

AMILIPS 2016

***DIAGNÓSTICO DE LA
FEMINIZACIÓN Y
EXTERNALIZACIÓN DEL
TRABAJO DE CUIDADO DEL
HOGAR, COMO FORMA DE
CONCILIAR LA VIDA FAMILIAR
Y LABORAL.***



COMISIÓN
DE IGUALDAD
AYUNTAMIENTO
ESTELLA-LIZARRA



LIZARRAKO
UDALAREN
BERDINTASUNA
BATZORDEA



AGRADECIMIENTOS A:

Todas las compañeras de AMILIPS que participaron y colaboraron con este trabajo, en especial a Gabriela Teran, Amparo Pedroza, C. Cielo Marroquín y Gloria Piedrahita.

La Asociación de Mujeres inmigrantes Malen Etxea, por su acompañamiento, compromiso y solidaridad, en especial a Silvia Carrizo.

Al Ayuntamiento de Estella-Lizarra y en especial al Área de Igualdad, por apoyar este diagnóstico.

Joana Barrena, graduada en Trabajo Social por la Universidad Pública de Navarra, por la solidaridad y compromiso.

Esther Baztan, profesora de la Universidad Pública de Navarra, por su aporte.

Las compañeras de la Asociación de Empleados y Empleadas del Hogar de Navarra (AEEH), por sus aportaciones.

Raquel Sánchez Martínez, Licenciada en Sociología por la Universidad Pública de Navarra, por su colaboración.

ÍNDICE

JUSTIFICACIÓN DE ESTE TRABAJO.....	1
LA MIGRACIÓN FEMENINA SOLUCIÓN A LOS CUIDADOS.....	2
NICHOS LABORALES DE LAS MUJERES MIGRANTES.....	3
LA EMPLEADA DÓMÉSTICA EN ESTELLA-LIZARRA.....	4
METODOLÓGIA.....	4
CONDICIONES LABORALES.....	5
JORNADA LABORAL DE LAS TRABAJADORAS.....	6
SALARIO.....	7
PAGAS EXTRAS Y VACACIONES.....	7
DESCANSO SEMANAL Y DESCANSO DIARIO.....	8
TIPO DE TRABAJO Y SU RELACIÓN CON EL SALARIO.....	9
INFORME GRUPO FOCAL.....	13
ENTREVISTAS A ENTES ESPECIALIZADOS.....	16
ACERCANDO PUNTOS DE VISTA.....	18
CONCLUSIONES.....	20
RETOS PARA LA ASOCIACIÓN AMILIPS.....	23
BIBLIOGRAFÍA.....	24

Cuadros

Tabla 1: Población por municipios según edad y nacionalidad. Padrón a 2015.....	5
Tabla 2: Escala Salarial recomendada.....	7
Tabla 3: Bases de cotización a la Seguridad Social.....	9

Gráficas

Proporción de países de procedencia.....	4
Proporción de edades.....	5
Gráfica 3: Empleadas de hogar de Estella dadas de alta en la Seguridad Social.....	7
Gráfica 4: Distribución de las horas trabajadas por día.....	8
Gráfica 5: Salarios de las trabajadoras internas.....	9
Gráfica 6: Pagos extras a las trabajadoras domésticas.....	10
Gráfica 7: Pago de vacaciones a las trabajadoras domésticas.....	10
Gráfica 8: Descanso semanal y obligación de pernoctar en su lugar de trabajo los siete días de la semana.....	11

Gráficas realizados por la Asociación AMILIPS

JUSTIFICACIÓN DE ESTE TRABAJO

Desde la asociación AMILIPS, queremos reflexionar sobre las condiciones laborales en el trabajo de servicio doméstico, que tradicionalmente está fundamentado en la estructura de género, como reparto de tareas, funciones y papeles sociales a partir de la adscripción a uno u otro sexo.

“Históricamente los hombres asumieron el protagonismo y el control del espacio productivo (público), y las mujeres quedaron relegadas al espacio reproductivo (privado).

Esta actividad tan olvidadas socialmente e invisibilizada su labor, y a la vez que indispensable para la vida de la especie humana, en nuestra realidad social, siendo que no se produce efectivamente la coresponsabilidad y el reparto de tareas en el seno de los hogares, donde las políticas públicas necesarias para conciliar la vida familiar son escasas, las familias recurren a la externalización del trabajo de cuidado del hogar.

La demanda para estos trabajos genera la aparición de “un nicho laboral” que pasa a ser ocupado por mujeres autóctonas con menos recursos, y principalmente por inmigrantes extranjeras.

En el trabajo doméstico se presenta visiblemente la discriminación de la estructura de género que se configura en la división sexual del trabajo. Este reparto representa, además de una división funcional de tareas por sexos, también un desequilibrio en las relaciones de poder. Este desequilibrio se refleja en el valor atribuido a las actividades del ámbito productivo y a la desvalorización intrínseca de las actividades domésticas.

La producción doméstica de bienes y servicios es la base en que descansa todo el resto del sistema y la decisión de “dedicarse al hogar” no es una opción personal e individual libremente asumida por las mujeres, sino una exigencia económica estructural que obliga a ello a la mitad de la población adulta”.

El trabajo doméstico asalariado asume las mismas características de explotación laboral de las funciones de las amas de casa. Por ello la feminización del servicio doméstico, por su proximidad con los papeles tradicionales de género y el desempeño asalariado de las tareas domésticas por ser actividades que se desarrollan en el ámbito privado del hogar.

Por sus circunstancias particulares propicia las condiciones de trabajo precarias y/o de abuso y explotación, precisamente por reproducir la posición de subordinación de género históricamente asignada a las mujeres, añadiéndole a las discriminaciones por motivos étnicos y sociales.

LA MIGRACIÓN FEMENINA SOLUCIÓN A LOS CUIDADOS

Podemos mencionar que un gran porcentaje de los casos de las mujeres inmigrantes que trabajan en el servicio doméstico experimentan una triple discriminación, por ser mujeres, inmigrantes y trabajadoras domésticas. Así se suman a la situación de adaptación a un nuevo contexto sociocultural fruto del proceso migratorio, las discriminaciones sociales, que dificultan todavía más la integración en la sociedad de acogida”. (María José Aguilar Idáñez)

de las trabajadoras domésticas, - tarea desempeñada en forma casi exclusiva por las trabajadoras extranjeras - que ponen en relieve no solo la desvalorización social de trabajo doméstico, sino las relaciones de poder que se traducen en situaciones de discriminación, explotación y abuso, que no se pueden solucionar en el ámbito de la justicia ordinaria; no tienen condena social y dificultan el proceso de integración de estas trabajadoras en la sociedad de residencia, otra perspectiva a tomar en cuenta es la expuesta por King y Zontini (2000) que apuntan que lo que frecuentemente refleja la oferta internacional de mano de obra que es la manipulación de las estructuras patriarcales por parte del mercado global; se refieren más concretamente a las estructuras familiares en los países de origen y las prácticas sociales y de empleo de tipo consolidación de roles de género en los lugares de destino.

Las trabajadoras domésticas inmigrantes tienen condiciones laborales diferentes a las de las trabajadoras domésticas autóctonas, discriminación que se sustenta por la única razón de clase, etnia, ser extranjeras; ilegalizadas “no tener papeles”, y carecer de recursos. Este conjunto de circunstancias personales coloca a estas mujeres en situación de especial vulnerabilidad.

