que ocupan estas posiciones de subalternidad. Son actividades desvalorizadas que pertenecen a la escala más baja del estatus social y al final, a pesar de que las mujeres que las ejercen cuentan con sus titulaciones en sus países de origen, son ellas quienes acaban aceptando estos empleos de precariedad y explotación laboral. Solo aquellas mujeres con mayor necesidad económica las aceptan, y para aquellas que no disponen de permiso de residencia también es una oportunidad laboral muy recurrente.

Así, nada más llegar a España y derivado de posibles situaciones de irregularidad y vulnerabilidad, los primeros trabajos que tienen las mujeres extranjeras suelen pertenecer al sector de los cuidados, del hogar o doméstico. La privatización de estos servicios en España repercute en esta demanda de trabajadoras inmigrantes y en su precarización (Díaz y Martínez-Buján, 2018, p. 108). Justo por el rechazo que suponen estas tareas en la sociedad de acogida, la competitividad en este sector es menor y se consolida como una salida profesional de fácil acceso para estas mujeres al llevarse a cabo a través de vías no formalizadas (contactos personales y recomendaciones).

Además, para las mujeres extranjeras monomarentales víctimas de violencia de género que necesitan poder conciliar, estas jornadas de pocas horas al día en turno de mañana les permiten hacerse cargo del cuidado de sus hijos/as mientras perciben algún ingreso económico (aunque sea muy pequeño) que pueden compaginar con otras ayudas como la RAI.

Como todas, vine y el primer trabajo que yo tuve fue de empleada de hogar a través de los cuidados. He trabajado ya en diferentes ámbitos, telemarketing, pero por motivos familiar y por conciliar y todo esto tuve que volver al empleo del hogar hace unos 5 años.

GD4-3. Trabajadora del sector doméstico y de los cuidados.

5.4.2. Derechos y abusos laborales

Además de los ejes de discriminación que se describen en la primera parte del capítulo, en el sector doméstico aparecen nuevas opresiones específicas que surgen de la intersección entre las anteriores con otros aspectos legales como estar adscritas a un Régimen Especial de la Seguridad Social, o sociológicos como el imaginario social sobre las empleadas del hogar que las percibe como sirvientas y esclavas.

Desde las asociaciones vinculadas al sector doméstico y de cuidados, se insiste en la necesidad de ofrecer asesoramiento gratuito en materia de derechos laborales dentro de su sector. Al llegar a España, por las situaciones que han sufrido, no cuentan con la suficiente información sobre sus derechos. Y entran en una dinámica de explotación laboral sin conocer realmente cuáles deberían ser sus condiciones según establecen los convenios que hay

en el país de destino, y sin saber qué cosas están siendo un abuso. Alcanzar derechos tan básicos como el salario mínimo interprofesional, las jornadas de máximo 40 horas semanales o de 40 más 20 si es en régimen de interna, las vacaciones retribuidas, los permisos laborales o una normativa específica de prevención de riesgos laborales, suponen un gran reto para las empleadas del hogar.

El mero hecho de incluir a las trabajadoras del hogar en un **régimen especial** es un hecho discriminatorio en sí, el cual no está justificado de ninguna manera. Tan solo se puede inferir que la razón principal de esto es que se trata de un trabajo feminizado, estigmatizado e infravalorado, que es realizado básicamente por mujeres en situaciones de gran vulnerabilidad y con necesidades económicas muy grandes. Al no estar todavía incluidas dentro del Régimen General, la propia desvalorización de este servicio viene por parte de las autoridades, en tanto que deja a las mujeres en situación de precariedad total ante la privación de muchos derechos laborales, como puede ser la prestación por desempleo. Y aunque estas actividades profesionales están reguladas en el Real Decreto 1620/2021, en la práctica casi ninguna de estas condiciones laborales se cumplen, como se verá a continuación.

Nosotras aunque seamos esa parte especial del régimen general, porque ya desde ahí estamos un poco, no un poco no, bastante discriminadas.

GD4-3. Trabajadora del sector doméstico y de los cuidados.

Por la informalidad del sector, es difícil tener datos sobre los **salarios de las trabajadoras**. Según las entrevistas mantenidas, casi ninguno de los sueldos llegaban a cubrir el salario mínimo interprofesional. Ahora bien, muchas mujeres migradas no lo consideraban bajo dado que comparaban este salario con el que percibían en sus países de origen, y lo veían adecuado hasta que alguna compañera les alertaba de que se estaba cometiendo un abuso. Los datos disponibles indican que: "El sueldo bruto medio es un 58,9% menor que el sueldo medio bruto del total de los sectores de actividad (1.888,95 vs. 776,28 euros). Por cada 10 euros que ingresan de media el resto de sectores, ellas ganan poco más que 4" (Oxfam, 2021, p. 19).

Hemos tenido casos de trabajadoras que, 300 euros, por favor, qué vergüenza, 300 euros trabajando como interna, ¿eh?

GD4-2. Representante del sector doméstico y de los cuidados.

Lo más común es que **las jornadas laborales** en este sector sean, o bien parciales de unas pocas horas, o bien en régimen de internas con disponibilidad casi exclusiva las 24 horas. Algunos datos muestran que la jornada efectiva media de estas mujeres a la semana es de 23,5 horas. El 56,4% hace menos de 20 horas semanales, y 1 de cada 4 mujeres no llega a las 10 horas a la semana, lo que significa un salario de menos de 300 euros al mes; siempre que se encuentre dentro de la legalidad (Oxfam, 2021, p. 22). La parcialidad puede beneficiarlas al permitirles conciliar con los cuidados de menores y personas dependientes, aunque la realidad es que el "65% de las trabajadoras del hogar con jornadas parciales su-

fren parcialidad involuntaria” (Oxfam, 2021, p. 23). Trabajar pocas horas también les afecta negativamente en su calidad de vida, en otras palabras, la precariedad laboral y la pobreza entre las trabajadoras del hogar es palpable: el 85% de las mujeres asalariadas en el trabajo del hogar con jornadas parciales se encuentra entre el 10% de las personas asalariadas con menos ingresos en Europa (Oxfam, 2021, p. 19).

Otra práctica muy habitual son los **despidos improcedentes**, aunque están tan normalizados que a veces no se llegan a cuestionar los motivos, y los **despidos por desistimiento del empleador**, modalidad que solo existe para las trabajadoras del hogar y que significa que se la puede despedir sin ninguna justificación. Por ejemplo, se están vulnerando sus derechos cuando las despiden por estar embarazadas, cuando lo hacen sin previo aviso y sin motivo, por el hecho de ser maltratada como ya se ha explicado. Esta es una de las luchas del colectivo, ese reconocimiento de los despidos como improcedentes cuando son actos discriminatorios. Dado que al considerarse como precedentes, a las empleadas del hogar se las está privando de otros derechos como el de percibir su correspondiente liquidación.

De limpieza también (estuvo trabajando), lo que pasa que eso lo dejé un poco ya, (...) Yo estuve en esa casa 3 años y cuando me quedé embarazada del niño pequeño me dicen “Es que nos habías dicho que tú no querías tener más hijos, es que tú no me has dicho” Y les dije “no sabía que tenía que comentar que yo tenía que tener...” (...) Me despidieron estando embarazada, estuve 3 años allí (...) Lo pasé también muy mal, y dije ya no quiero saber nada de casas porque te echan cuando les da la gana, sabes, estés los años que estés.

M11. Mujer migrada que ha sufrido violencia de género.

Una de las primeras conquistas que tiene el sindicato (SintraHocu) es que cuando se muere el anciano o la anciana se pague un finiquito como dios manda, con vacaciones, con horas extras, y una indemnización, porque ¿acaso se murió por culpa de uno? Se murió porque le tocaba morir, entonces se terminó el trabajo. Lo mismo ocurre cuando en una empresa cualquiera te despiden por un despido improcedente, te tienen que indemnizar.

GD4-5. Trabajadora del sector doméstico y de los cuidados.

Con las **vacaciones**, como se viene exponiendo, suele ocurrir que no pueden elegir libremente cuándo disfrutarlas, ni al menos una parte de ellas. Dependen en todo momento de los intereses de la familia o la persona empleadora que las contrata para poder disfrutar o no de sus días de vacaciones. El mayor abuso en este derecho se da cuando se ven obligadas a gastar sus vacaciones acompañando a las familias en los viajes que hacen por vacaciones. Las imponen esas semanas o días como vacaciones, cuando en realidad solo son vacaciones para los/as empleadores/as porque las mujeres tienen que irse de vacaciones con la familia

para seguir cuidando, para seguir haciendo las tareas domésticas, para seguir trabajando. Igual que ocurre con algunos festivos, que se les pide que vayan a trabajar sin pagarlos. No es solo que “este trabajo sea muy esclavo” como se suele decir coloquialmente, es que las mujeres acaban siendo realmente esclavas y sirvientas en los hogares.

—¿Y por qué se acabó ese trabajo?

—Porque me dijeron que un día me tenía que ir de vacaciones y yo no me quería ir de vacaciones con ellos. Y contrataron a otra.

M6. Mujer migrada que ha sufrido violencia de género.

Si yo estoy trabajando un año pues tengo derecho a 30 días de vacaciones, y en este caso en el sector del empleo del hogar y cuidados, lamentablemente los empleadores dicen “bueno, te vas a venir de vacaciones conmigo a la playa”. Y tú dices bueno, me voy con usted a trabajar. Y ellos dicen, no, son tus vacaciones. Pero vamos a ver, no son mis vacaciones porque yo si me voy a la playa con usted sigo trabajando para usted, y las vacaciones son para yo disfrutarlas, para yo decidir qué hago con mi tiempo, si viajo, si voy si duermo o lo que quiero. Muchas de las cosas no se cumplen. Pero que está tan normalizado en este sector, como que es algo normal y que es lo que hace la mayoría.

GD4-3. Trabajadora del sector doméstico y de los cuidados.



Muy relacionado con esto, aparece la violencia que se ejerce hacia las empleadas del hogar por **motivos racistas y sexistas**. No siempre suele ejercerse de forma consciente e intencionada, pero puede ocurrir que algunas familias contratantes recuperen antiguas creencias coloniales sobre la servidumbre de las mujeres racializadas como esclavas, cuando en realidad son trabajos de carácter remunerado que están regulados por su propio convenio. En este sentido, los abusos se dan cuando las exigen que desempeñen todo tipo de actividades para las que no fueron contratadas, que no aparecen en sus contratos laborales escritos o verbales, ni tampoco se establecen dentro de las funciones o actividades que definen sus convenios. En la práctica no hay una diversificación de las tareas, sino que se ha extendido la idea de que una mujer que trabaja en el hogar tiene que ocuparse de todas las tareas de la casa como la limpieza, cuidados a personas mayores o bebés, apoyo escolar, ser cocinera, ser camarera, incluso llevar gestiones o logística que quedan fuera del hogar.

