

# Diálogos 7

Boletín Informativo. Año III. Nº 7 Abril / Mayo de 2007

Observatorio  
de las Migraciones  
y de la Convivencia Intercultural  
de la Ciudad de Madrid



Observatorio de las Migraciones  
y de la Convivencia Intercultural  
de la Ciudad de Madrid

Gestionado por la UAM

C/ Santa Engracia, 6 - 28010 Madrid  
Tfnos: 91 299 49 52 / 91 299 49 53  
Fax: 91 299 49 60  
Correo electrónico:  
obsconvivencia@munimadrid.es  
www.munimadrid.es/observatorio

AREA DE GOBIERNO DE EMPLEO  
Y SERVICIOS A LA CIUDADANÍA  
DEL AYUNTAMIENTO DE MADRID

Dirección General de Inmigración,  
Cooperación al Desarrollo y Voluntariado



Foto: Carlos Donaire

## PRESENTACIÓN

“Pedimos trabajadores y vinieron personas”; esta es la frase con la que el escritor y analista suizo Max Frisch caracterizaba la cuestión de la llegada de personas inmigrantes a la Europa del Norte durante los años 70. Hoy treinta años más tarde no podría ser más actual y más claro este pensamiento. En la Europa y la España del Siglo XXI la cuestión migratoria sigue radicalmente unida a las necesidades de los diferentes mercados laborales nacionales.

Pero mientras que lo que nuestra sociedad reclama es mano de obra extranjera, quienes deciden instalar su residencia en territorio español son personas con nombres y apellidos, con proyectos y con una cada vez a mayor conciencia de las dificultades que este proyecto personal acarrea. Por eso en este Diálogos hemos optado por acercarnos a un tema ya clásico y a la vez constante en el ámbito de las migraciones y las políticas de integración: Inmigración y Mercado Laboral.

A lo largo de estas líneas os invitamos a acercarnos a la realidad del acceso al Mercado de trabajo en el marco de a UE de personas de origen extranjero y las dificultades en este acceso, compartidas o no con los ciudadanos autóctonos. Y ello desde la perspectiva de la celebración a nivel Europeo del Año 2007 de Igualdad de Oportunidades y la celebración próxima del Año 2008 del Diálogo Intercultural. En las siguientes páginas encontraréis interesantes reflexiones, como la de Pascale Charhon (Directora de la Red Europea contra el Racismo) sobre la discriminación sufrida por cuestión étnica en el acceso al mercado de trabajo en el seno de la UE o la reflexión sobre la situación en la Ciudad de Madrid de acceso al empleo de las personas extranjeras. Desde Barcelona nos llega la propuesta Investigadora del GEDIME que en su pretensión de abordar las diferentes formas de inserción laboral de la población extranjera y su impacto en la sociedad receptora nos presentan su Investigación “Las trayectorias sociales de las mujeres inmigrantes no comunitarias en España. Factores explicativos de la diversificación de la movilidad laboral intrageneracional”. Y finalmente en *Perfiles* tendremos la oportunidad de conocer la experiencia de madrileños y madrileñas de diversos orígenes que nos relatan su historia y las dificultades de acceder al empleo a causa de su origen.

Nos conformaríamos con que tras su lectura este número de Diálogos nos permita una mayor reflexión sobre la Igualdad de Oportunidades para todos y todas, que seamos capaces de entender que la discriminación se presenta de varias formas y que afecta especialmente a las personas que provienen de fuera, que por este hecho y otros factores de sus vidas personales (género, edad, orientación sexual, etc.) pueden ser causa de doble o triple discriminación. Nos conformaríamos con que este número nos ayude a reconocer a las personas que hay detrás de las cifras y de la mano de obra extranjera que nuestra sociedad necesita.

## SUMARIO

2

Igualdad de oportunidades y diálogo intercultural: dos aspectos clave para el futuro

4

Los inmigrantes y el empleo

6

El trabajo en Madrid.  
Una visión comparativa según origen

7

Inmigración y mercado de trabajo: la mirada del Gedime sobre la inserción de los inmigrantes en España

10

Mercado de trabajo agrícola e inmigración femenina en Huelva

15

Biblioteca:  
el Observatorio recomienda

16

Agenda

# IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y DIÁLOGO INTERCULTURAL: DOS ASPECTOS CLAVE PARA EL FUTURO

Por Marcos Suka Umu  
 Técnico del Área de Participación  
 Observatorio de las Migraciones y la Convivencia Intercultural

Las personas y las instituciones que trabajamos en el ámbito de la diversidad y el pluralismo cultural, nos encontramos en un (breve) período especialmente importante. Junto a la persistencia de circunstancias como la exclusión y la discriminación racial y étnica y la generación de otras nuevas que dificultan la realización de nuestra acción, los años 2007 y 2008 se configuran como dos momentos clave para afrontar la lucha por la igualdad de oportunidades y para relanzar el diálogo intercultural, fundamentalmente por el compromiso y la apuesta de las instituciones y de la sociedad civil europeas en este sentido.

## 1. Año Europeo de la Igualdad de Oportunidades para todas las personas

La propuesta de declarar 2007 como el 'Año Europeo de la Igualdad de Oportunidades de todas las personas' nace del propio Parlamento Europeo y el Consejo de la Unión Europea para concienciar a la sociedad sobre el derecho a la igualdad y sobre la problemática de la discriminación múltiple. Se trata de reforzar el mensaje de que todas las personas tienen derecho al mismo trato, sin distinción de sexo, origen étnico o racial. Concretamente, los objetivos de este Año de Igualdad de Oportunidades se concretan en los siguientes:

- 1.- Derechos. Crear la concienciación de la gente sobre los derechos a la igualdad y la no discriminación y sobre el problema de la discriminación múltiple.
- 2.- Representación. Estimular un debate sobre las formas de aumentar la participación en la sociedad de los grupos víctimas de discriminación, así como una participación equilibrada entre hombres y mujeres.
- 3.- Reconocimiento. Facilitar y celebrar la diversidad y la igualdad. Subrayar la aportación positiva que todas las personas pueden hacer a la sociedad.

- 4.- Respeto. Promover una sociedad más cohesionada. Incrementar la importancia de eliminar los estereotipos, prejuicios y la violencia, promoviendo las buenas relaciones entre toda la sociedad, y particularmente, entre los jóvenes, así como difundir los valores esenciales de la lucha contra la discriminación.

En España el órgano directivo se encuentra en el Observatorio contra el Racismo y la Xenofobia de la Secretaría de Estado de Emigración e Inmigración y la información sobre las actividades del Año se encuentran disponibles en el enlace:

[http://www.mtas.es/migraciones/Integracion/anio\\_europeo\\_igualdad\\_oportunidades.htm](http://www.mtas.es/migraciones/Integracion/anio_europeo_igualdad_oportunidades.htm)

## 2. Año Europeo del Diálogo Intercultural 2008

La Comisión Europea ha propuesto recientemente que el año 2008 sea el Año Europeo del Diálogo Intercultural. El Año Europeo se nutrirá de la riqueza y diversidad de una serie de proyectos específicos que se implementarán durante el año 2008 a través de programas y otras acciones comunitarias. Cultura, educación, jóvenes, deportes y ciudadanía serán los principales temas a tratar. En términos generales, se espera que el Año Europeo:

Promueva el diálogo intercultural como un instrumento que ayude a los ciudadanos y residentes de la UE en la adquisición de conocimientos y aptitudes que les permitan tratar con un entorno más abierto y más complejo,

Conciencie a los ciudadanos y residentes de la UE sobre la importancia de desarrollar una ciudadanía europea activa, abierta al mundo, respetuosa de la diversidad cultural y basada en valores comunes.

El objetivo es favorecer el diálogo entre todas las culturas y todas las personas que viven en el territorio de la Unión Europea, con el fin de darles los instrumentos que les permitan vivir juntos en armonía. Su fundamento jurídico es el artículo 151 del Tratado constitutivo de la Unión Europea y se prevé un presupuesto de 10 millones de euros.



**Los objetivos generales del Año deberán contribuir a:**

- promover el diálogo intercultural como proceso en el que todas las personas que viven en la UE puedan mejorar su aptitud para vivir en un entorno cultural más abierto, pero también más complejo, donde coexisten diferentes identidades culturales y confesiones, tanto entre Estados miembros diferentes como dentro de cada Estado miembro
- poner de relieve el diálogo intercultural como ocasión de contribuir a una sociedad variada y dinámica, no sólo en Europa, sino también en el resto del mundo, y de beneficiarse de la misma;
- sensibilizar a todos los que viven en la UE, y en particular a los jóvenes, sobre la importancia de desarrollar una ciudadanía europea activa y abierta al mundo, respetuosa de la diversidad cultural y basada en valores comunes de la Unión Europea, tal como se definen en el artículo 6 del Tratado UE y en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea;
- destacar la contribución de las diferentes culturas y expresiones de la diversidad cultural al legado y los modos de vida de los Estados miembros.

El Parlamento ha aprobado la posición común del Consejo que incluía la mayoría de las enmiendas del Parlamento. De este modo, el Año hará también referencia a la diversidad religiosa. También destacará los vínculos existentes

con el Año europeo de la igualdad de oportunidades para todos (2007) y se garantizará su continuidad y el seguimiento a largo plazo.

El pasado 27 de marzo se creó la Comisión Nacional para el Fomento y Promoción del Diálogo Intercultural, cuya Comisión Permanente estará dirigida por la Dirección General de Cooperación y Comunicación Cultural del Ministerio de Cultura.

Ambos Años Europeos nos ofrecen la ocasión de afrontar la reflexión y la puesta en práctica de acciones específicas que ayuden a concretar los objetivos expuestos. Desde Diálogos os proponemos ambos temas como espacios transversales de nuestros contenidos, realizar un seguimiento exhaustivo de los objetivos planteados y sugerir propuestas de actuación, tanto para las organizaciones sociales como para los instrumentos de participación como son las Mesas de Diálogo y Convivencia y el Foro Madrid.