En la sociedad de los “planes de igualdad”, de la “conciliación de la vida laboral y familiar”, el sistema patriarcal y capitalista sigue imponiendo a las mujeres el rol de cuidadora de la familia, hoy se traslada a la trabajadora doméstica, casi siempre una mujer extranjera. La empleadora gana espacios en el ámbito público, delegando en la trabajadora doméstica el cuidado del hogar y la familia, creando la sensación de «nuevo igualitarismo dentro de la pareja», de esta forma el sistema no se cuestiona, ni se modifica, solo cambia la mujer sobre la que recaen las tareas de menor prestigio social, invisibilidad y subordinación. Las tensiones de género no resueltas dentro de los países desarrollados están siendo abordadas mediante la transferencia de desigualdades de género y etnia entre mujeres.

De este modo, el trabajo que antes realizaban de forma gratuita las mujeres de los países desarrollados se compra ahora en el mercado global. Así, tanto para las mujeres de los países pobres como para los empleadores y empleadoras de los países ricos, la migración se ha convertido en la solución privada a un problema público.¹

La inmigración de mujeres a España responde, a una demanda de empleo inmigrante para el servicio doméstico, una importante proporción compuesta por mujeres que migran solas. El mercado necesita extranjeras y el Estado favorece esa corriente de féminas²”

NICHO LABORAL DE LAS MUJERES MIGRANTES

En las sociedades receptoras de inmigración, las trabajadoras extranjeras tienen definido dos nichos laborales: el servicio doméstico y el trabajo sexual. Muchos autores, y la constatación empírica coinciden en la existencia del doble nicho, poniendo el énfasis en una inserción laboral relacionada con la posición de género, la clase social, los estereotipos culturales y la extranjería. Estos empleos ubicados especialmente en el área de los servicios domésticos y personales; nos remiten claramente a relaciones de subordinación en los que la interseccionalidad marca las relaciones de clase social, género y etnia y se vinculan con las tareas típicamente “femeninas”: cuidado de casas, personas y servicios sexuales³

En este contexto las mujeres inmigrantes cumplen una función específica: liberar a las mujeres autóctonas del trabajo reproductivo y de cuidado de sus mayores en el hogar, para que puedan producir en otros lugares fuera de la casa, La mujer inmigrante cede igualmente su tiempo de reproducción para que las mujeres autóctonas puedan conciliar su tiempo de producción y reproducción.⁴

En el mercado global esta tendencia no es inocua, sino que se encuentra en el corazón del debate sobre la reestructuración social de las sociedades occidentales y está plenamente vinculada a la aparición de un nuevo «ejército de reserva» determinado por

¹ Cruzando fronteras: Remesas, género y desarrollo; Carlota Ramírez, Mar García Domínguez y Julia Míguez Morais. INSTRAW Instituto internacional de investigaciones y capacitación de las Naciones Unidas para la promoción de la mujer

² La migración hacia España de mujeres jefas de hogar. Laura Oso pag 108

³ Paper Nº 60

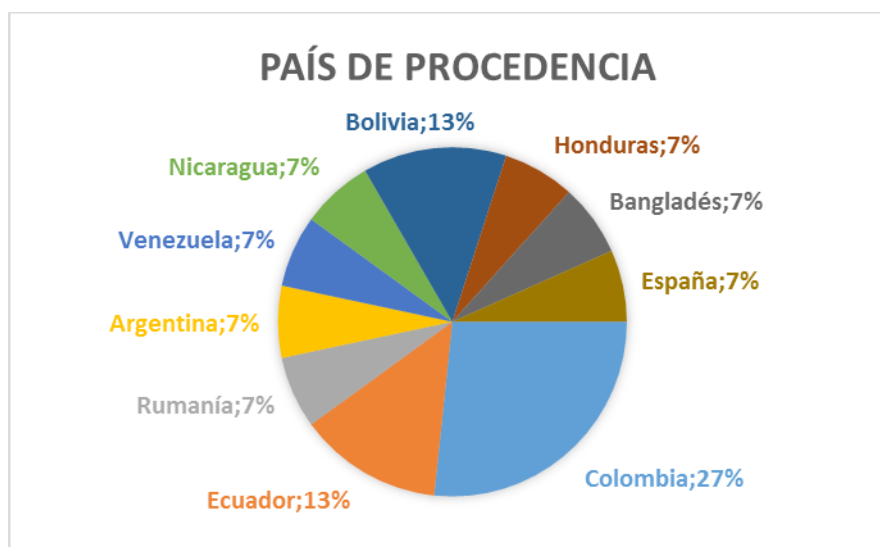
⁴ RIBAS, Natalia (2000): Presentación del monográfico Inmigración femenina en el Sur de Europa, Papers, núm. 60 p.13-34.

la división internacional del trabajo. En pocas palabras, esta feminización de la demanda tiene mucho que ver con las mujeres autóctonas”⁵

LA EMPLEADA DOMESTICA EN ESTELLA-LIZARRA

Estella-Lizarrá no escapa a la realidad del fenómeno de la internacionalización, inserto en los procesos sociales de mercantilización y externalización de la reproducción y los cuidados. Alrededor del 80 % de las mujeres inmigrantes trabaja en el servicio doméstico, por esta razón desde AMILIPS dedicamos parte de nuestro trabajo a analizar las condiciones laborales de este sector explorando en lo salarial, en el estado de bienestar de las trabajadoras, regímenes de descanso y vacaciones; así como también la evolución de los proyectos migratorios a través de entrevistas, y reuniones grupales.

Es necesario hacer un trabajo de información, formación, visibilización, sensibilización y corresponsabilidad para evitar la explotación de la trabajadora del hogar con la consecuente reproducción de los roles de género.



1. Proporción de países de procedencia

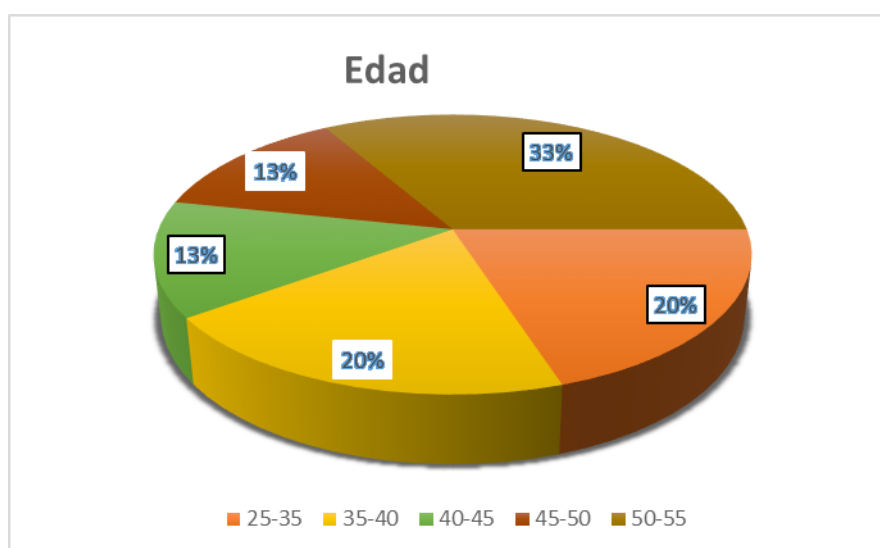
En relación al país de procedencia de las encuestadas es predominantemente de Latinoamérica, siendo Colombia el más preponderante con el 27 %, seguida por Ecuador y Bolivia con el 13 % cada una. Argentina, Venezuela; Nicaragua, Bolivia y Honduras completan la grilla de países latinoamericano con una representación en torno al 7 %, Rumania es la nacionalidad europea con un 7 %, en igual proporción que las nacionales. Se podría decir que el mercado de trabajo de empleadas de hogar está

⁵ RIBAS, Natalia (2000): Presentación del monográfico Inmigración femenina en el Sur de Europa, Papers, núm. 60 p.13-34.

dominado por las trabajadoras extranjeras, y con un porcentaje mínimo de nacionales y europeas, circunstancia común en todo el Estado, que se explica en la precariedad del sector y la etnoestratificación del mercado laboral español.