*Yo tenía que servir a 16 personas, y yo no había aprendido un curso de cómo servir a las personas. Y me pedía un protocolo que no se puede imaginar (...) Sí, venía y me decía "Vienen mis hijos, necesito que prepares comida" Perdona, pero yo soy cuidadora, yo no soy cocinera de 16 personas, 20 personas... (...) Me insultaba, quería que yo llevara uniforme (...) Y ponía en el contrato que yo tenía que hacer todo lo que me dijera la madre, entonces, muchas veces ella me decía "***, vete a la casa de mi hija a arreglarle la cama, a arreglarle las cosas, a ordenarla las cosas, porque mi hija va a llegar de Madrid mañana y quiero que encuentre todo bien" Y uno va y no le pagan, y no le dan ni un euro.*

M13. Mujer migrada que ha sufrido violencia de género.

La figura de la **trabajadora del hogar en régimen de interna** legitima aún más este aprovechamiento de su fuerza de trabajo para actividades que no les corresponden, como si se tratase de una persona de su propiedad a quien se puede ordenar sin fin todo tipo de tareas al margen de lo acordado en un inicio y sin respetar los horarios de trabajo ni sus salarios. Bajo el lema "*Trabajo de interna, esclavitud moderna*"⁸, las asociaciones e integrantes del colectivo del sector doméstico y de los cuidados critican estos abusos, insistiendo en lo que supone para la integridad física y la dignidad de las mujeres que siga existiendo la figura de interna en la actualidad.

Hay chicas que ni siquiera las dejan ir a comprar los protectores para el día del mes, para la menstruación, porque no pueden salir, se los compra la hija o alguien, pero ellas no pueden salir. Pues yo pienso que eso sí es esclavitud total.

GD4-5. Trabajadora del sector doméstico y de los cuidados.

8 Mensaje o eslogan empleado por las asociaciones y sindicatos del servicio doméstico y de los cuidados como SEDOAC (Servicio Doméstico Activo) para sus reivindicaciones por los derechos laborales, tanto en las calles con las manifestaciones como en los medios de comunicación.

Aunque la media de su jornada laboral se sitúa en 45 horas semanales, los datos a nivel europeo también demuestran que “más de 1 de cada 10 trabaja más de 61 horas semanales y el 7,4% más de 71 horas” (Oxfam, 2021, p. 22). Cuando el proyecto migratorio de las mujeres se hace en solitario y sin cargas familiares, una de las primeras salidas profesionales de las mujeres migradas es el sector doméstico trabajando como interna en el hogar. Viven en las casas de sus empleadores, y su disponibilidad para el trabajo acaba siendo 24/7, 24 horas los 7 días de la semana. Al no tener redes sociales, no conocer el país, estar algunas de ellas en situación irregular, tener dificultades idiomáticas ante la falta de recursos, o han pasado por situaciones de violencia, el trabajo de interna emerge como una de las alternativas más habituales para estas mujeres en sus primeros años de estancia en el país de acogida.

En un inicio, les permite tener un lugar donde vivir, tener un empadronamiento y gastar poco dinero para poder enviar las remesas a sus familias; pero a la larga, esto les lleva a entrar en un círculo de precariedad que cada año que pasa se hace más complicado salir de él y buscar otras opciones laborales fuera de este ámbito. Al tiempo que su autoestima se va dañando derivado en parte de las violencias que sufren y el aislamiento social al que están sometidas en algunas casas. Dejan de tener tiempo para ellas, para socializar y para hacer cosas que les gusten. Se ha perdido así parte de su identidad social; toda su vida es el trabajo y todo su espacio es el hogar.

Y me comenta, “la primera vez que yo salí, un fin de semana, dice que ella se planteó una cosa” que... cada persona es diferente... “¿ahora qué voy a hacer yo con tanto tiempo?” porque claro nunca había salido de ese círculo vicioso, de estar siempre cerrada, de tener que aguantar todo el maltrato que le estaba pasando, de todo el acoso que tuvo que vivir en esa situación laboral.

GD4-2. Representante del sector doméstico y de los cuidados.

Otro extremo de estas violencias que atraviesan a las empleadas domésticas internas son las **agresiones y abusos sexuales** que sufren estas mujeres en sus espacios de trabajo. Las empleadas del hogar racializadas ocupan uno de los escalafones más bajos que puede haber en el mercado laboral, y por ello están más expuestas a este tipo de violencias contra su voluntad y están más invisibilizadas (AIETI y Red Latinas, 2021, pp. 97-99). Su nivel de indefensión ante las violaciones de derechos tanto laborales como personales, es muy elevado justamente por estar tan vulnerabilizadas desde el ámbito institucional, social o laboral.

Son muchos los casos de mujeres migrantes que trabajan en el sector doméstico cuidando a personas mayores o menores que sufren acoso sexual o agresiones sexuales en el desempeño de su trabajo (Por ti Mujer, 2020, p. 9). Para las mujeres que ya han pasado por historias de violencia de género en el ámbito de la pareja o expareja, el miedo a sufrir nuevos episodios de violencia sexual en el entorno laboral influye en su inserción laboral. El miedo a ser despedidas si denuncian estos episodios y quedarse sin ingresos las hace no poder salir de estos ciclos de violencia. Además de todas las barreras que se van forjando como consecuencia de la violencia machista sufrida en su autoestima y salud mental como los sentimientos de culpabilidad.

"Y ahora quiero hacer CV para trabajar en cafetería, y yo preguntar ¿por qué ese rango de diferencia de trabajar en una cosa a otra?, y te empiezan a contar los acosos sexuales que han tenido en las casas dónde han ido a limpiar. Pero así, pum.

EE15. Profesional y activista por los derechos de las mujeres migradas.

Al grito de "soy tu empleada del hogar, no tu esclava sexual", las mujeres migradas visibilizan estas violencias y reivindican con ello más protección para las mujeres. La discriminación interseccional que sufren ha acabado por naturalizar estos episodios, por lo tanto, comprender las creencias y mitos que sostienen estas violencias machistas es tarea indispensable para prevenirlo. Algunos de los argumentos morales que justifican la violencia sexual a las empleadas domésticas y con los que debemos romper son:

- Las mujeres son propiedad entera de los empleadores, su cuerpo también lo es.
- Deben realizar todo tipo de trabajo que se les ordene, incluido el sexual.
- Sobrepassarse con ellas es legítimo dado que están en una posición siempre inferior, se las puede tratar desde esa desigualdad.
- La responsabilidad de lo que ocurra es solo de ellas.
- Normalizar las agresiones sexuales ejercidas por las personas mayores con enfermedades mentales. Se justifican estos comportamientos por parte de los empleadores (que suelen ser de su familia). Mostrando pasividad e indiferencia absoluta por la víctima.

Por la noche, después de terminar de hacer sus labores, se iba a su dormitorio a descansar, y el empleador venía a tocarle la puerta para pedirle favores sexuales. Entonces, ella al principio se quedó muy sorprendida y dijo "¿esto qué es? No, yo vengo aquí a trabajar". Puedo poner un límite, pero el señor seguía insistiendo, o sea muy insistente, y ella ya tenía miedo. Llegó un momento que ella no esperó a que él bajara, las noches que él bajaba a insistirle y acosarle, y se tuvo que escapar por la ventana. Cogió lo que tenía y escaparse por la ventana, a media noche, andando sola por ahí sin saber a dónde ir.

GD4-3. Trabajadora del sector doméstico y de los cuidados.



Conclusiones y buenas prácticas

1. Comprender las violencias para mejorar la empleabilidad

La inserción sociolaboral de mujeres migradas que sufren o han sufrido violencia de género es un gran reto que precisa de enfoques que incorporen una perspectiva de género e interseccional. La mejora de la empleabilidad no puede ocuparse solo de las acciones de empleo destinadas a la capacitación profesional, dado que se ha demostrado que hay otros factores contextuales, sociales y personales que también influyen. Cuando se parte de una desigualdad estructural, por el hecho de ser mujer y ser migrante, todas las discriminaciones y violencias que van surgiendo alrededor afectan negativamente a las posibilidades para encontrar y mantener un trabajo digno en España.

Así, el proyecto migratorio interfiere en los procesos de inserción laboral en tanto que se produce un desajuste entre sus expectativas y la realidad con la que se encuentran en el país de acogida derivado de las barreras institucionales y sociales y las discriminaciones por su condición de migrante. El mercado laboral las excluye por prejuicios y estigmas racistas asociados, cuando abusan de su situación de irregularidad, cuando se desprecia toda su vida laboral y formativa en origen y al considerar que por ser extranjeras “no merecen” tener ni trabajo ni derechos.

A esto se le suma que el maltrato machista que han sufrido acaba generando un daño emocional a las mujeres que les condiciona mucho a la hora verse como valiosas y profesionales. Es muy común que sus parejas o exparejas no las hayan permitido trabajar fuera de casa, ellas mismas llegan a asumir que no valen para nada, les cuesta reconocer en términos positivos atributos personales y capacidades profesionales, y surgen muchas inseguridades con las relaciones laborales por el miedo a la masculinidad violenta que puedan representar algunos hombres.

Las secuelas que deja la violencia de género en la autoestima y el autoconocimiento de las mujeres migradas es tan fuerte que, el hecho de encontrarse en un momento vital emocionalmente adecuado, se considera la mejor base para empezar con el acompañamiento sociolaboral. Muchas están aisladas sin apoyo o redes de ningún tipo al estar en un país que no es el suyo, y no conocen el idioma ni los entornos laborales. Tienen necesidades económicas muy fuertes que repercuten en una urgencia por trabajar que no les ofrece tiempo para su recuperación emocional o su mejora de la cualificación.

En definitiva, se produce un abandono profesional que dificulta su inserción y que debe ser acompañado desde diferentes metodologías. Construir un proyecto de futuro es una tarea difícil en estos casos, por sus situaciones no pueden permitirse este “privilegio” de pensarse como profesionales a largo plazo y acaban quedándose en los márgenes con trabajos precarios e indignos. Y contar con una buena salud mental permite

afrontar el reto de la empleabilidad de una manera más resiliente, menos frustrante y más pragmática.



