

Berbetan
- 8 -

**TRABAJADORAS
DEL HOGAR,
CUIDADORAS Y
OTRAS REALIDADES**

Lía González





TRABAJADORAS DEL HOGAR, CUIDADORAS Y OTRAS REALIDADES

Estudio sobre la inserción sociolaboral de las mujeres de origen extranjero en Ermua



ikus pegi Immigrazioaren
Euskal Behatokia
Observatorio Vasco
de Inmigración

Este estudio, encargado por el Servicio de Inmigración del Ayuntamiento de Ermua, tiene como objetivo analizar la realidad sociolaboral de las mujeres de origen extranjero residentes en Ermua. No se centra exclusivamente en la situación de las mujeres que se dedican a los trabajos del hogar y a los cuidados, aunque sí presta especial atención a esta realidad, que representa un nicho laboral importante entre estas mujeres. Tratamos de detectar sus necesidades específicas y planteamos propuestas de actuación para mejorar su situación desde el marco de los recursos municipales existentes.

Pero vamos más allá y abordamos también otras realidades relacionadas con estas mujeres, teniendo en cuenta la perspectiva técnica y profesional de quienes las acompañan desde los procesos de intervención social.

Para conseguir estos objetivos hemos consultado tanto a las propias mujeres de origen extranjero residentes en Ermua como a profesionales de la intervención social que trabajan con ellas en el día a día.

La estructura del informe se compone de una introducción con los objetivos y la metodología de la investigación. A continuación, realizamos un análisis estadístico en torno a la realidad de las mujeres de origen o de ascendencia extranjera en el municipio de Ermua y después ya entramos en el trabajo de análisis cualitativo, que es de lo que vamos a hablar hoy.

El informe contiene una parte relativa a voces de profesionales y otra relativa a voces de las propias mujeres migradas residentes en Ermua que nos cuentan sus experiencias, sobre todo las relacionadas con su realidad sociolaboral.

Y, finalmente, incluimos el marco general de propuestas que elaboramos teniendo en cuenta los discursos de ambas partes, de las y los profesionales y de las mujeres migradas. En esta presentación voy a detenerme más en este apartado, para concluir con algunas citas recogidas de las intervenciones de las mujeres participantes que nos servirán para situar mejor sus vivencias.



En cuanto a la metodología de la parte cualitativa, hemos realizado ocho entrevistas a profesionales de servicios sociales de base, del tercer sector social, del centro de empleo y del Área de Igualdad municipal.

Por otro lado, contamos también con la participación de veintitrés mujeres migradas residentes en Ermua que, de un modo u otro, tienen relación con los servicios de atención municipales. Específicamente, con aquellos que tienen que ver con inserción y promoción sociolaboral.

En este sentido, llevamos a cabo tres grupos de discusión compuestos por seis mujeres de origen magrebí (primer grupo), de origen subsahariano (segundo grupo) y de origen latinoamericano (tercer grupo). Esta selección de los orígenes tiene que ver con la situación y las características concretas de la población de mujeres migrantes de Ermua. En otros municipios se da un peso porcentual mayor de mujeres, por ejemplo, de origen rumano, cosa que no sucede en el caso de Ermua.

Entre estas mujeres algunas trabajan en el ámbito de hogar y cuidados, pero también hay otras en situación de desempleo o vinculadas a otra realidad laboral, como conserveras, limpieza y demás. Buscamos de esta manera conseguir una mayor diversidad.

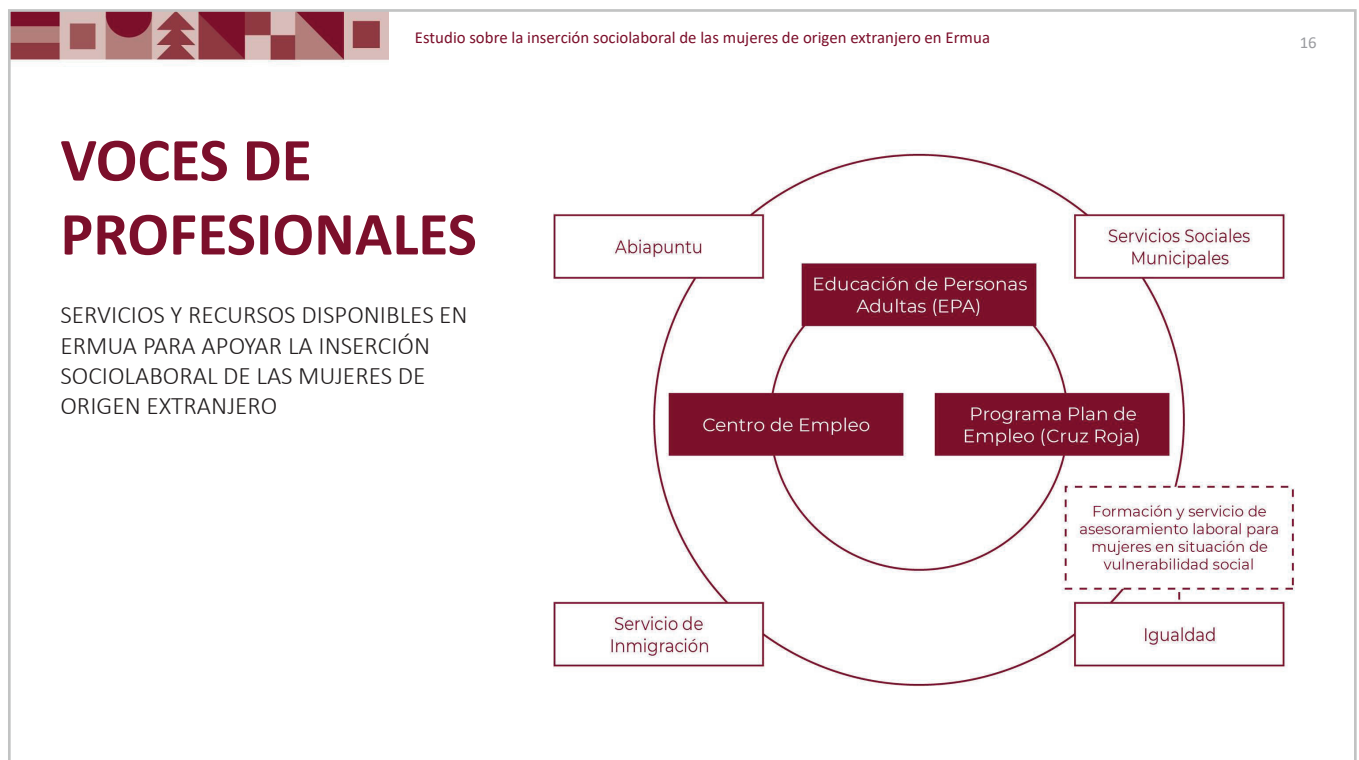
Además de los grupos, hemos realizado cinco entrevistas individuales con mujeres migradas dedicadas al trabajo de hogar y cuidados. Algunas de ellas trabajan como internas,

otras como externas y otras se hallan en una situación de parón entre empleo y empleo, pero todas están relacionadas con este sector laboral en la actualidad. Estas personas nos pueden ofrecer una información especialmente rica para el objetivo de este estudio y además, por sus horarios de trabajo, tenían dificultades para integrarse en los grupos. De hecho, y como ejemplo significativo de su situación, las entrevistas con dos de estas mujeres las realizamos por videollamada porque, debido a su trabajo como internas, no podían permitirse estar con nosotras esas dos horas de forma presencial. Por su parte, otras emplearon su escaso tiempo libre para acudir a los grupos o a las entrevistas. Por ello, quiero poner en valor y agradecer mucho la participación de estas mujeres en la investigación.