La edad de las trabajadoras junto a su nivel de estudios y formación son también características comunes de la migración femenina global, son mujeres entre 30 y 45 años, en plena capacidad productiva que se incorporan inmediatamente a la Población Económicamente Activa, más de la mitad posee estudios medios y superiores en un 33% y un 20% respectivamente, formación superior a las nacionales con las que comparten nicho laboral, que en su mayoría solo acredita estudios básicos o menos.

Otra característica que se puede destacar es la adecuación de la mano de obra a las posibilidades del mercado laboral local circunstancia que se explica con la formación laboral de las trabajadoras que en su mayoría adoptó una relacionada con el trabajo de los cuidados: atención a la dependencia o auxiliar de enfermería.



2. Proporción de edades

METODOLOGÍA

Este trabajo tiene la finalidad de ser el inicio de una INVESTIGACIÓN ACCIÓN, este término proviene del autor Kurt Lewis y fue utilizado por primera vez en 1944. como una forma de investigación que podía ligar el enfoque experimental de la ciencia social con programas de acción social que respondiera a los problemas sociales. Mediante la investigación – acción, Lewis argumentaba que se podía lograr en forma simultáneas avances teóricos y cambios sociales.

Este diagnóstico realizado en Estella-Lizarra, que nace con la vocación de establecer redes locales e ir escalando a los diferentes niveles hasta que podamos lograr el reconocimiento del trabajo de los cuidados y su dignificación.

Para saber en qué punto estamos hemos realizado 1 grupo focal es uno de los medios utilizados para obtener toda la información relevante. De acuerdo con Escobar y Bonilla y Jiménez (2011) dicha herramienta se basa en una entrevista semiestructurada, que gira en torno a un tema elegido por la investigadora, diseñado con un objetivo concreto. Esta entrevista se ha llevado a cabo en la localidad de Estella-Lizarra, perteneciente a la Comunidad Foral de Navarra. Otra técnica es la realización de 15 entrevistas a trabajadoras domésticas y además 3 entrevistas a diferentes entes especialistas en tema, una vez realizadas las entrevistas se transcribe la información obtenida para poder analizar y obtener las conclusiones necesarias.

Cronograma del Trabajo

- a. Búsqueda información; abril a octubre.
- b. Marco teórico: abril a octubre.
- c. Entrevistas: septiembre a octubre.
- d. Grupo focal: septiembre a octubre.
- e. Conclusiones/cuestiones abiertas: Octubre.
- f. Maquetar memoria y presentación: diciembre.

CONDICIONES LABORALES

Población por municipios según edad y nacionalidad. Datos del Padrón a 2015

	TOTAL POBLACIÓN	EDAD	TASA DE DEPENDENCIA	POBLACIÓN		NACIONALIDAD EXTRANJERA	POBLACIÓN			
		EDAD MEDIA		. 0-14 AÑOS	80 Y + AÑOS	POB EXTRANJERA	EUROPA	ÁFRICA	AMÉRICA	.ASIA
Navarra	640.476	42,1	53,0	15,7	6,3	8,7	43,2	28,5	24,0	4,2
Estella-Lizarra	13.702	43,9	56,0	14,3	7,0	8,2	28,8	25,6	37,8	7,8

Tabla 1: DATOS DEL INSTITUTO DE ESTADISTICAS DE NAVARRA

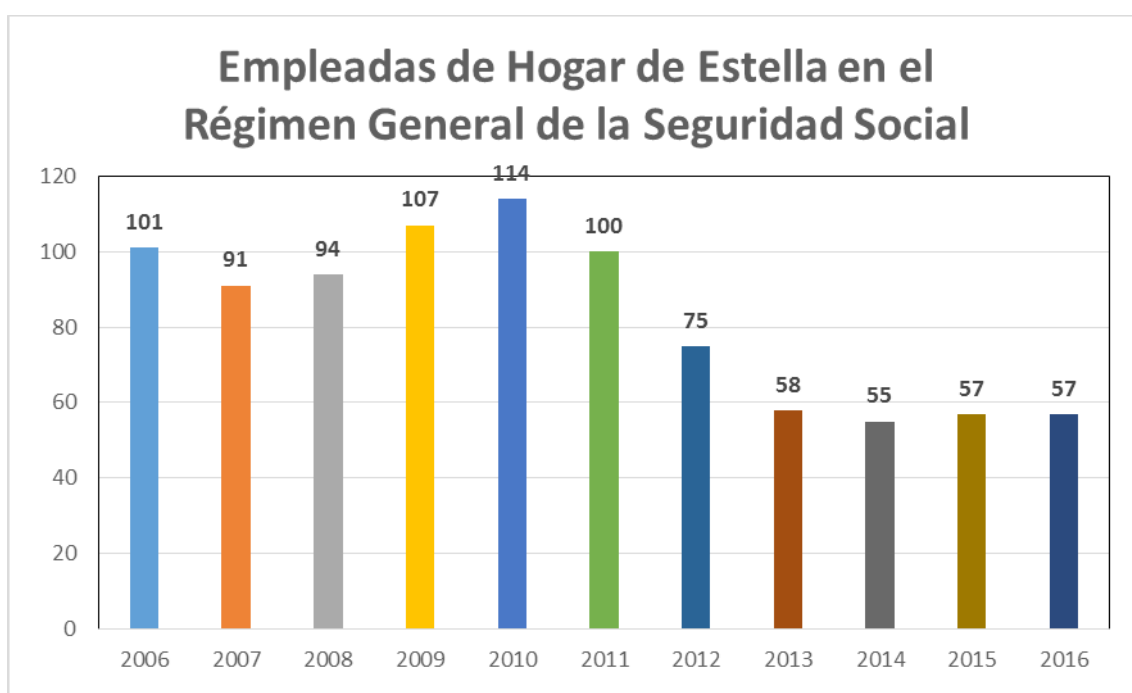
De la tabla de población de Estella-Lizarra podemos resaltar la población extranjera es del 8,2 % ligeramente por debajo de la Comunidad Foral, con representación de casi todos los continentes a excepción de Oceanía.

Según la media Estella-Lizarra presenta un envejecimiento y una tasa de dependencia superior a la media de Navarra.

Otro dato interesante es que la mayor población inmigrante es la latinoamericana, de allí que la mayoría de las trabajadoras domésticas entrevistada lo sean.

En Estella-Lizarra dadas de alta en 2016 en el régimen general de la Seguridad Social, computaba como trabajadoras de hogar 57 personas, cifra que se mantiene más o menos constantes desde el año 2013. Este número de trabajadoras representa la mitad de las que había en el año 2010, que fue en el último decenio el más importante en cantidad de trabajadoras dadas de alta en el régimen de empleadas de hogar,

El cambio en el régimen de contratación en vigencia a partir del año 2012 no supuso un aumento en las afiliaciones, por el contrario significó una caída del 25 por ciento con respecto al año anterior y a partir de ahí se mantuvo una tendencia a la baja hasta llegar a 57 trabajadoras en 2016, contra las 100 trabajadoras registradas en 2012



3. Empleadas de hogar de Estella dadas de alta en la Seguridad Social

Los Salarios sugerido por los sindicatos y entidades sociales, que a pesar de ser muy bajos, no son de obligado cumplimiento.

De acuerdo al régimen que regula la contratación del servicio doméstico el salario bruto de la empleada de hogar por 40 horas semanales es de 655,20€ euros con alta a la seguridad social, en tanto para empleada interna se establece una base de cotización de 950,00.