¿Qué hacer? Buenas prácticas

1. Reconstruir la identidad profesional devolviéndole su valor robado.

Acompañar a las mujeres en los procesos de reconocimiento de sus competencias profesionales y habilidades sociales y personales que tienen. Un primer paso es poner en valor las experiencias ligadas a su proyecto migratorio, resaltando su valentía, resiliencia y fortaleza para seguir adelante, así como incorporar sus trayectorias laborales en origen como parte de su background. Un segundo paso, es apoyar desde el refuerzo de su autoestima en la recuperación de su motivación, intereses y aspiraciones laborales, los cuales han desaparecido ante la frustración de no haber cumplido con sus proyectos de vida al llegar a España y al verse atravesadas por el maltrato psicológico que las ha anulado profesionalmente. Con todo, diseñar un nuevo itinerario conjuntamente con las mujeres a través de su empoderamiento que permita prestar atención a su urgencia económica, pero sin dejar de proyectarse en futuro hacia sus intereses.

2. Prestar atención al momento emocional más adecuado.

En la intervención sociolaboral que se desarrolle con estas mujeres se tiene que tener siempre presente si es el momento adecuado anímicamente para empezar con la búsqueda activa de empleo. Reforzar su salud mental es imprescindible para adentrarse en itinerarios laborales, por eso, algunos de ellos ya tienen incorporado esta parte dentro de sus programas. Pero cuando no es así, antes de hacer las derivaciones entre entidades, se debe hacer esta valoración por el personal técnico que acompaña a las mujeres. Algunos ejemplos de buenas prácticas, son las sesiones de terapia individuales o los talleres de ocio grupales que se articulan como tiempo de autocuidado y recuperación.

2. La sororidad como única alternativa para conciliar

El problema de la conciliación en los casos de las mujeres migradas supervivientes de violencia de género que se han constituido como familias monomarentales sigue anclada en el espacio privado o íntimo. La realidad es que no existen alternativas o estrategias de carácter político o laboral que permitan garantizar la conciliación en estos casos.

En la práctica, solo hay dos opciones para permitir la conciliación: asumir el coste de que terceras personas o entidades puedan cuidar, o apoyarse en las redes que se tengan para que las apoyen de forma altruista. Al final, acaban recurriendo a la sororidad entre compañeras para que puedan hacerse cargo de los cuidados de los/as hijos/as o de familiares dependientes mientras ellas acuden a sus puestos de trabajo o los cursos de formación. Las situaciones de pobreza que atraviesan no les permiten pagar estos sobrecostes.

Pero, no es tan fácil generar estos lazos de confianza cuando han estado tan aisladas. Ampliar sus redes sociales y conocer a amigas que puedan apoyarse mutuamente con los cuidados es una tarea bien difícil, ya que para ello es preciso tener tiempo libre para conocerse y establecer vínculos fuertes, o asistir a talleres y actividades grupales donde generar nuevas amistades. Ahora bien, aun contando con el soporte de las compañeras, estos apoyos siguen estando muy limitados porque todas ellas se suelen encontrar en situaciones similares, sujetas a estilos de vida inestables y precarios.

Por parte de las profesionales que acompañan a estas mujeres, ya sea desde los espacios de empleo como del área social, también se hace esta labor de sororidad. La implicación con las mujeres excede sus responsabilidades profesionales en la medida en que intentan flexibilizar los programas para adaptarlos a sus situaciones y buscar opciones personalizadas que puedan favorecer su conciliación. No cuentan con los suficientes recursos, pero asumen esta responsabilidad como parte de su trabajo porque saben que de otra forma las mujeres lo van a tener todavía más complicado. Si no pueden aceptar ciertos trabajos porque no les permite conciliar, y no cuentan con ingresos suficientes, la dependencia económica del agresor sigue manteniéndose.

A pesar de todos estos esfuerzos, el desamparo de los organismos públicos y privados como las empresas ante este problema social hace que en la mayoría de los casos las mujeres acaben renunciando de forma forzosa a puestos de trabajo mejor cualificados y con mejores condiciones laborales para hacer frente a las responsabilidades familiares. Del mismo modo que ocurre con los cursos de orientación laboral o las sesiones de terapia con las psicólogas, donde el abandono por problemas de conciliación es uno de los principales motivos de estas mujeres.



¿Qué hacer? Buenas prácticas

1. Programas con ayudas o presupuesto para la conciliación.

Que los programas de empleo en los que participen mujeres víctimas de violencia de género, cuenten con una partida de ayudas o becas de conciliación como el pago de escuelas infantiles, comedores, ludotecas, contratación de terceras personas, etc. De forma que las mujeres puedan asistir a los talleres sin preocuparse por el cuidado y recogida de los niños/as menores o familiares dependientes. Estas ayudas deben extenderse a todo tipo de programas de orientación laboral, no solo aquellos específicos para mujeres víctimas de violencia de género.

2. Adaptar los programas de acompañamiento social y laboral a las necesidades de conciliación.

Incorporar la perspectiva de género e interseccional en el diseño de los programas: flexibilidad de horarios, realización de actividades grupales que permitan generar nuevos lazos sociales, apoyo en la búsqueda de ayudas para la conciliación, diseño de itinerarios laborales acorde con sus disponibilidades, extender metodologías de intervención comprensivas con las faltas de asistencia o la presencialidad, etc.

3. Sensibilizar a las empresas y administraciones públicas en la conciliación.

Desde las entidades sociales se intenta cubrir estas necesidades de conciliación de las mujeres, pero su capacidad de acción está muy supeditada a la dinámica discriminatoria del mercado laboral y a la rigidez de las administraciones públicas. La sensibilización a empresas en materia de conciliación es una labor central para garantizar el acceso al empleo, y más en casos de violencia de género donde las necesidades son mayores. Igualmente, se demanda que las administraciones sean más flexibles y comprensivas sobre los requisitos para acceder a las ayudas de conciliación, al subvencionar programas de empleo con partidas para asumir estos costes, o mayor flexibilidad horaria en la atención a las mujeres migradas con cargas familiares.

3. Programas coordinados y estables. Una inserción sociolaboral centrada en la atención integral y personalizada

La trayectoria laboral y la trayectoria vital están enlazadas, este es el eje principal que explica la necesidad de apostar por programas integrales, estables, personalizados y coordinados. Los procesos de inserción sociolaboral de por sí son complicados para colectivos en situaciones de vulnerabilidad en España; y en particular, para las mujeres migradas que han pasado por episodios de violencia, por esta razón se precisa de mucho tiempo de acompañamiento y una estabilidad para que estos procesos sean realmente efectivos para la mejora de su calidad de vida.

Comprender sus circunstancias vitales e incorporar distintas profesionales en su acompañamiento, psicólogas, prospectores/as laborales, y orientadoras, apoya a la mejora de la empleabilidad de las mujeres y refuerza el proceso de recuperación y de inserción laboral. Se ha demostrado que los factores de empleabilidad son muy diversos y abarcan tanto áreas estrictamente de empleo o formación como de empoderamiento de las mujeres. Es necesario que se establezcan alianzas para el abordaje integral, así como facilitar el acceso a las mujeres a diversos recursos, formales e informales, extendiendo su conocimiento sobre los recursos disponibles en sus localidades.

Los recursos de inserción laboral, diversificados en distintas y variadas entidades del tercer sector (especialistas en violencia, en empleo, en migraciones...) tienen una duración determinada por su financiación, y normalmente se caracterizan por ser cortos. Esto hace que no se pueda atender a todas las necesidades de las mujeres y que se necesite la vinculación con los servicios públicos para poder garantizar la cobertura de necesidades básicas y su seguimiento.

El acompañamiento en la integración sociolaboral se destaca fundamental en los procesos de recuperación de la violencia de género, y para su desarrollo es necesaria una coordinación tanto con entidades públicas y administrativas como con entidades privadas y empresariales. Una buena coordinación entre las entidades es la base para trabajar la empleabilidad con las mujeres, atender sus necesidades específicas y las urgencias mientras se acompaña en el empoderamiento y la búsqueda de un empleo. Asimismo, la buena coordinación entre servicios, es básica para evitar la revictimización, y optimizar su atención y seguimiento: bajo los objetivos definidos junto a las mujeres, se delimitan las áreas de actuación de cada servicio y no se abruma duplicando informaciones y tareas.

Es por todo ello que su acompañamiento sociolaboral requiere de tiempo y adaptación a sus circunstancias, además de distintos profesionales en su atención: es así posible sembrar las bases de un proyecto de vida a medio y largo plazo.

En definitiva, son necesarios, planes y proyectos adecuados a las necesidades de las mujeres migradas supervivientes y en procesos de violencia, estables en el tiempo y que faciliten un acompañamiento integral y coordinado efectivo y no condicionado por cualquiera de las circunstancias que les atraviesan (su situación administrativa, ser familia monomarental...)



¿Qué hacer? Buenas prácticas

1. Realización de planes y proyectos estables en el tiempo que permitan la vinculación de confianza, adecuados a las necesidades y dificultades que atraviesan las mujeres migradas supervivientes.

Realizar un buen diagnóstico de sus necesidades así como dar salida a los principales escollos para la mejora de su empleabilidad y su inserción laboral efectiva son claves para poder cambiar la situación socioeconómica de estas mujeres. Es decir, una mayor dotación presupuestaria para la ampliación de recursos y profesionales en el ámbito tanto social, psicológico como laboral y de prospección capacitadas para el acompañamiento integral en el diseño de su nuevo proyecto vital.

2. Favorecer la coordinación entre distintos agentes: recursos públicos, sociedad civil y empresas.

La vinculación con los servicios especializados en violencia de género no siempre es posible y muchas mujeres se interesan por la esfera laboral. Es clave entender los diferentes procesos que atraviesan y sus características para apoyar a la superación de sus numerosos obstáculos de manera coordinada, favoreciendo el acceso a servicios públicos y privados que apoyen el proceso de cada mujer.

Cuando se hacen las derivaciones, se destaca la importancia de mantener una comunicación muy fluida y constante entre entidades, para entender que el proceso no se acaba cuando se deriva la mujer a otra entidad, siempre está abierto un hilo que las conecta de cara a atender de forma más personalizada las posibles necesidades que pueda tener la mujer durante sus procesos.

Por ello, la promoción del conocimiento así como la coordinación de los recursos existentes en el territorio es una buena herramienta que puede facilitar el acompañamiento integral.

4. La sensibilización y formación sobre los procesos de violencia como herramienta para la inclusión laboral

Las distintas formas de violencia que se ejercen sobre las mujeres migradas, por ser mujeres migrantes y supervivientes o en ciclos de violencia, tienen un impacto directo en muchos aspectos de su vida. Por ello, el desarrollo de planes de sensibilización y formación en todas las estratos de la sociedad para la comprensión de estos procesos y para fomentar su erradicación, se valoran como la clave para una cultura en pro de la igualdad efectiva entre hombres y mujeres, así como para una sociedad libre de racismo y prejuicios.