Una de las cuestiones que debemos debatir es cómo trasladar al ámbito local los objetivos de estos Años Europeos. Por ejemplo, cómo aplicar las directivas antidiscriminación o cómo afrontar los nuevos retos de la exclusión, fundamentalmente en el ámbito de la diversidad cultural, como son la discriminación múltiple, la segregación, o cómo plantear la acción positiva.

A lo largo de los próximos números de Diálogos os proponemos que vayamos profundizando en estas complejas cuestiones a través de distintas temáticas. En esta oportunidad, mediante el análisis del mercado laboral y el acceso al empleo, que como nos recuerda Pascale Charhon, es uno de los sectores más problemáticos para la consecución de la igualdad de oportunidades.

# LOS INMIGRANTES Y EL EMPLEO

Por Pascale Charhom

Directora de ENAR (Red europea contra el racismo)

## Estado de la cuestión

A pesar de que ciertos signos hablan de una diversidad creciente, los mercados de trabajo en los Estados miembros de la Unión europea están aún muy segmentados en función de las nacionalidades y de los orígenes étnicos. Si bien los colectivos de inmigrantes de países no comunitarios llevan tiempo viviendo en la mayoría de los Estados miembros, los inmigrantes no europeos siguen muy concentrados en determinados sectores industriales (como la industria manufacturera y la construcción), algunos segmentos del sector de servicios (como la limpieza, la hostelería y los cuidados) y los sectores temporeros (como el turismo y la agricultura). Las mujeres inmigrantes, particularmente, son muy a menudo confinadas en ciertos segmentos del mercado de trabajo, como pueden ser los servicios a las personas y domésticos, la limpieza, la hostelería, la sanidad y los cuidados. Las personas de terceros países son utilizadas frecuentemente en puestos de trabajo poco cualificados y mal remunerados, con una marcada tendencia a ocupar empleos precarios (sobre todo con contratos con duración determinada y flexible).



En la mayor parte de los Estados miembros, las personas de terceros países y ciertos grupos minoritarios autóctonos presentan tasas de participación en el mercado del trabajo y de empleo muy inferiores a las de los nativos y de los comunitarios en un porcentaje entre el 15 y el 40%. Las mujeres musulmanas inmigrantes tienen una tasa de actividad particularmente baja y son ampliamente excluidas del mercado de trabajo. Esto vale también para los refugiados recién llegados.

Por otro lado, los inmigrantes y las minorías étnicas provenientes de países no occidentales, se enfrentan generalmente a tasas de paro superiores a las de la población mayoritaria. En algunos Estados miembros, el porcentaje de paro de los inmigrantes de terceros países (no occidentales) es tres y hasta cuatro veces superior a la media nacional (Dinamarca, Finlandia, Países Bajos, Suecia), mientras que en otros países este porcentaje es aproximadamente el doble del nacional (los casos de Francia y Alemania).

## Discriminación en el empleo

La discriminación en el empleo por el origen étnico existe en gran medida, y ha sido identificada por los inmigrantes como el sector más problemático, durante un seminario de ENAR sobre la integración en marzo de 2007.

Las diferencias observadas en cuanto a salarios, tasas de actividad, empleo y paro entre los inmigrantes y las minorías, son indicadores de exclusión persistente, de contexto poco favorable y de discriminación. No obstante, el problema del empleo para los inmigrantes y las minorías es complejo. En primer lugar, las desigualdades en el mercado de trabajo entre la población mayoritaria, por una parte, y los inmigrantes y las minorías étnicas, por otra, no se pueden imputar totalmente a la discriminación o al racismo. De hecho, la mayor parte de las desigualdades que se dan, pueden explicarse por una gama variada de factores, como pueden ser, el capital humano (como resultado de inferiores calificaciones escolares, calificaciones profesionales y competencias lingüísticas, etc.) y el no reconocimiento de la formación adquirida en el extranjero.

El pertenecer a una minoría inmigrada concreta y el bajo estatus socio económico, también pueden contribuir a prácticas discriminatorias y racistas a largo plazo.

Por otro lado, hay evidencias suficientes que prueban que la discriminación existe en Europa bajo diferentes formas. Las diferencias salariales (a igual trabajo, salario desigual), la desigualdad en el acceso a la promoción y a la formación profesional, la discriminación en la contratación, las desigualdades en la concesión de primas y el acoso por razones étnicas en el trabajo son las prácticas discriminatorias más frecuentes. Muchos testimonios demuestran también que igual cualificación no implica igualdad de oportunidades en el mercado de trabajo. Un mejor reconocimiento de las cualificaciones, de la experiencia profesional y de la formación adquirida en los países de origen podría reducir la discriminación y mejorar la utilización de la mano de obra. Además, la discriminación fuera del mercado de trabajo (en la educación, en la vivienda) contribuye al bajo rendimiento de los grupos minoritarios en el mercado de trabajo.

Algunos colectivos de inmigrantes o minoritarios están particularmente expuestos a la discriminación en el mercado de trabajo en todos los Estados miembros de la UE. Las mujeres inmigrantes se enfrentan a una doble y compleja forma de discriminación. Las jóvenes extranjeras, aunque hayan nacido en el país de residencia, presentan un porcentaje de paro superior y, a menudo, se ven relegadas a ciertos empleos. Un problema recurrente en los países europeos con una larga tradición en inmigración, es que ni la segunda ni la tercera generación de "inmigrantes" tiene los mismos derechos que los trabajadores "nativos". Teniendo en cuenta lo difícil que es obtener la nacionalidad en muchos países (Austria, Alemania, Bélgica y Francia), un número importante de personas de origen extranjero siguen conservando su nacionalidad, y muchos empleos en la función pública no admiten extranjeros.

Otros grupos vulnerables, particularmente expuestos a la explotación, al racismo y a la discriminación, son los trabajadores clandestinos, los "sin papeles", los exiliados y los demandantes de asilo.

Los riesgos de que las personas mayores de una minoría étnica caigan en la indigencia son mayores, principalmente por la discriminación, por la carencia en la prestación de servicios y por sistemas de seguridad social inadecuados. También se observa un número considerable de casos de discriminación hacia los trabajadores musulmanes.

### La legislación europea

La directiva sobre la igualdad racial (2000/43/CE) y la directiva sobre la igualdad de trato (2000/78/CE) han constituido un hito en materia de legislación antidiscriminación y han contribuido a la disminución de ciertos tipos de discriminación, sobre todo en el empleo. Pero esta legislación no es suficiente, por sí sola, para reducir la discriminación racial en el trabajo. Para conseguirlo, hacen falta diversas medidas a distintos niveles y la participación de un abanico de actores (por ejemplo, programas sobre la igualdad de oportunidades, estrategias globales sobre el empleo, cuotas, códigos de conducta, formación, etc.). Por otro lado, existen importantes lagunas en la aplicación de

las directivas europeas. Existen, por ejemplo, diferencias en cuanto a protección cuando se trata de motivos de "raza" u origen étnico, de religión o creencia. Otro problema que se plantea es que se conocen poco las leyes antidiscriminación: según una encuesta del Eurobarómetro: 39% de los europeos no saben que la discriminación racial en la contratación es ilegal.

Además, los ejemplos de racismo en el trabajo muestran cómo la política de inmigración puede socavar las medidas de promoción de la igualdad y de lucha contra las discriminaciones. El lugar de los inmigrantes en el puesto de trabajo está ampliamente condicionado por las políticas y las leyes relativas a la inmigración, y por el clima económico global y los comportamientos públicos. En todos los Estados, los derechos de los inmigrantes son inferiores a los de los ciudadanos o autóctonos. Los derechos de los inmigrantes dependen de su estatus en el trabajo. El derecho a la residencia es uno de los derechos que están íntimamente ligados a la situación laboral. Otros derechos, como el derecho a la vida familiar, dependen igualmente de la situación laboral, del tipo de migración y la remuneración. La situación de los trabajadores inmigrantes es a menudo mediocre por motivos que tienen que ver con su estatus de inmigrante, por condiciones de trabajo poco favorables, como pueden ser una remuneración inferior y el tipo de trabajo que llevan a cabo. A los trabajadores inmigrantes se les niega cualquier movilidad en el trabajo, ya sea horizontal o vertical. Los demandantes de asilo afrontan muchas dificultades ya que les es imposible encontrar trabajo en estos países; cuando por fin lo consiguen, deben hacer frente a los mismos problemas con los que se encuentran los trabajadores inmigrantes. El acceso al empleo puede ser muy complicado dado que están expuestos al riesgo de perder su derecho a trabajar y ser expulsados en el caso de que su demanda sea denegada, una situación que no ofrece ninguna garantía que disuada al empleador para contratarles.

También hace falta que las iniciativas europeas en cuanto al empleo y política social tengan en cuenta las realidades vividas por las minorías étnicas y por los inmigrantes. Las políticas de integración deben ser eficaces para favorecer una inclusión económica y social de las minorías étnicas, y sobre todo que garanticen un salario adecuado, el acceso a los servicios sociales y a un trabajo decente.