SALARIOS		
Horas /semana	Sueldo bruto	Sueldo con S. S.
40	750 €	716,06 €
35	656 €	622,06 €
30	588 €	555,51 €
20	440 €	417,04 €

Tabla 1: Escala Salarial recomendada

Base de cotización de la seguridad social	750€
Aportación de la empleadora	179,28€
A cargo de la trabajadora	33,94€
Total de cuota a pagar a la seguridad social	213,22€

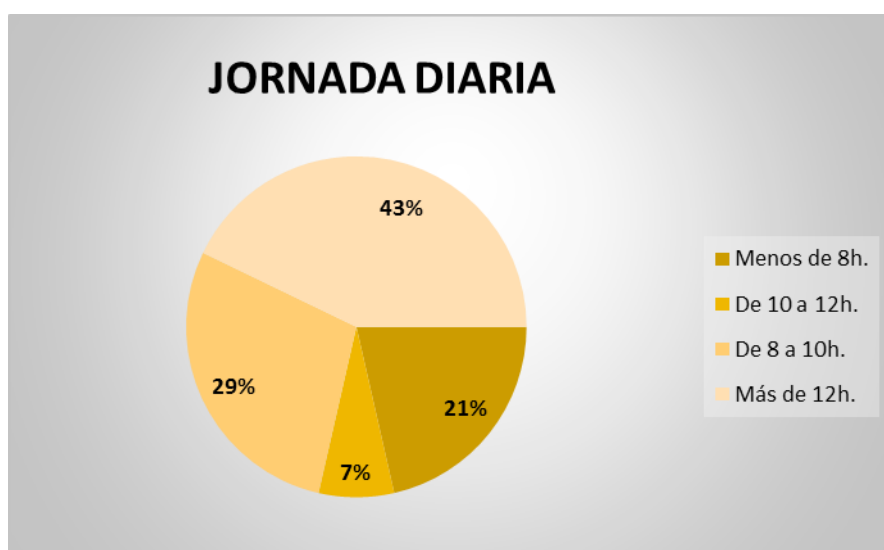
Tabla 2: Bases de cotización a la Seguridad Social, datos de ANAFE

Aun cuando se cotiza a la Seguridad Social las trabajadoras domésticas no tiene derecho a cobrar la prestación contributiva por desempleo, es decir “el paro”.

Jornada laboral de las trabajadoras internas

Para las trabajadoras internas delimitar las horas que ocupa su jornada laboral, es un proceso complicado, porque este trabajo se realiza en el lugar de residencia y se trata de tareas domésticas que las trabajadoras vienen realizando desde siempre en sus casas, por lo tanto les resulta difícil contabilizar las horas que trabajan al día.

Para facilitar la contabilidad de las horas, se les propuso a las trabajadoras que enumeren todas las tareas que hacen a diario ordenadas en un planning del día. De esta forma se pudo cuantificar las horas de trabajo, y al mismo tiempo determinar las horas dedicadas a tareas domésticas: limpieza, cocina, lavado y planchado de ropa, de las tareas de cuidados personales de personas mayores, mayores dependientes y niños., que se incluyen dentro de la contratación del servicio doméstico interno. De esta forma se pudo establecer que el 43 % más de 12 horas por día, el 29 % más de 10 horas al día, el 21 % 8 y 10 horas al día y solo el 7 % menos de 8 horas



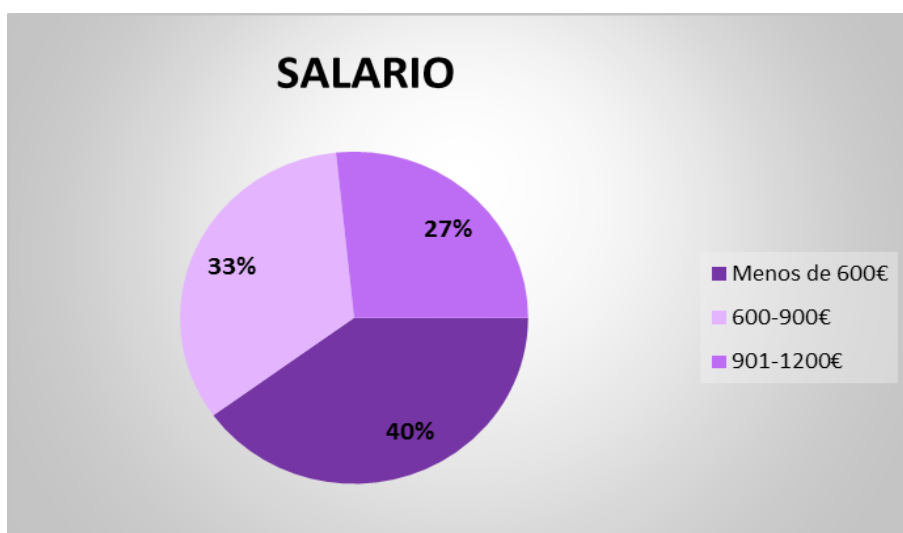
4. Distribución de las horas trabajadas por día

SALARIO

En cuanto a los ingresos de las trabajadoras de hogar los salarios se ubican muy por debajo de las demandas de las organizaciones defensoras de los derechos laborales de las empleadas de hogar ya que el 40 % percibe salarios por debajo de los 600 euros para jornadas de entre 8 y 10 horas diarias.

Los salarios de las trabajadoras internas fluctúan entre menos de 600 euros al mes la que menos cobra y los 1.100 euros de la que más cobra. La media se sitúa en 800 euros mensuales que perciben el 33 % de las encuestadas.

De acuerdo a la escala salarial propuestas, el 40 % cobra menos de 600 euros; el 33 % percibe una retribución entre 600 y 900 euros, y el 27 % restante cobra entre 900 y 1.200 euros



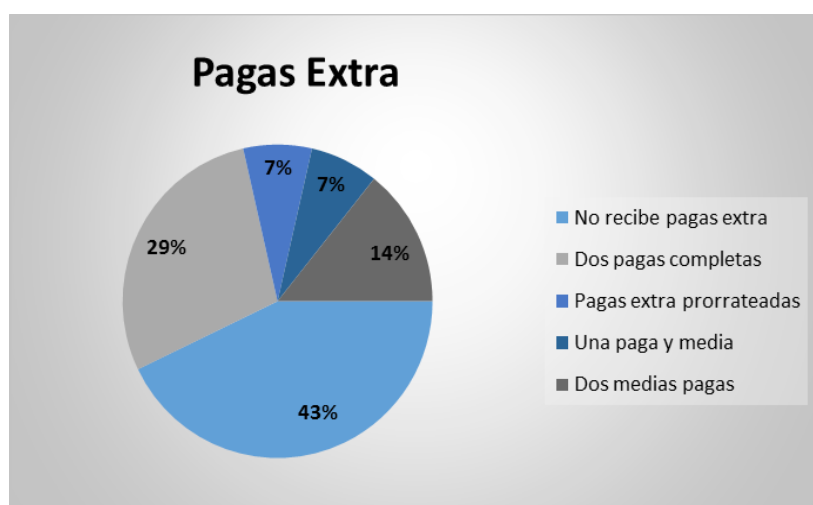
5. Salarios de las trabajadoras internas

Pagos extras y vacaciones

Al analizar otro de los componentes que forman parte de los ingresos anuales de los trabajadores, como son las pagas extras y las vacaciones, que no siempre se reconoce esos derechos y no se remuneran. Así llegamos a casos en que habían comenzado en los trabajos sin contemplar el pago de pagas extras ni de vacaciones, esperamos que con los talleres realizados lograr incorporar estos beneficios. No obstante la mayoría continúa sin cobrar estas retribuciones.

