

SISTEMATIZACIÓN DE LA METODOLOGÍA DE INTERVENCIÓN DE MUJERES PA'LANTE Y MUJERES CON VOZ PARA LA INSERCIÓN SO- CIO LABORAL DE MUJERES MIGRADAS

En el marco del proyecto “Caminando juntas: Programa de
Inserción Socio Laboral para mujeres migrantes desde una
perspectiva de género”

Por el equipo de Sortzen Consultoría:

Clara Murguialday y Norma Vázquez

Índice

PRESENTACION	3
1. EL PROYECTO, SUS ACTORAS Y EL CONTEXTO	6
1.1. OBJETIVOS, PARTICIPANTES, ENFOQUES Y RESULTADOS	6
1.2. LAS ORGANIZACIONES QUE REALIZARON LA INTERVENCIÓN	8
1.3. EL CONTEXTO: LIMITACIONES DE LA OFERTA FORMATIVA PARA LA INSERCIÓN SOCIO LABORAL DE LAS MUJERES MIGRADAS.....	2
2. LA SISTEMATIZACIÓN REALIZADA	6
2.1. JUSTIFICACIÓN	6
2.2. OBJETIVOS Y METODOLOGÍA DE LA SISTEMATIZACIÓN	6
3. LA METODOLOGÍA EMPLEADA PARA PROMOVER LA INSERCIÓN SOCIO LABORAL DE LAS MUJERES MIGRADAS	7
3.1. EL PLANTEAMIENTO FEMINISTA QUE ORIENTA LA METODOLOGÍA.....	7
3.2. LOS PILARES DE LA METODOLOGÍA DESARROLLADA.....	8
3.4. LA IMPLEMENTACIÓN DE LA METODOLOGÍA: CONDICIONES DE FACTIBILIDAD	31
3.5. IMPACTOS DE LA METODOLOGÍA.....	34
4. CONCLUSIONES.....	38

PRESENTACIÓN

Me llevó 8 años rehacer en Bilbao mi trayectoria profesional y laboral afectada por la migración. Una trayectoria que me había costado lo mío y que de repente se me evaporaba al migrar. 8 años en la vida de una persona ya es tiempo: 96 meses para empezar. Y cada mes se hace largo cuando hay que lidiar todos los días con una dificultad: hoy es la impotencia, mañana la incertidumbre, otro día saber que podrías estar haciendo mucho más si no fuera porque tu competencia es puesta en duda debido a tu origen.

Con todo lo difícil que fue, mi experiencia personal fue privilegiada en ciertos aspectos: contaba con una red afectiva, con recursos personales que me fueron fundamentales, con experiencias previas de migración... pero aun así me puedo reconocer en las frustraciones laborales de otras mujeres, me veo en los largos trámites para la homologación de títulos sin los cuales se estanca el desarrollo profesional y laboral.

Años después y he necesitado años, he podido acompañar a otras mujeres migradas en sus procesos de asentamiento en el País Vasco. Y esos procesos quedan recogidos en estas páginas. Páginas que no alcanzan a reflejar las sonrisas y los llantos, porque no se trata solo de eso, porque sistematizar esta experiencia de trabajo significa, sobre todo, recoger una Buena Práctica que sirve para que esas sonrisas y esos llantos dejen de tener un sentido individual y se conviertan en recursos para el cambio.

¿Qué es lo que queremos cambiar? Para empezar todo. Para seguir, la manera en cómo las sociedades en las que hemos decidido o hemos acabado viviendo tengan que reconocer la riqueza que aportamos las mujeres que hemos nacido en otros lugares, pero que ahora somos parte de este. Para seguir, el derecho a ser sujetas de derecho y no beneficiarias de ayudas a causa de nuestra especial vulnerabilidad.

La sistematización de la experiencia de formación ocupacional realizada por Mujeres con Voz y Mujeres Pa'lante, junto con CALALA Fondo de Mujeres, no habla de vulnerabilidades sino de fuerza y determinación.

Determinación de que no nos hundan la segregación ocupacional y los prejuicios que no reconocen nuestros saberes. La determinación de hacer de nuestros proyectos migratorios no solamente historias de coraje individual sino, sobre todo, itinerarios de lucha contra la injusticia.

La migración es un derecho y, sin embargo, las mujeres que llegamos al País Vasco o Cataluña hemos tenido que enfrentarnos a la constatación de que somos un problema y también un recurso barato para solventar la crisis de los cuidados. Y también constatamos que nuestros cuerpos de mujeres se insertan en el imaginario social de que cuidar no necesita calificación y, además, hemos venido a eso y, por tanto, no hay ofertas de formación que nos abran otras expectativas.

Por eso mismo, un proyecto pensado para mujeres migradas que se ocupe de mejorar sus posibilidades reales de empleabilidad, y se haga a su medida, merece ser conocido y reconocido, aunque esté fuera del sistema. Formarse para el empleo es un derecho del que no se benefician las recién migradas e incluso las que ya llevan años en el país, debido a que los servicios que ofrecen formación no trabajan sábados y domingos; pero si queremos que realmente las mujeres migradas tengan oportunidad de capacitarse, la oferta formativa tiene que adecuarse a sus condiciones de vida y de trabajo reales.

En estas páginas reconoceremos cuales son las características de estos procesos formativos y el porqué de su importancia y su éxito. Pero más allá de su efectividad y eficacia, fundamentales, lo primero es reconocer que se hicieron desde la sensibilidad que da la identificación. Desde el ser mujeres, desde el ser migradas pero, sobre todo, desde el ser feministas.

Porque sólo el saber feminista puede reconocer los dolores de espalda que surgen de cumplir la exigencia de la empleadora de lavar el piso de madera de rodillas, porque en ese dolor se expresa el cansancio, la humillación y la rabia que se tiene que silenciar para no perder el empleo. Porque solo el saber feminista puede poner nombre y salidas a esta manera de explotación de los cuerpos de mujeres migradas.

Porque este saber recoge esos cuerpos para trascenderlos. Porque la sociedad a la que hemos llegado ve nuestros cuerpos y se imagina historias irreales. Las historias

de las mujeres que se dibujan en estas páginas son reales. Es la historia de cómo convertir las historias de resistencia en aprendizajes sociales y las estrategias individuales de sobrevivencia en estrategias de empoderamiento colectivo.

Hemos hecho esta tarea desde la convicción de que estas páginas son imprescindibles, pero también desde el revuelto de emociones que surge de la identificación y la admiración: a quienes siguen migrando, a quienes siguen comprometiéndose y a quienes damos la bienvenida a las nuevas ciudadanas y ponemos todos los medios posibles para que lo lleguen a ser.

Norma Vázquez

EL PROYECTO, SUS ACTORAS Y EL CONTEXTO

Objetivos, participantes, enfoques y resultados

Entre julio de 2015 y noviembre de 2016, CALALA Fondo de Mujeres y las asociaciones Mujeres con Voz, de Getxo (en adelante McV) y Mujeres Pa'lante, de L'Hospitalet del Llobregat (en adelante MP) ejecutaron el proyecto "Caminando juntas: Programa de inserción socio laboral para mujeres migrantes desde una perspectiva de género".

El **objetivo** del proyecto fue facilitar la inserción socio laboral de mujeres migradas a Getxo y Hospitalet con especiales dificultades para incorporarse al mercado laboral de los municipios de acogida, mejorando sus condiciones de empleabilidad mediante un proceso de capacitación laboral que fue acompañado de actividades tendentes a fortalecer sus habilidades técnicas, sociales y emocionales, de modo que las mujeres pudieran recomponer su autoimagen dañada tras el choque de sus expectativas migratorias con sus realidades laborales, construirse redes de apoyo mutuo y hacer sostenibles los cambios personales logrados.