La discriminación hacia los inmigrantes y los trabajadores inmigrantes se manifiesta fundamentalmente en el trabajo. Por eso es primordial tomar medidas para disminuir estas discriminaciones. Ello exigiría una estrategia coherente desde diferentes frentes políticos: garantizar la aplicación adecuada de las directivas de igualdad de trato, sensibilizar a la gente para que conozca mejor sus derechos y poner en marcha políticas de inclusión económica y social que encuentren soluciones a los problemas específicos de las minorías étnicas e inmigrantes; estos son sólo algunos elementos necesarios para el éxito de una estrategia de este tipo. ■

Artículo traducido del francés por Marcos Suka-Umu Suka

# EL TRABAJO EN MADRID: UNA VISIÓN COMPARATIVA SEGÚN ORIGEN

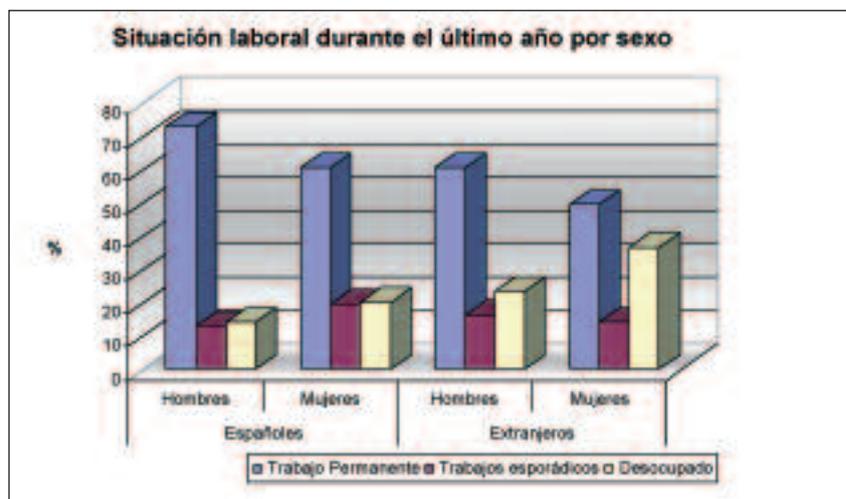
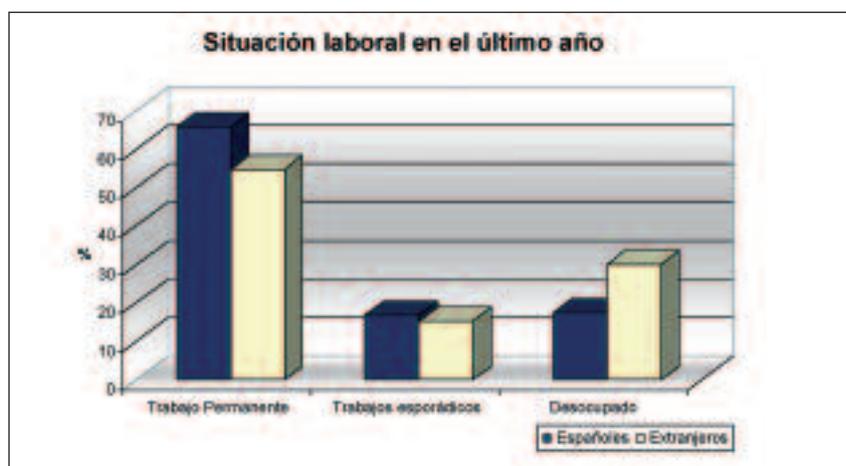
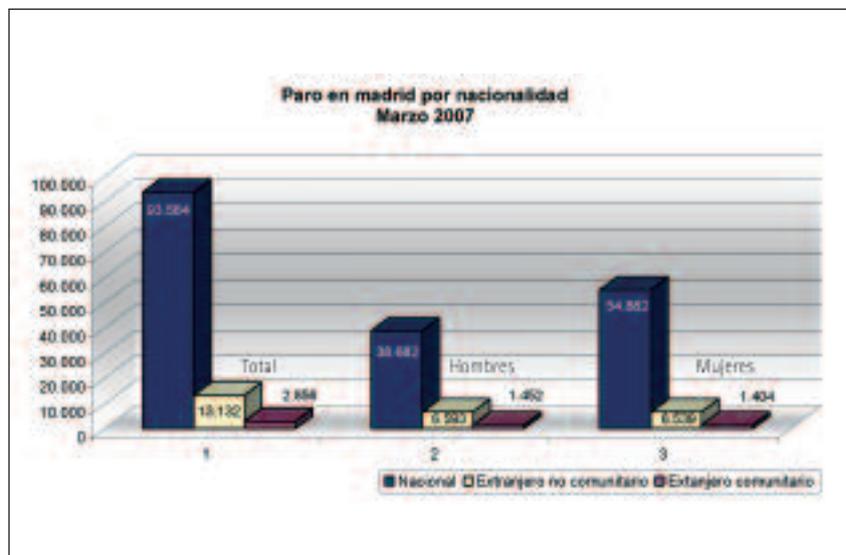
Para esta edición de Diálogos hemos profundizado brevemente en la situación del mercado laboral madrileño en relación a la dimensión de origen nacional. Los datos analizados no ofrecen diferencias significativas sobre las tasas de actividad de españoles y extranjeros, pero sí nos permiten estimar algunas tendencias que pueden resultar interesantes de cada al futuro más inmediato.

La primera cuestión relevante es que los extranjeros representan a 30 de abril el 14'03% de las personas desempleadas de la ciudad de Madrid, mientras representan un 17'06% de la población de Madrid.

En referencia a las tasas de actividad de españoles y extranjeros, si bien las diferencias no son significativas estadísticamente, sí es necesario constatar cómo la tasa de desocupados extranjeros durante el último año prácticamente ha duplicado a la de los españoles.

Es urgente profundizar en las razones que inciden en esta diferencia y si se están creando condiciones discriminatorias en el acceso al empleo o si son otras causas las que inciden en esta situación.

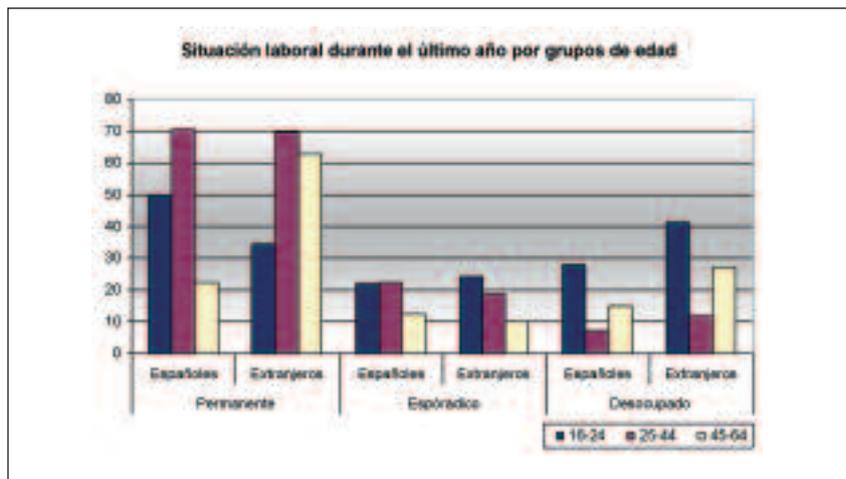
Por sexo, quizás sea destacable el hecho de que las mujeres extranjeras son las que mayores tasas de inactividad han tenido durante el último año, prácticamente duplicando la tasa de las mujeres españolas. Por tanto, en la línea de las recomendaciones de la Comisión Europea y otros organismos como la ECRI, sería necesario comenzar a trabajar sobre el concepto de discriminaciones múltiples en el acceso al empleo.



La situación por grupos de edad es similar: la diferencia más relevante la podemos encontrar en los datos de acceso al empleo de los jóvenes extranjeros en relación con los jóvenes españoles (28% de desocupados frente a un 15% de españoles).

Con respecto a la jornada laboral de españoles y extranjeros, no existe prácticamente ninguna diferencia sino una circunstancia común: todos trabajamos más de 40h. semanales.

En definitiva, podemos concluir que estos datos no nos permiten establecer situaciones diferenciadas por orígenes (españoles / extranjeros) si bien es importante llamar la atención sobre la emergencia de algunas desigualdades que de manera incipiente se pueden abrir camino en el acceso al mercado laboral madrileño. No debe-



mos olvidar que estamos en un contexto económico beneficioso y que estas tendencias se pueden acrecentar en momentos o contextos de mayores dificultades.

Jornada laboral semanal H	
Españoles	41,7
Extranjeros	42,56

## INMIGRACIÓN Y MERCADO DE TRABAJO: LA MIRADA DEL GEDIME SOBRE LA INSERCIÓN DE LOS INMIGRANTES EN ESPAÑA

Dra. Carlota Solé / Catedrática de sociología de la UAB y directora del GEDIME  
 Dr. Leonardo Cavalcanti / Investigador del GEDIME  
 Dra. Sònia Parella / Investigadora del GEDIME

### Introducción

Este texto expone, de forma sucinta, la actuación y contribución del grupo de investigación GEDIME (Grupo de Estudios de Inmigración y Minorías Étnicas) en el campo de las migraciones en España. En el primer apartado se abordan las líneas de investigación que el grupo desarrolla, sus principales actividades, su espacio de formación, su participación en redes universitarias -nacionales e internacionales-, y los servicios que el grupo ofrece a las instituciones públicas y privadas. En el segundo apartado se muestra una de las principales líneas de trabajo del grupo, "Inmigración y mercado de trabajo", a través de la presentación de una investigación en curso sobre trayectorias laborales de las mujeres inmigrantes en España, financiada por el Instituto de la Mujer.

### El GEDIME: su producción científica y sus actividades de formación y difusión del conocimiento

El grupo de investigación GEDIME es un grupo de investigación reconocido como Grupo de Investigación

Consolidado (GRC) por la Generalitat de Catalunya. Adscrito al Departamento de Sociología de la UAB, el GEDIME fue creado en el año 1989, con la finalidad de realizar investigaciones sobre un tema todavía incipiente y socialmente invisible en la sociedad catalana de finales de los años ochenta: la llegada de inmigración de procedencia extranjera. El GEDIME fue fundado en 1989 por la catedrática de Sociología Dra. Carlota Solé, una de las pioneras en los estudios sobre inmigración en España.