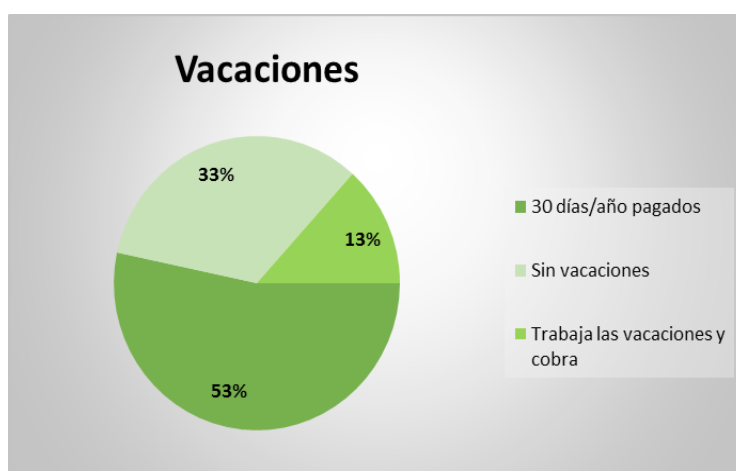
En el caso de las dos pagas extras completas solo la reciben el 29 % de las encuestadas, y el 14 se compone de dos medias pagas, el 7% recibe las pagas prorrateadas que se abonan con el salario de junio y diciembre, pero el 43 % no cobra pagas extras.

En cuanto a las vacaciones las cobran el 53 % de las trabajadoras. Las que no cobran vacaciones, y tampoco gozan de un descanso pagado, ni tienen la opción de cobrar las vacaciones son el 33%, en su contratación no se estipularon las vacaciones como derecho de todas las trabajadoras, y un 13% de las encuestadas dice que trabaja las vacaciones y las cobra, lo que supone no tener descanso, ni poder viajar a visitar a su familia.



6. Pagas extras a las trabajadoras domesticas

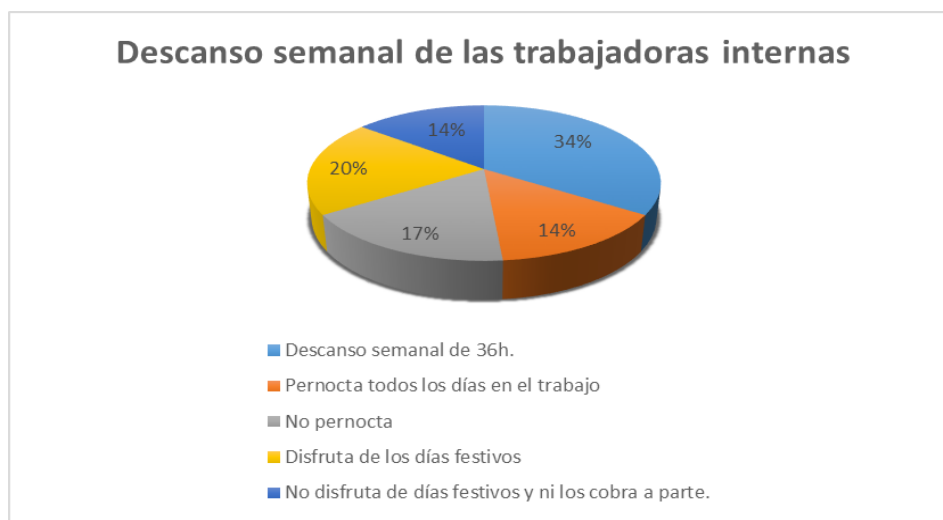
Con respecto a los descansos semanales y diarios todas las trabajadoras encuestadas cuentan con salidas diarias de dos horas por la tarde adaptada a las necesidades de los requerimientos de la empleadora, que no necesariamente coincide con el tiempo libre de su red de amistades o familiares.



7. Pago de vacaciones a las trabajadoras domésticas

Descanso semanal y descanso diario

En el caso de los fines de semana, el 34 % tiene libre desde el sábado por la tarde –los horarios de salida fluctúan entre las 14 y las 16:30 horas- hasta el domingo entre las 19 y 20 horas. El 14 % pernocta en su lugar de trabajo los siete días de la semana y vuelve a pesar de tener libres los fines de semana. El 20 % disfruta de los días festivos o los cobra si los trabaja, mientras que un 14 % no tiene contemplado tener libre los días festivos, ni tienen la oportunidad de cobrarlos, simplemente les toca trabajar.



8. Descanso semanal y obligación de pernoctar en su lugar de trabajo los siete días de la semana

TIPO DE TRABAJO Y SU RELACIÓN CON EL SALARIO

Una de las características del trabajo doméstico es que no es exclusivo de las clases sociales alta, y pudientes, las consideradas clases medias y bajas también requieren la contratación de servicios domésticos para las tareas de reproducción y cuidados, ya que la aumento de la esperanza de vida y los roles de género, hacen que las mujeres de las familias tengan que hacerse cargo del cuidado las personas mayores, principalmente de sus progenitores.

Esta necesidad la genera el hecho que la incorporación de la mujer al mercado de trabajo que no viene acompañada de una redistribución de las tareas domésticas. Por esta razón se ha recurrido al servicio doméstico como una estrategia de sustitución del alma de la casa en las tareas del hogar: La demanda de trabajadoras domésticas por parte de las clases adineradas y de las mujeres profesionales ha sido cubierta en su mayoría por las trabajadoras extranjeras”⁶.

⁶ Migración hacia España de mujeres jefas de hogar. Laura Oso pag 182)

Este sector se ha nutrido tradicionalmente en diversos contextos por migrantes provenientes del medio rural. En la actualidad el empleo tradicional de servicio por parte de las clases pudientes se añade la demanda de trabajadoras domésticas generada por mujeres que han accedido de manera cualificada al mercado laboral. Este fenómeno que se constata a nivel mundial se reproduce también en España.

Para tener una aproximación acerca de la relación salarial con el tipo de trabajo doméstico que se contrata, se separaron las actividades de limpieza de hogar, cocina, lavado y planchado de ropa y las de cuidado de personas diferenciando si se trata de niños, personas mayores autónomas- dentro de este grupo se cuentan las que pueden caminar y cuidar su higiene personal con supervisión- y las dependientes que son aquellas que necesitan ayuda de otro para su movilidad y aseo personal.

Las situaciones encontradas en las mujeres encuestadas en Estella-Lizarra, en el caso del servicio doméstico con atención de persona mayor autónoma los salarios cobran entre 600 y 800 euros por mes. En el caso de las personas mayores dependientes las trabajadoras cobran entre 700 y 1100 euros. Este aumento de los salarios, dentro del grupo de personas que trabajan cuidando personas dependientes, no trata de la revalorización del trabajo, sino porque trabajan más, haciendo labores de cuidados, limpieza, cocina, y planchar, la compra, y además atiende a los familiares cuando están de visita. Tienen jornadas de trabajo superiores a las 10 horas diarias, un 14 % deben pernoctar todos los días de la semana en el lugar de trabajo y el 33 % de los casos encuestados no disfrutaban de las vacaciones, y el 14 % no disfruta de los días festivos.

INFORME GRUPO FOCAL

1 Ficha Técnica

Número de Participantes	9 mujeres
Lugar:	Local de la Calle Kotarro, Estella-Lizarra.
Día de realización	Domingo 8 de octubre
Horario:	11:00 – 17:30 horas
	Localidad

2 Objetivo: Recoger las condiciones laborales de las trabajadoras de hogar en relación a los sus derechos laborales; identificación en el contexto de la ley: apoderamiento y exigencias.