Los procesos de inserción sociolaboral también se ven afectados por esa falta de conciencia social de las realidades de las mujeres supervivientes a la violencia de género. Se sienten incomprendidas tanto en espacios formativos como laborales, la vulneralización a la que han sido expuestas y las rupturas vitales que han sufrido emergen durante los procesos de inserción. Hacer de los ambientes educativos, laborales y sociales, espacios seguros, alejados de la réplica de violencias machistas y racistas y en los que se entienda los diferentes momentos emocionales y familiares de las mujeres, siembran la base para una recuperación efectiva.



¿Qué hacer? Buenas prácticas

1. Mayor incidencia en la sensibilización a empresas.

El diseño e implementación de medidas adaptadas para las mujeres migradas supervivientes en los planes de empresas es fundamental para garantizar una independencia económica. Se incide en la necesidad de humanizar los procesos laborales, tanto en la entrada como en la permanencia, favoreciendo un mayor conocimiento de los procesos migratorios y del ciclo de violencia. Se requiere un mayor acompañamiento emocional dentro de estas organizaciones, poniendo en valor la salud psicoemocional como parte de la salud laboral y la elaboración de planes de igualdad en las que se reconozcan los derechos a la conciliación y los relativos a su condición como supervivientes y/o en procesos de violencia.

2. Más recursos en la sensibilización en todos los estratos formativos.

El aumento de recursos de sensibilización para la erradicación de la violencia machista y del racismo es uno de las principales claves para garantizar una sociedad igualitaria. La lucha contra los estereotipos y el machismo es clave para desmontar todas las trabas y desigualdades a las que se enfrentan las mujeres migradas supervivientes. Adaptar las formaciones profesionales a las características y necesidades de las protagonistas, tanto en el currículum impartido, como en su acceso y asistencia a las actividades, puede favorecer el aprendizaje y la finalización de estos planes. Además, se debe poner énfasis en la utilidad de la educación para la erradicación de la violencia machista, fomentando más acciones de sensibilización en los distintos niveles de la educación obligatoria y profesional.

5. Inmersas en la rueda de la precariedad laboral

La metáfora de la rueda del hamster resulta muy útil para reflejar sus trayectorias laborales en España, caracterizadas por las malas condiciones sociolaborales y la urgencia de seguir “corriendo” para no quedarse fuera del mercado aunque sea con empleos precarios. Las mujeres acaban inmersas en un ciclo de precariedad y explotación laboral del que es muy difícil salir, lo que se denomina “suelo pegajoso”.

Se produce una feminización y racialización de los sectores más precarios y con peores condiciones laborales, y con ello, se agudizan las situaciones de pobreza de estas mujeres.

Esta es su puerta de entrada al mercado laboral en España, los trabajos infravalorados casi siempre dentro de la economía sumergida. Por lo que sus vulnerabilidades siguen creciendo porque, a pesar de contar con un ingreso, tener un trabajo para la mayoría de ellas no significa una mejora de su calidad de vida.

Esta precariedad laboral viene definida por la Ley de Extranjería, que, para las que no disponen de permiso de residencia y trabajo o no pudieran renovarlo, les obliga a estar al menos 3 años en la economía sumergida, y por la falta de un sistema integral de cuidados a nivel gubernamental. Así, este sistema les impide conciliar y no garantiza unos mínimos de derechos laborales en el sector doméstico y de cuidados (ya que es donde suelen trabajar estas mujeres migradas).

Así, el sector de las empleadas del hogar es uno de los más olvidados en lo referente a sus condiciones sociolaborales. El hecho de pertenecer a un régimen especial les priva de algunos derechos básicos como la prestación por desempleo o los despidos por desistimiento; y además en la práctica se producen muchos más abusos laborales que las vulnerabilizan. Por ejemplo: jornadas interminables sin pago de extraordinarias, salarios por debajo del mínimo interprofesional, horas de trabajo no reconocidas en la Seguridad Social, vacaciones no elegidas y descansos no permitidos, temporalidad en los contratos, la figura de la trabajadora interna, episodios de violencia sexual, etc.

Es cierto que la falta de información sobre los derechos laborales influye en estas violencias, discriminaciones y abusos que se dan. No obstante, también se ha visto en este estudio cómo tener la información no es garantía para evitar esta explotación porque hay otros miedos que se articulan en la decisión de denunciar o reclamar sus derechos; como el miedo al conflicto, a perder el empleo, o a no poder regularizar su situación en España.

Además, todas estas experiencias negativas acaban generando en las mujeres un agotamiento físico y mental tan abrumador que les consume toda la energía, tiempo y motivación para poder salir de esta rueda de precariedad laboral.



¿Qué hacer? Buenas prácticas

1. Informar sobre los derechos laborales.

Trabajar el empoderamiento en materia de derechos laborales, informar sobre todos ellos para poder tener las herramientas suficientes en caso de querer actuar, y reforzar la asertividad y autoestima en las mujeres para que se sientan seguras ante los abusos. Algunas profesionales que acompañan a las mujeres están trabajando para establecer acuerdos con los sindicatos o asociaciones de empleadas del hogar de cara a poder realizar talleres de empleo con las mujeres migradas y resolver dudas que puedan surgirles por experiencias propias.

2. Apoyar institucionalmente el sistema global de cuidados.

El sistema de dependencia actual en España no cubre las necesidades de cuidado que tienen las familias, por lo que las empleadas del hogar son una de las alternativas para sostener la vida. Resulta importante, por un lado, garantizar estos servicios públicos, y por otro lado, apoyar mediante ayudas económicas

o políticas concretas la contratación de empleadas domésticas. Por último, que las empleadas pertenezcan al régimen general, en vez del especial ayudaría a acabar con muchas de las desigualdades descritas. Estas acciones mejorarían las condiciones sociolaborales de las mujeres que trabajan en esta área y permitirían ofrecer un servicio de cuidados de calidad.

3. Profesionalizar el sector doméstico y de cuidados.

A través de la formación en certificados de profesionalidad vinculados a este trabajo, pero también en otras acciones formativas ligadas al cooperativismo. Participar en cooperativas es una de las salidas que han encontrado las empleadas del hogar para acabar con parte de la precariedad laboral que hay en el sector. Esto les permite no estar en el régimen especial, no realizar trabajo de internas, hacer servicios acompañadas para evitar la violencia sexual, etc. Otras formas de reivindicar su reconocimiento profesional son la ratificación del Convenio 189 y el sindicalismo.



Glosario

Abuso sexual

El código penal español en su artículo 181 lo define como el delito que se comete contra la libertad o indemnidad sexual de otra persona sin violencia o intimidación y sin que medie consentimiento. Así, el abuso sexual es un comportamiento verbal, no verbal o físico con connotaciones sexuales hacia una persona o un grupo que se basa en el abuso de poder y de confianza. Puede ser intencionado o no intencionado. El abuso sexual implica una actividad sexual no consentida o para la que no se puede dar consentimiento (en el caso de las niñas menores de edad) (Osakidetza, 2019, p. 125).

Acoso sexual

El acoso sexual abarca el contacto físico no consensuado, por ejemplo, cuando una persona agarra, pellizca, propina bofetadas o realiza tocamientos de índole sexual a otra persona. Incluye también otros tipos de violencia no física, como abucheos, comentarios sexuales sobre el cuerpo o el aspecto de una persona, la solicitud de favores sexuales, miradas sexualmente sugerentes, acecho o exhibición de órganos sexuales (ONU MUJERES, 2021).

Agresión sexual

Se trata de un acto de violencia física y sexual contra una persona en circunstancias coercitivas que vulnera su integridad personal y autonomía sexual, que puede incluir actos que no impliquen penetración y en el que víctimas y agresores pueden pertenecer a cualquier género (Osakidetza, 2019, p. 125).

Brecha digital

En el informe publicado por Accem en 2020, se define la brecha digital como la situación que se produce en la población como resultado múltiples factores que conllevan al menos alguno de los siguientes aspectos:

1. La desigualdad existente a la hora de acceder a las TIC y a una conexión adecuada a Internet. Son las desigualdades en el acceso y mantenimiento de dispositivos tecnológicos como ordenadores, tabletas o smartphones, así como en el acceso a conexión en condiciones adecuadas para la exigencia educativa. Esta desigualdad es denominada **Brecha de Acceso**.
2. Las diferencias que existen en el uso que se realiza de las tecnologías, condicionadas por el grado de alfabetización digital, el grado de familiarización, la motivación, y las propias experiencias de uso, denominada **Brecha de uso**.

3. Alude a la desigualdad en los beneficios que pueden aportar las nuevas tecnologías y en la capacidad para aprovechar las oportunidades que ofrecen. Es también el reflejo de la percepción de utilidad y reconocimiento de sus potencialidades, y es denominada como **Brecha de aprovechamiento** (Accem 2020, p. 24).

Certificado de Profesionalidad (CP)

Documento oficial que acredita las competencias profesionales y garantizan que la persona que lo obtiene tiene los conocimientos, las habilidades y las aptitudes para desarrollar una actividad laboral de acuerdo con las exigencias del mercado de trabajo (Servei Públic d'Ocupació de Catalunya, 2021).

Ciclo de las violencias

Concepto desarrollado por la psicóloga Leonor Walker que expone la existencia de un patrón cíclico en las relaciones de abuso y maltrato en el ámbito de la pareja. Este ciclo se desarrolla en tres fases: la acumulación de la tensión, el estallido de violencia y la "luna de miel" (Ballester Albarracín, 2009, pp. 12-13)

Competencias profesionales

Acreditación oficial de la experiencia laboral y/o formación no formal adquiridas. Las competencias profesionales pueden acreditarse oficialmente a través de las convocatorias del procedimiento para la evaluación y acreditación de las competencias profesionales adquiridas a través de la experiencia laboral o de vías no formales de formación, dirigido a todas aquellas personas que hayan adquirido sus competencias profesionales mediante la experiencia laboral y/o la formación de las que no tengan una acreditación oficial (Servicio de Empleo Público Estatal, 2021).

Delitos de honor

Los delitos o crímenes de honor o asesinatos por honor son aquellos actos de violencia, habitualmente mortales, que son cometidos por los miembros varones de una familia contra alguna de las mujeres de la misma, al considerar que ellas han traído 'deshonor' a la familia. Los crímenes de honor son a menudo tolerados a través de la inacción y falta de persecución a sus perpetradores por parte de las autoridades y son justificados y defendidos sobre argumentos de carácter cultural o religioso (Accem Refugiadas, 2021).