El GEDIME está integrado por un sólido grupo de investigadores y becarios del Departamento de Sociología de la UAB. Cuenta también con investigadores/as pertenecientes a otras universidades (Universitat de Lleida, Universitat Rovira i Virgili, Universidad del País Vasco, etc.) que colaboran habitualmente en los proyectos del grupo.

Desde su creación, el historial científico del GEDIME abarca un amplio listado de investigaciones, financiadas fundamentalmente por entidades públicas y algunas privadas, entre las que cabe destacar: el Ministerio de Educación y Ciencia, el Instituto de la Mujer, la Generalitat de Catalunya, la Comisión Europea, algunos ayuntamientos, la Fundación BBVA, la Fundació "La Caixa", entre otras.

Las principales líneas de investigación del grupo son: I) los movimientos migratorios, tanto comunitarios como extracomunitarios; II) inmigración y mercado de trabajo; III) procesos de integración socio-cultural de la población extranjera; IV) las migraciones desde una perspectiva de género; V) negocios étnicos; VI) mujeres empresarias; VII) ciudadanía transnacional y pluricultural; VIII) capital lingüístico e inmigración; IX) construcción social de las identidades/alteridades; X) inmigración y políticas sociales (educación, sanidad y vivienda como ejes principales); XI) reagrupación de menores inmigrantes.

La difusión de la producción científica, generada a partir de las distintas líneas de investigación, constituye una de las principales actividades del grupo. En este sentido, el GEDIME realiza un esfuerzo importante en la difusión de los resultados de sus investigaciones. Por un lado, con la publicación de artículos, ponencias y monografías de carácter científico. Por otro, desde una vertiente más divulgativa, el grupo organiza actividades (conferencias, jornadas, mesas redondas, colaboración con distintos medios de comunicación, elaboración de material audiovisual, entre otras) que permiten difundir el trabajo académico del grupo a la sociedad civil y al conjunto de la ciudadanía.

Asimismo, la consolidada trayectoria investigadora del grupo ha generado una sólida plataforma, que permite proporcionar un marco de investigación para la formación de futuros investigadores; promover la obtención de becas predoctorales y postdoctorales a nivel español y europeo; impulsar la elaboración de tesis doctorales vinculadas a los estudios migratorios; establecer contactos con universidades europeas y americanas que favorezcan el intercambio del profesorado y de los estudiantes; ofrecer formación en programas de Tercer Ciclo, Master y Postgrado a varias universidades españolas sobre la temática de las migraciones; organizar periódicamente conferencias y seminarios que aborden cuestiones actuales relacionadas con el fenómeno de las migraciones.

El grupo también participa en actividades investigadoras diseñadas en red entre diferentes universidades, tanto en el ámbito nacional como internacional. A modo de ejemplo, cabe destacar la participación del grupo como miembro de la red *MigCities Network (The Thematic Network on Migrants and Minorities in European Cities)*, coordinada por el Dr. Malcolm Cross (director del Instituto ERCOMER en Utrecht - Países Bajos), durante el periodo 1996 - 1999. Del mismo modo, el GEDIME ha liderado desde 2000 el Grupo de Trabajo de Migraciones de la Federación Española de Sociología (FES). Además, el grupo también coordina, desde el año 1999, una Red Temática en la que participan equipos investigadores de siete universidades españolas: Universitat Rovira i Virgili, Universitat de Lleida, Universitat de Barcelona, Universidad del País Vasco, Universidad de Huelva y Universidad de A Coruña. El contacto con los diferentes equipos de investigación especializados en la temática migratoria, a través de diferentes actividades y encuentros, permite unir esfuerzos investigadores que favorecen el intercambio, el debate y la producción de un conocimiento sobre el fenómeno migratorio, de modo más amplio y comparativo.

Además, el GEDIME ofrece servicios de recopilación y

#### DATOS DE IDENTIFICACIÓN DEL GRUPO

Denominación	Grupo de Estudios de Inmigración y Minorías Étnicas (GEDIME)
Área de trabajo – cobertura	España
Persona de contacto	Dra. Carlota Solé Puig
Teléfono	935 812 406 - Fax: 935 812 827
Web	<a href="http://selene.uab.es/cedime/">http://selene.uab.es/cedime/</a>
Dirección postal	Dept. de Sociología – Edificio B – Universitat Autònoma de Barcelona Bellaterra (Cerdanyola del Valls) CP. 08193 – Barcelona
E-mail	carlota.sole@uab.cat cedimebcn@yahoo.es

análisis de datos, consultoría para la intervención social en el ámbito de la inmigración y la gestión de la diversidad étnica para entidades públicas y privadas. Dispone de un local propio, ubicado en la Facultad de Ciencias Políticas y Sociología de la UAB, dotado de la infraestructura necesaria para el desarrollo de todos sus proyectos.

#### Inmigración y mercado de trabajo. Un ejemplo de la perspectiva integradora del GEDIME

Una de las líneas de investigación más consolidada del grupo es la de estudios relacionados con la inmigración y su incorporación en el mercado de trabajo. Varios proyectos del GEDIME – algunos finalizados y otros en curso – tienen como objetivo conocer las diferentes formas de inserción laboral de la población extranjera y su impacto en la sociedad receptora. Dicha línea de investigación se elabora y aplica desde una perspectiva integradora: por un lado, trasciende los enfoques que sólo abordan la inmigración como fuerza de trabajo asalariada, relegada a los estratos más bajos de la estructura ocupacional. Por otro, se parte de la premisa teórica de que el análisis sobre las pautas de incorporación laboral de la población inmigrante debe imbricar los ejes de la clase social, el género y la etnia. De ese modo, esta línea de investigación cuenta en su haber con estudios de temáticas diversas: la autocupación de la población inmigrada, la relación entre inmigración y mercado de trabajo desde una perspectiva de género, la migración comunitaria y su posición en el mercado de trabajo, la movilidad laboral intra e intergeneracional de los inmigrantes no comunitarios, el transnacionalismo y los vínculos económicos entre las sociedades emisoras y las receptoras, etc.

Una investigación en curso, titulada “Las trayectorias sociales de las mujeres inmigrantes no comunitarias en España. Factores explicativos de la diversificación de la movilidad laboral intrageneracional” -financiada por el

Instituto de la Mujer (IMU)- trasciende los análisis estáticos y sectoriales sobre la situación laboral de los inmigrantes. La investigación se centra en el estudio de la movilidad social de las mujeres inmigrantes no comunitarias a través de la ocupación; es decir, analiza las trayectorias de movilidad laboral intrageneracional de estas trabajadoras. El objetivo prioritario consiste en establecer conceptual y operativamente bajo qué circunstancias se produce o no movilidad laboral tal como es experimentada por las mujeres inmigrantes, así como analizar cuáles son los factores que condicionan sus posiciones de "partida" y de "llegada" en sus trayectorias de movilidad ocupacional en la sociedad receptora. El estudio aborda las trayectorias sociales de las trabajadoras extranjeras, con un tiempo de permanencia en la sociedad española, a partir de una perspectiva de género. El diseño metodológico es cualitativo y combina la dimensión longitudinal con la biográfica.

Las trabajadoras inmigrantes no sólo se enfrentan a un mercado de trabajo segmentado, estructurado a partir de la desigualdad en base al género: la discriminación por razón de la "etnia", la condición jurídica de "extranjeras", así como su condición social de "inmigrantes económicas" son elementos explicativos clave de sus trayectorias de movilidad concretas y de sus itinerarios futuros. Ser mujer, de clase trabajadora y de origen inmigrante, o de una nacionalidad determinada, supone experimentar diversas formas de discriminación que, lejos de ser secuenciales o sucesivas, actúan de forma simultánea. Las sitúa en situación de "vulnerabilidad social", independientemente de los rasgos individuales de estas mujeres (nivel educativo, por ejemplo), en el contexto de las características estructurales de la sociedad receptora. Sin embargo, la heterogeneidad de bagajes, perfiles, capitales y trayectorias que se oculta tras la homogeneizadora etiqueta de "mujer inmigrante", exige pensar en estudios que den cuenta, además, de la actuación (*agency*) de las propias trabajadoras al configurar las diversas estrategias e itinerarios laborales dentro del margen de acción que delimitan los condicionantes de tipo estructural.

Con este cometido, el estudio se plantea los siguientes objetivos:

- Aproximación a las trayectorias laborales de las mujeres inmigrantes, a partir del análisis de los datos sobre la evolución de las mujeres extranjeras en alta laboral en la Seguridad Social
- Análisis cualitativo de las haces de trayectoria laborales más frecuentes, en términos de tipicidad, seguidas por las trabajadoras inmigrantes latinoamericanas, marroquíes y procedentes de los países de Europa del Este. Para ello, el estudio se propone construir una tipología que recoja las trayectorias identificadas, abordar cuáles son las estrategias desarrolladas por las trabajadoras. Vincular tanto las trayectorias como las estrategias a los condicionantes y factores explicativos en relación con las características de la fuerza de trabajo (estatuto jurídico, nivel educativo, proyecto migratorio, capital social, expe-

riencia laboral en el país de origen, tipo de estructura familiar, redes familiares, recursos étnicos, recursos de clase, etc.) es otro de los objetivos.

En base a las investigaciones finalizadas sobre inserción laboral de la mujer inmigrante por el GEDIME, se plantean los siguientes itinerarios o trayectorias a contrastar empíricamente a lo largo de la investigación.