3 Metodología: se aplicó una encuesta sobre la “Vida cotidiana de las trabajadoras domésticas de Estella-Lizarra” que cumplimentaron al iniciar la actividad, partir del análisis de los resultados, se abordaron los contenidos relacionados.

Se adjunta ficha metodológica utilizada para recoger los datos.

4. Trabajadoras y características del trabajo:

4.1 Es importante puntualizar que se considera relación laboral especial del servicio del hogar familiar la que conciertan el titular del mismo, como empleador, y el empleado que, dependiente y por cuenta de aquel, preste servicio retribuido en el ámbito del hogar familiar.

Actividades incluidas:

- ✓ Tareas domésticas.
- ✓ Cuidado o atención de los miembros de la familiar.
- ✓ Otros trabajos tales como guardería, jardinería, conducción de vehículos, cuando formen parte del conjunto de tareas domésticas

Actividades excluidas:

- ✓ Relaciones concertadas por personas jurídicas, de carácter civil o mercantil.
- ✓ Relaciones concertadas a través de empresas de trabajo temporal.
- ✓ Relaciones de cuidadores profesionales contratados por instituciones públicas o por entidades privadas.
- ✓ Relaciones de cuidadores no profesionales en atención a personas en situación de dependencia en su domicilio.
- ✓ Relaciones concertadas entre familiares.
- ✓ Trabajo a título de amistad, benevolencia o buena vecindad.

4.2. Tipos de trabajos realizado por las participantes.

4.2.1- Atención de persona mayor dependiente. Además atención del grupo familiar que viene los fines de semana sin retribución extra por el trabajo añadido.

4.2.2- Atención de dos personas mayores con grados de dependencia diferente.

4.2.3- Atención de una persona mayor dependiente que reside en la casa de la trabajadora, donde además la trabajadora atiende las demandas de su padre mayor y un hijo adolescente.

4.2.4- Atención de persona mayor dependiente las 24 horas y sin descansos ni festivos. Por necesidades personales: visita a médicos, un descanso la propia trabajadora debe gestionar y abonar a la persona que la sustituye en el cuidado.

5- Percepción personal de su situación actual en relación a su llegada a Estella.

- Situación laboral y Económica

El grupo considera su situación laboral buena a pesar de que el 24,4 % tiene problemas de trabajo o no tiene. Una situación similar se observa en el ámbito económico donde el grupo reconoce ampliamente que su situación es mejor que cuando llego, en tanto un 33,3 % se ubica en la zona de regular o mala.

- Vida Sexual y Relación de Pareja

La mayoría reconoció venir de una relación mala de pareja (88,8 %), y no satisfactoria en relación a su vida sexual y de pareja. En este campo es donde las participantes reconocieron y evidenciaron mejoras importantes. El 66% de las mujeres aseguró sentirse satisfecha con su vida sexual y de pareja y evaluaron sus actuales relaciones como “buenas” y “sanas”. En tanto el tercio restante conserva la situación de insatisfacción o ha renunciado a explorar este campo de su vida personal.

- Equilibrio Emocional y Red Social

La mayoría de las mujeres participantes identifican su llegada a Estella con un hito emocional muy “malo” y el actual como “bueno”

“Llegue hecha pedazos”

En este aspecto, si bien valoran en positivo su momento actual, la mayoría reconoce no estar bien emocionalmente, un 33 por ciento claramente expresó que su situación emocional es regular.

“tengo bajones” “no estoy muy estable”

La mayoría se apoya en una red social formada por la participación asociativa y amigas adquiridas al llegar.

- Acoso – Violencia Sexual en el trabajo

Una vez identificados algunos episodios de violencia sexual y acoso sexual en el trabajo, las participantes calificaron a los mismos “gajes del oficio” y que aunque la

situación es desagradable para la mayoría se trata de acciones y situaciones en las que no pueden hacer nada. Ninguna cree que la denuncia sea una vía posible.

“Estaba con la picha afuera y me dijo (...) mira me sale leche. Me quede paralizada. No sabía qué hacer. Me hice la loca y le dije guarde eso”

“cuando se lo conté a la familia, me dijeron déjese de tonterías y se rieron”

6. Resultados

- a. Las trabajadoras realizan tareas de cuidados y laboralmente están enmarcadas dentro del encuadre de trabajadoras de hogar.
- b. La salud emocional es una materia que debe ser atendida. Si bien la sensación es de bienestar, persisten situaciones de insatisfacción y tristeza
- c. La violencia machista está identificada, pero al mismo tiempo normalizada como parte de la vida de las mujeres. Esto se evidencia en el ámbito laboral y personal.
- d. En el plano personal hay una clara evolución de bienestar en las relaciones de pareja que se identifican como “buenas” o “sanas”
- e. En el plano material la situación es de bienestar aun cuando persistan situaciones de desempleo o trabajos precarios y mal remunerados.

ENTREVISTAS A ENTES ESPECIALIZADOS

Sobre la participación de estos organismos en intermediación entre las trabajadoras y su empleador

Cruz Roja Estella-Lizarra

Técnica: Nerea Iso

No hace intermediación directamente, ni tienen bolsa de empleo

Tienen orientación laboral, motivación, elaboración de currículum, ayuda en la búsqueda de empleo.

La orientación laboral no es específica para cuidadoras o servicio doméstico, en los últimos tiempos las ofertas que reciben son para trabajar como interna en Pamplona, no para Estella.

Cuando alguna persona cumple con el perfil del puesto de trabajo, envían el currículum a Pamplona quienes sí hacen un poco de intermediación, ya que en algunos casos hacen la entrevista a las personas interesadas.

Las condiciones que exigen al empleador para intermediar es que se cumpla con las condiciones que establece la Cruz Roja al respecto ver anexo.

Algunas experiencias:

Usuarios que solicitan una empleada pero no la contratan con las condiciones que les ofrecen, las que le dan son desconocidas para la Cruz Roja.

Cruz Roja atiende sobre todo a mujeres en riesgo de exclusión y este colectivo en su mayoría entra a trabajar en el servicio doméstico.

La Cruz Roja de Estella-Lizarra hace cinco meses no recibe ofertas de empleos locales para servicio domésticos o cuidados.

Sindicato Comisiones Obreras.

Técnica: Juana Galdeano Echávarri,

Hace intermediación laboral, es entidad colaboradora del Servicio Navarro de Empleo, lleva un registro de las ofertas y demandas de trabajo, tienen una bolsa tanto para personas locales como para inmigrantes.

Desde que se cerró la bolsa de empleo que llevaba el Ayuntamiento de Estella-Lizarra, perciben que hay un aumento en el número de ofertas y demandas de empleos para servicio doméstico.

La formación específica de servicio doméstico la organiza y gestiona ANAFE, exclusivamente para extranjeras.

Como condición para la intermediación es que se cumpla con el convenio de trabajo. Consideran que ha aumentado la contratación y dada de alta en la Seguridad Social de las mujeres ecuatorianas, colombianas, latinoamericanas en general.

En el caso de las mujeres marroquíes creen que son pocas y uno de los problemas que suelen tener es el idioma y no tener el carnet de conducir.

Fundación ANAFE

Técnico: Juan José Gómez Jiménez.

Está vinculada a la Unión Sindical de CC.OO. de Navarra (Comisiones Obreras) que tiene como fines propios la incorporación social y laboral de la población inmigrante residente en Navarra. Dan formación para realizar el servicio doméstico, hacen intermediación y proponen unas condiciones laborales que según comenta: suelen estar por encima de las que se ofrecen normalmente, no tienen bases de datos de que pudieran aportarnos.

En relación a la Ley, considera que ha salido un porcentaje del trabajado sumergido.