En esta presentación voy a dejar de lado toda la parte de análisis estadístico para centrarme en la parte cualitativa, que creo que es la que nos puede interesar más en este contexto.

Cuando hablamos con las profesionales, la primera cuestión que planteamos fue la de los recursos disponibles para estas mujeres de cara a su inserción sociolaboral con el apoyo de los servicios públicos.

Y lo que nos encontramos fue el mapa que podemos ver a continuación.



Vemos que existen unos servicios específicos vinculados a la inserción y promoción sociolaboral y, a su alrededor, otros más generales que tienen que ver con servicios a los que tiene acceso la población que vive en Ermua por tener ese carácter de residente.

Abiapuntu es la puerta de entrada al Ayuntamiento para realizar todo tipo de gestiones. Están también los Servicios Sociales Municipales, el Área de Igualdad, a la que tienen acceso por el hecho de ser mujeres, y el Servicio de Inmigración, que les corresponde por su carácter de mujeres migradas.

Las profesionales con las que hablamos tenían especial interés en destacar que el hecho de que existan estos recursos no significa que todas las mujeres migradas de Ermua tengan acceso a ellos ni de la misma forma.

Por ejemplo, nos contaban que para acceder al programa Plan de Empleo de Cruz Roja, que es un programa de intermediación laboral que funciona muy bien y que es muy potente, tienes que tener el requisito de estar en una situación administrativa regular. Porque cualquier proceso de intermediación que se vaya a hacer tiene carácter oficial y, por tanto, implica un contrato y un alta en la Seguridad Social. Y esto supone que las mujeres que no han conseguido aún estar en una situación regular se quedan fuera.

Con el Centro de Empleo ocurre algo parecido. Toda mujer residente en Ermua tiene acceso a la formación, pero no lo tiene a los procesos de selección que en un momento dado se puedan llevar a cabo de cara a la obtención un puesto de trabajo, porque también se tienen que hacer por vía oficial.

De este modo, se quedan fuera también todas aquellas que no tienen una situación administrativa regular.

Por su parte, el Centro de Educación para Personas Adultas, la EPA, hace una oferta formativa interesante a la que no todas las mujeres pueden tener acceso tanto por sus horarios como por sus necesidades formativas, porque no siempre coinciden con las que puede ofertar la EPA. Cabe mencionar aquí la conciliación, con la crianza de criaturas cuando las hay, y la necesidad de compaginar en un momento dado la formación con un empleo regular o no.

En la conversación con las profesionales, al plantearles cuáles son los condicionantes que pueden hacer que se incline la balanza en los procesos de intervención social con las mujeres migradas, nos encontramos con diversos factores que quedan recogidos en la figura que vemos a continuación.



En el centro aparecen dos cuestiones básicas que son las que marcan la diferencia más evidente.

Como primer paso está el permiso de residencia y de trabajo, imprescindible para poder avanzar en este circuito. En un segundo nivel, recogemos la consecución de una formación acreditada, que les puede dar acceso a un puesto de trabajo con un marco más estable y seguro.

En torno a estas dos cuestiones surgen muchos condicionantes vitales y sociales que van a provocar que sea más o menos fácil o posible llegar a conseguir esos objetivos fundamentales en los procesos de inserción y promoción sociolaboral.

El primero es el conocimiento de la lengua castellana. Como resulta fácil de entender, este va a marcar de un modo determinante las posibilidades de la persona.

Otro de los factores es la red informal de apoyo, con su doble función de sustento emocional y de vía de contactos que sirva de orientación y para saber a dónde acudir. Esta red informal cumple un papel muy importante especialmente en los primeros momentos, cuando las personas están recién llegadas.

El nivel de estudios y de formación y las competencias digitales y recursos tecnológicos pueden suponer otro de los obstáculos a los que tienen que enfrentarse estas personas. Y no se trata solamente de saber utilizar un móvil o un ordenador, sino de tener un buen acceso a Internet y de disponer de un dispositivo que reúna unas condiciones mínimas.

La cuestión de la xenofobia y el racismo en la sociedad vasca es otra de los grandes obstáculos que suele aparecer con frecuencia en las conversaciones. Por mucho que no se pueda poner por escrito en ningún sitio, en un proceso de selección para un puesto de trabajo las mujeres racializadas lo tienen más complicado. Las profesionales suelen mencionar el hecho de que tener la piel negra o usar el hiyab es motivo de discriminación y que se encuentran a menudo con esta realidad.

Tampoco se deben olvidar los condicionantes culturales y familiares que estas personas traen consigo, y que pueden afectarles en su vida diaria, ni el clasismo de la sociedad receptora, en este caso de la sociedad vasca. Por ejemplo, una de las profesionales nos decía que estaba convencida de que las condiciones de trabajo que se le ofrecían a una de estas mujeres migradas no se le ofertarían a una mujer autóctona, de la que sabemos que no se está jugando la vida y que no es esto o nada.

Otro factor a tener en cuenta es el de la disponibilidad horaria y de desplazamiento, tanto para hacer una formación como para acceder a un puesto de trabajo. Y, unido a esto, vuelve a surgir el tema de la conciliación, al que ya me refería antes. Especialmente en el caso de mujeres con criaturas que todavía no están escolarizadas y que carecen de una red de apoyo informal que les pueda ayudar en esas labores de cuidado.

Respecto al desplazamiento, se presenta la necesidad de disponer de vehículo propio, que en un primer momento es algo prácticamente impensable, o de poder pagarse el transporte público. Esto es algo que muchas veces no tenemos en cuenta y que supone una limitación muy grande para personas cuyos recursos económicos son muy ajustados.

La necesidad de una experiencia probada y de tener referencias es otro aspecto que marca mucho. Nos han hablado con frecuencia de la importancia del boca a boca.

Es muy diferente la realidad de una mujer, aunque todavía se encuentre en situación irregular, que haya conseguido un trabajo en el mercado informal en el que le haya ido bien y con el que haya conseguido cierta fama de trabajar bien, de la de aquella otra que todavía no ha tenido esa oportunidad o la ha tenido pero no le ha ido bien.

Todo esto condiciona muchísimo su situación y ellas lo saben. La posición de vulnerabilidad y de desigualdad en la que se colocan con este primer empleo es muy grande, porque saben que lo que luego se diga de ellas sobre cómo han trabajado esa primera vez va a condicionar muchísimo todo el camino que viene después. Esa "fama" y lo que digan en ese boca a boca las personas con las que se han topado puede influir de una manera clave en su futuro.