- **Trayectoria 1:** inmovilidad dentro de actividades precarias, desreguladas y socialmente estigmatizadas, consideradas "propias de mujeres"
- **Trayectoria 2:** movilidad laboral vertical dentro de los servicios vinculados a la reproducción social
- **Trayectoria 3:** movilidad laboral vertical hacia empleos no-manuales de rutina, tradicionalmente feminizados,
- **Trayectoria 4:** movilidad laboral vertical hacia el autoempleo, sin requerimiento de cualificación
- **Trayectoria 5:** movilidad laboral vertical hacia empleos de elevada cualificación técnica



Esta investigación en curso pone de manifiesto la necesidad de incorporar el estudio de las trayectorias sociales o de la movilidad social como objeto de análisis en el campo de las migraciones en España y, en particular, de su participación en el mercado de trabajo, a semejanza de sociedades con una afianzada tradición en la recepción de migrantes (Estados Unidos, Reino Unido, Francia, Alemania, etc.). ■

# MERCADO DE TRABAJO AGRÍCOLA E INMIGRACIÓN FEMENINA EN HUELVA

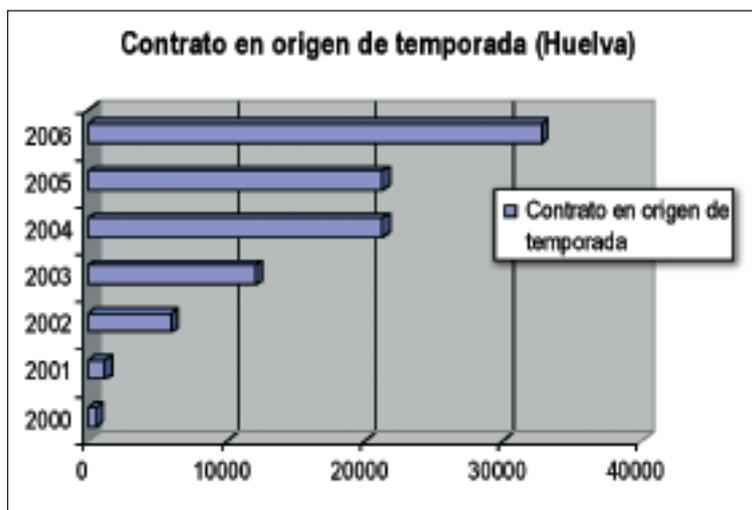
Por Estrella Gualda Caballero (Universidad de Huelva)

No deja de llamar la atención que en menos de una década el perfil de las personas extranjeras contratadas en la provincia de Huelva se haya feminizado de manera tan rápida. Observémoslo a través de las estadísticas de contratos efectuados, que muestran la cristalización de este proceso de feminización y que ponen de relieve el caso de Huelva, como aquél en el que la contratación de mujeres extranjeras se ha producido con mayor intensidad, hasta el punto de que el 94% de los contratos a mujeres fueron para mujeres en la agricultura, y que estos contratos supusieron en 2004 el 60% de todos los contratos agrícolas registrados y el 54% de todos los contratos. Esta evolución demográfica es aún más notable si tenemos en cuenta que la mayor parte de estos contratos se efectúan a "mujeres del este de Europa" (ahora de la Europa Comunitaria y Extracomunitaria, hace apenas un lustro a mujeres de la Europa extracomunitaria: Polonia, Rumania, Bulgaria, etc.) y que el primer efectivo importante de este tipo de contratos tuvo lugar en el año 2000 con la llegada de alrededor de 600 mujeres de Polonia, en virtud de la contratación en origen. La evolución de este tipo de contratos, hasta dar lugar a las estadísticas que se presentan en la Tabla 1 es exponencial (Gráfico 1).

Las claves de esta evolución, que hacen sobresalir especialmente al "caso onubense" entre otros mercados agrícolas que demandan población extranjera, tienen que ver con la manera en que, a partir del año 2000 se han gestionado localmente los flujos migratorios. Así como con cierto desprestigio social que la población masculina

magrebí (predominantes previamente en este mercado –sobre todo marroquíes–), adquirió a raíz de nuevas demandas laborales, algún que otro encierro y protesta colectiva (con motivo del endurecimiento de la Ley de Extranjería hacia 2001-2002), y otras circunstancias locales que consolidan y popularizan algunos estereotipos y la idea de que "son muy conflictivos" o "no son buenos trabajadores" o incluso que "te dejan colgaos a mitad de la campaña", especialmente difundida entre los empresarios agrícolas locales. Junto a esto, el "experimento" de traer a mujeres de Polonia a Palos de la Frontera, y la buena evaluación que obtienen en el sector agrícola genera un proceso de expansión hacia otros municipios, que mimetizan en sus solicitudes de trabajadores agrícolas la petición de trabajadoras de Polonia (y después de Rumania o Bulgaria), consolidando estas pautas de contratación provinciales. Al mismo tiempo, la existencia de unos acuerdos bilaterales que regulan la posibilidad de traer a personas de estos países para trabajar en la campaña, por la vía del contingente y del contrato en origen, facilitan el proceso, de forma que esta confluencia entre factores de política migratoria con estrategias empresariales conforma lo que ya hemos llamado en otros lugares un proceso de sustitución de la mano de obra agrícola que feminiza este mercado de trabajo en la provincia<sup>1</sup> y que lo "europeiza" (obviamente nos referimos al este de Europa, atendiendo continente de origen de los principales efectivos).

Pero como quiera que socialmente no puede pasar desapercibida la presencia de un ingente grupo de mujeres con similares características fenotípicas (rubias, ojos claros, etc.), desde que se produce su llegada comienzan a circular toda suerte de estereotipos – de nuevo-, pero ahora dirigidos hacia ellas. Destacan en el discurso social aquéllos que tienen que ver con elementos derivados de su femineidad, en ocasiones no muy amables. Se detecta cierta conflictividad inter-



1 En: Gualda, E. y Ruiz, M. (2004): "Migración femenina de Europa del Este y mercado de trabajo agrícola en la provincia de Huelva, España". *Migraciones Internacionales*, vol. 2, núm. 4, julio-diciembre, pp.36-65; y en Gualda, E. (Dir.) (2007): *Hacia un "trabajo decente" para los extranjeros: inserción sociolaboral de la población extranjera en Andalucía*. Dirección General de Coordinación de Políticas Migratorias, Sevilla.

grupal entre extranjeros, que pone de manifiesto el agravio generado con la llegada de estas mujeres, en tanto que nuevas competidoras en el mercado, y se nutre y sobredimensiona especialmente el discurso popular con estereotipos negativos del estilo a “mujeres robamaridos” a raíz de algunos casos donde se producen rupturas de parejas.

La popularización de algunas de estas situaciones propicia que se produzcan nuevas búsquedas de mano de obra para la agricultura onubense. Así, esta última campaña ha tenido de nuevo entre sus protagonistas a personas procedentes del continente africano, pero esta vez de la mano de la mujer marroquí. Procedente, eso sí, de ámbitos rurales, sobre la idea estereotipada de que ello puede facilitar procesos de retorno y, quizás también, cierta estabilización en el ámbito sociofamiliar, además

de jugarse con una idea de “mujer sumisa”, de fácil traslación al ámbito laboral. Como nos explicaba recientemente uno de nuestros entrevistados: “... es que con el velo y todo eso... no gustan tanto al hombre de aquí”.

Visto desde fuera, no deja de resultar curioso que la historia de este mercado de trabajo se esté escribiendo con una pizca de política, otra de gestión empresarial y otro tanto de experiencia sociofamiliar y vecinal. Desde dentro, depende de quien mire, se ven las cosas más claras o las enturbian las vivencias personales derivadas de políticas migratorias y políticas empresariales, las unas que pretenden regular el flujo de trabajadores, mientras que las otras simplemente lo instrumentalizan de acuerdo a las necesidades del sector. Como suele ocurrir en no pocas ocasiones, no se reflexiona sobre las consecuencias sociales. Éstas son complejas, e incluso ambivalentes.

Tabla 1. Contratos registrados a mujeres en la agricultura en algunas provincias donde gran parte de los extranjeros contratados trabajan en la agricultura

	Contratos a mujeres en agricultura	% de contratos a mujeres en la agricultura			% contratos agrícolas respecto al resto de sectores
		respecto al total de contratos a mujeres	respecto al total de contratos agrícolas	respecto al total de contratos	
<b>Total</b>	<b>75958</b>	<b>11,4</b>	<b>22,4</b>	<b>3,8</b>	<b>16,9</b>
Andalucía	33539	42,0	33,2	14,6	44,0
Almería	5691	37,6	23,1	10,7	46,1
Córdoba	598	32,8	11,6	7,0	60,1
Huelva	23782	94,0	60,4	54,0	89,5
Jaén	999	56,2	5,1	4,4	86,1
<b>Extremadura</b>	<b>1783</b>	<b>52,8</b>	<b>17,1</b>	<b>11,7</b>	<b>68,3</b>
Badajoz	337	27,3	20,1	7,2	35,8
Cáceres	1406	65,5	16,1	13,3	82,6
Murcia	18766	55,3	18,5	11,6	62,5
La Rioja	1053	18,3	11,5	4,1	35,3
Aragón	2031	10,3	12,2	2,8	23,3
Huesca	401	13,4	8,3	2,9	35,0
<b>Castilla La Mancha</b>	<b>2028</b>	<b>15,6</b>	<b>19,8</b>	<b>3,9</b>	<b>19,6</b>
Albacete	1037	33,9	22,6	8,8	38,0
Cuenca	377	22,7	21,9	6,4	29,2
<b>Castilla y León</b>	<b>2819</b>	<b>17,9</b>	<b>33,6</b>	<b>5,9</b>	<b>17,4</b>
Palencia	117	24,4	24,7	7,3	29,4
Segovia	1833	56,5	56,0	24,0	42,9
Zamora	126	22,5	25,8	7,2	27,9

Fuente: Fuente: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2005): Anuario Estadístico de Inmigración, 2004. Madrid. Elaboración propia.