La **población destinataria** fueron las mujeres migradas, aunque estuvo abierto a la participación de mujeres autóctonas en situación de exclusión social o fuerte vulnerabilidad. Así, el 86% de las participantes fueron mujeres latinoamericanas residentes en Getxo y L'Hospitalet del Llobregat (algunas en localidades próximas a estos municipios como Bilbao, Basauri, Leioa, Barakaldo, Sestao, Sopelana, Santurce, Ripollet, Granollers o Badalona), en tanto que apenas el 6% fueron mujeres autóctonas.

La mayoría de las participantes compartían el siguiente perfil: trabajadoras de hogar, tanto en régimen de internas como externas, a jornada completa o trabajando en horas sueltas en limpieza y cuidados; con edades comprendidas entre los 35 y los 55 años; con cargas familiares -en muchos casos no compartidas- tanto en sus países de origen como en el de acogida, y con niveles educativos básicos o medios. Es de señalar que, en algunas de las actividades del proyecto, el 65% de las participantes fueron

mujeres migradas en situación administrativa irregular por diversos motivos, entre ellos, irregularidad sobrevinida o no haber obtenido el arraigo.

Este proyecto, que ganó el Premio Innovación y Transformación Social 2015 de la Obra Social La Caixa, fue diseñado con un **enfoque participativo** en el que son las propias mujeres migradas quienes conciben las actividades del proyecto de acuerdo con las necesidades identificadas por ellas mismas. En todo momento el proyecto tuvo en cuenta la voz y las demandas de las mujeres, poniéndolas en el centro del proceso y tratando de que cada una generara su propia ruta de inserción socio laboral.

También fue concebido desde un **enfoque de empoderamiento** que considera la capacitación laboral como una contribución importante para el empoderamiento económico de las mujeres migradas, pero sin dejar de lado tanto el necesario fortalecimiento de su autoimagen y confianza personal como la participación en organizaciones de mujeres para crear alianzas con otras mujeres.

Así mismo, el **enfoque intercultural** que permeó el proyecto permitió construir espacios de encuentro respetuoso y solidario entre mujeres de diversos orígenes y culturas, en los que han sido cuestionados los prejuicios racistas de (y hacia) la población autóctona, se ha recuperado el valor de la comunicación intercultural y se ha practicado una solidaridad femenina basada en el respeto al derecho de cada mujer a vivir según sus propias convicciones.

Los **resultados** logrados por el proyecto fueron objeto de evaluación externa y confirmaron que su ejecución fue eficaz, habiendo logrado que:

- Un total de 163 mujeres completaron los cursos de capacitación laboral que fueron impartidos: 2 en Barcelona, sobre Atención socio sanitaria y Costura, y 4 en Getxo: 3 sobre Caja y reposición y 1 sobre Cocina¹.

¹ El proyecto tuvo como destinatarias de algunas de sus actividades (sobre todo cursos, charlas y servicios de apoyo y asesoría) a otras muchas mujeres, además de las que participaron en los cursos de capacitación laboral. Sin embargo, a los efectos de esta sistematización, sólo tomaremos en cuenta el proceso integral de las que se capacitaron laboralmente.

- Tras la realización de los cursos y las prácticas correspondientes, alrededor de 30 mujeres fueron contratadas en empresas dónde habían realizado sus prácticas sobre Atención socio sanitaria, Cocina y Caja y reposición.
- Las participantes en los cursos vieron complementada su formación con un conjunto de actividades formativas transversales (cursos, charlas y talleres de género) enfocadas a fortalecer sus habilidades técnicas, sociales y emocionales para mejorar sus condiciones de empleabilidad.
- También recibieron acompañamiento individualizado por parte de quienes habitualmente brindan servicios de asesoría jurídica, laboral y psicológica en McV y MP, en respuesta a sus demandas de apoyo para resolver problemas cotidianos.
- Así mismo, fueron invitadas a participar en las actividades culturales, de reflexión feminista o recreación, de denuncia o movilización organizadas por las asociaciones.

Finalmente, es de reseñar que 21 entidades de diverso tipo, públicas y privadas, colaboraron con el proyecto en diversos momentos y formas. No cabe duda de que estas colaboraciones fortalecieron las alianzas de McV y MP con todas ellas, pero también contribuyeron a que las mujeres migradas ampliaran su campo de relaciones con instituciones públicas y entidades sociales que intervienen en la formación para la inserción socio laboral de colectivos excluidos

Las organizaciones que realizaron la intervención



Mujeres
con Voz

Mujeres Con Voz, creada en 2011, es una asociación de mujeres del municipio de Getxo que aspira a ser un referente de convivencia de mujeres diversas a través de la generación de espacios de sensibilización, formación y encuentro entre mujeres migradas y autóctonas, para lograr el

empoderamiento femenino. La integran una diversidad de mujeres, tanto migradas desde diferentes orígenes geográficos como mujeres autóctonas, mujeres que viven condiciones de vulnerabilidad (sea por su situación administrativa irregular, su trabajo como empleadas de hogar o sufriendo violencia machista...), así como mujeres feministas u otras motivadas por el deseo de convivir con mujeres de diversos orígenes y culturas.

McV trabaja para el fortalecimiento del movimiento de mujeres y feminista, introduciendo la diversidad como una riqueza y abordando, desde una perspectiva feminista y antirracista, diversas problemáticas relacionadas con la migración, la diversidad cultural, el empoderamiento de las mujeres, los derechos sexuales y reproductivos, la lucha contra todo tipo de violencias machistas y por los derechos laborales de las mujeres, en particular los derechos de las trabajadoras de hogar.

El trabajo que realiza McV busca generar procesos integrales de empoderamiento (y no sólo brindar servicios) con mujeres migradas, que requieren atención, flexibilidad y reajustes constantes. Hasta la fecha, ha logrado hacer visible el acoso sexual y laboral que sufren las empleadas de hogar, particularmente las mujeres migradas, a través de la denuncia, la elaboración de materiales de sensibilización (como una fotonovela sobre acoso laboral a las empleadas de hogar), el estudio del tema a través de testimonios y encuestas, y la creación del servicio “Con Vos”, una asesoría laboral para trabajadoras de hogar que se ha convertido en un servicio de referencia en el municipio.

También participa, junto con el movimiento feminista y otras organizaciones sociales, en actividades de denuncia de las violencias machistas, creando protocolos de respuesta pública ante las agresiones a mujeres en las fiestas populares y de coordinación para la atención a mujeres víctimas de violencias; en el programa Antirrumores para desmontar prejuicios respecto a las personas migradas; en actividades festivas y culturales visibilizando la diversidad cultural y actuando contra el racismo; en el Consejo Municipal de Igualdad incorporando la perspectiva intercultural; en la Federación Plataforma de Inmigrantes de Getxo/Getxoko Etorkinak ocupando el cargo de secretaria técnica, etc.



Mujeres Pa'lante

Mujeres Pa'lante es una asociación creada en 2012 en L'Hospitalet del Llobregat por mujeres migradas deseosas de apoyar a otras mujeres migradas. En este tiempo MP ha acompañado a muchas mujeres migradas, en particular a aquéllas que por estar en situación administrativa irregular no pueden acceder a otros recursos.

Según expresan, el alma de esta apuesta ha sido cultivar la solidaridad, estrechar lazos, potenciar fuerzas latentes, visibilizar las infinitas riquezas humanas y crear espacios de encuentro con otras luchas y reivindicaciones comunes.