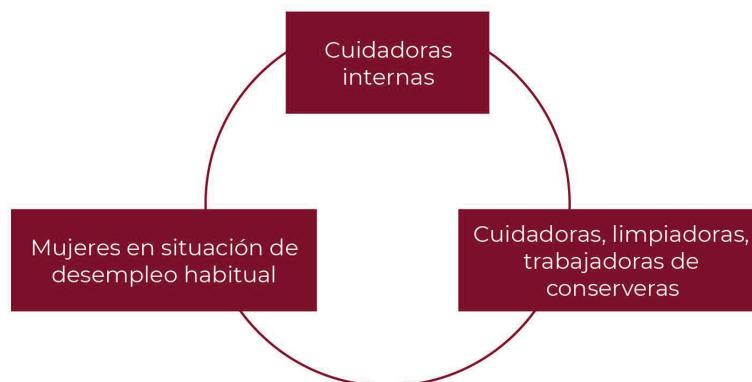
Por último, mencionamos también aquí el sexismo. Las profesionales nos decían que este factor condiciona mucho los itinerarios de formación e inserción laboral. En concreto, por ejemplo, cuando se plantean procesos de formación desde el Centro de Empleo. Cuando son hombres, se les sugiere o se les anima a hacer una formación que tenga que ver con un Mecanizado o con alguna otra especialidad que les puede llevar a encontrar trabajo en un taller. Sin embargo, si se trata de mujeres, se les deriva hacia una formación que tenga que ver más con lo sociosanitario. Siendo las profesionales conscientes de que, por lo general, los trabajos del ámbito sociosanitario al que acceden las mujeres son más precarios y están peor pagados que los de los talleres. Por lo menos dentro del marco de los trabajos a los que suelen acceder las personas migradas.

Las profesionales nos decían que eran conscientes de que hacer esto supone una desigualdad de género, pero añadían que en ocasiones habían animado a mujeres a hacer formación de Mecanizado y que luego estas mismas mujeres les habían dicho que después de haber metido un montón de horas de esfuerzo en eso no las contrataba nadie. Con el agravante, reconocido por las propias profesionales, de que en Ermua hay trabajo en los talleres, pero que lo que pasa es que no las contratan por ser mujeres.

Nos encontramos aquí con unas injusticias y desigualdades estructurales sobre las que resulta difícil intervenir y que requieren políticas más integrales y transversales.

VOCES DE PROFESIONALES

PERFILES DE MUJERES DE ORIGEN EXTRANJERO EN ERMUA



En la figura podemos ver tres perfiles que, desde la perspectiva profesional, identifican las realidades de las mujeres migradas que acuden a estos servicios de apoyo municipales y con las que trabajan.

En primer lugar, encontramos a las mujeres en situación habitual de desempleo. Son mujeres de las que se tiene muy poca información. Las profesionales nos decían que son un misterio para ellas, que solo van a pasar el paro y a hacer sus trámites y ya no vuelven a aparecer por allí. Se intuye que son mujeres que han venido por procesos de reagrupación familiar o dentro de un contexto familiar y que lo que hacen es cumplir el rol femenino tradicional de madre de familia y ama de casa. Y resulta muy difícil enganchar con ellas para realizar cualquier tipo de proceso que tenga que ver con una promoción en clave más autónoma e individual y desligada de su contexto familiar. El origen magrebí es mayoritario en este grupo de mujeres.

Las profesionales conocen la existencia de estas mujeres porque van a pasar el paro. Nos decían que son muy agradables y educadas y que se implican mucho en aprender a hacer los trámites burocráticos que tienen que hacer. Pero la relación acaba ahí y les es muy complicado realizar con ellas un proceso de intervención a largo plazo.

Un segundo grupo de mujeres está compuesto por aquellas que acceden a trabajos más diversos, como cuidadoras, limpiadoras o trabajadoras de conservas. Aquí las profesionales nos hablan de mujeres con orígenes y circunstancias vitales muy variadas, pero que tienen como factor común la soledad y la gran falta de apoyos y de recursos informales. Son mujeres solas, a veces con criaturas a su cargo y en situaciones de gran vulnerabilidad. Pero a la vez son muy autónomas y tienen más relación con los recursos de intervención social. No sin dificultades, tiran hacia adelante y realizan procesos de formación.

Las profesionales destacan de ellas su autonomía, su resistencia y la famosa resiliencia de la que ahora hablamos tanto. Y nos indican también que es en este grupo de mujeres en el que han podido ver más procesos de ascenso en todo lo que tiene que ver con la inserción y la promoción sociolaboral.

En cuanto a su origen, se da una gran variedad. Tenemos también mujeres magrebíes, pero generalmente solas. Lo común de este grupo sería esa situación de soledad y autonomía. Hay también muchas mujeres latinoamericanas y subsaharianas y algunas rumanas.

Lo que las distingue de las demás es el hecho de tener muy poquita red y mucho margen de movimiento. Y dependen mucho de sí mismas, aunque a veces también tienen criaturas a su cargo. En cuanto a su edad, también se da una franja muy amplia, desde algo menos de treinta a más cincuenta años.

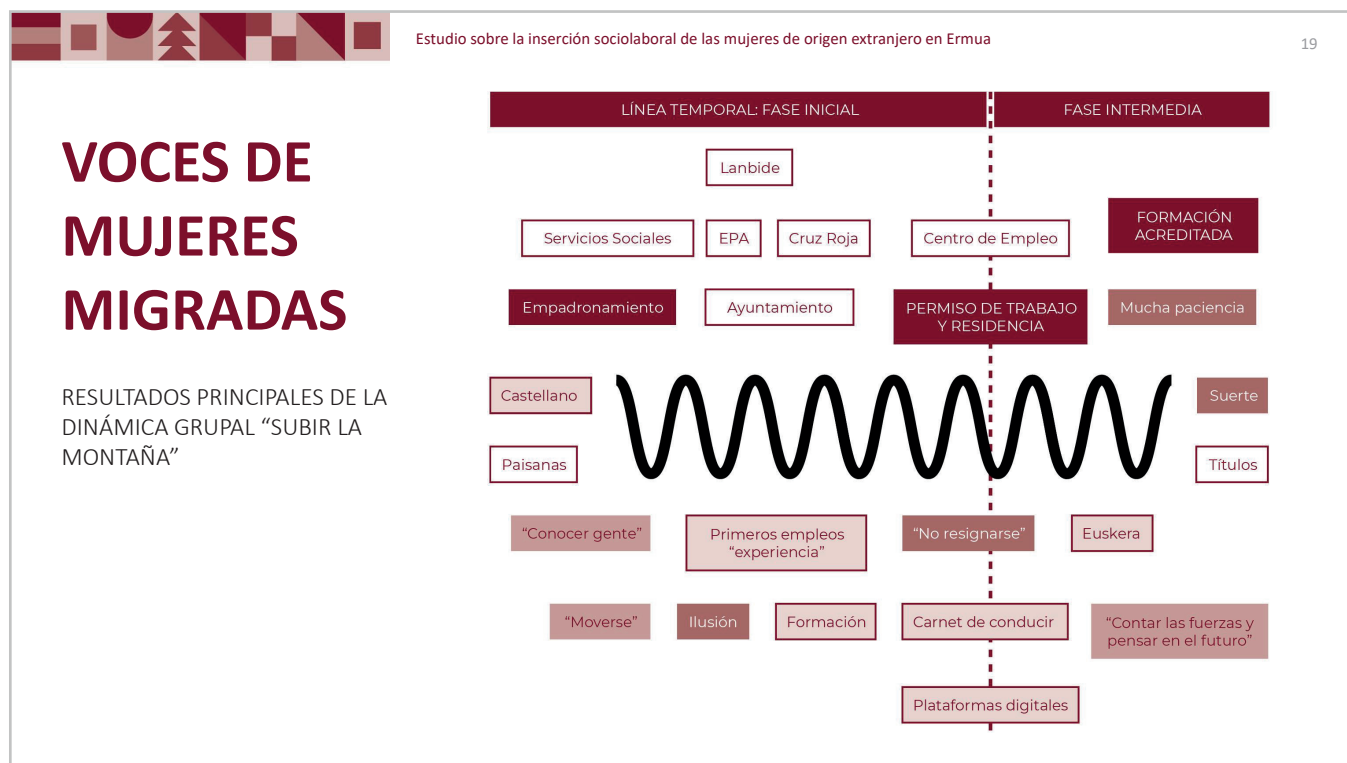
Por último, el tercer grupo está formado por las cuidadoras internas. Aquí el origen mayoritario es claramente el latinoamericano y predominan las mujeres de mediana edad, entre algo más de treinta y hasta sesenta años.