Algunas se desprenden fácilmente de mi exposición anterior, si bien otras, que tienen que ver con el asentamiento de trabajadores que fueron llegando desde finales de los años noventa a la provincia, hay que rastrearlas específicamente. Así, según algunas entrevistas recientemente realizadas en la provincia a adolescentes y jóvenes extranjeros<sup>2</sup>, a los que hemos consultado sobre sus redes de amistad, puede decirse que la convivencia con sus pares está teniendo lugar y se está produciendo de forma bastante fluida. Considerando que la "integración" requiere tiempo, encontramos que en menos de una década de estancia en Huelva, hay inmigrantes que han establecido fuertes lazos de amistad con españoles y otros extranjeros. Y esto nos parece positivo. También sabemos, por una encuesta que hemos aplicado en Huelva y provincia en 2006, que un conjunto importante de onubenses jóvenes citaban entre sus mejores amigos a extranjeros, lo cual es un buen síntoma<sup>3</sup>.

Pero regresando al mercado de trabajo, nos preguntamos qué pasará a corto plazo cuando para estos jóvenes de origen inmigrante se produzca el salto del colegio o instituto al mercado de trabajo. Pues si gran parte de sus padres entraron en el mercado a través de la agricultura, donde siguen muchos de ellos, cuando se les ha preguntado a los hijos sobre sus expectativas y aspiraciones, éstos descartan la agricultura como aspiración laboral. Lo cual, por otra parte, es lógico, pues es lo que los propios autóctonos hicieron antes. Pero, si no ingresan en la agri-

cultura como sus padres y se les veda el acceso y la promoción en otros sectores, como así parece estar ocurriendo con la primera generación a la luz de las estadísticas de contratos,... ¿Hacia dónde vamos? Y, ¿Hasta qué punto las políticas migratorias y empresariales están pensando en ello? Pues, por otra parte, no parece que se esté descartando la política de contrataciones en origen, como tampoco se está pensando en dignificar y revalorizar el trabajo en algunos sectores como el agrícola.

De esta manera, una visión excesivamente instrumental de los mercados de trabajo en los que se insertan los extranjeros nubla una mirada más integral de la sociedad en la cual residen y conviven. Aunque el mercado se refiera comúnmente a trabajadores, mano de obra, o similares, hablamos de personas, que tejen relaciones sociales, que forman familias, e integran el tejido social de la comunidad a la que lleguen. Aunque el camino migratorio parezca iniciado por inmigrantes, la estancia prolongada en un lugar fácilmente nos permite observarlos como personas, dándole su verdadero sentido al proceso migratorio. ■

2 Los datos que presentamos a continuación pertenecen a la investigación en curso: Gualda, E. (Dir.) (2007): *Adolescentes y jóvenes inmigrantes e hijos de inmigrantes*, subvencionada por la Junta de Andalucía. Consejería de Gobernación.

3 Gualda, E. (2006): *Actitudes de los onubenses ante la inmigración*. Huelva. Memoria técnica correspondiente al proyecto subvencionado por la Consejería de Gobernación.

En <http://estrellagualda.es/investigaciones/encurso/actitudes>.

# MERCADOS DE TRABAJO EN MADRID DESDE MIRADAS PLURALES

El trabajo es muchas cosas en la vida de una persona: medio de sustento, motivador de proyectos, organizador del tiempo y gran parte de la vida misma, motivo de debate, sentido de identidad y pertenencia, factor de movilidad geográfica y social y un tema fundamental puesto a debate en esta ocasión desde Diálogos.

El jueves 3 de mayo organizamos un encuentro para debatir cuestiones referidas al mercado de trabajo en nuestra ciudad, donde abordamos aspectos relacionados a las dificultades a la hora de conseguir trabajo, a las redes y recursos que se ponen en marcha, al fenómeno de la discriminación que pudiera darse y a las experiencias compartidas entre personas de diferentes orígenes nacionales, étnicos, status legal, sexo, y situación laboral. Así departieron con nosotros Celia Cassanello, quien nació en Paraguay y trabaja en una empresa de limpieza; Puri Serrano Serrano, gitana, española y coordinadora en la Fundación Secretariado Gitano del programa de empleo de azafatas; Byron Silva, un joven de 19 años ecuatoriano y que estudia electricidad; Guillermo Fernández Hernández, español, que trabaja en su propia empresa de informática; Djamilia Renacer, bióloga argelina, profesora de francés y residente en Madrid desde hace 5 años, con permiso de residencia pero no de trabajo; y Javier Sánchez, español, que dejó Valladolid para asentarse primero en Inglaterra y luego en Madrid, donde trabaja como profesor de lengua y cultura española en una escuela de nuestra ciudad.

## • DIFICULTADES A LA HORA DE CONSEGUIR TRABAJO

**Guillermo:** Yo no tengo carrera ni FP, soy autodidacta. Después de trabajar en telepizza, de repartidor, conseguí un trabajo muy básico de montar ordenadores. A los dos años decidí dejarlo; quería coger el paro, que yo creo que es lo mejor que hay en este país para salir del agujero. Empecé a hacer cursillos no oficiales, estudios varios que se valoran luego bastante. Estuve un año y pico currando en empresas en las que el ambiente era muy competitivo y decidí que no era para mí. Entonces hablé con un amigo emprendedor y decidimos montar la empresa y llevamos 3 años.

**Puri:** Yo empecé dentro de la Fundación Secretariado Gitano. Tampoco tengo estudios, no tengo ni bachiller ni FP. Me comentaron que había un curso de azafata de congresos en el Secretariado Gitano. Yo soy gitana. Había tenido problemas familiares porque una hermana se fue de casa y mis padres y hermanos no veían con buenos ojos que siguiera estudiando o trabajando. Después de varios meses luchando al final accedí al curso. Lo terminé e hice prácticas. Luego empecé haciendo prácticas en la Fundación dentro del servicio de azafatas. Tras terminarlas, me contrataron como mediadora intercultural en la bolsa de empleo y finalmente como coordinadora.

**Djamilia:** Yo soy bióloga. En Argelia trabajaba en un laboratorio. Y aquí no puedo trabajar en lo que me gusta. Unos amigos me aconsejaron dar clases de francés porque yo daba en mi país también clases pero en relación con la Biología. Llegué aquí con mi marido y con mis dos hijas para tener una vida mejor. A través de amigos, me han aconsejado trabajar en el cuidado de ancianos. Es el trabajo del que me ocupo, pero también hay que limpiarles y eso fue muy difícil para mí. No digo que sea un trabajo rebajado pero para una persona que jamás ha trabajado en esto...

No puedo hacer nada porque tengo problemas de papeles. Mi marido ha hecho reagrupación y mi tarjeta no me autoriza a trabajar. Veo muchos anuncios y llamo y siempre las respuestas son negativas, y por eso sufro bastante. Por medio de amigos encuentro los trabajos en el mercado informal. He pensado volver a mi país porque estaba bien, pero no lo hago por mis niñas, para que ellas tengan un futuro mejor que yo.

**Celia:** Cuando llegué aquí empecé a trabajar también cuidando a abuelos. Llegué sin ninguna experiencia y la verdad es que estas personas me enseñaron muchísimo. A los tres meses, me metí en la empresa de limpieza en la que estoy ahora. Para entonces ya me habían salido los papeles. Cuando dejé de trabajar en lo de los abuelos también estuve buscando trabajo y al principio no encontraba porque me veían muy joven y porque tampoco mucha experiencia. Hablé con una señora que conocía mi situación y me recomendó la empresa en la que estoy ahora.

**Byron:** Yo llevo en España dos años. Voy a cumplir los 19 años. Mi padre hizo la reagrupación familiar y cuando vine aquí me puse a estudiar electricidad que es lo que me gusta. Y tengo problemas ahora para poder trabajar porque no tengo permiso de trabajo, sólo permiso de residencia. Ahora que ya terminé el curso quiero salir a trabajar pero no tengo la autorización y ahora me toca luchar para encontrarla.

**Javier:** Valladolid es una ciudad con bastante desempleo. Yo estudiaba en la Universidad y decidí irme a Gran Bretaña porque estudiaba inglés y no estaba aprendiendo nada. Entonces me fui y estuve trabajando en un poco de todo, en un teatro, de acomodador... Así estuve durante tres años.

En Madrid empecé en una academia de Majadahonda dando clases, haciéndome pasar por profesor nativo de inglés. Estuve un año con un nombre cambiado, un poco por todo este snobismo de "aquí solo queremos profesores nativos". Yo continuaba mirando el periódico aunque todavía sigue funcionando mucho el amiguismo para entrar en el mercado laboral. Entonces tuve paciencia hasta que, un día, contesté a un anuncio; me pilló en un momento bueno y ahora tengo estabilidad, aunque no tengo un gran salario.

**Guillermo:** Si no fuera porque estuve cobrando el paro durante dos años, no podría haber estudiado, no podría haber hecho nada de lo que he hecho. Para mí el paro fue la salida. Tengo muchos amigos que han hecho lo mismo. Es lo típico, con 16-17 años se te va la cabeza, te dedicas a hacer lo que no debes, dejas de estudiar y te pones a trabajar. Y cuando tienes 21-22 te das cuenta de que has hecho lo que no debías y con esa edad ¿qué solución tienes?: cogerte el paro y estudiar algo.

## • PREJUICIOS Y ESTEREOTIPOS

**Javier:** Miraba la semana pasada esto de los sectores y lo que veía me llamaba la atención: el sector que sufre más desempleo es el de la mujer, hablo de mujeres españolas. Leía que cada 3 personas desempleadas en España, 2 eran mujeres. Si además de eso, añadimos mujeres ya con una edad avanzada, ya el problema se complica muchísimo. Me sorprendió porque había una diferencia de un 6% de desempleo en España para hombres y un 12% de desempleo para mujeres. Aparte de que cobran un 20-25 % menos del salario en relación con el de los hombres.