Su trabajo se ha centrado en la prevención de la violencia machista, brindando a las mujeres la información y herramientas que les permitan identificarla, y en el apoyo y acompañamiento a aquellas que la sufren; la generación de procesos de empoderamiento personal y colectivo; la formación sobre temas diversos como la salud y los cuidados, los derechos reproductivos, la anticoncepción y el VIH/SIDA, los derechos laborales y los derechos de las personas migradas, así como el abordaje desde la perspectiva de género de las migraciones, la interculturalidad y la paz.

También ha visibilizado la situación que vive el colectivo de mujeres latinoamericanas migradas a Barcelona a raíz de la crisis y el impacto de los recortes en la negación de derechos ciudadanos a las personas en situación administrativa irregular, habiendo puesto en marcha la cooperativa *Dones Solidaries pa'lante*, *Sindillar* y la Organización de Mujeres Bolivianas en Barcelona.

MP participa en plataformas y redes constituidas en torno a temas de migración, violencia de género, economía social y solidaria, y empleadas de hogar, así como en la Red de Mujeres Latinoamericanas y del Caribe residiendo en España. Con todas ellas realizan diagnósticos, denuncias y campañas sobre la situación de las empleadas de hogar, las camareras de piso y quienes trabajan en la ayuda a domicilio, ofrecen

información y formación sobre salud y derechos sexuales y reproductivos, violencias machistas y derechos de las personas migradas.

En L'Hospitalet de Llobregat, MP forma parte de la Xarxa Anadromes impulsada por el Ayuntamiento y que articula a las diferentes entidades que trabajan en inserción socio laboral. También participa en el Consejo Municipal de Inmigración y en la Mesa contra el Racismo y la Xenofobia, habiendo logrado, junto con otras organizaciones, cambiar los trámites de empadronamiento en el municipio de las personas sin domicilio fijo o infravivienda, y posibilitando la regularización de personas migradas que viven en precario o no pueden acreditar un contrato de alquiler en vigor

También hacen incidencia ante la Generalitat para que haya más espacios formativos públicos y gratuitos para personas en situación irregular. Participan en la Mesa de organizaciones de mujeres migradas que lucha por los derechos de las trabajadoras de hogar, habiendo presentado 22 demandas a la Generalitat y 68 propuestas sobre políticas de los cuidados al Consejo de Inmigración del Ayuntamiento de Barcelona, de donde salió la medida de gobierno denominada "Por la economía del tiempo y los cuidados".



Calala Fondo de Mujeres es una fundación feminista que promueve los derechos, el empoderamiento y el liderazgo de las mujeres mediante la movilización de recursos destinados a fortalecer las organizaciones, redes y movimientos de mujeres en América Latina y el Caribe,

y de mujeres migradas en el Estado español. Calala Fondo de Mujeres viene apoyando a Mujeres con Voz y a Mujeres Pa'lante desde 2012, habiéndoles entregado recursos que les han permitido poner en marcha algunos de sus programas, como el servicio "Con Vos" creado por McV, o realizar actividades como la campaña contra el racismo y la xenofobia llevada a cabo por MP en L'Hospitalet.

En 2014 Calala gestionó ante la Obra Social de La Caixa el apoyo financiero al proyecto “Caminando Juntas” y posteriormente se hizo cargo de su coordinación. Además del diseño de los materiales de comunicación y la difusión de las diversas acciones en las webs y redes sociales, CALALA coordinó las reuniones con McV y MP para “tomar el pulso” al desarrollo del proyecto, intercambiar estrategias de intervención y aprendizajes, e introducir correcciones y mejoras en su ejecución. Así mismo, elaboró los informes intermedio y final a partir de la información facilitada por las asociaciones, realizó el seguimiento financiero del proyecto y coordinó su evaluación final.

El contexto: limitaciones de la oferta formativa para la inserción socio laboral de las mujeres migradas

El proyecto se ha desarrollado en un contexto socio económico caracterizado por altas tasas de paro femenino y en el que las mujeres migradas, afectadas por una discriminación múltiple debido a su procedencia y/o a su origen étnico, tienen mayores dificultades para el acceso y permanencia en el mercado laboral y, por tanto, un mayor riesgo de pobreza y exclusión social.

Además, las mujeres migradas son recibidas por las sociedades receptoras con el prejuicio de que sólo están capacitadas para realizar tareas vinculadas a los trabajos domésticos y de cuidar, en línea con la creencia de que su condición de mujeres les hace idóneas únicamente para este tipo de tareas, con independencia de su nivel de estudios y su experiencia profesional previa.

En consecuencia, una buena parte de ellas trabaja en la economía sumergida, en empleos de mínima cualificación, con condiciones de trabajo indignas y menores salarios. Para las que se encuentran en situación administrativa irregular, su contratación laboral es necesaria para poder tramitar la residencia legal en el país, sin la cual ven limitado su derecho a la asistencia sanitaria y a otros beneficios sociales, además de hacerlas más vulnerables a la explotación laboral.

En resumen, puede decirse que la población femenina migrada ha emergido de la crisis con dos características: por un lado, ha permanecido en el país, profundizando sus procesos de arraigo e inserción; y por otro, se encuentra más precarizada y vulnerable en términos laborales y económicos porque ha quedado, en gran parte, estancada o inmovilizada en la parte más baja de las estructuras laborales, tanto vasca como catalana.

Este escenario hace que sea urgente impulsar nuevas actuaciones en materia de políticas de integración socio laboral de las mujeres migradas, siendo la formación ocupacional una herramienta de integración social y laboral que propiciaría, sin duda, la mejora de su empleabilidad.

Sin embargo, como es bien conocido, la incidencia que tienen en la actualidad los servicios públicos encargados de promover el empleo (Sistema Estatal Público de Empleo, Servei d'Ocupació de Catalunya y Lanbide), a la hora de promover la empleabilidad de las mujeres migradas, es escasísima. La oferta formativa para la inserción socio laboral adolece de un conjunto de limitaciones que imposibilitan o dificultan considerablemente el acceso de las mujeres migradas a la misma. Pueden señalarse entre ellas las siguientes:

- Exigencia de un título por lo menos de la ESO homologado para ser admitidas en la formación especializada ofrecida por el Servei d'Ocupació de Catalunya.
- El Sistema de Formación para el Empleo del Gobierno Vasco presenta dificultades de accesibilidad, ya que la web puesta a disposición a tal efecto no permite la participación de las mujeres migradas debido a la brecha digital.
- La oferta de formación por parte de Lanbide es escasa y presenta de modo repentino una amalgama de cursos que una vez terminados, no se vuelven a repetir en varios meses. Además, el sistema de garantía de ingresos hace que muchas personas desempleadas se vean obligadas a aceptar cualquiera de los cursos que Lanbide les exige hacer.
- Los tipos de formación ofertados obedecen más a las necesidades del mercado que a las necesidades de la gente.

- Las dificultades para homologar los títulos obtenidos en otros países (tasas elevadas, trámites administrativos y académicos complejos y largo) hacen que muchas mujeres migradas desistan o no consigan la homologación.

Es importante resaltar que la Ley de Dependencia (2008) abrió un escenario nuevo para el colectivo de cuidadoras (tanto de residencias, como de centros de día o auxiliares a domicilio). El desarrollo de la norma les obliga a profesionalizarse y acreditar un nivel de formación específico o una experiencia laboral larga para poder trabajar en el sector, pero el acceso a dicha formación presenta dificultades como las siguientes:

- Prioriza a las personas desempleadas sin tener en cuenta a quienes ya están desempeñando ese trabajo sin formación, o con una formación que necesitan acreditar.
- Falta de accesibilidad al proceso formativo debido a la brecha digital.
- Horarios de formación únicamente entre semana.
- Han surgido ofertas formativas que ofrecen la formación que se pide a estas personas, pero que no están homologadas.