Desclasamiento

Es la movilidad social descendente. La RAE la define como hacer que alguien deje de pertenecer a la clase social de la que proviene, o que pierda conciencia de ella. En el texto está presente en referencia al proceso que se produce las mujeres migradas con titulación alta y profesiones reconocidas económicamente y socialmente en sus países de origen, se encuentran en España sin este reconocimiento y con una continua degradación de la clase media en el país de acogida.

Duelo migratorio

Pérdida que sufren las personas que se ven abocadas a abandonar su país y emigrar a otro para buscar un futuro mejor (Gonzalez Calvo, 2005).

Empleabilidad

La empleabilidad se entiende como el conjunto de factores referidos a conocimientos, habilidades, actitudes, intereses, motivaciones, aptitudes, situaciones personales, etc. que permiten a la persona estar en sintonía con el mercado de trabajo, posicionándola favorablemente hacia una inserción profesional rápida y flexible (Gobierno del Principado de Asturias, 2015, p. 50).

Familias monomarentales

Familias formadas por la madre y los hijos e hijas. La utilización del término monomarental en vez del término monoparental, se viene realizando desde la perspectiva de género, para enfatizar el hecho de que en España, la mayoría de estas familias están encabezadas por una mujer.

Feminicidio

El feminicidio se refiere al asesinato intencionado de una mujer por el hecho de serlo, si bien se puede definir de un modo más amplio como cualquier asesinato de mujeres o niñas. Existen diferencias específicas entre el feminicidio y el asesinato de hombres. En la mayoría de los casos, por ejemplo, quienes cometen los feminicidios son parejas o ex parejas de la víctima, y suponen la culminación de un proceso de abusos, amenazas o intimidación constantes en el hogar, violencia sexual o situaciones en las que las mujeres se encuentran en una situación de inferioridad con respecto a su pareja en términos de poder o disponibilidad de recursos (ONU MUJERES, 2021).

Matrimonio forzado

El matrimonio forzado es la unión de dos personas sin el consentimiento, al menos, de una de las dos y/o cuando uno de ellos o ambos carecen de la capacidad de separarse o de poner fin a la unión, debido entre otros motivos a la existencia de coacciones o a una intensa presión social o familiar. Una forma de matrimonio forzado es el matrimonio infantil (Accem Refugiadas, 2021).

Mutilación genital femenina

La escisión, infibulación o cualquier otra mutilación de la totalidad o parte de los labios mayores, labios menores o clítoris de una mujer; el hecho de obligar a una mujer a someterse a cualquiera de los actos de escisión, infibulación o cualquier otra mutilación de la totalidad o parte de los labios mayores o de proporcionarle los medios para dicho fin; y el hecho de incitar u obligar a una niña a someterse a cualquiera de los actos enumerados o de proporcionarle los medios para dicho fin (Osakidetza, 2019, p. 130)

Proyecto migratorio

Disposición que cubre todo el periplo de la persona migrante (incluyendo razones de la salida, nivel de ingresos obtenidos o sectores laborales a los que acceden) en el que se incluyen actitudes, expectativas e imágenes que portan desde su salida desde el país de origen hasta la llegada al país de destino y su permanencia en él (Muñoz González, 2021, p. 76).

Sororidad

Hermandad entre mujeres. Solidaridad entre ellas bajo la lógica que han sufrido la misma clase de discriminaciones y maltrato, por lo que se supone aliarse para combatir esta situación, partiendo de lo que tienen en común. Concepto de origen francés que integra el

reconocimiento y la integración del feminismo como un aspecto importante para que las mujeres vivan más libres. Es la contraparte del término “fraternidad” que alude a la solidaridad entre los hombres (InMujeres, 2007, p. 120).

Stalking, acoso predatorio o reiterado o acecho

El acoso predatorio o acecho, en inglés *stalking* puede definirse como una conducta reiterada e intencionada de persecución obsesiva respecto de una persona, el objetivo, realizada en contra de su voluntad y que le crea aprensión o es susceptible de provocarle miedo razonablemente. La comunidad científica ha propuesto infinitas definiciones que, en general, tienen en común el carácter repetitivo, intrusivo, no deseado y amenazante de la conducta. Dicho concepto incluye una gran diversidad de comportamientos de distinta naturaleza tales como la búsqueda de proximidad física, telefonear, escribir cartas, envío de regalos, demanda de mercancías a nombre de la víctima y otras formas de comunicación no consentida con ésta. En muchas ocasiones, se consideran conductas socialmente aceptadas de ser consideradas aisladamente (Lorenzo Barcenilla, 2015).

Subalterno / Subalternidad

En el ámbito laboral, el grupo profesional subalterno comprende aquellas actividades o funciones de carácter auxiliar y complementario, para las cuales no se precisa otra formación que la adquirida en los estudios primarios y solo poseen responsabilidad elemental, tanto administrativa como de mando.

Desde la sociología, el término subalterno es propuesto en origen por Antonio Gramsci y alude a la condición de subordinado. La subalternidad es el atributo de la subordinación dentro del marco de las relaciones de poder por cuestiones como la clase, el género, la raza, edad, origen, oficio, etc.

En el informe se alude a ambas dimensiones, para hablar de los trabajos subalternos como los que implican una subordinación, falta de reconocimiento profesional, actividades auxiliares e infravaloración; así como a la subalternidad para referenciar a las posiciones de las mujeres migradas que sufren o han sufrido violencia de género como sector marginado de la sociedad.

Suelo pegajoso

Fenómeno de segregación horizontal que se caracteriza por concentrar a las mujeres en los sectores de actividades más precarios que tienen los salarios más bajos, las ocupaciones menos prestigiosas y con más temporalidad, más tiempo parcial y un índice de rotación elevado (Sánchez-Mira, N.; Colom, S. y Català, V., 2018, p. 10)

Trabajo productivo / Trabajo reproductivo

Desde la teoría feminista se empezó a utilizar estos términos para ensalzar la división sexual del trabajo por la que “se les asigna a los hombres el espacio público (trabajo productivo) y a las mujeres, el espacio privado (trabajo de reproducción). La asignación descrita es una construcción social, interiorizada a tal grado que se considera que los roles tradicionales corresponden, en realidad, a la naturaleza y capacidades de hombres y de mujeres” (InMujeres, 2021).

Trata de personas

Adquisición y explotación de personas utilizando medios tales como la fuerza, el fraude, la coacción o el engaño. Este atroz delito atrapa a millones de mujeres y niñas en todo el mundo, muchas de las cuales padecen explotación sexual (ONU MUJERES, 2021).

Violación

La violación es cualquier penetración vaginal, anal u oral no consentida por parte de otra persona utilizando cualquier parte del cuerpo o un objeto. Puede ser una persona conocida o no por la sobreviviente, ocurrir dentro del matrimonio y de una relación de pareja, así como durante un conflicto armado (ONU MUJERES, 2021).

Violencia contra la mujer en el ámbito de la familia

Las formas de violencia que puede experimentar una mujer dentro de la familia durante su vida comprenden desde la violencia antes del nacimiento hasta la violencia contra las mujeres ancianas. Entre las formas de violencia contra la mujer en la familia que se detectan corrientemente figuran las siguientes: los golpes y otras formas de violencia dentro de la pareja, en particular la violación en el matrimonio; la violencia sexual; la violencia relacionada con la dote; el infanticidio femenino; el abuso sexual de las niñas en el hogar; la ablación o mutilación genital femenina y otras prácticas tradicionales nocivas para las mujeres; el matrimonio precoz; el matrimonio forzado; la violencia no proveniente de la pareja; la violencia cometida contra las trabajadoras domésticas, y otras formas de explotación. Hay mayor cantidad de investigaciones y datos sobre la violencia dentro de la pareja y sobre algunos tipos de prácticas nocivas que sobre muchas otras formas y manifestaciones de violencia contra la mujer (ONU, 2006, p. 43) La violencia cometida contra la mujer en el ámbito de la pareja o expareja, estaría incluida en este tipo de violencia

Violencia contra la mujer en la comunidad

Las mujeres también se enfrentan a una violencia generalizada dentro de la comunidad en general. La violencia física, sexual y psicológica puede ser algo cotidiano en las interacciones de las mujeres en sus barrios, en el transporte público, en los lugares de trabajo, las escuelas, los clubes deportivos, las universidades y los hospitales, así como en las instituciones religiosas y otras instituciones sociales. Las formas de violencia contra las mujeres y las niñas en la comunidad en general comprenden el feminicidio; la violencia sexual, en particular la violación ; el acoso sexual; la trata de mujeres, y la prostitución forzada (ONU, 2006, p. 47).

Violencia contra la mujer cometida o tolerada por el Estado

Los agentes del Estado pueden cometer actos de violencia en la calle y en situaciones de privación de la libertad; dichos actos comprenden actos de violencia sexual, en particular la violación, el acoso sexual y los atentados al pudor. Algunos de esos actos pueden constituir torturas o tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes. Un Estado también puede cometer violencia contra la mujer mediante sus leyes y políticas. Algunos ejemplos de esas leyes y políticas son las que tipifican como delito el comportamiento sexual consensual de las mujeres como medio de controlarlas; las políticas de esterilización compulsiva, embarazo forzado y aborto forzado; las políticas sobre custodia precautoria de las mujeres que de hecho las privan de libertad, y otras leyes y políticas, en particular las políticas de prueba de virginidad y aceptación de los matrimonios forzados, que desconocen la autonomía y el poder de acción de las mujeres y legitiman el control masculino sobre las mujeres. Los Estados también pueden tolerar la violencia contra la mujer por tener leyes inadecuadas o por una ineficaz aplicación de las leyes, con lo cual de hecho aseguran a los autores de la violencia contra la mujer la impunidad por sus actos (ONU, 2006, p. 50).

Violencia contra la mujer en conflictos armados

Durante los conflictos armados, las mujeres experimentan todas las formas de violencia física, sexual y psicológica, cometidas por actores estatales y no estatales. Dichas formas comprenden homicidios —premeditados o no—, torturas y otros tratos o penas crueles,

inhumanos o degradantes, raptos, mutilaciones y desfiguraciones, reclutamiento forzado de mujeres combatientes, violaciones, esclavitud sexual, explotación sexual, desapariciones involuntarias, prisiones arbitrarias, matrimonios forzados, prostitución forzada, abortos forzados, embarazos forzados y esterilización compulsiva (ONU, 2006, p. 51).