Estas mujeres tienen una inserción laboral muy rápida. Con frecuencia no llegan a Ermua por casualidad, sino porque saben por algún contacto que aquí van a encontrar un trabajo. Consiguen enseguida trabajo, dentro de la economía informal, pero, una vez dentro de esa realidad, les resulta muy difícil salir de ahí y acceder a algún tipo de proceso formativo.

Resulta muy difícil contactar con ellas. Incluso más que con las del primer grupo, las que solo acuden a pasar el paro.

Porque estas mujeres al menos acuden regularmente a realizar este trámite. Sin embargo, las cuidadoras internas no lo hacen y nos hemos encontrado el caso de mujeres que llevan cinco años viviendo en Ermua y no han realizado ningún tipo de proceso, ni siquiera el de empadronamiento en algunos casos. Y con un nivel de desconocimiento muy grande en cuanto a la realidad administrativa y en cuanto a la realidad del pueblo en general.

Están insertadas y están teniendo ingresos, pero habría que pararse a analizar de qué manera. Son mujeres muy vinculadas a esa realidad de las remesas. Vengo aquí, pero vivo para la familia que dejé allá. Y al final, en algunos casos, se encuentran con que la familia de allá ha seguido haciendo su vida y ya no tiene mucho que ver con ellas y con que aquí no han desarrollado una vida propia ni han tejido una red de contactos que les pueda servir de soporte y apoyo.



Voy a hacer ahora un breve repaso sobre el contenido de los tres grupos de discusión que realizamos con mujeres migradas.

Realizamos una dinámica que consistía en pedirles a las mujeres que se imaginaran a una mujer que acabase de llegar a Ermua en unas circunstancias parecidas a las que vivieron ellas en su día en cuanto a conocimiento del idioma, red de apoyo, conocimiento de la sociedad vasca, etc. A partir de aquí, les solicitamos que realizaran un itinerario temporal hasta llegar a una meta en la que esta mujer imaginaria se asienta en Ermua y consigue lo que en ese momento llamamos "un trabajo bueno".

Una de las participantes del grupo de mujeres subsaharianas denominó este recorrido como "el proceso de subir la montaña" y por eso hemos calificado así en la figura esta dinámica.

Se trataba de que repasaran qué factores personales, sociales, administrativos y demás eran necesarios para culminar este proceso.

Una de las primeras cosas que nos llamó la atención, y que apareció en los tres grupos, es que se diferenciaban claramente dos fases: una inicial y otra intermedia. Y lo que va a posibilitar el cambio de una fase a la otra es la obtención del permiso de residencia y de trabajo. Esto nos

demuestra que hay una percepción muy arraigada entre las mujeres migradas en el sentido de que hasta que llegas a tener estos permisos no estás en una posición en la que puedas reclamar derechos. Estás ahí solo para sobrevivir.

En esta primera fase de supervivencia ellas entienden que hay que aguantar lo que sea, porque el objetivo es que pasen esos tres años y conseguir ese permiso de residencia y de trabajo.

Una vez obtenidos estos permisos las mujeres se sitúan en esa fase intermedia en la que nos dicen que es importante "contar las fuerzas y pensar en el futuro". Ya no van a aceptar cualquier cosa que les llegue sino que van a intentar orientarse un poco. Van a decidir qué es lo que quieren hacer y para ello ven la necesidad de realizar una formación acreditada para ir avanzando.

Cuando les pedíamos que se imaginaran ya en la fase final y llegando a la meta, recalcaban la necesidad de tener mucha paciencia y mucha suerte. Ninguna de las mujeres participantes en los grupos sentía que ella o alguna persona conocida había llegado realmente a esa meta de encontrar un buen trabajo. Lo más que hacían era reconocer que ahí estaban y que no sabían cuáles son los últimos pasos que tendrían que dar para llegar a ese objetivo.

Ante esto, les pedimos que se imaginaran cómo sería esa meta. De nuevo, una lluvia de ideas sobre qué características tendría que tener ese “trabajo bueno” en el que pudiesen

estar a gusto y con qué realidades laborales lo podemos vincular.



En la figura podemos ver las principales características que mencionaron: jornada completa, estable, con contrato, etc.

En cuanto al tipo de trabajo, lo vinculan con el sector de la hostelería, con el de la limpieza de oficinas y talleres (que muchas veces se entiende como un paso adelante en relación con la limpieza de casas particulares), gestión administrativa, costura, peluquería, etc. Cabe señalar que cuando mencionan los cuidados en el hogar hacen el importante matiz de “pero con derechos”, lo que nos da una pista sobre cuál es la situación en este sector.

En cuanto al último punto, el de empleo público y funcionariado, ellas mismas reconocen que es algo poco factible y los califican como “esos trabajos que tienen las vascas y los vascos”. Por un lado, porque saben que el funcionariado tiene que ver con la nacionalidad; y por otro, porque entienden que el empleo público es algo que no tiene que ver con ellas. Les parece un empleo estupendo vinculado a derechos, a seguridad y a estabilidad, pero no lo ven como algo accesible ni realista desde su posición de mujeres migradas.