Ante la necesidad de que los mecanismos de orientación laboral conjuguen las necesidades inmediatas de las mujeres migradas con la definición de un proyecto profesional de medio y largo plazo, se echa en falta:

- Diversificar las ofertas formativas y modificar los requisitos de acceso a los cursos, eliminando, en algunos casos, la necesidad de contar con la titulación homologada para acceder a ellos.
- La oferta de itinerarios individualizados que refuercen la cualificación y formación profesional, y que tomen en cuenta las específicas condiciones de precariedad económica y laboral en la que se mueven las mujeres migradas, de modo que se reduzca su altísima concentración sectorial en la limpieza, la hostelería y el empleo doméstico.

- La ampliación de los horarios de los cursos, ya que estos muchas veces incompatibles con los horarios laborales, o con las responsabilidades familiares de las mujeres migradas.
- Proporcionar a las mujeres migradas recursos de apoyo como servicios de guardería durante el horario del curso.
- Convertir los tiempos de desempleo en tiempos de oportunidad generando procesos y trayectorias formativas y de inserción más personalizadas, que incluyan la formación, la recualificación profesional y el reconocimiento de las habilidades profesionales adquiridas.
- Medidas que protejan a las mujeres de la situación de vulnerabilidad económica que les fuerza a un reingreso rápido al mercado en trabajos en ocupaciones de baja cualificación, por ejemplo, becas, prestaciones, acceso a rentas mínimas, etc.

En resumen, el panorama de los recursos formativos existentes en el País Vasco y Catalunya para que las mujeres migradas mejoren su empleabilidad es poco halagüeño. Los datos recogidos en consultas y memorias de diversas asociaciones y entidades privadas que imparten formación laboral a colectivos excluidos o vulnerables muestran que su oferta también adolece de las siguientes limitaciones:

- No se adecúa a los horarios de trabajo de buena parte de las mujeres migradas, sobre todo de aquellas que trabajan como empleadas de hogar internas, tienen largas jornadas laborales porque trabajan en varias casas, o lo hacen precisamente en los horarios considerados para el ocio o la formación.
- No toma en cuenta las dificultades de las mujeres migradas -muchas de ellas madres que se hacen cargo, solas y/o sin ayuda familiar, de sus criaturas- para desplazarse a estudiar lejos del domicilio o para conciliar trabajo y responsabilidades familiares.
- Se imparte capacitación laboral estandarizada, “sin género ni raza”, que no toma en cuenta los obstáculos reales que el mercado laboral pone a las mujeres migradas (por tener aspecto racializado, desconocer las costumbres o no manejar bien los

idiomas locales...) y, por tanto, no les brinda las herramientas necesarias para enfrentarlos.

LA SISTEMATIZACIÓN REALIZADA

Justificación

A la vista de que el proyecto fue eficaz en cuanto al logro de sus objetivos y resultados, una de las recomendaciones de la evaluación externa consistió en la necesidad de profundizar el conocimiento de las metodologías aplicadas y sistematizar aquellos factores que han hecho de ellas un modelo innovador y exitoso para mejorar la empleabilidad de las mujeres migradas en las sociedades vasca y catalana, al tiempo que extrapolable a otros territorios.

El proyecto “Caminando juntas” ha sido ideado y ejecutado por asociaciones de mujeres que son referentes en sus localidades en cuanto a la organización de las mujeres migradas y la lucha por sus derechos, la prestación de servicios de distinto tipo a esta población y el trabajo en red con instituciones públicas y organizaciones sociales.

Ellas han puesto su experiencia, conocimientos y recursos al servicio del proyecto, por lo que visibilizar y valorar su contribución -a menudo imposible de medir mediante indicadores estandarizados- se vuelve imprescindible, si queremos tener una visión completa de los recursos y esfuerzos implicados en la formación de las mujeres migradas para su inserción socio laboral.

Objetivos y metodología de la sistematización

Esta sistematización se propone:

- a) Describir la metodología utilizada por Mujeres con Voz y Mujeres Pa'lante en la ejecución del proyecto “Caminando juntas”, analizando sus elementos fundamentales desde un enfoque feminista sobre el empoderamiento de las mujeres;

- b) Reflexionar sobre el valor añadido al proyecto por el enfoque participativo, intercultural y de género que lo atraviesan, y
- c) Valorar los impactos de dicha metodología en el éxito del proyecto y en las vidas de las mujeres participantes.

Tomando como referencia las limitaciones, mencionadas anteriormente, de la oferta formativa para la inserción socio laboral de las mujeres migradas, esta sistematización busca, en última instancia, **disponer de un modelo de intervención** que ofertar a las entidades públicas y privadas que trabajan en este ámbito, para que sea replicado.

La sistematización ha sido realizada durante los meses de enero y febrero de 2018 y ha tenido como insumos, además de los documentos producidos por el proyecto y la evaluación externa, entrevistas a profundidad a las responsables de su ejecución (en CALALA Fondo de Mujeres, Mujeres con Voz y Mujeres Pa'lante), a varias mujeres participantes en los cursos de capacitación laboral y a facilitadoras de los talleres impartidos.

LA METODOLOGÍA EMPLEADA PARA PROMOVER LA INSERCIÓN SOCIO LABORAL DE LAS MUJERES MIGRADAS

El planteamiento feminista que orienta la metodología

Para mejorar las condiciones de empleabilidad de las mujeres migradas, las asociaciones han aplicado una metodología que, en lo fundamental, pone las bases para que las mujeres migradas **avancen en su proceso de empoderamiento personal y colectivo**, mediante su participación en una diversidad de actividades formativas encaminadas a fortalecer sus capacidades laborales y sus habilidades técnicas, sociales y emocionales para que puedan lograr una mejor inserción socio laboral.

Entendemos el PROCESO DE EMPODERAMIENTO DE LAS MUJERES como *un proceso de ganancia de poder y de control sobre sus vidas que va de adentro hacia fuera y de abajo hacia arriba, que se inicia en el ámbito personal mediante el desarrollo de una autoimagen positiva y confianza en las propias capacidades, continúa en el ámbito de las relaciones cercanas a través de la habilidad para negociar e influenciar las relaciones familiares, y se expande hacia una dimensión colectiva en la que las mujeres construyen estructuras organizativas suficientemente fuertes para actuar en la arena pública para lograr cambios sociales y políticos que las beneficien*².

La metodología desarrollada vincula **tres dimensiones del empoderamiento: la económica, la personal y la colectiva**, siguiendo una concepción feminista sobre el empoderamiento de las mujeres que considera que:

- a) las ganancias en independencia y autonomía económicas (empoderamiento económico) son un aspecto clave del empoderamiento de las mujeres, porque son la condición de sostenibilidad de los cambios que se van produciendo en sus vidas a medida que se van empoderando subjetivamente;
- b) las ganancias de poder a nivel propio o subjetivo (empoderamiento personal) comienzan con el reconocimiento de las mujeres sobre su propia situación y posición de género, y se logran mediante un trabajo sistemático de reflexión colectiva;
- c) sólo mediante su activa participación en organizaciones de mujeres que desarrollan una densa vida asociativa (empoderamiento colectivo), las mujeres pueden profundizar y sostener a largo plazo los avances logrados a nivel personal.