A las preguntas:

¿Por qué habían más contratos de trabajo en servicio doméstico en Estella, antes de que entrara en vigencia y que ahora prácticamente está a la mitad?

Considera, que tiene más que ver con la crisis y el desempleo, cree que las mujeres que no están trabajando se quedan en casa con sus hijos o padres y no contratan a nadie, además considera que con la Ley ha salido a la luz en porcentaje del trabajo sumergido.

¿Cuál es su opinión sobre que las trabajadoras del hogar no cobren Paro?

Comenta que es un derecho por el que se debe luchar, pero que también implica que se debe ir aumentando el pago a la seguridad social.

ANAFE trabajan solo con personas migrantes en situación regular, los que no tienen papeles se colocan por la red de familiares y amigos que las recomiendan

ACERCANDO PUNTOS DE VISTA

Para elaborar este informe, consideramos necesario analizar las condiciones laborales no solo desde un punto cuantitativo, sino también cualitativo, para obtener la mayor información posible se realizaron tres reuniones y del que se recogieron las siguientes conclusiones

En el ámbito social las participantes reconocieron ciertas dificultades para la integración, la relación con las mujeres y varones autóctonos siempre es sobre diferentes: empleado –empleador; médico-paciente, locatario –inquilina. No se relacionan en forma horizontal con los autóctonos. Las mujeres sienten que no hay un reconocimiento de sus capacidades y conocimientos adquiridos en su país de origen

La inserción laboral en el servicio doméstico - sobre todo interno- con la consiguiente limitación de las relaciones sociales que este empleo, por la ausencia de tiempo libre, el vivir en muchos casos solo con la persona que se cuida, o en lugares residenciales donde es difícil la interacción cotidiana con la población. Por esta razón muchas de las mujeres se relacionan únicamente en su trabajo con sus empleadoras y otros miembros del hogar en el que trabajan, sobre todo ancianos y niños, y otras empleadas relacionados con los trabajos domésticos (jardineros, personal de limpieza de portales)

Como plantea Carmen Gregorio “todo ello hace que las relaciones sociales de las mujeres inmigrantes con la población autóctona sean muy escasas y cuando se dan se establezcan en términos de desigualdad- empleadoras y empleadores, profesionales de la salud, servicios sociales miembros de ONG cuyo objetivo es ayudar al inmigrante- o delimitadas por la posibilidad de establecer una relación sexual o de pareja. No obstante en las mujeres se nota el cambio relacionado con su libertad para participar en el ámbito público. “Las razones que dan inciden en tres aspectos: el mayor poder adquisitivo conseguido con su emigración; la ausencia de control patriarcal y su inserción en una sociedad más permisiva para las mujeres. Por tanto a la luz de sus argumentaciones, la percepción de su posición de género parece cambiar, tanto como consecuencia de un cambio en su posición económica como de su posición de dominación en relación con lo hombres en el ámbito público”⁷ .

En el segundo y tercer encuentro la confianza dentro del grupo fue mayor y por consiguiente pudimos abordar las condiciones laborales, y el trato recibido en sus empleos por cada una de las asistentes. Todas de alguna manera sufrieron situaciones

⁷ Carmen Gregorio: migración femenina su impacto en la relación de género .Pag 249-250

que calificaron de humillantes: “la mayoría de la gente de acá cree, que todas las que venimos somos personas que no sabemos ni escribir, que tenemos un nivel socioeconómico marginal, lo que denota desinformación acerca de nuestros países de origen.

Las trabajadoras asistentes a los grupos señalaron que se sintieron no respetadas, y menospreciadas cuando se encontraron en la situación que se detalla en la siguiente lista:

- ✓ Querer enseñarles como colgar la colada.
- ✓ Explicaciones reiteradas e insistentes sobre cuestiones básicas: hacer una cama, barrer, pelar patatas, limpiar lechuga...
- ✓ Control de la comida, y que constantemente se les diga cuanto gastan en comida.

Como plantea la investigadora Laura Oso “la mujer inmigrante trabajadora es recibida en la sociedad receptora con el prejuicio de que sólo está capacitada para realizar las tareas vinculadas a la reproducción social, en base a que su condición de mujer le confiere este tipo de cualificaciones tácitas o informales, independientemente de su nivel de estudios y de su experiencia profesional previa. Se le supone «subdesarrollado», definido a partir de estereotipos contrapuestos al de la mujer occidental, más moderna y emancipada”⁸

Cuando hablamos de condiciones laborales y las situaciones que se viven en los trabajos, vemos que las situaciones de acoso sexual son las que con más vergüenza se llevan y las que más cuestan reconocer entre las mujeres que lo sufren. La razón de esto es el ámbito privado donde ocurren, la desvalorización de la mujer, el miedo a perder el trabajo, y a denunciar, y el sentimiento de que se debe soportar en función de los objetivos planteados en sus proyectos migratorios:

“A eso hemos venido, a aguantar lo que nos echen”.

Las pocas mujeres que han reclamado ante las hijas e hijos de las personas que cuidan dado que son estos quienes – en la mayoría de los casos - han efectuado la contratación con ellas se encontraron con diferentes reacciones. Por un lado la indiferencia de que no pasa nada y no se debe dar importancia a esas situaciones “que te va hacer este viejo”, es la respuesta que resume la actitud de los empleadores, o bien la risa.

Como lo explican María José Aguilar y otros en el análisis de las percepciones de discriminación de las mujeres inmigrantes en el servicio doméstico, también se da la discriminación para las mujeres locales pero con mucho menos intensidad, hemos

⁸ La migración hacia España de mujeres jefas de hogar, OSO Laura.

podido constatar la vivencia por parte de las participantes de la llamada triple discriminación: como mujeres, como inmigrantes y como trabajadoras domésticas. “El servicio doméstico por su situación en la división sexual del trabajo y la proximidad con los papeles tradicionales de género, donde las mujeres son las responsables por el mantenimiento del bienestar en el hogar y el cuidado de las personas dependientes, pero sin reconocimiento social y con derechos laborales muy difusos.

Se da el caso de relaciones de dependencia entre las trabajadoras y las empleadoras, las empleadoras y empleadores ejercen un gran poder sobre las trabajadoras, porque está en sus manos la legalización de la permanencia de algunas de las inmigrantes en España. Así las mujeres inmigrantes tienen en el servicio doméstico la posibilidad de inserción legal en España y los ingresos que les permiten mantenerse, pero también una forma de exclusión, basada en la triple discriminación y en el aislamiento propio del ámbito doméstico”⁹.

⁹ Análisis de las percepciones de discriminación de las Mujeres inmigrantes en el servicio doméstico - María José Aguilar Idáñez, Fátima Cruz Souza y Miguel Lozano Sánchez.

Conclusiones

Tomando en cuenta nuestra experiencias y al analizar las condiciones laborales y de las otras mujeres consultadas, desde nuestra asociación creemos que la inmigración femenina del Tercer Mundo, y las mujeres autóctonas menos favorecidas, suplen “la ausencia de una política pública familiar adecuada que permita a la mujer trabajadora conciliar «profesión» y «familia»,

La incorporación de la perspectiva de género al análisis de la inserción laboral de la mujer inmigrante permite constatar que, a pesar que el conjunto de la población inmigrante extracomunitaria padece la «etnoestratificación» del mercado de trabajo, son las mujeres las que ocupan el último escalafón: el servicio doméstico.

Por otro lado, de la comparación de la inserción laboral de las mujeres inmigrantes con la de las mujeres autóctonas se desprende que, si bien ambos colectivos son discriminados en el mercado de trabajo por razón de su género, las trabajadoras inmigrantes padecen la segregación ocupacional de manera más acuciante, ubicándose mayormente en aquellas actividades «femeninas» socialmente más desvalorizadas, mal pagadas y con una fuerte connotación «servil»: el servicio doméstico. Ello no significa que las mujeres autóctonas no estén presentes en estos servicios, sino tan solo que la concentración de trabajadoras inmigrantes en estas actividades es mucho mayor, en términos relativos, que la de mujeres autóctonas.