PROPUESTAS DE PROFESIONALES Y MUJERES MIGRADAS

ÁMBITOS EN TORNO A LOS QUE GIRAN LAS DIFERENTES PROPUESTAS RECABADAS

1. ASESORAMIENTO, ORIENTACIÓN Y ACOMPAÑAMIENTO

2. FOMENTO DE EMPLEO

3. FORMACIÓN

4. ASOCIACIONISMO Y REDES

5. COORDINACIÓN ENTRE DEPARTAMENTOS Y SERVICIOS MUNICIPALES

6. TRABAJO DE HOGAR Y CUIDADOS

En cuanto a las propuestas, tanto las de las mujeres migradas como de las profesionales, las hemos organizado

en torno a seis ámbitos que son los que podemos ver en la figura y que desarrollamos a continuación.

ÁMBITO: ASESORAMIENTO, ORIENTACIÓN Y ACOMPAÑAMIENTO

PROPUESTAS DE PROFESIONALES

- Dotar a los servicios municipales dirigidos a la inserción sociolaboral de medios y recursos para llevar a cabo **procesos de seguimiento y acompañamiento a largo plazo flexibles** que, en la medida de lo posible, den lugar a dinámicas grupales que favorezcan la creación de redes de contactos que faciliten el apoyo informal.
- Crear un **servicio de apoyo específico para la realización práctica de trámites burocráticos**, que pueda complementar y reforzar la labor de asesoramiento y orientación que se realiza desde otras instancias.

PROPUESTAS DE MUJERES MIGRADAS

- Favorecer la creación de **canales de comunicación ágiles y directos** entre profesionales de la orientación y la intervención social y personas usuarias, posibilitando el **acompañamiento y apoyo en situaciones complejas**.
- **Impulsar la trasmisión de comunicaciones** formativas, laborales y de gestión administrativa, no solo mediante comunicaciones municipales ordinarias (tablón oficial de anuncios, carteles publicitarios en lugares públicos...), sino **también vía teléfono móvil** (SMS o WhatsApp) y **correo electrónico**.

Dentro del ámbito del asesoramiento, las profesionales hicieron dos propuestas fundamentales.

La primera tiene que ver con la necesidad de realizar procesos de seguimiento flexibles y a largo plazo. No limitarse a hacer intervención a base de talleres concretos

y aislados una vez al mes, sino tener la opción de hacer procesos de seguimiento de un mínimo de seis meses que den lugar a tener un grupo estable y a crear esas redes de apoyo informal que resultan tan importantes para esta población.

En este sentido, nos mencionaban como ejemplo las lanzaderas de empleo que se hacen para gente joven universitaria, subvencionadas por las diputaciones.

La segunda propuesta hace referencia a lo complicado que les resulta llevar a cabo cualquier tipo de trámite administrativo. Si en general enfrentarse al aparato burocrático ya se le hace muy difícil a cualquier persona, la situación resulta todavía más dura para una persona que en ocasiones no conoce aún bien el idioma, que no sabe cómo funciona la Administración pública vasca y que no tiene a quién recurrir para que le pueda ayudar, ni recursos económicos para pagarse una gestoría.

Las profesionales de la intervención social, y en concreto las que están en los espacios dedicados a inserción sociolaboral, nos contaban que su trabajo no es dedicar una jornada laboral completa a ayudarle a una persona a rellenar un formulario. Pero que se ven en la necesidad de hacerlo porque, de lo contrario, estas personas no van a conseguir realizar esos trámites, que son obligatorios para ellas, de ninguna otra forma.

Y la propuesta concreta es que se cree un servicio específico de apoyo para la realización de trámites administrativos, para

que ellas puedan dedicarse realmente a lo que es su trabajo, que es la orientación y el asesoramiento para el empleo.

A todo esto, hay que añadir que debido a la pandemia todos los trámites se han digitalizado y resultan aún más complicados.

En cuanto a las propuestas de las mujeres migradas, en primer lugar solicitan que se creen canales de comunicación más ágiles y directos que posibiliten el acompañamiento y apoyo en situaciones complejas. Vuelve a aparecer aquí el factor de la falta de apoyo informal y la situación de soledad que viven estas personas.

Como decíamos antes, que tu profesional de referencia no te coja el teléfono cuando tú estás en una situación que a ti te resulta complicada es un problema para cualquier persona. Pero si estamos hablando de personas que no tienen un familiar o una persona cercana a quien llamar, ni los recursos económicos suficientes para realizar esta gestión desde la asesoría privada todo resulta mucho más complicado.

Destacan también la necesidad de impulsar la transmisión de comunicaciones relacionadas con actividades formativas y laborales no solo desde las vías tradicionales sino también por medio del teléfono móvil o del correo electrónico. Una vez más, y en la misma línea del anterior apartado, lo que nos están pidiendo es una comunicación más directa con los servicios y las y los profesionales.

Estudio sobre la inserción sociolaboral de las mujeres de origen extranjero en Ermua		23
ÁMBITO: FOMENTO DE EMPLEO		
PROPUESTAS DE PROFESIONALES	PROPUESTAS DE MUJERES MIGRADAS	
<ul style="list-style-type: none"> Organizar servicios de guardería municipales gratuitos o sujetos a un copago vinculado al nivel de ingresos, que favorezcan la inserción laboral y la conciliación 	<ul style="list-style-type: none"> Desarrollar planes de empleo municipales para facilitar el acceso al primer empleo Solicitar la valoración de la implantación de un horario en los transportes públicos adaptado a las necesidades de aquellas personas trabajadoras que precisan incorporarse a su puesto de trabajo fuera del municipio de Ermua a primeras horas de la madrugada. 	

Respecto al fomento del empleo, tanto las profesionales como las mujeres valoran la importancia de los planes de empleo municipales, porque suponen la puerta de entrada para acceder a un trabajo regular con alta en la Seguridad Social.

Las profesionales plantean también la necesidad de crear un servicio de guarderías municipales como apoyo fundamental para esas familias monomarentales, para esas mujeres con criaturas a su cargo que no disponen de una red



informal con quien dejarlas a la hora de realizar procesos de formación o de acceder a un puesto de trabajo.

Por su parte, las mujeres hacen especial hincapié en la necesidad de un transporte público adaptado a sus horarios de trabajo. Por ejemplo, si tienen que desplazarse a un pueblo próximo a las 5 de la mañana para limpiar unas

oficinas. Al no disponer de vehículo propio se encuentran con que tampoco hay un autobús que las pueda llevar. Somos conscientes de las dificultades que esto puede suponer, pero la solicitud existe y dejamos constancia de esta realidad.

ÁMBITO: FORMACIÓN

En el ámbito de la formación, voy a enumerar a continuación brevemente las propuestas que nos hicieron las profesionales:

- Diseño y desarrollo de cursos de formación dirigidos a colectivos concretos y específicos. Nos decían que en ocasiones se encuentran con una subvención para realizar un curso orientado a personas en situación de exclusión y que son ellas las que tienen que gestionarlo. Pero, ¿quiénes son esas personas en situación de exclusión? Existe una gran heterogeneidad dentro de ese marco, incluso si nos centramos en un único municipio como Ermua.