Los pilares de la metodología desarrollada

Así pues, siguiendo la lógica anteriormente mencionada, las actividades del proyecto fueron pensadas en correspondencia con los tres pilares de la metodología

² Salvo indicación en contrario, los textos que aparecen a continuación enmarcados y en cursiva provienen de dos fuentes: Murguialday, Clara (2013) *Reflexiones feministas sobre el empoderamiento de las mujeres*, Barcelona: Cooperacció, y Murguialday, Clara, Norma Vázquez y Lara González (2008) *Un paso más: Evaluación del impacto de género*, Barcelona: Cooperacció.

que las asociaciones utilizan para promover el empoderamiento de las mujeres migradas, como se detalla en el gráfico siguiente:



PRIMER PILAR: CAPACITACIÓN LABORAL ESPECIALIZADA

El primer pilar de la metodología ha consistido en cursos de capacitación sobre Cocina, Caja y reposición en centros comerciales, Atención socio sanitaria y Costura, todos ellos enfocados a mejorar las condiciones de inserción de las mujeres migradas en los mercados de empleo locales y con ello, avanzar hacia su empoderamiento económico.

Sobre el **EMPODERAMIENTO ECONOMICO DE LAS MUJERES** podemos decir que *el logro de independencia y autonomía económicas es la condición de sostenibilidad de sus cambios subjetivos profundos y radicales. En la mayoría de las sociedades actuales, tener ingresos propios es clave para gozar del reconocimiento social, del que son despojadas las mujeres porque el trabajo reproductivo que realizan no se considera valioso.*

Mientras la posición de dominio de los hombres guarda relación con el hecho de sostener la familia y poseer un poder económico que les hace ser respetado por ella, gran parte de las horas trabajadas por las mujeres no son remuneradas al realizarse en

el marco del hogar y en cumplimiento de sus roles domésticos y de cuidado, por lo que no son tomadas en cuenta cuando se contabilizan las respectivas aportaciones económicas de unas y otros al bienestar de la familia.

Los cursos fueron impartidos en sesiones teóricas de distinta duración y formato, y complementados con la realización de prácticas en empresas del ramo respectivo. En ambas localidades se recurrió a la subcontratación de entidades y asociaciones expertas en estas actuaciones, que además de trabajar con enfoques de género e interculturalidad, garantizaban personal cualificado profesional y pedagógicamente para impartir la formación, y con las cuales se establecieron relaciones de colaboración de cara a la continuidad de las actuaciones formativas.

Los cursos fueron seleccionados tomando en consideración tres factores: por un lado, las necesidades planteadas por las mujeres que acudieron a la convocatoria; por otro, la oferta de empleo existente en el mercado laboral del entorno, y finalmente, la posibilidad de que las mujeres capacitadas realizaran sus prácticas en empresas del ramo -con las que se firmaron convenios- y fueran contratadas por estas.

Las bajas y ausencias de las participantes en los cursos fueron mínimas y por diversos motivos justificados, mayormente su incorporación al empleo. Para asegurar la permanencia de las mujeres en los cursos, las organizadoras tuvieron en cuenta sus particulares situaciones laborales y familiares procediendo a adaptar los días y horarios de estos a la disponibilidad de las mujeres (en el caso de McV, por ejemplo, realizándolos sábado por la tarde y domingo por la mañana).

También se facilitó en algunos casos servicios de cuidados de menores durante las clases y se les apoyó para hacer frente a los gastos de transporte hasta los centros de formación, ya que estos se encontraban en municipios distintos a los que residen la mayoría de las mujeres. Como dice una de las participantes. “Lo que este curso tenía de diferente a todos los demás es que ofrecía servicio de guardería, que me ayudaba a asistir porque tengo dos críos y sin guardería no hubiera podido... también el horario de las clases que era los sábados por la tarde y me permitía buscar un trabajo durante la semana y arreglármelas para dejar cuidados a mis hijos el sábado en la tarde”.

Las mujeres capacitadas valoraron que, tras la formación recibida en cada itinerario, se sienten más capaces para enfrentarse a la búsqueda de empleo en el área en que se han formado, y más fuertes para reclamar mejores condiciones de trabajo y salarios en los que ya se encuentran. Por otra parte, las contrataciones de las empresas a mujeres que hicieron sus prácticas en ellas reafirman la utilidad de la capacitación.

Participante: “Me apunté al curso porque pensaba que ampliar mis conocimientos de cocina me ayudaría a conseguir empleo, iba a ampliar mi vocabulario de cocina porque aquí se nombran los instrumentos y los procedimientos de distinta manera a cómo se dicen en el país donde yo aprendí... Además, al ser un curso para mujeres migradas sabía que no iba a ser yo la única que empezaba desde cero, todas íbamos a partir de cero y no iba a ser yo la única que no sabía recetas de aquí o cómo nombrar los utensilios o qué es un pintxo...”

Participante: “Cuando llegas acá vienes con la ilusión de mejorar... no quiero decir que el servicio doméstico es vergonzoso ni nada de eso, yo llegué en 2011 y desde entonces he trabajado en eso, nunca me ha faltado el trabajo, es un trabajo agotador, cansado, pero gracias a él he comido, he vivido y he podido traer a mi hija... Pero laboralmente estoy estancada porque yo me licencié en Contabilidad en mi país, entonces me dije ‘mira, este curso de Caja es una puertecita para dar un paso más en algo relacionado con lo que yo he estudiado’... Yo buscaría trabajo como cajera después de que haga las prácticas, seguro que me gustará más que lo que hago ahora, el único problema es que esos trabajos son temporales y por turnos, y eso no te da la oportunidad de combinarlos con otros trabajos... Pero sí, en cuanto pueda, yo necesito cambiar de trabajo para tener un tiempo más desahogado y poder estar más con mi hija, y también porque el trabajo doméstico no tiene derecho a paro aunque aportamos a la seguridad social... Sí, en mi horizonte está el cambiar de trabajo y el haber hecho el curso de Caja me abre una puerta, con lo que aprendí en ese curso puedo optar a inscribirme en alguna empresa...”

Participante: “En mi curso había latinoamericanas y dos chicas de Marruecos, terminamos las 20 que empezamos, aunque la mayoría no han podido hacer las prácticas porque no tienen permiso de trabajo, pero no las pierden, las pueden hacer cuando tengan sus papeles... De todos modos, ellas dicen que siempre les sirve el

curso para mejorar su desempeño en su trabajo actual, porque saben hacer las comidas “como le gusta a la gente de acá”, y eso les permite, ahora o cuando cambien de trabajo, pedir más salario porque están más cualificadas”.

Mujeres con Voz: “Las mujeres buscan tener más ingresos y más independencia económica porque eso les ayuda también a enfrentar situaciones de violencia...”

Mujeres Pa'lante: “La idea es profesionalizarlas para que lo que hacen ahora lo hagan bien y ya luego que decidan si quieren dedicarse a los cuidados o a otra cosa... Nadie dice que se dediquen a esto toda la vida, ellas verán, pero esto les resuelve la necesidad de ahora por su situación irregular, el 70% de las participantes en nuestros cursos está en situación irregular, son internas o trabajan 4 horas aquí y dos horas allá, y un curso como el de Atención socio sanitaria te profesionaliza... Pero no es un curso que sólo ve lo laboral, sino que se les dan también otras herramientas, se les forma en cooperativismo que es un tema que les abre otras luces y les permite ver otro tipo de economía...”