Violencia contra la mujer y discriminación múltiple

Las formas y manifestaciones de la violencia contra la mujer son moldeadas por las normas sociales y culturales, así como por la dinámica de cada sistema social, económico y político. Factores tales como la raza, el origen étnico, la casta, la clase, la condición de migrante o refugiada, la edad, la religión, la orientación sexual, el estado matrimonial, la discapacidad o la condición de portadora o no de VIH de las mujeres ha de influir en las formas de violencia a que están sometidas y en cómo la experimentan (ONU, 2006, pp. 52-53).

Violencia económica

Consiste en lograr o intentar conseguir la dependencia financiera de otra persona, manteniendo para ello un control total sobre sus recursos financieros, impidiéndole acceder a ellos y prohibiéndole trabajar o asistir a la escuela (ONU MUJERES, 2021).

Violencia emocional

Consiste, por ejemplo, en minar la autoestima de una persona a través de críticas constantes, en infravalorar sus capacidades, insultarla o someterla a otros tipos de abuso verbal; en dañar la relación de una pareja con sus hijas o hijos; o en no permitir a la pareja ver a su familia ni a sus amistades (ONU MUJERES, 2021).

Violencia en línea o digital

Cualquier acto de violencia cometido, asistido o agravado por el uso de la tecnología de la información y las comunicaciones (TIC) contra una mujer por el hecho de serlo. La violencia en línea puede incluir el **ciberacoso** (envío de mensajes intimidatorios o amenazantes), **sexting** (mensaje o fotos de contenido sexual explícito sin contar con la autorización de la persona destinataria) y **doxing** (publicación de información privada e identificativa sobre la víctima) (ONU MUJERES, 2021).

Violencia física

Toda acción realizada voluntariamente que provoque o pueda provocar daños y lesiones físicas en las mujeres. Incluye el uso de la fuerza física o de objetos para atacar contra su integridad física con diferentes tipos de agresiones (empujones o empujones, tirones de pelo, bofetadas, golpes, patadas, pellizcos, mordiscos, quemaduras, mutilación genital, tortura, estrangulamiento, apuñalamiento, asesinato, etc. (Osakidetza, 2019, pp. 133-134).

Violencia psicológica

Consiste en provocar miedo a través de la intimidación; en amenazar con causar daño físico a una persona, su pareja o sus hijas o hijos, o con destruir sus mascotas y bienes; en someter a una persona a maltrato psicológico o en forzarla a aislarse de sus amistades, de su familia, de la escuela o del trabajo (ONU MUJERES, 2021).

Violencia sexual

Cualquier acto de naturaleza sexual cometido contra la voluntad de otra persona , ya sea que esta no haya otorgado su consentimiento o que no lo pueda otorgar por ser menor de edad, sufrir una discapacidad mental o encontrarse gravemente intoxicada o inconsciente. Formas de violencia sexual son el acoso, la violación, la violación correctiva, y la cultura de la violación (ONU MUJERES, 2021).



Bibliografía

Accem, (2020). *Brechas digitales en menores y jóvenes extranjeros no acompañados*. Disponible en: https://www.accem.es/archivos/brechas_3.0/

Accem, (2019). *Brechas 2.0. Impacto de las brechas digitales en niñas y niños de familias migrantes y refugiadas*. Disponible en: https://www.accem.es/archivos/brechas_2.0/

Accem, (2018). *Brechas. Impacto de las brechas digitales en la población extranjera*. Disponible en: <https://www.accem.es/archivos/brechas/>

AIETI y RED Latinas, (2021). *Tirar del hilo: historias de mujeres migradas supervivientes de violencia machista*. Disponible en: <https://tirardelhilo.info/wp-content/uploads/2021/06/TIRAR-DEL-HILO-Informe-completo.pdf>

AIETI y RED Latinas, (2020a). *Mujeres migrantes víctimas de violencia de género en España*. Disponible en: https://aieti.es/wp-content/uploads/2020/12/Documento_2DO-.pdf

AIETI y RED Latinas, (2020b). *¡Para no dejar a nadie atrás! Documento político de asociaciones y colectivas de mujeres migradas. Cuidados y violencias: lo que la crisis de la Covid-19 ha puesto de manifiesto en el estado español*. Disponible en: https://aieti.es/wp-content/uploads/2020/10/Para_no_dejar_a_nadie_atras_-DOCUMENTO-FINAL.pdf

Alencar-Rodrigues, R. y Espinosa, L.M.C., (2014). ¿Cómo mujeres inmigrantes enfrentan la violencia en la relación de pareja?, *Estudios de Psicología*, 19(1), 1-88. Disponible en: <http://www.scielo.br/pdf/epsic/v19n1/02.pdf>

Almendros, M. A., (2011). La mujer extranjera trabajadora víctima de violencia de género, *Actas del I Congreso Internacional sobre Migraciones en Andalucía* (307-317). Granada: Instituto de Migraciones. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=4031823>

Arnoso, M., Arnoso, A., e Irazu, A. (2012). "Mujer inmigrante y violencia de género: factores de vulnerabilidad y protección". *Migraciones* (32), 169-200. Disponible en: <https://revistas.comillas.edu/index.php/revistamigraciones/article/view/912/772>

Ballester Albarracín, M. (2009). *La Intervenció en situacions de violència masclista en l'àmbit de la parella*. Papers d'acció social (núm de 3). Barcelona: Generalitat de Catalunya. Disponible en: <https://ajuntament.barcelona.cat/dretssocials/sites/default/files/arxiu-documents/La%20intervencio%20en%20situacions%20de%20violencia%20masclista%20en%20lambit%20de%20la%20parella%202009.pdf>

Bofill-Poch, S. y Véliz-Torresano, N. (2019). *Una violència oculta: assetjament sexual en dones migrades treballadores de la llar i les cures*. Disponible en: <http://www.mujerespalante.org/uploads/editor/una-violencia-oculta-2019.pdf>

CARM. Comunidad Autónoma de la Región de Murcia (2011). "Medidas de inserción sociolaboral para víctimas de violencia de género en la Región de Murcia", *Seminario de Inserción Sociolaboral*. Disponible en: <https://igualdadyviolenciadegenero.carm.es/documents/202699/6215794/Medidas+de+inserci%C3%B3n+sociolaboral+para+v%C3%ADctimas+de+violencia+de+g%C3%A9nero+en+la+Regi%C3%B3n+de+Murcia/b6a41368-b96a-4a57-aaa2-fcfeec6a41b4>

Cala, M. J. (2007-2011). *Recuperando el control de nuestras vidas: reconstrucción de identidades y empoderamiento en mujeres víctimas de violencia de género*. Sevilla, España: Universidad de Sevilla. Instituto de la mujer. Disponible en: https://www.inmujeres.gob.es/eu/areasTematicas/estudios/estudioslinea2012/docs/Recuperando_control.pdf

Camacho, G. (2008). *Mujeres Migrantes: Trayectoria laboral, pérdida de capital humano y perspectivas de desarrollo para el Ecuador*. Ediciones Abya-Yala. Disponible en: <http://campanna2020.musade.org/wp-content/uploads/2020/08/Mujeres-Migrantes.pdf>

Carrasquer, P., Torns, T., Gil, E. T., y Díaz, A. R. (1998). "El trabajo reproductivo". *Papers: Revista de sociología*, 95-114. Disponible en <https://raco.cat/index.php/Papers/article/view/25507>

Casado-Neira, D. y Martínez, M. (2016). "La víctima simulada. Identidades forzadas en la violencia de género", *Política y Sociedad*, 53 (3), 879-896. Disponible en: https://doi.org/10.5209/rev_POSO.2016.v53.n3.49719

Comité Permanente entre Organismos. (2015). *Directrices para la integración de las intervenciones contra la violencia de género en la acción humanitaria: Reducir el riesgo, promover la resiliencia e impulsar la recuperación*. Disponible en: https://gbvguidelines.org/wp/wp-content/uploads/2016/03/2015-IASC-Directrices-VG_version-espanol.pdf

Comunidad de Madrid (2021). *Estudio sobre mujeres víctimas de violencia de género. Perfilado, necesidades de empleo/formación y medidas para su inserción laboral*. Ref. 50399, PublicaMadrid. Disponible en: <http://www.madrid.org/bvirtual/BVCM050399.pdf>

Consejo General del Poder Judicial (C.G.P.J.) (2020). *Informe sobre los 1000 primeros casos de víctimas mortales por violencia de género en el ámbito de la pareja o ex pareja*. Disponible en: <https://www.poderjudicial.es/cgpj/es/Temas/Violencia-domestica-y-de-genero/Actividad-del-Observatorio/Informes-de-violencia-domestica-y-de-genero/Informe-sobre-los-1000-primeros-casos-de-victimas-mortales-por-violencia-de-genero-en-el-ambito-de-la-pareja-o-ex-pareja--Mayo-2020->

Díaz, M. y Martínez-Buján, R. (2018). "Mujeres migrantes y trabajos de cuidados: transformaciones del sector doméstico en España", *Panorama Social*, 27 (105-118). Disponible en: https://www.funcas.es/wp-content/uploads/Migracion/Articulos/FUNCAS_PS/027art08.pdf

Donoso-Vázquez, T., Venceslao, M. (2013). *La situación de las mujeres migradas víctimas de violencia de género. Propuestas de intervención*. Disponible en: <http://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/53363/1/LA%20SITUACION%20DE%20LAS%20MUJERES%20MIGRADAS%20V%C3%8DCTIMAS%20DE%20VIOLENCIA%20DE%20G%C3%89NERO.pdf>

EAPN (2021). *El estado de la pobreza seguimiento del indicador de pobreza y exclusión social en España 2008-2020*, 11º Informe. Disponible en: <https://www.eapn.es/estadodepobreza/ARCHIVO/documentos/informe-AROE-2021-contexto-nacional.pdf>

ESADE, (2020). "Covid-19 y desigualdad de género en España", *EcPol Insight*. Disponible en: https://dobetter.esade.edu/es/covid-19-desigualdad-genero?_wrapper_format=html

Faraldo, C. (2014). "Extranjeras y violencia de género: ¿cómo se puede acreditar la condición de víctima? Una visión desde el derecho español", *REJ – Revista de Estudios de la Justicia*, 20. 67-85. Disponible en: <https://rej.uchile.cl/index.php/RECEJ/article/view/36319/37969>

Fundación Adecco (2020). *Un empleo contra la violencia*. 9º Informe un empleo contra la violencia. Disponible en: <https://fundacionadecco.org/wp-content/uploads/2019/11/informe-empleo-contra-la-violencia-2020.pdf>