Desde el punto de vista social las mujeres de las sociedades occidentales con recursos económicos, que persiguen una carrera profesional y al mismo tiempo deben atender a su familia, recurrir a una mujer autóctona con escasos recursos económicos o a una inmigrante extracomunitaria se presenta como la mejor solución para mercantilizar parte del trabajo reproductivo y proveerse de un servicio barato.

La trabajadora doméstica sustituye a la empleadora profesional en las tareas reproductivas que ni el Estado ni los compañeros comparten y al mismo tiempo palian las tensiones de la familia, el recurso de la trabajadora domestica aparece como una estrategia reproductiva ya no solo para la mujer profesional, sino para diversos actores sociales: Estado y varones. Para la mujer esta estrategia posibilita la realización de su proyecto de modernidad/emancipación y solventa las tensiones relativas a la no reestructuración de las tareas reproductivas en el hogar y la sociedad.⁽¹⁰⁾

¹⁰ Análisis de las percepciones de discriminación de las Mujeres inmigrantes en el servicio doméstico - María José Aguilar Idáñez, Fátima Cruz Souza y Miguel Lozano Sánchez.

Desde las políticas de Estado, hacemos nuestro el análisis que sobre el tema hace María García –Cano Torrico plantea que “a la luz de los datos analizados, podemos señalar la ausencia de referentes que contemplen la atención a las mujeres inmigrantes en los mismos términos de igualdad y no discriminación que la población nacional. Este colectivo es definido a instancias gubernamentales como un grupo en situación de “exclusión o con riesgo de exclusión social”, lo cual, reforzado por las categorizaciones construidas por los agentes sociales que implementan los distintos programas de formación.

Por ello, en la práctica, sobre todo cuando se dirigen en forma exclusiva a las mujeres, no están produciendo la inserción o promoción laboral de las trabajadoras inmigrantes en sectores de trabajo diferentes a los que ya se encuentran presentes (como es el servicio doméstico y el cuidado). Mas bien, el resultado que dichas actuaciones están suscitando es una reproducción de la segmentación laboral (género, ética y de clase) presente en el mercado laboral español¹¹.

Arkaitz Sanz, además de la discriminación y la reproducción de los roles de género, comenta e su trabajo: “*La construcción social del mercado laboral doméstico en España a comienzos del siglo XXI. Indica que “el servicio doméstico se vincula a economía sumergida y economía informal, lo que desemboca en bajos salarios, jornadas laborales excesivas y escasa cobertura y protección social”.*

Un paso a seguir para mejorar las condiciones laborales en área de los cuidados es la firma del convenio de la Organización Internacional del Trabajo, que incide en estas situaciones, pues dedica un capítulo específico a las normas relativas a trabajadoras y trabajadores y remarca que deben hacerlo "en condiciones dignas que respeten su privacidad". Además, también impulsaría la regulación de las inspecciones de trabajo para evaluar las condiciones en las que trabajan las empleadas en las casas, pues actualmente el hogar suele escapar al control del Ministerio de Empleo porque colisiona con el principio de la inviolabilidad del domicilio.

Para evitar todos estos despropósitos debemos establecer redes que nos permitan hacer incidencia para exigir y conseguir que el Gobierno de España firme la ratificación del Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo –OIT– sobre la equiparación del trabajo doméstico a los demás empleos.

RETOS PARA LA ASOCIACIÓN AMILIPS

¹¹ Formación ocupacional y promoción de la igualdad de género en España ante la inmigración extracomunitaria. María García-Cano Torrico Pag350 Mujeres de un solo mundo: globalización y multiculturalismo.

Para nuestra asociación de Mujeres Integradoras para Lograr la Igualdad Psicosocial (AMILIPS), queremos seguir trabajando y encontrar apoyo de la ciudadanía y de las instituciones, que nos permitan mejorar el trabajo realizado y mantener una actividad constante, para lo requerimos recursos económico, materiales y humanos que debemos procurarnos.

Este informe es el resultado de nuestro compromiso y razón de ser, como también lo son compartir nuestro saber hacer, establecer redes de para generar incidencia, apoyo a todas las mujeres que así nos lo soliciten, ofrecer nuestro aporte intercultural a nuestra sociedad de acogida que en gran medida se pierde en esta desigualdad estructural que afecta a las mujeres en general, por los prejuicios basados en estereotipos étnicos y de clase.

Bibliografía

Cruzando fronteras: Remesas, género y desarrollo

RAMÍREZ Carlota

DOMÍNGUEZ Mar García Julia

MORAIS Míguez

Instraw Instituto internacional de investigaciones y capacitación de las Naciones Unidas para la promoción de la mujer

Manos que Mueven el Mundo, Silvia Carrizo 2007 . Asociación Malen Etxea

Presentación del monográfico Inmigración femenina en el Sur de Europa

RIBAS, Natalia

Papers Nº 60 pag:13-34. - Año 2000

<http://www.bib.uab.es/pub/papers/02102862n60p13.pdf>

El trasvase de desigualdades de clase y etnia entre mujeres: los servicios de proximidad

PARELLA, Sonia

Papers, Nº 60, p.275-289 - Año 2000

<http://www.bib.uab.es/pub/papers/02102862n60p275.pdf>

Migración femenina: su impacto en las relaciones de género

GREGORIO GIL Carmen

Madrid: Narcea, D.L. 1998

Mujeres de un solo mundo: globalización y multiculturalismo

GREGORIO GIL Carmen

AGRELA ROMERO Belén (eds.)

389 p. ; 21 cm

Granada: Editorial Universidad de Granada, 2002

CRUZANDO fronteras: migraciones en el sistema mundial

MALGESINI Graciela (comp.)

Barcelona : Icaria : Fundación Hogar del Empleado, D. L. 1998

335 p. ; 21 cm

La migración hacia España de mujeres jefas de hogar

OSO Laura

Madrid : Instituto de la Mujer, [1998]

438 p. : gráf. ; 24 cm (Estudios ; 52)

Hogares, cuidados y fronteras. Derechos de las mujeres migrantes y conciliación

MALGESINI, Graciela

Madrid: Comisión Europea, DG Empleo y Asuntos Sociales. (2004)

Informe de Desarrollo Humano

PNUD

Nueva York: Naciones Unidas. (2004)

<http://hdr.undp.org/reports/global/2004/espanol/>

El viaje al Norte. Migración transnacional y desarrollo en Ecuador

VALLEJO, Andrés

ESCRIVÁ, Angeles

RIBAS, Natalia

(2004).

ATH Bizakaia
informe 2.006

Análisis de las percepciones de discriminación de las Mujeres inmigrantes en el servicio doméstico
AGUILAR IDÁÑEZ María José
CRUZ SOUZA Fátima
LOZANO SÁNCHEZ Miguel

El trabajo emocional en el cuidado de niños y ancianos: ¿de inversión de futuro a obligación generacional?
DÍAZ GORFINKIEL Magdalena
MARTÍNEZ BUJÁN Raquel
Universidad Carlos III de Madrid y Universidad de La Coruña

Formación ocupacional y promoción de la igualdad de género en España ante la inmigración extracomunitaria.
GARCÍA María
TORRICO Cano
Mujeres de un solo mundo: globalización y multiculturalismo Pag:350

http://www.navarra.ccoo.es/comunes/recursos/17441/1155132-Guia_de_empleadas_del_hogar.pdf