SEGUNDO PILAR: DESARROLLO DE HABILIDADES TÉCNICAS Y LABORALES, SOCIALES Y EMOCIONALES PARA MEJORAR SU INSERCIÓN SOCIO LABORAL

Las actividades de este segundo pilar han estado enfocadas al empoderamiento personal de las mujeres migradas y han sido de dos tipos:

- a) por un lado, **actividades formativas transversales** dirigidas a fortalecer sus habilidades técnicas, laborales y emocionales para mejorar su inserción socio laboral;
- b) y por otro, **acompañamiento individualizado** a las mujeres que lo solicitan por parte de quienes brindan servicios de asesoría jurídica, laboral y psicológica en ambas asociaciones, en respuesta a sus demandas de tutorización y apoyo para resolver problemas cotidianos.

El **EMPODERAMIENTO PERSONAL DE LAS MUJERES** es un proceso que abarca distintas dimensiones en la vida de las mujeres. Se inicia en el ámbito subjetivo propiciando cambios en las concepciones y creencias sobre el ser mujer, en la valoración de las imágenes y símbolos femeninos, en los sentimientos que despierta el formar parte del colectivo femenino, y creando actitudes y comportamientos alternativos. Tales cambios tienen que incidir en las negociaciones con la pareja y familia, y también deben impactar en el ámbito público para llegar a modificar los referentes culturales y simbólicos de la feminidad.

Promover el empoderamiento personal de las mujeres requiere entender que los cambios en la identidad y subjetividad femeninas suelen darse en el marco de procesos largos y que se van expresando de manera parcial y, a veces, contradictoria. Las mujeres modifican sus comportamientos en base a las nuevas convicciones que obtienen al cuestionar las relaciones de género y los estereotipos de feminidad y masculinidad, pero también en función de cómo evalúan sus posibilidades de mejorar sus condiciones de vida y del análisis de los costes que están dispuestas a asumir por cada cambio que lleven adelante. Esto explica que las ideas y creencias sobre las relaciones de género y el ser mujer se modifiquen a mayor velocidad que las conductas y actitudes. También ayuda a entender que los sentimientos de las mujeres sobre ellas mismas y sus cambios

sean confusos y a veces contradictorios, puesto que en ellos inciden las respuestas que reciben de su entorno.

Cuando las mujeres fortalecen la confianza en sí mismas y en sus capacidades individuales para superar la opresión interiorizada, están en mejores condiciones para analizar su propia situación, desarrollar habilidades de comunicación y negociación en sus relaciones cercanas, defender sus derechos y buscar apoyo, e incidir en los factores que limitan sus oportunidades de vivir la vida digna que desean vivir.

Las mujeres capacitadas laboralmente valoran muy positivamente tanto el acompañamiento como las actividades formativas transversales, a las que consideran que han sido claves para su empoderamiento personal y para situarse en mejores condiciones frente a la búsqueda de empleo o para mejorar sus actuales condiciones laborales.

Mujeres con Voz: “La tutorización individualizada es un elemento importante, a las mujeres se les responden sus inquietudes sobre estatus migratorio, laboral, derechos civiles, sanidad, asesoría al empleo doméstico... También el taller de Gabriela, que no lo da nadie: imagínate una trabajadora de hogar migrada preparando a otras para enfrentar entrevistas de trabajo, dándoles claves para salir exitosas, para defenderse de posibles agresiones, conocer sus derechos...”

Participante: “Aquí tienen un psicólogo y una abogada de extranjería, y cualquiera que llegue puede recibir apoyo, no sólo las que hemos hecho los cursos... Es importante que te dé acompañamiento una persona que sabe, que conoce las reglas de cómo funcionan las cosas aquí, aparte de darte una ayuda moral te dan una ayuda real, con datos y conocimientos sobre las reglas aquí y los procesos... Aunque no haya actividades o cursos puedes venir a la asociación a plantear las dudas que tengas, siempre hay una puerta abierta y están dispuestas a charlar y darte consejos, te dan una asesoría, un acompañamiento individualizado, un consejo para cualquier problema que una tenga...”

Participante: “Lo que me ha parecido más innovador del proyecto han sido los talleres para mejorar habilidades sociales y emocionales, los talleres de

empoderamiento, eso no lo encuentras en ningún otro lugar... En los talleres compartimos lo que hemos pasado en nuestro proceso migratorio y eso ha hecho que tengamos vínculos más fuertes...”

A. Las actividades formativas transversales

Sobre estas actividades es importante resaltar que constituyen **la seña de identidad de la metodología de trabajo de McV y MP**, lo que diferencia a estas asociaciones de las maneras de hacer de otras entidades públicas y privadas que ofertan formación para la inserción socio laboral.

Planteadas como complementarias a los cursos de capacitación laboral, algunas de estas actividades fueron introducidas en el horario de los propios cursos, pero otras fueron actividades abiertas a las mujeres migradas y autóctonas del municipio, y participaron en ellas tanto las asistentes a los cursos como otras mujeres integrantes o cercanas a McV y MP³.

Aunque los formatos y contenidos fueron diferentes en cada una de las localidades, en función de los temas priorizados por cada asociación y las metodologías educativas que consideraron más adecuadas, el **objetivo de estas actividades** fue el mismo: brindar a las participantes la oportunidad de reflexionar, desde sus propios proyectos migratorios, sobre la situación laboral, personal y familiar en que se encuentran; y desarrollar las habilidades personales necesarias para mejorar su actual inserción socio laboral y preparar posibles itinerarios laborales más satisfactorios.

De ahí que la gama de actividades formativas ofertadas haya buscado el fortalecimiento de tres tipos de habilidades:

- a) **Técnicas y laborales:** manejo de informática básica, elaborar su propio curriculum, preparar una entrevista de trabajo, conocimiento y acceso a recursos públicos y privados para conseguir empleo...

³ De ahí que el número total de participantes en estas actividades reportado en la evaluación externa sea superior al de las que participaron en los cursos de capacitación laboral.

b) **Sociales:** manejo de catalán, nociones básicas sobre derecho laboral, legislación migratoria, igualdad y derechos de las mujeres, cooperativismo, curso de promotoras contra la violencia de género...

c) **Emocionales:** cómo enfrentar el duelo migratorio, talleres sobre autoestima, asertividad y autocuidado, empoderamiento, cuestionamiento de estereotipos, cómo detectar y enfrentar el acoso laboral...

B. Los talleres de género: una metodología educativa feminista

Muchas de estas actividades formativas, particularmente las dirigidas a fortalecer las habilidades emocionales de las mujeres migradas, se han realizado en el formato de los denominados *talleres de género* (también llamados *talleres de educación feminista* o *de empoderamiento*).

Se trata de espacios especialmente diseñados para generar reflexiones sobre la identidad y subjetividad femenina que ofrecen a las mujeres un espacio de encuentro con otras para que, desde el intercambio de experiencias y la reflexión colectiva desde una perspectiva feminista, se den cuenta de que su vivencia personal está inscrita en un contexto y puedan superar la sensación de aislamiento e inadecuación, para entenderse como parte de un colectivo cuyos malestares tienen causas y consecuencias sociales.

El taller de género es una metodología educativa que busca promover cambios de actitudes (y no solamente adquirir nuevos conocimientos), que combina elementos de los grupos de autoconciencia feminista con otros propios de la educación popular, para dar como resultado una propuesta de Educación Popular Feminista que:

- Contempla como dinámica de aprendizaje el reconocimiento de la realidad, su análisis desde una perspectiva de género, y la vuelta a una realidad de la cual se han identificado los elementos que se pueden transformar;

- Integra como punto de partida el diálogo y el aprendizaje en colectivo, partiendo de la reflexión sobre temas relativos a la identidad y no solamente a los roles de género, esto es, que no se conforma con identificar conductas, sino que indaga en los

mecanismos que las sustentan, así como en las ventajas y desventajas que traen consigo, y

- Se adentra en los aspectos subjetivos y su construcción social, a fin de superar las explicaciones que normalizan y justifican la desigualdad de género.