Fundación Mujeres, (2015). "Programa de activación sociolaboral para mujeres víctimas de violencia de género". *WE GO! Women Economic-independence & Growth Opportunity*. Disponible en: <https://www.wegoproject.eu/sites/default/files/media/Espan%CC%83ol-Report-Fundacion-Mujeres.pdf>

Gobierno del Principado de Asturias (2015). *Guía de apoyo para la orientación profesional de las mujeres víctimas de violencia de género. Tutorización de itinerarios personalizados para la inserción sociolaboral*. Disponible en: https://www.facc.info/wp-content/uploads/2015/07/oepa_Orientacion-victimas-violencia-genero.pdf

González Calvo, V. (2005). "El duelo migratorio", *Trabajo Social*. (7), 77-97. Disponible en: <https://revistas.unal.edu.co/index.php/tsocial/article/view/8477>

Institut Català de les Dones (ICD), (2020a). *Diagnosi inicial sobre l'ús de les Dones Migrades dels serveis d'Atenció a la violència masclista*. Disponible en: https://dones.gencat.cat/web/.content/03_ambits/violencia_masclista/Estudis_VM/Cicle-de-webinars/Diagnosi-inicial-lus-de-les-dones-migrades-serveis-violencia-masclista_EMDH_cat.pdf

Instituto de la Mujer (2020). *La perspectiva de género, esencial en la respuesta a la COVID-19*. Disponible en: [https://www.inmujer.gob.es/disenov/novedades/IMPACTO_DE_GENERO_DEL_COVID_19_\(uv\).pdf](https://www.inmujer.gob.es/disenov/novedades/IMPACTO_DE_GENERO_DEL_COVID_19_(uv).pdf)

Instituto de la Mujer (2009). *Análisis de la situación laboral de las mujeres inmigrantes. Modalidades de inserción, sectores de ocupación e iniciativas empresariales*. Disponible en: <https://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/estudios/serieEstudios/docs/analisisLaborallinmigrantes.pdf>

Instituto Nacional de las Mujeres México (Inmujeres), (2007). *Glosario de género*. Disponible en: http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100904.pdf

IsGlobal Barcelona (2020). ¿Qué sabemos del Impacto de Género en la Covid-19? Serie Covid-19 y su respuesta, n°16. Disponible en: <https://www.isglobal.org/-/que-sabemos-del-impacto-de-genero-en-la-pandemia-de-la-covid-19->

Izquierdo, A. (2000). "El Proyecto migratorio y la integración de los extranjeros", *Revista de Estudios de Juventud – INJUVE* (49), 43-52. Disponible en: <http://www.injuve.es/sites/default/files/Revista49-3.pdf>

Kendall, T. (2020). "A Synthesis of Evidence on the Collection and Use of Administrative Data on Violence against Women: Background Paper for the Development of Global Guidance." New York: UN Women. Disponible en: <https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/Library/Publications/2020/Synthesis-of-evidence-on-collection-and-use-of-administrative-data-on-VAW-en.pdf>

Llinares, L. I.; Córdoba, A. I. y Zacarés, J. J. (2012). "La medida de la empleabilidad en las empresas de inserción en el País Vasco: de la exclusión a la inserción sociolaboral", *Zerbitzuan: Gizarte zerbitzuetarako aldizkaria. Revista de servicios sociales*, (51), 83-94. Disponible en: <http://dx.doi.org/10.5569/1134-7147/51.05>

Lorenzo Barcenilla, S. (2015). *Stalking: El nuevo delito de acecho del art. 172 ter del Código Penal. Aproximación al cyberstalking*. Universitat Oberta de Catalunya. Disponible en: <http://hdl.handle.net/10609/44681>

Matulić Domandzic, M. V., Munté Pascual, A., & De Vicente Zuera, I. (2020). "Sinhogarismo femenino: una aproximación a la intersección entre género, edad y procesos migratorios". *Research on Ageing and Social Policy*, 8(1), 57-85. Disponible en: <https://hipatiapress.com/hpjournals/index.php/rasp/article/view/4724/2955>

Ministerio de Igualdad (2020). *Macroencuesta de Violencia contra la Mujer, 2019*. Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género. Disponible en: <https://violenciagenero.igualdad.gob.es/violenciaEnCifras/macroencuesta2015/Macroencuesta2019/home.htm>

Morales, A. B. (2015). *El contexto migratorio como determinante de la violencia de género en mujeres inmigrantes*. CES (Comité Económico y Social) Disponible en: http://www.ces.gva.es/sites/default/files/2018-03/art2_6.pdf

Moriana, G. (2018). "La violencia de género en las historias de vida de las mujeres inmigrantes", *Aposta. Revista de Ciencias Sociales*, 78. 97-120. Disponible en: <http://apostadigital.com/revistav3/hemeroteca/gmoriana2.pdf>

Muñoz González, O., (2021). "Proyecto migratorio y trayectorias laborales de cuidadoras latinoamericanas: efectos de la Gran Recesión. Un estudio cualitativo en el Área Metropolitana de Valencia", *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 39(1), 73-93. Disponible en: <https://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/view/67115/4564456557485>

OEA y CIM (2020). *COVID-19 en la vida de las mujeres: Emergencia global de los cuidados*. Disponible en: <https://eurosocial.eu/wp-content/uploads/2020/08/CuidadosCOVID19-ES-1.pdf>

Osakidetza (2019). *Guía de actuación para profesionales de la salud ante la violencia de género y las agresiones sexuales en Euskadi*. Disponible en: https://www.euskadi.eus/contenidos/informacion/guia_violencia_genero/es_def/adjuntos/guia_vg_es.pdf

Oxfam (2021). *Esenciales y sin derechos. O cómo implementar el Convenio 189 de la OIT para las trabajadoras del hogar*. Disponible en: <https://cdn2.hubspot.net/hubfs/426027/Oxfam-Website/oi-informes/esenciales-sin-derechos-informe-completo.pdf>

Por Ti Mujer (2020). *Violencia sexual a mujeres inmigrantes del sector de los cuidados*. Disponible en: <https://asociacionportimujer.org/wp-content/uploads/2020/12/Informe-Violencia-Sexual-Mujeres-Inmigrantes-Cuidados.pdf>

Rubio, F. J. (2006). "La exclusión sociolaboral de colectivos con dificultades en su acceso al mercado laboral", *Nómadas. Critical Journal of Social and Juridical Sciences*, 14 (2). Disponible en: <https://www.redalyc.org/pdf/181/18153297011.pdf>

Solanas, M. (2020). *La crisis del COVID-19 y sus impactos en la igualdad de género*. Real Instituto Elcano. Disponible en: <http://www.realinstitutoelcano.org/wps/wcm/connect/2a36336f-585a-4540-acd8-7610444b88f2/ARI33-2020-Solanas-tesis-del-COVID-19-y-sus-impactos-en-igualdad-de-genero.pdf?MOD=AJPERES&CACHEID=2a36336f-585a-4540-acd8-7610444b88f2>

Soriano-Miras, R. M. (2018). "Inmigración e identidad social: similitudes y diferencias en el proyecto migratorio de mexicanas a EE.UU. y mujeres marroquíes a España", *Migraciones. Publicación Del Instituto Universitario De Estudios Sobre Migraciones*, (23), 117-150. Disponible en: <https://revistas.comillas.edu/index.php/revistamigraciones/article/view/1450/8092>

SURT (2017). *La independencia económica de las mujeres, una salida a la violencia: Kit de herramientas para profesionales de servicios de atención a mujeres en situaciones de violencia*. WE GO! Women Economic-independence & Growth Opportunity. Disponible en: http://www.wegoproject.eu/sites/default/files/media/TOOLKIT_ES.pdf

Ruiz-Pérez I, Pastor-Moreno G. (2020). *Medidas de contención de la violencia de género durante la pandemia de COVID-19*. Gac Sanit. Disponible en: <https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2020.04.005>

Veira, A., Stanek, M., y Cachón, L. (2011). "Los determinantes de la concentración étnica en el mercado laboral español", *Revista Internacional De Sociología*, 69(M1), 219–242. Disponible en: <https://doi.org/10.3989/ris.2011.iM1.392>

Van Gelder, N.; Peterman, N.; Potts, A.; O'Donnell, M.; Thompson, K.; Shah, N. & Oertelt-Prigione, S. (2020). "COVID-19: Reducing the risk of infection might increase the risk of intimate partner violence", *EClinicalMedicine*, Volume 21, 2020,100348, ISSN 2589-5370. Disponible en: <https://doi.org/10.1016/j.eclinm.2020.100348>

Páginas web

Accem Refugiadas (23 de noviembre de 2021). Matrimonio forzado y protección Internacional. <https://mujeresrefugiadas.accem.es>

InMujeres (23 de noviembre de 2021). Glosario para la Igualdad. <https://campusgenero.inmujeres.gob.mx/glosario/terminos/division-sexual-del-trabajo>

ONU MUJERES (22 de noviembre de 2021). Preguntas frecuentes: Tipos de violencia contra las mujeres y las niñas. <https://www.unwomen.org/es/what-we-do/ending-violence-against-women/faqs/types-of-violence>

REAL ACADEMIA ESPAÑOLA: Diccionario de la lengua española, 23.ª ed., [versión 23.4 en línea]. <https://dle.rae.es> [22 de septiembre de 2021]

Servei Públic d'Ocupació de Catalunya (23 de noviembre de 2021). Certificados de profesionalidad. <https://serveiocupacio.gencat.cat/es/Formacio-i-qualificacio/certificats-de-professionalitat/>

Servicio de Empleo Público Estatal (23 de noviembre de 2021). Certifica tu experiencia laboral. <https://www.sepe.es/HomeSepe/Personas/formacion/certifica-tu-experiencia-laboral.html>



Anexos

Tabla 1. Distribución del trabajo de campo

Profesionales o personas expertas en acompañamiento psicosocial.

Profesionales o personas expertas en empleo.

Mujeres migradas que sufren o han sufrido violencia de género.

Profesionales y/o activistas por los derechos de las mujeres migradas.

Representantes y/o trabajadoras del sector doméstico y de los cuidados.