Les es muy complicado diseñar cursos así y resultan muy poco prácticos y eficientes. Por tanto, solicitan la posibilidad de crear cursos específicos pensados para colectivos más concretos y que tengan en cuenta sus competencias y posibilidades reales. Se trata así de evitar meter en un mismo saco a personas que se encuentran en circunstancias vitales muy dispares.

- Refuerzo de la coordinación con la EPA para las necesidades formativas relativas al aprendizaje del castellano, que es un primer paso imprescindible para continuar con otro tipo de formaciones.

La EPA ofrece una formación importante, pero no todas las mujeres pueden adaptarse a los horarios y requisitos de los cursos que actualmente se ofertan.

Muchas veces el problema no es que no haya recursos o servicios, sino que no se conocen los que existen y no se han organizado adecuadamente. Por medio de una comunicación más directa con la EPA se podría saber mejor los que se adaptan más adecuadamente a las necesidades relativas a cada caso.

- Impulso de la creación de talleres y cursos para la capacitación en el manejo de las herramientas digitales y sobre cultura laboral, incluyendo aspectos de carácter más informal y posibles condicionantes culturales. Y también sobre perspectivas de género, igualdad y enfrentamiento de las violencias machistas, con el fin de que las mujeres de origen extranjero puedan identificar posibles situaciones de abuso y violencia en sus itinerarios de inserción sociolaboral y en otros ámbitos y para que conozcan las herramientas y recursos disponibles para enfrentarse a ello.
- Incluir en la oferta de cursos formativos la creación de un servicio de guardería que se encargue del cuidado de las niñas y niños que están a cargo de las personas participantes para que esto no les suponga un problema de cara a su asistencia y al progreso en su formación.

- Creación de subvenciones municipales para sufragar los gastos de viaje cuando las formaciones oficiales tienen lugar fuera del municipio de Ermua, con el objetivo de apoyar a personas en especial situación de vulnerabilidad económica y social y teniendo en cuenta criterios de exclusión social.

Nos comentaban en este sentido que antes existían algunas subvenciones con este fin por parte de la Diputación, pero que desaparecieron y que sería interesante recuperarlas.

- Diseño de itinerarios formativos dirigidos a mujeres de origen extranjero teniendo en cuenta su tiempo de residencia en el País Vasco y sus zonas de origen.

Por su parte, las mujeres migradas participantes realizaron también una serie de propuestas en este ámbito de la formación que recojo a continuación:

- Consultar a las posibles participantes en las formaciones sobre su disponibilidad en cuanto a tiempo y horario y diseñar las actividades teniendo en cuenta este factor y sus necesidades de conciliación familiar.

Está muy bien diseñar una estupenda oferta de cursos, pero hay que tener presente que este colectivo no tiene unos horarios fijos y que su vida es bastante variable. Por ello, no está de más, sobre todo si trabajamos en un ámbito municipal, esa comunicación por medio de correos electrónicos o de llamadas para saber cuál sería el momento más adecuado para realizar esos cursos.

Se trataría de dar a estas mujeres un papel más activo en el diseño y programación de las actividades formativas dirigidas hacia ellas.

En este mismo sentido, mencionan la posibilidad de facilitar materiales o recursos formativos en otras lenguas además de las oficiales.

- Oferta de cursos de formación en diferentes modalidades: online, semipresencial y presencial.

Es importante remarcar aquí que ninguna de las mujeres con las que hemos hablado prefiere de entrada la formación online. Pudiendo hacerla, todas prefieren la presencial. Lo que ocurre es que muchas veces esto no es factible debido a cuestiones laborales, de crianza y demás. Por ello, mencionan la opción semipresencial, que la formación se pueda seguir online pero con espacios de interacción presencial, por ejemplo, los fines de semana.



- Creación de cursos adaptables a personas sin estudios primarios. Esta es una realidad que existe y demandan la existencia de una oferta formativa en la que estas personas puedan participar también.
- No limitar la oferta formativa al ámbito sociosanitario, a trabajos de hogar y cuidados, y facilitar el acceso a cursos vinculados a otros ámbitos laborales, como hostelería, comercio, gestión administrativa, etc.

Porque estas personas no han venido aquí con una clara vocación de cuidar a las personas mayores del País Vasco. Esa es la realidad con la que se han encontrado, pero

algunas de ellas querrían explorar otros ámbitos laborales en la medida de lo posible.

- Facilitar la realización de cursos formativos dentro del mismo municipio de Ermua. Como ya decíamos antes, la gran mayoría de estas personas no tiene la posibilidad de cogerse su tarjeta Barik e irse a Bilbao todos los días por el coste económico que ello supone.
- Oferta de formación en materia de derechos laborales, con especial atención a las realidades específicas vinculadas a las trabajadoras de origen extranjero y al sector del trabajo de hogar y cuidados.

ASOCIACIONISMO Y REDES

En cuanto al asociacionismo y las redes, las profesionales plantean la necesidad de fomentar los grupos de ayuda mutua y las dinámicas de amadrinaje entre mujeres de origen extranjero, en las que se pone en relación a mujeres migradas con cierta trayectoria con mujeres que están en las fases más iniciales de este proceso para poder compartir experiencias y que les sirvan de referencia o de espejo en el que poder mirarse. Asimismo, mencionan la conveniencia de facilitar medios y espacios de encuentro para su desarrollo.

Y nos hablan también de lo interesante que sería que las mujeres migradas de Ermua se sintieran interpeladas y

participaran en todas las actividades programadas por la Casa de la Mujer y por la Escuela de Empoderamiento, que es algo que aparece en los planes de igualdad, pero que en la práctica no termina de llevarse a cabo. Para ello nos indican que sería necesario tener en cuenta las necesidades e intereses de estas mujeres a la hora de organizar la oferta de actividades.

Al hablar sobre asociacionismo con las mujeres migradas estas se muestran a favor de la creación de espacios de encuentro y del fomento de todo tipo de asociaciones entre las personas de origen extranjero residentes en Ermua.

COORDINACIÓN ENTRE...

En este apartado la demanda de las profesionales se centra en la necesidad de coordinación entre los diferentes servicios municipales vinculados con la inserción sociolaboral de las mujeres de origen extranjero de cara a tener un mayor conocimiento sobre cuáles son los recursos y apoyos disponibles y para poder organizar proyectos y actividades en base a una información más completa.

En concreto, hacen referencia a la creación de canales de comunicación directa y al fomento de la coordinación entre los servicios específicos dirigidos a la inserción sociolaboral y los de Inmigración, Igualdad y Servicios Sociales.

Muchas veces no se trata tanto de crear cosas nuevas como de coordinar las ya existentes.

TRABAJO DE HOGAR Y CUIDADOS

Vamos a enumerar a continuación las propuestas de las profesionales en el ámbito del trabajo de hogar y cuidados:

- Programación de cursos formativos no solo en modalidad presencial sino también virtual y online para que las trabajadoras internas puedan realizar la formación en el horario que más les convenga. En relación con esto, también plantean la posibilidad de realizar préstamos de recursos tecnológicos, por ejemplo tabletas, a aquellas personas que los necesiten para poder seguir estos cursos con unos mínimos de calidad.
- Favorecer la regularización del trabajo de hogar y cuidados dando a conocer los servicios públicos municipales dirigidos a ofrecer información y asesoramiento para el desarrollo de trámites tanto a las trabajadoras como a las familias empleadoras. Se refieren

aquí sobre todo a confección de contratos y alta en la Seguridad Social.