La metodología del taller de género potencia la capacidad de agencia de las mujeres porque son ellas las protagonistas de su aprendizaje y de los cambios que pueden hacer. No se propone imponer nuevos modelos de “ser mujer” sino que acepta la diversidad de acuerdo a las historias personales. Este respeto a la diversidad supone una comprensión de las contradicciones que viven las mujeres participantes en el proceso, cuando tienen que cuestionar convicciones que han llegado a estar muy arraigadas en la cultura y el imaginario colectivo.

Se trata de una metodología que pone el énfasis en el acompañamiento y no en el adoctrinamiento; en el contraste de opiniones como forma de aprendizaje más que en la aceptación acrítica de ideas ajenas. En definitiva, busca cuestionar las formas de aprendizaje “bancario” y obediente para dar paso al disenso, a la investigación, a la reflexión y a la búsqueda de nuevas formas de ser y hacer.

En los talleres realizados en el proyecto la metodología tiene un carácter participativo y experiencial, y aporta herramientas a las mujeres para el autoconocimiento de sus propias emociones y relaciones: las participantes son invitadas a reflexionar sobre la temática abordada desde su propia experiencia personal, analizando con espíritu crítico las situaciones expuestas, planteando dudas e interrogantes que se van resolviendo durante el taller con el concurso de todas o se proponen para la reflexión en casa y su puesta en común en la sesión siguiente.

Combinando la aportación de reflexiones teóricas con la presentación de las vivencias de las participantes, se experimenta “el darse cuenta”: una manera de trabajar de manera horizontal y nutritiva, donde la regla principal es el respeto y el no juzgar a las demás.

En cada sesión se resalta la capacidad de resistencia de cada mujer ante las limitaciones impuestas, capacidad que le ha permitido cuestionarse su modo de “ser mujer” y generar cambios en sus vidas, así como su apertura a experimentar que, a pesar de las dificultades e incluso las pérdidas, otras maneras más libres de ser, estar, desear y opinar son posibles. La heterogeneidad del grupo, la diversidad de edades, orígenes y culturas de las participantes es enfatizada como elemento enriquecedor y potenciador del proceso de empoderamiento personal y colectivo.

También se realiza durante los talleres la transferencia de documentos, bibliografía y recursos audiovisuales (videos, películas, foros, blogs, webs...) sobre las temáticas abordadas, de modo que las participantes puedan continuar profundizando sobre ellas fuera del aula, en sus casas o en otros espacios de encuentro entre mujeres. Se procura que haya siempre un momento final para la evaluación del proceso vivido que les permita a las participantes hacer balance de lo aprendido y, sobre todo, recapitular sobre cómo puede integrar ese aprendizaje en su vida diaria.

Desde el inicio del taller, y contando con las opiniones de las participantes, se establece un conjunto de *reglas de trabajo grupal* (confidencialidad, respeto, validación de la experiencia ajena, no juzgar) que resultan indispensables para crear el clima de confianza que les permita sentir que están en un espacio seguro.

Además, para poder valorar cualitativamente el aprovechamiento de las sesiones, calibrar si se va comprendiendo la temática abordada y adaptar, en caso necesario, el ritmo de la formación, las facilitadoras toman en consideración los siguientes indicadores:

- Grado de sensibilización y conocimientos previos sobre el tema que se trabaja.
- Nivel de asimilación de los contenidos que se van planteando.
- Nivel de atención, interés y participación desplegado en el aula.
- Razonamiento y coherencia de las aportaciones realizadas.
- Valoración oral de las participantes sobre el desarrollo de las temáticas abordadas.

C. Los contenidos de los talleres

Se describe a continuación el **proceso reflexivo que tiene lugar en los talleres realizados por Mujeres con Voz** para fortalecer las habilidades psicoemocionales de las mujeres migradas⁴:

I. ELABORACIÓN DEL DUELO MIGRATORIO

En las primeras dos sesiones el objetivo es crear una identidad de grupo a partir de reconocer los lugares/países/familias de las que cada participante procede y compartir la experiencia de llegada al lugar de residencia actual.

Debido a que la historia de cada una suele estar llena de acontecimientos y vivencias dolorosas y de pérdidas, el encuadre del grupo desde el primer momento se realiza desde la experiencia laboral y el hecho de ser mujeres que han migrado, generalmente, para mejorar su situación económica y, por tanto, para buscar alternativas de trabajo que les permitan ganar dinero.

En ese encuadre se revisa lo que significa ser mujer en los distintos países de origen, las posibilidades laborales que tenían allí, la valoración social de las mujeres que trabajan fuera de casa y todo lo relacionado con estos aspectos.

A partir de esta revisión las participantes suelen concluir que, aunque en sus países de origen tuvieron -en su mayoría- una inserción laboral distinta a la del trabajo doméstico remunerado, sin embargo habían aprendido a desarrollar sus habilidades laborales realizando trabajos precarios en el sector informal de la economía, en jornadas largas, con bajos salarios y sin derechos, por lo que nunca habían logrado desarrollar una conciencia fuerte de ser trabajadoras “con derecho a tener derechos”.

También reflexionan sobre el hecho de que su proyecto migratorio siempre ha estado orientado por la necesidad de ganar dinero, trabajando “en lo que fuera y como fuera”, de ahí que su experiencia de migrar e insertarse en los nichos laborales precarizados que encuentran en las sociedades a las que llegan tampoco ha contribuido a que tomen conciencia de que son trabajadoras que tienen derechos.

⁴ Las temáticas y objetivos de estos talleres se detallan en el Anexo.

Cuando, gracias a estas primeras sesiones, toman conciencia de su realidad laboral actual, pueden empezar a poner palabras a algunos de sus malestares y a reconocerse como mujeres que *se rebuscan la vida* y saben cómo hacerlo; sin embargo, esto no es suficiente para que puedan trazar itinerarios laborales en los que puedan poner en valor su especialización y experiencia.

Así, este primer módulo pretende que sean conscientes de que el objetivo del curso de capacitación laboral y del proceso de acompañamiento es convertir sus estrategias de sobrevivencia en itinerarios de desarrollo profesional y laboral.

Este planteamiento los lleva directamente a revisar sus propios proyectos migratorios, contruidos en su mayoría desde lo provisional y lo temporal, con la idea de juntar un dinero lo antes posible para volver a su país de origen; y a constatar que la realidad las ha ido llevando por otros caminos sin que su proyecto se haya ido ajustando al mismo ritmo.

Trabajar este aspecto implica ayudarles a redefinir sus relaciones con las familias en el país de origen y empezar un duelo migratorio que ya no es el del viaje y la llegada sino el de la estancia de largo plazo que requiere de nuevas relaciones, tanto en los lugares de donde vienen como en los que han llegado. También significa verse como trabajadoras con derechos por los que tienen que luchar para que les sean reconocidos. Un tema que aparece casi de manera inmediata es el manejo del dinero, tanto del que ganan como del que envían en forma de remesas.

Las dificultades para gestionar una realidad, a la que casi siempre ponen nombre por primera vez en este espacio, hacen que sean necesarias tanto el resto de las sesiones como el apoyo individual para abordar aspectos que el encuadre grupal no posibilita.