**Guillermo:** Yo con eso siempre he tenido una duda, yo he trabajado siempre en muchos sitios, y en ningún sitio en el que yo haya estado, una mujer que estuviera en el mismo puesto que un hombre, he visto que cobre menos.

**Javier:** Esto no es sólo en España. Yo me imagino que serán sectores como la construcción, como la industria, sectores como más duros.

**Puri:** Dentro de lo que veo en el trabajo y oigo en la comunidad gitana, un problema es que tenemos los estudios básicos y otro la imagen que podemos tener. Yo voy por la calle y nadie me dice que yo soy gitana, pero sí que por ser la mayoría físicamente morenos, la forma de vestir, la forma de expresarse... eso también nos perjudica bastante.

Es cierto que nosotros trabajamos con muchas empresas que saben que la gente que les derivamos son gitanos, y hay veces que la primera vez que se entabla la relación y les damos la información del servicio de la bolsa de empleo, no decimos que somos gitanos. Luego yo, si quiero decirle a una empresa en concreto que soy mujer gitana, pero hay empresas con las que no puedes.

**Djamila:** También he conocido este problema porque trabajo en una academia y la directora me envía a algunas empresas, y por la imagen siempre me preguntan si soy francesa y cuando digo que soy argelina la gente se retracta un poco y dicen "¿sí? ¿seguro que no tienes un abuelo francés o algo parecido?", y hay algunos que han dejado las clases y han llamado diciendo que no les interesaba el curso. Pero es que no puedo cambiar mi nombre ni mi identidad, me llamo así, soy argelina, doy clases de francés, soy capaz y si no me quieren...

**Guillermo:** Que hay gente que tiene prejuicios está claro y si te toca ese día haciéndote una entrevista, pues el trabajo no te lo van a dar si estás dentro de los prejuicios de esa persona. Es un problema de prejuicios que igual que te lo vas a encontrar haciendo una entrevista, te lo vas a encontrar un día que vayas a comprar el pan o el día que vayas a sacar un billete de metro o en cualquier sitio. En este país estamos arrastrando una serie de prejuicios de la época franquista y hay gente con una ideología... y por desgracia muchas veces son los que tienen la pasta y los que te hacen la entrevista.

**Byron:** Yo no he tenido todavía problemas de esos porque todavía no trabajo

**Celia:** Yo problemas de esos a la hora de trabajo creo que no los tuve, creo que realmente a mi no me cogieron por falta de experiencia y no por problemas de prejuicios. Pero a la hora de ir a comprar el pan si hubo muchas veces que te decían cosas un poquito fuertes: "vete a tu país", "aquí las cosas son de otra manera".

**Djamila:** Hay que reconocer que aquí en España es verdad que la gente es más abierta, hay de todo pero por ejemplo yo soy una persona que ha estado mucho en París, en Francia, y he conocido gente allí y de verdad no es lo mismo, y es el motivo que me ha ayudado a quedarme. He conocido dos mundos, gente muy abierta que te entiende y gente que no y que, por ser argelina o extranjera te dicen, "qué estás haciendo aquí", "vete a tu país", hay de todo.

## • CONDICIONES LABORALES

**Guillermo:** A la gente le dices: con casco ganas tanto y sin casco ganas tanto por diez, y la gente se quita el casco. Con tal de que les paguen más la gente hace un poco lo que le pidan. Cuando yo llevo un año en un sitio es cuando empiezan a pensar: que mal estoy aquí, pero a la hora de entrar se pregunta sueldo, horario y poco más. La gente va a una entrevista y, yo creo que, nadie pregunta como se trabaja en la empresa. La gente va como si estuviese deseando que le den el trabajo y debería valorarse un poquito más y preguntar: cómo trabajáis aquí, hay posibilidades de ascender...

Se cuida muy poco en España a los empleados. Yo que he estado en empresas norteamericanas eso lo hacen mucho mejor, el tener un ambiente de trabajo mucho más agradable, cosa que aquí no preocupa. Aquí es productividad, si está bajando el rendimiento la razón es: "porque trabajáis poco"

**Celia:** En mi caso, yo no tenía trabajo y, con tal de ganar dinero, quería coger cualquier cosa. Si yo me planteara ahora salir de esta empresa e irme a otra, sí que me preguntaría eso: qué hacéis aquí, las condiciones de trabajo, cuestiones de seguridad.

**Djamila:** Yo hablo en el caso de mi marido que es educador social y trabaja los fines de semana desde el viernes hasta el lunes. Lleva 5 años trabajando en este sitio pero las condiciones no son buenas, trabaja más de la cuenta: 60 horas y le están pagando menos. Le digo que tiene que ir a preguntar para informarse, pero él tiene miedo, no quiere entrar mucho en estas cosas pues tiene miedo de que le liquiden.

**Javier:** El modelo que yo tengo es el que he visto en mi familia, en un momento en que era difícil encontrar trabajo en España y la gente se estaba yendo a Alemania, Francia... y el sueño era tener dos empleos, tener dos sueldos e ir sacando a la familia adelante. Yo creo que de esos complejos viene la actitud que tenemos en la actualidad a la hora de pedir condiciones. Escuchamos que España es uno de los países de la UE donde más horas se trabaja. Tenemos muchos complejos y yo creo que el de ahora es el peor, el de nuevos ricos. El complejo de "yo no necesito ir en el metro, yo tengo mi coche y voy yo solo al trabajo todas las mañanas". Y no soy muy optimista respecto a la gente joven, con que haya un cambio de actitud.

**Guillermo:** La gente hasta que no decide irse del trabajo no se empieza a mover. Y claro, ya está la cosa en unos términos y en un plan en el que normalmente la gente no va a reclamar de buenas maneras, ni se va a organizar. El representante sindical de las empresas muchas veces es de broma y es el cuñado del jefe. Muchas veces es desconocimiento, en ocasiones la gente no sabe que en el tribunal de conciliación, donde se resuelven las cosas antes de pasar a vía judicial, el 90% de las veces el juez va a tirar por el empleado, ante la duda van a apoyar al débil. También lo más probable es que a los dos meses te echen pero te van a echar con tu dinero, te van a echar como te tienen que echar.

## • MERCADO INFORMAL

**Puri:** Hay empresas que te pueden hacer un contrato de 36 h pero tú haces 40 h. o 45h y luego esas horas te las pagan aparte. O, a veces, estás esperando a que te hagan el contrato y estás 2-3 meses trabajando sin contrato.

**Javier:** A mí en una entrevista me dijeron: "la mitad del sueldo va a ser en dinero blanco y la otra mitad en dinero negro".

**Guillermo:** A mí en una entrevista me dijeron: aquí la jornada laboral es de 8 h y la gente luego trabaja hasta las 22h de manera voluntaria pero hay que quedarse. En estas entrevistas la gente se debería levantar e irse

**Celia:** Mi madre trabaja de interna y yo no veo que tenga ningún apoyo, siempre está con que quiere dejar el trabajo pero si deja el trabajo no tiene nada. Si le pide condiciones a su jefe, este le dice "bueno, es lo que hay, si quieres bien si no ahí está la puerta". Ella tiene cierta edad, y a cierta edad ya es muy difícil encontrar trabajo.

**Guillermo:** Muchas veces es miedo. Mi padre llevaba trabajando 40 años en la misma empresa y no paraban de bajarle el sueldo cada año y trabajaba todos los sábados. No se quería ir porque con 50 y pico años, desde los 13 años trabajando en el mismo sitio, le daba pánico. Hace 5 años, ya no pudo más y lo llevó a juicio. Al final se cogió FOGASA, un fondo de garantía salarial que te dan cuando la empresa no tiene dinero para pagarte la liquidación y que son nada más 2 millones, una miseria después de trabajar tantos años en la empresa. Pero gracias a esto, como ahora a las empresas les bonifican por contratar a alguien mayor de 40, en 3 meses encontró un trabajo en el que no trabaja los sábados y está contentísimo.

#### • LEY DE EXTRANJERÍA

**Javier:** A mi me parece ridículo que te den el permiso para estar en un sitio y que no te den el permiso de trabajar. Es incompatible totalmente.

**Guillermo:** Fomentan el mercado negro de trabajo

**Djamila:** Yo quería hacer una formación y no me dejaban, porque tenía solo permiso de residencia. En diciembre a salido una ley que dice que las personas con permiso de residencia pueden inscribirse en el INEM como demandantes de empleo, pero cuando fui a darme de alta me dijeron que sólo podía inscribirme si tenía un contrato y todos los empleadores tienen miedo de hacerte una oferta de empleo. Esto es un círculo vicioso.

**Byron:** Cuando mi permiso de residencia estaba a punto de caducarse, fui a preguntar y me dijeron que para renovar necesitaba una oferta de trabajo. Y está complicado encontrar a alguien que te haga una oferta

**Djamila:** Hay gente que conoce a alguien que te puede hacer una oferta en el sector doméstico y tú pagas la seguridad social hasta que te salga la tarjeta que te da derecho a trabajar.

**Celia:** He conocido casos en que un empleador pedía un tanto para hacerte la oferta, pedía 1.500-3.000 euros por hacerte la oferta de trabajo

**Djamila:** Tengo una amiga rumana que me ha dicho: "¿tú por qué no pagas? que conozco a gente". Pero yo prefiero esperar a que salga una oferta o a ver si sale otra regularización. Tengo una hija que va cumplir 18 años y quiere trabajar pero se encuentra con lo mismo, ha presentado el currículum en una perfumería y estaba dada de alta en INEM (antes no daban el alta) y al final la respuesta ha sido negativa.