En definitiva, poner las cosas fáciles a las familias empleadoras para que no puedan decir que no saben cómo hacerlo o que no se pueden permitir pagar una asesoría que les haga los papeles. Que desde los servicios públicos se oferte esa ayuda tanto a las familias empleadoras como a las trabajadoras.

- Incremento de la oferta de cursos para conseguir la acreditación profesional, dada la gran demanda que existe al respecto por parte de mujeres de origen extranjero que ya llevan tiempo trabajando en este sector en Euskadi.

Las profesionales con las que hablamos nos decían que todos los cursos que se saquen para obtener el certificado



de acreditación profesional van a llenarse siempre, porque hay muchísimas mujeres que llevan años trabajando en Euskadi como cuidadoras y como trabajadoras de hogar que lo necesitan para poder alcanzar puestos de trabajo con unas condiciones más estables y más dignas. Y estas mujeres están deseando hacerlos.

- Sensibilizar y formar a las familias empleadoras sobre las situaciones de extranjería y sobre los factores psicosociales que afectan a las trabajadoras de hogar y cuidadoras, prestando también especial atención a sus necesidades de formación.
- Algunas profesionales nos comentaban que esto es algo que ya se está haciendo de una forma más o menos informal, pero que es necesario concienciar a las familias

empleadoras de lo importante que es dar espacio a estas mujeres que están trabajando como cuidadoras de sus familiares para que se formen y tengan unas condiciones de trabajo dignas.

- Organización de un servicio público de asesoramiento y defensa jurídica dirigido a abordar la realidad del trabajo de hogar y cuidados. Por ejemplo, estableciendo un convenio con los sindicatos mayoritarios en Ermua para incorporar este servicio sus funciones.

A esto nosotras añadimos que en un momento dado no está de más contactar y pedir asesoramiento a organizaciones de referencia existentes en la sociedad vasca, como las que podemos ver en la siguiente imagen:



ORGANIZACIONES DE REFERENCIA

- **Trabajadoras no domesticadas**
Dirección: C/ Zumarraga kalea 5, Bajo Derecha, Bilbao
Web: www.interdependientes.org
- **ATH-ELE Asociación de Trabajadoras del Hogar Etxeko Langileen Elkartea**
Dirección: C/ Pelota 3, Bilbao
Web: www.ath-ele.com
Email: ath-ele@Hotmail.com

Además de hacer formaciones, Trabajadoras no domesticadas hizo hace poco un diagnóstico en colaboración con el Gobierno vasco y prepara folletos y materiales sobre derechos de mujeres trabajadoras de hogar y cuidadoras.

Y también la Asociación de Trabajadoras del Hogar, que ya tiene una larga trayectoria en la realidad vasca.

Las propuestas de las mujeres migradas en el ámbito del trabajo de hogar y cuidados hacen referencia a la necesidad de información, asesoramiento y orientación acerca de la confección de contratos de trabajo en este sector tanto para las trabajadoras como para las familias empleadoras.

Como vemos, en este punto, lo mismo que sucede en otras ocasiones, coinciden con el criterio de las profesionales.

Solicitan la existencia de este tipo de espacios de apoyo y que se den a conocer. Porque, de hecho, en Ermua ya existen. Pero tal vez no se les ha dado la difusión debida y no todo el mundo los conoce.

Por otro lado, una vez más, demandan también la organización de cursos de formación en materia de derechos laborales en los que se preste especial atención a las realidades específicas vinculadas a las trabajadoras de origen extranjero y al sector del trabajo de hogar y cuidados.

REFLEXIONES Y EXPERIENCIAS...

Para terminar, vamos a recoger ahora algunas reflexiones y experiencias en las propias palabras de las mujeres con las que hemos estado. Algunas de ellas están muy relacionadas con esta solicitud de formación en materia de derechos que acabamos de mencionar.



¿Derechos?

- *Yo lo que quiero saber es que si tenemos un problema dónde tenemos que ir a informarnos sobre los derechos que tenemos. Por ejemplo, ellos te van a echar y te dicen que dejes la llave ahí [en relación con un trabajo de empleada de hogar]. Y luego para darme la baja han pasado casi dos meses. Y no sé a qué puerta tengo que tocar para que me orienten sobre estas cosas. Ellos pueden decir que yo he abandonado el trabajo y yo he ido a la Seguridad Social a informarme. Y me mandan un papel para despedirme y pone que caduca la fecha tal. Y luego cuando voy dicen que deje la llave y que salga de ahí. Y eso para no pagar lo de la liquidación por haber trabajado. Y tú no sabes y tienes miedo si dejas las cosas. Al día siguiente ellos te denuncian porque has abandonado el trabajo y pueden hacerte baja voluntaria. (GMM1)*

Estas son reflexiones de una mujer magrebí expresadas en uno de los grupos que llevamos a cabo. Reflejan una sensación muy grande de inseguridad, desconfianza e incertidumbre. Expresa con claridad que le está pasando todo esto y que no sabe qué hacer.

Esta realidad aparece con frecuencia cuando hablamos con muchas de estas mujeres. No saben a quién dirigirse para gestionar lo que les está ocurriendo, que es tan grave como que se están jugando su puesto de trabajo, sus ingresos e incluso la posibilidad de ser denunciadas.

Injusticias y chantajes/engaños

- *Tuve otro trabajo y me dijeron el mismo problema que le dijeron a ella. Me pagaban 600 euros y si me hacían los documentos me bajaban a 500. Y les dije que sí, acepté. Y cuando me salió la tarjeta, adiós. Los dejé. (GML5)*
- *Por ejemplo, nos meten a un trabajo y nos dicen que cuando ya tengas el tiempo para hacer tus papeles yo te hago los papeles. Pero una vez que hemos cumplido los tres años todo eso se vuelve para atrás cuando ven que hay que declarar la renta y pagar la Seguridad Social. (GML3)*

En este caso, se trata de dos mujeres de origen latinoamericano.

La primera experiencia está claramente relacionada con algo que ya decíamos antes. Tengo que conseguir el permiso de trabajo y de residencia y hasta entonces tengo que aguantar lo que sea, no me puedo quejar. Ahora, en cuanto lo consiga la situación cambia y puedo plantearme el futuro de otra manera.

El problema es que nadie les garantiza nada. Por ejemplo, una de ellas nos contaba que justo cuando iba a poder regularizar su situación llevaron a la persona a la que cuidaba a una residencia, con lo que todo lo que había aguantado no le sirvió para nada.

El segundo relato incide en una situación similar. A la hora de la verdad, y una vez conseguidos sus papeles, tampoco tienen ninguna seguridad de que se vayan a cumplir las promesas que se les habían hecho.