ENTREVISTAS CUALITATIVAS			
Código	Perfil	CCAA	Fecha de entrevista
EE1	Profesional experta en empleo	Madrid	29/03/21
EE2	Profesional experta en empleo	Madrid	30/03/21
EE3	Profesional experta en empleo	Madrid	06/04/21
EE4	Profesional experta en empleo	Madrid	06/04/21
EE5	Profesional experta en acompañamiento psicosocial y empleo	Cataluña	06/04/21
EE6	Profesional experta en empleo	Madrid	09/04/21
EE7	Profesional experta en acompañamiento psicosocial	Madrid	12/04/21
EE8	Profesional experta en acompañamiento psicosocial	Madrid	14/04/21
EE9	Profesional experta en empleo	Andalucía	15/04/21
EE10	Profesional experta en acompañamiento psicosocial	Murcia	20/04/21
EE11	Profesional experta en empleo	Asturias	29/04/21
EE12	Profesional experta en acompañamiento psicosocial	Madrid	26/04/21
EE13	Profesional experta en acompañamiento psicosocial	Cataluña	20/04/21
EE14	Profesional experta en acompañamiento psicosocial	Cataluña	20/04/21
EE15	Profesional y activista por los derechos de las mujeres migradas	Cataluña	20/04/21
EE16	Profesional experta en acompañamiento psicosocial	Asturias	23/04/21

EE17	Profesional experta en acompañamiento psicosocial	Asturias	23/04/21
EE18	Profesional experta en acompañamiento psicosocial	Madrid	22/04/21
EE19	Profesional experta en empleo	Cataluña	28/05/21
EE20	Profesional experta en empleo	Madrid	28/04/21
EE21	Profesional y activista por los derechos de las mujeres migradas	Madrid	10/05/21
EE22	Profesional experta en empleo	Castilla y León	04/05/21
EE23	Profesional experta en empleo	Aragón	20/05/21
EE24	Profesional experta en acompañamiento psicosocial	Madrid	05/05/21
EE25	Profesional experta en empleo	Madrid	05/05/21
EE26	Profesional experta en empleo	Cataluña	23/07/21
EE27	Profesional experta en empleo	Castilla y León	11/06/21
EE30	Profesional experta en empleo	Andalucía	16/06/21
EE31	Profesional experta en el acompañamiento laboral y legal	Comunidad Valenciana	08/06/21
EE32	Profesional experta en empleo	Islas Baleares	17/06/21
EE34	Profesional experta en empleo	Cataluña	12/07/21
M1	Mujer migrada que ha sufrido violencia de género	Murcia	11/05/21
M3	Mujer migrada que ha sufrido violencia de género	Murcia	10/05/21
M4	Mujer migrada que ha sufrido violencia de género	Murcia	10/05/21
M5	Mujer migrada que ha sufrido violencia de género	Madrid	10/05/21
M6	Mujer migrada que ha sufrido violencia de género	Madrid	11/05/21
M7	Mujer migrada que ha sufrido violencia de género	Islas Canarias	01/06/21
M8	Mujer migrada que ha sufrido violencia de género	Castilla y León	04/06/21
M10	Mujer migrada que ha sufrido violencia de género	Madrid	24/06/21
M11	Mujer migrada que ha sufrido violencia de género	Madrid	11/06/21
M12	Mujer migrada que ha sufrido violencia de género	Madrid	25/06/21
M13	Mujer migrada que ha sufrido violencia de género	Madrid	01/07/21
M14	Mujer migrada que ha sufrido violencia de género	Galicia	12/07/21

GRUPOS DE DISCUSIÓN

Código	Perfil	CCAA	Fecha del grupo
GD1_1	Profesional experta en acompañamiento psicosocial	Castilla y León	10/06/21
GD1_2	Profesional experta en empleo	Madrid	10/06/21
GD1_3	Profesional experta en empleo	Madrid	10/06/21
GD1_4	Profesional y activista por los derechos de las mujeres migradas	Cataluña	10/06/21
GD1_5	Profesional experta en acompañamiento psicosocial	Madrid	10/06/21
GD1_6	Profesional experta en acompañamiento psicosocial	Madrid	10/06/21
GD1_7	Profesional experta en empleo	Castilla-La Mancha	10/06/21
GD2_1	Profesional experta en acompañamiento psicosocial	Castilla y León	03/06/21
GD2_2	Profesional experta en empleo	Castilla y León	03/06/21
GD2_3	Profesional experta en acompañamiento psicosocial	Cataluña	03/06/21
GD2_4	Profesional experta en acompañamiento psicosocial	Madrid	03/06/21
GD2_5	Profesional experta en empleo	Castilla-La Mancha	03/06/21
GD2_6	Profesional experta en empleo	Comunidad Valenciana	03/06/21
GD2_7	Profesional experta en empleo	Madrid	03/06/21
GD2_8	Profesional experta en empleo	Madrid	03/06/21
GD2_9	Técnico en la dirección General de la Mujer	Castilla-La Mancha	03/06/21
GD3_1	Profesional experta en acompañamiento psicosocial	Castilla-La Mancha	08/06/21
GD3_2	Profesional experto en empleo	Madrid	08/06/21
GD3_3	Profesional y activista por los derechos de las mujeres migradas	Comunidad Valenciana	08/06/21
GD3_4	Profesional experta en acompañamiento psicosocial	Cataluña	08/06/21
GD3_5	Profesional experto en empleo	Madrid	08/06/21
GD3_6	Profesional experta en empleo	Madrid	08/06/21
GD4_1	Trabajadora del sector doméstico y de los cuidados	Madrid	19/06/21
GD4_2	Representante del sector doméstico y de los cuidados	Murcia	19/06/21
GD4_3	Trabajadora del sector doméstico y de los cuidados	Murcia	19/06/21
GD4_4	Trabajadora del sector doméstico y de los cuidados	Madrid	19/06/21
GD4_5	Trabajadora del sector doméstico y de los cuidados	Madrid	19/06/21
GD4_6	Representante del sector doméstico y de los cuidados	Cataluña	19/06/21
GD4_7	Representante del sector doméstico y de los cuidados	País Vasco	19/06/21

Tabla 2. Detalle de los guiones diseñados

OBJETIVO ESPECÍFICO	TIPO DE GUÍA	BLOQUES TEMÁTICOS
OE1 Necesidades y condiciones socio-laborales de las mujeres migrantes víctimas de violencia de género e impacto de género de la pandemia	Guion semiestructurado para las entrevistas en profundidad con personal profesional y personas expertas en la atención psicosocial y las condiciones sociolaborales de las mujeres migrantes víctimas de violencia de género.	Personal-social. Salud. Laboral. Económica. Política-participativa. Impacto Covid-19 en las situaciones de vida de las mujeres.
OE2 Factores de empleabilidad e impacto de las violencias	Guion semiestructurado para las entrevistas cualitativas con mujeres migrantes que sufren o han sufrido violencia de género.	Experiencia laboral. Competencias profesionales y habilidades personales. Impacto de las violencias. Programas de inclusión sociolaboral.
OE3 Recursos disponibles y cooperación entre actores	Guion semiestructurado para las entrevistas mantenidas con personas expertas en la gestión y ejecución de los recursos de inserción sociolaboral destinados al colectivo, así como a personas profesionales que atienden y apoyan a las mujeres en la búsqueda de estos recursos.	Recursos disponibles. Coordinación entre actores.
OE4 Buenas prácticas y recomendaciones	Dos guías para la moderación de los grupos de discusión con personas expertas en la materia: A. 1 guía para tres de los grupos realizados en el que participaron profesionales de diversas entidades que trabajan con mujeres migrantes víctimas de violencia de género desde el acompañamiento psicosocial hasta la orientación laboral. B. 1 guía para el grupo de discusión centrado en las condiciones socio-laborales con representantes de asociaciones vinculadas al sector doméstico.	Opción A. Guía centrada en el acompañamiento con las mujeres y la gestión de los recursos: Primer contacto con la inserción laboral. Recursos de inserción sociolaboral. Empresas y mercado laboral. Situación Covid-19. Opción B. Guía centrada en las condiciones socio-laborales de las mujeres migrantes dentro del sector doméstico: Condiciones laborales. Situación de las mujeres migrantes. Violencia contra las mujeres. Situación Covid-19.

Tabla 3. Legislación mundial y europea sobre violencia contra las mujeres y la igualdad de trato.

A NIVEL INTERNACIONAL
Declaración Internacional de los Derechos Humanos 1948 https://undocs.org/es/A/RES/217%28III%29
Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer Adoptada y abierta a la firma y ratificación, o adhesión, por la Asamblea General en su resolución 34/180, de 18 de diciembre de 1979. https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/cedaw.aspx
Protocolo Facultativo de la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/opcedaw.aspx
Ratificada por España en 1983 https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1984-6749
Recomendación General Nº 19 de la CEDAW: La violencia contra la mujer (11º periodo de sesiones, 1992) https://www.un.org/womenwatch/daw/cedaw/recommendations/recomm-sp.htm
Declaración sobre la eliminación de la Violencia contra la Mujer, 1993 https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/violenceagainstwomen.aspx
Declaración y plataforma de Beijing 1995. https://www.unwomen.org/-/media/headquarters/attachments/sections/csw/bpa_s_final_web.pdf?la=es&vs=755
Artículos en los que se habla de la violencia: https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/violence.htm
Plan de Acción Mundial de las Naciones Unidas para combatir la trata de personas, 2010 https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/BDL/2011/7628.pdf
Resolución sobre Intensificación de los esfuerzos mundiales para la eliminación de la mutilación genital femenina, 2018 https://undocs.org/es/A/RES/73/149
UNIÓN EUROPEA
Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros: https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/etudes/join/1998/167336/DG-4-FEMM_ET(1998)167336_ES.pdf

2002/73/CE, de reforma de la Directiva 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2002-81758>

Directiva 2004/113/CE igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.

<https://www.boe.es/doue/2004/373/L00037-00043.pdf>

Directiva 2006/54/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 5 de julio de 2006, relativa a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (refundición)

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2006-81416>

Directiva 2010/41/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 7 de julio de 2010, sobre la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejercen una actividad autónoma, y por la que se deroga la Directiva 86/613/CEE del Consejo.

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2010-81268>

Directiva 2011/99/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de diciembre de 2011, sobre la orden europea de protección.

<https://www.boe.es/doue/2011/338/L00002-00018.pdf>

Directiva 2012/29/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 25 de octubre de 2012 por la que se establecen normas mínimas sobre los derechos, el apoyo y la protección de las víctimas de delitos, y por la que se sustituye la Decisión marco 2001/220/JAI del Consejo

<https://www.boe.es/doue/2012/315/L00057-00073.pdf>

Complementándose con:

Reglamento (UE) nº 606/2013 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 12 de junio de 2013, relativo al reconocimiento mutuo de medidas de protección en materia civil:

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=DOUE-L-2013-81292>

EN ESPAÑA

Para consultar toda la legislación actualizada en España, recomendamos el siguiente enlace del Ministerio de Igualdad:

<https://www.igualdad.gob.es/normativa/normativa-en-vigor/Paginas/index.aspx>



Accem

www.accem.es