**Byron:** Mi padre tuvo que pagar 3.000 euros por una oferta de trabajo para mi hermano. Cuando nosotros estábamos en Ecuador él estaba haciendo aquí los papeles. Y ahora a ver si es que va a ser igual para mí si es que no consigo la oferta. Que me lo cobren con tal de trabajar porque estar en la casa sin hacer nada...

**Javier:** Yo veo un problema también para la gente joven española. Hay mucha gente que pasa desde los 13 a los 16 con un deseo de empezar a trabajar terrible pero tiene que estar en la escuela. Es un poco ridículo todo esto porque a los 16 años se van a convertir en mano de obra barata y explotable para los empresarios.

**Djamila:** Desde fuera de España se dice que aquí en España se dan papeles y cuando llega la persona no es nada fácil conseguir la

oferta. También es difícil pasar de la tarjeta de estudiante a trabajo.

**Celia:** Tú estás allá (en el país de origen) y tu sueldo mínimo es de 200 euros y te dicen que aquí de limpiadora o en una cafetería vas a ganar 700 euros; nos parece una millonada, es el sueldo de un titulado. También pasa mucho, al igual que Djamila, que viene mucha gente con título profesional y piensan que en 2 años podrán homologar su título pero cuesta mucho homologar. ■

## EL OBSERVATORIO RECOMIENDA

### INMIGRANTES DEL ESTE;

#### PROCESOS MIGRATORIOS DE LOS RUMANOS

Autor: Miguel Pajares

Edición: Icaria Antrazyt, Barcelona, 2007

Miguel Pajares es doctor en Antropología Social y miembro del GRECS (Grupo de Investigación de la Universidad de Barcelona). Ha escrito diversos libros como *La inmigración en España y La integración ciudadana*, una perspectiva para la inmigración.

El nuevo libro profundiza en el fenómeno de la inmigración procedente del Este y principalmente de la rumana.

España ha vivido en la última década un crecimiento de la inmigración procedente de los países del Este pero en general está poco conocida y además llena de prejuicios. Hoy en día es uno de los colectivos lo más grande en España. En Madrid, por ejemplo, los rumanos son el segundo colectivo después de los ecuatorianos. 46.773 Rumanos están empadronados en Madrid lo cual representa un 8,5% de la población extranjera.

El investigador consigue analizar el fenómeno migratorio desde diferentes puntos de vista y porque España se ha convertido en el país preferente de la emigración rumana. Al mismo tiempo no deja de profundizar en las causas de la emigración en Rumania, cuales son las razones porque en algunos pueblos casi la mitad de la población sale de su país.

El autor no sólo explica las migraciones por causas económicas (que por supuesto es una razón cierta) también toma, en consideración los flujos migratorios de tipo étnico, las consecuencias de la guerra en ex - Yugoslavia, etcétera. Investiga los cambios que España ha conocido tanto en la sociedad como en el mercado laboral que puede ser una razón para que España conozca flujos de inmigración procedente del Este.

Dedica un capítulo entero a la población gitana rumana por su especial situación tanto en su país de origen como en el de destino, en este caso España. Tras una introducción sobre la historia del pueblo gitano y sus condiciones de vida en Rumania, se detiene en su situación actual en España en general y en Cataluña en particular; sus actividades, inserción laboral...

Los dos últimos capítulos, trata de la inserción laboral y su integración en la sociedad de los inmigrantes rumanos. Nos informa sobre las vías que transcurren para su integración en el mercado laboral y destaca sobretodo la importancia de las redes sociales o familiares para encontrar un trabajo. ■

## LO QUE PASÓ

■ 15 y 16 de febrero: Encuentro: "Políticas europeas de inmigración", en la sede de la Fundación Tres Culturas, Sevilla.

■ 16 de marzo: Reunión de constitución del Foro Madrid de Diálogo y Convivencia, en la sede del Área de Gobierno de Economía y Participación Ciudadana, C/ Gran Vía, 23, Madrid.

■ 12 de abril: Encuentro sobre codesarrollo: "Cooperación internacional desde las asociaciones de inmigrantes". Organizado por Obra Social Fundación La Caixa, C/ Arapiles, 15, Madrid.

■ 18 a 20 de abril: Curso: "Europa y el Islam. El futuro de las identidades culturales". Universidad Internacional Menéndez Pelayo, sede Valencia.

■ 21 de abril: "Balance del I Plan Madrid de Convivencia", en el Palacio Municipal de Congresos, Madrid.

■ 23 y 24 de abril: I Jornada de Inmigración y Codesarrollo: "Hacia un concepto unificado del codesarrollo", en la sede de la Agencia Española de Cooperación Internacional, Madrid.

■ 24 de abril: Espacio de reflexión: "El papel de los agentes sociales en la mediación comunitaria: una experiencia de barrio". EMSI, C/ Jardines, 4.

■ 25 de abril: Foro: "Participación política de los inmigrantes a través del voto. Ciudadanía activa". Casa de América, Madrid.

■ 27 de abril a 6 de mayo: "IV Festival de Cine Africano de Tarifa", Tarifa.

■ 12 y 13 de mayo: "Primera Feria de las Américas en España". Pabellón de la Pipa, Recinto Ferial Casa de Campo.

■ 25 de mayo: Fiesta por el día de África, organizada por el Centro Hispano-africano de Madrid, C/ Manuel Marañón, 13.

## LO QUE VENDRÁ

■ 2 de junio: Encuentro de estudiantes españoles y extranjeros, de 9.30 a 19.30, en el Centro de Estudios sobre Migraciones y Racismo (CEMIRA), en Escuela Universitaria de Estadística, Avda. Puerta de Hierro, s/n.

■ 8 de junio: Finaliza el plazo de inscripción para los Cursos de Formación Continua en "Mediación Social Intercultural" y "Migración y Codesarrollo". Programa Migración y Multiculturalidad. Universidad Autónoma de Madrid. Información adicional en el teléfono 91 497 51 29 y en [afmi.intercom@uam.es](mailto:afmi.intercom@uam.es)

■ 8 a 30 de junio: Curso "Islam y mundo árabe" (presencial y a distancia). En la primera modalidad se impartirá en C/ Callao, 1, Madrid. Más información en el teléfono 91 661 61 08 y en [curso@mundoarabe.org](mailto:curso@mundoarabe.org).

■ 2 a 6 de julio: Curso: "Retos y perspectivas de la inmigración: las segundas generaciones". Universidad Carlos III, Getafe. Información adicional en [www.uc3m.es](http://www.uc3m.es).

■ 2 a 6 de julio: Curso: "Los presupuestos participativos como herramienta para la democracia participativa. La experiencia española". Organizado por la Universidad Carlos III, en Villablino, León.

■ 4 a 31 de julio: Curso de Verano: "Metodologías participativas para el desarrollo local". Organizado por la Universidad Complutense. Se celebrará en Madrid. Más información en [www.aprendemas.com](http://www.aprendemas.com) y [www.ucm.es](http://www.ucm.es)

■ 4 a 31 de julio: Curso de Verano: "Relaciones de género y desarrollo". Universidad Complutense, Madrid.

■ 16 a 18 de julio: Curso: "La inmigración en los centros históricos de las ciudades". Sede universitaria de Biar, Universidad de Alicante.

■ 27 a 31 de agosto: Curso: "Jóvenes y también musulmanes. La nueva generación musulmana en Europa y los países islámicos". Universidad Internacional Menéndez Pelayo, Santander. Más información en [www.uimp.es](http://www.uimp.es)

■ 29 a 31 de agosto: Curso de Verano: "Inmigración y educación". Universidad del País Vasco, San Sebastián, Paseo de Miraconcha, 48.

■ 19 a 21 de septiembre: Curso: "Inmigración e Interculturalidad". Universidad Internacional Menéndez Pelayo, sede Valencia.

■ 3 a 5 de octubre: Curso: "Políticas de cooperación al desarrollo". Universidad Internacional Menéndez Pelayo, sede La Coruña.

### PUBLICACIONES DEL OBSERVATORIO DE LAS MIGRACIONES Y DE LA CONVIVENCIA INTERCULTURAL DE LA CIUDAD DE MADRID

**Dirección:** Carlos Giménez Romero.  
Director del Observatorio de las Migraciones y de la Convivencia Intercultural de la Ciudad de Madrid.  
Director del Programa Migración y Multiculturalidad de la Universidad Autónoma de Madrid.

**Consejo de Redacción:** Nuria Lores Sánchez, Helia Isabel del Rosario, Jesús Migallón Sanz.  
(Comité de Coordinación del Observatorio).

**Área de Administración:** Susana Emper Fernández, Noemí Sastre de Diego

**Diálogos es elaborado por:** Área de Participación (Ángeles Carnacea Cruz, Francisco González Rodríguez, Luis Manzano Sánchez, M'hani Belrhrib El Hamdouni, Marcos Suka-Umu Suka, Hilde Daems y Ricardo Georges Ibrahim).

**Edita:** Observatorio de las Migraciones y de la Convivencia Intercultural de la Ciudad de Madrid. Dirección General de Inmigración, Cooperación al Desarrollo y Voluntariado. Área de Gobierno de Empleo y Servicios a la Ciudadanía del Ayuntamiento de Madrid

**Diseño y Maquetación:** Donaire y De La Plaza Comunicación, S.L.

**ISSN:** 1699 - 6968  
**Deposito Legal:** M - 21951 - 2005

**NOTA:**  
Las opiniones expresadas en los artículos son de la responsabilidad exclusiva de los autores. Los autores de los artículos publicados mantienen la propiedad intelectual sobre los mismos.

LOS ANTERIORES NÚMEROS DE DIÁLOGOS SE PUEDEN CONSULTAR EN LA PÁGINA WEB: [www.munimadrid.es/observatorio](http://www.munimadrid.es/observatorio)

 **Observatorio**  
de las migraciones  
y de la convivencia intercultural  
de la ciudad de Madrid