Cuando hicimos la presentación de este proyecto en Ermua, y ante la lectura de estas experiencias, una de las mujeres

asistentes dijo que “¡Ni que las familias empleadoras fueran unas explotadoras!”. Y es verdad que la situación de estas mujeres es muy dura, pero quizás sería un error dejar la responsabilidad solo en las familias.

Este estudio se ha centrado en la realidad de las mujeres que trabajan como trabajadoras de hogar y cuidadoras, pero quizás sería también interesante ver la realidad de estas familias empleadoras y poner parte de la responsabilidad más arriba. Cabría plantearse qué ayudas tienen y en qué situación están. Y convendría también revisar cómo está funcionando la Ley de Dependencia que tenemos y que da acceso a algunos recursos.

En cualquier caso, lo que es indudable, como vamos a ver también en las siguientes narraciones, es que muchas de estas mujeres se encuentran en una situación más que precaria. Pero dónde poner el límite de la responsabilidad y de quién lo está haciendo mal, o quién lo podría hacer un poco mejor, tendría que ser objeto de una reflexión más profunda.

Abusos, humillaciones y violencias

- *Te echan en cara que te dan un techo, que te dan de comer y que te dan dónde dormir y dónde ducharte. ¿Por qué crees que a veces nos cortamos el pelo? Nosotras somos de andar con el pelo largo, pero aquí hasta eso. Yo soy una de ellas. Porque en algunos trabajos nos miran el tiempo que tardamos en la ducha. Y te preguntan por qué te duchas todos los días. Que si me gastas el agua y me gastas la luz. Son muchas cosas las que pasamos aquí. (GML3)*
- *Me llamaba a mí “el florero”. Y cuando se enfadaba se ponía a dar golpes con el bastón por todos lados. Yo tenía que estar lejos por si acaso. Y pesaba unos cien kilos y media más de uno noventa. Y se caía y yo tenía que apañarme para levantarlo. (GML5)*

El primer testimonio corresponde a una mujer latinoamericana que trabaja como interna. Y esto está también relacionado con lo que decíamos antes del clasismo. ¿A una persona autóctona tú le recriminarías que se esté duchando todos los días?

La otra cara de la moneda sería lo que les está costando a esas personas pagar la luz y el agua. Dentro de lo inhumano de la situación planteada, también habría que preguntarse quiénes son esas familias explotadoras, en qué condiciones están y qué recursos tienen.

Y a todo esto se une el hecho de tratarse de mujeres migradas, con todo el prejuicio que esto conlleva. Porque el racismo y la xenofobia están ahí y lo reconocen las propias profesionales. Nos cuentan que las contratan, pero que nunca son la primera opción. Cuando las familias van en busca de una cuidadora interna no tienen como primera

opción a una mujer migrada. Lo que pasa es que van a encontrar a muy pocas o a ninguna mujer autóctona que diga que sí a ese trabajo.

E incluso dentro de las mujeres migradas tampoco es lo mismo ser de origen latinoamericano, de origen magrebí o tener ciertos rasgos y ser una mujer racializada.

Como anécdota en este sentido, una de las mujeres a las que entrevisté me contó cómo intentó alquilar un piso y la propietaria no se lo alquiló. Cuando vio que era brasileña le dijo que no alquilaba a personas de origen extranjero. Pero años después esta mujer brasileña acabó cuidando a la propietaria cuando esta no podía ya valerse por sí misma. Y me decía que le llamaba “mi joya” y que acabaron encantadas la una con la otra.

Para terminar, podemos ver algunos ejemplos más en esta misma línea.



Chantaje emocional

- *Por ejemplo, me han contratado para cuidar a una mujer que tenía a su marido en el hospital. Pero cuando su marido salió del hospital me tocó cuidar a los dos. Y el sueldo para cuidados personales era poco. Porque tenía que mantener la casa y a dos niñas y no me llegaba. Y encima les acabas cogiendo cariño a esas personas y se aprovechan todavía más. No tenía ni día libre. Tenía que pasar todo el día con los abuelos. Y luego te das cuenta de que nadie sube a ver cómo están y yo tenía que estar pendiente de mis hijas y además de los abuelos. Porque yo estaba viviendo al lado. Entonces, eso me afectó mucho. (GMM2)*



Injusticias y más...

- *Me iban a dar los fines de semana [libres]. Pero a la hora de la llegada me dijeron que como eran tres hermanos eran tres “fines”, que tenía que hacer uno. Y a la hora de llegada no llegaba ni el uno ni el otro. Y tenía que reclamarles a ellos. Que eso no era así. Y vino uno de ellos, como son enemigos los tres..., yo les pregunto a ver quién viene mañana y me dicen que le toca a fulano o que le toca al otro. (THC4)*
- *El señor [en referencia a uno de los familiares empleadores] me habló mal. Me dijo groserías. Me dijo, con perdón, que le limpiaba el trasero a su hermana en vez de a su madre. Él quería que le contara lo que hacía su hermana... (THC4)*

Consecuencias en la salud física y mental

- *Ella [compañera del grupo] me ha visto llorar y me ha puesto vendajes y todo aquí cuando yo no aguanto el dolor a medianoche. Yo quedé ya mal de levantar personas. No me han puesto una grúa y yo las levanto y las ducho, las seco, las bajo... Y limpiar. Eso me lo prohibieron, pero ¿de qué voy a vivir entonces? (GML3)*
- *Nos dedicamos tanto a cuidar a estas personas que les absorbemos todo a ellas. Y se nos bloquea la mente sin querer. A veces se me olvida en qué fechas cumplen años mis hijos. Y yo me preocupo y pienso que a ver si no se me pega el mal de ella (...) Le escucho a ella que le duele la cabeza y parece que me duele a mí también. Y no quiero. (GML3)*

En el último bloque, el de “Consecuencias en la salud física y mental”, podemos ver que el peso añadido para estas mujeres migradas es que a su realidad de estar cuidando a unas personas se suma el no poder encargarse de los seres queridos que se han quedado en sus países de origen.

Como anécdota, la mujer a la que corresponde la última cita vino a la presentación del estudio que hicimos en Ermua y lo hizo con la señora a la que cuida, que iba en silla de ruedas. Al tratarse de una trabajadora interna no tenía la posibilidad de separarse de esta señora, con la que mantenía una relación de afecto más allá de lo que es estrictamente el cuidado. Pero el hecho es que pasa prácticamente las

veinticuatro horas del día pegada a esta mujer y, como ella misma dice, ya muchas veces ni se acuerda de cuándo cumplen años sus hijos.

En definitiva, y para concluir, estas mujeres se están dejando su vida aquí para intentar conseguir que sus familiares de allá tengan una vida mejor, pero al final acaban no siendo ni de aquí ni de allá. Esta podría ser una de las características diferenciales de las mujeres migradas empleadas como trabajadoras de hogar y cuidadoras respecto a las mujeres autóctonas que realizan el mismo trabajo.

ESKERRIK ASKO GUZTIOI!



**ikus
pegi** Immigrazioaren
Euskal Behatokia
Observatorio Vasco
de Inmigración