II. HABILIDADES NECESARIAS PARA ENFRENTAR MI INSERCIÓN EN ESTE NUEVO ENTORNO

El segundo bloque de esta formación abarca el reconocimiento de cómo manejan o han manejado las emociones y sensaciones que acompañan el proceso migratorio y, en particular, el cambio en la autoimagen laboral. Otras angustias como la situación administrativa irregular, el desarraigo, la soledad, la precariedad, la ira, la

frustración, etc. se reconocen, se nombran y se relacionan también en sus aspectos somáticos, es decir, en cómo se han manifestado en el cuerpo cuando no han tenido la posibilidad de reconocerlos.

Regularmente, en estos momentos se recogen malestares corporales e incluso enfermedades que no han sido reconocidas como producto de este proceso y se proporcionan pautas para poder convertir las estrategias de afrontamiento individual en estrategias de empoderamiento personal y colectivo.

En estas sesiones el centro está puesto en reconocer los recursos con los que han contado y pueden contar para reparar la autoimagen dañada por la situación de migración. El establecimiento de límites es fundamental: ante la ansiedad propia, ante las demandas de la gente cercana en el país de estancia, ante las exigencias de la familia en el país de origen, ante las y los empleadores, ante las profesionales de las entidades con las que tienen que negociar y, en general, se trabaja la reconfiguración de una subjetividad más cercana a la realidad, con nuevos límites y recursos para poder alcanzar nuevas cuotas de bienestar.

III. PROYECCIONES A FUTURO

Entendiendo que el bienestar no se mantiene exclusivamente con recursos personales, la fase final del proceso consiste en reforzar la red y las estrategias colectivas para afrontar las problemáticas más graves asociadas a la condición de mujeres migradas en un entorno laboral hostil.

Esto implica reconocer las formas que toma el acoso sexual, particularmente en el trabajo doméstico remunerado, compartiendo formas de resistencia individual para afrontarlo e intercambiando ideas para construir estrategias que les posibiliten sacar este tema de la invisibilización y convertirlo en un problema social al que se tenga que responder colectiva y socialmente, también desde el movimiento feminista.

Para concluir el intercambio en este ámbito, se reconocen los aprendizajes y necesidades para seguir profundizando, ayudando a que puedan establecer algunos hitos para la planificación de los próximos dos años de su vida, haciendo énfasis en el establecimiento de metas realistas en el ámbito laboral a partir de lo que han aprendido en el curso de capacitación ocupacional.

La despedida del proceso forma parte de un aprendizaje de cierre y elaboración de una separación que, a la vez, les ofrece una red para continuar conectadas. Las sesiones cuentan con recursos audiovisuales y bibliografía para profundizar en las temáticas abordadas.

Por su parte, **Mujeres Pa'lante ha impartido un curso encaminado a formar "promotoras comunitarias antiviolencia de género"**. La motivación principal para ponerlo en marcha ha sido el convencimiento de que los recursos existentes y los protocolos que se aplican desde las instituciones no son suficientes para atender a las mujeres migradas víctimas de violencia de género, y que estas requieren de un nuevo modelo de acompañamiento que tenga en cuenta tanto su desconocimiento de las reglas que operan en su nuevo entorno vital, como su carencia de redes sociales y familiares cercanas.

Este curso, que se imparte desde hace 3 años, tiene el objetivo general de contar con mujeres capacitadas que puedan prevenir y acompañar a mujeres que viven situaciones de violencia machista, pero también busca:

- Dotar a las participantes de información y herramientas sobre la violencia de género, que permitan la detección precoz, el apoyo, la información y acompañamiento a mujeres migradas en situación de violencia de género.
- Acompañar los procesos de empoderamiento personal y colectivo de las mujeres que han atravesado situaciones de violencia machista.
- Promover la reproducción de la formación en los contextos próximos de las participantes.

El enfoque que guía los talleres que se realizan durante el curso está basado en los derechos humanos, el género y la interculturalidad. La metodología utilizada es dinámica y participativa: en un formato de trabajo grupal y sesiones presenciales, se trabaja a partir de las experiencias de las participantes favoreciendo la deconstrucción de lo vivido y el aprendizaje colectivo.

Algunas de las mujeres que se han capacitado laboralmente han tenido la oportunidad de participar también en este curso, junto con otras llegadas a la

asociación e interesadas en acompañar a mujeres víctimas de violencia de género. El resultado más tangible de esta formación es que MP dispone en la actualidad de una “bolsa de voluntarias” que tienen el tiempo y las herramientas conceptuales y técnicas necesarias para acompañar a mujeres migradas víctimas de violencia de género.

TERCER PILAR: “ENREDAMIENTO” CON OTRAS MUJERES A TRAVÉS DE SU INSERCIÓN EN LAS ACTIVIDADES DE LAS ASOCIACIONES

Las mujeres que se capacitan laboralmente tienen la oportunidad de participar además en las actividades culturales, de denuncia, movilización, reflexión feminista o recreación organizadas por las asociaciones, lo que les posibilita entrar en relación con un colectivo de mujeres más amplio que su pequeño grupo del curso laboral respectivo, y con ello, salir del aislamiento en que viven muchas de ellas, en particular las que trabajan como internas, y construirse redes de apoyo mutuo con otras mujeres, migradas y autóctonas, fortaleciendo así su empoderamiento colectivo.

Entendemos el **EMPODERAMIENTO COLECTIVO DE LAS MUJERES** como *la construcción de una conciencia crítica capaz de trascender las experiencias particulares de la subordinación de género, y ubicarlas como parte de relaciones sociales que afectan al colectivo femenino en su conjunto, desarrollando una visión colectiva de su realidad (por ejemplo, en todo lo relativo a su experiencia migratoria). Es sabido que para afianzar esta conciencia colectiva es imprescindible la creación de estructuras organizativas que puedan mantener en el tiempo la energía y entusiasmo femeninos. La capacidad para sostener y consolidar sus grupos es uno de los indicadores centrales para medir el avance en el empoderamiento colectivo de las mujeres.*

El empoderamiento colectivo nos introduce en el análisis de la capacidad de las organizaciones de mujeres para traducir su compromiso con la transformación de las relaciones desiguales de género en prácticas organizativas generadoras de estrategias, mecanismos, procedimientos, estructuras y culturas de trabajo que no reproduzcan la desigualdad ni refuercen los valores tradicionalmente asignados a la feminidad y masculinidad, que reemplacen el modelo competitivo de trabajo y relacionamiento por

otro colaborativo y cooperativo. Para construir organizaciones con esta capacidad hay que partir del reconocimiento de que la desigualdad de género no se elimina sólo con buena voluntad, sino que se requieren análisis minuciosos, metodologías, herramientas y habilidades que tienen que pasar a formar parte del quehacer cotidiano de las organizaciones de mujeres.

El que hemos definido como tercer pilar de la metodología, aquel que da a las mujeres la oportunidad de “enredarse con otras”, sólo es posible si existe una organización que las invita a participar en sus actividades habituales, a las que concurren también otras mujeres migradas o autóctonas del entorno, y en las que se insertan como unas más.

Sin la posibilidad de formar parte de estas dinámicas asociativas, las mujeres capacitadas laboralmente difícilmente pueden construir las relaciones sociales y los vínculos emocionales que tan necesarios les son para salir del aislamiento, encontrar mejores empleos, etc.

Mujeres con Voz: “Un factor a favor ha sido que la asociación ya desarrolla un conjunto de actividades que hemos planificado para todo el año y en las que han podido insertarse las mujeres que asisten a los cursos de capacitación laboral y ahí han hecho relaciones con otras mujeres migradas y redes de apoyo mutuo”.

Participante: “Mi mayor ganancia ha sido la experiencia vivida en esos meses, conocí muchas chicas que antes no conocía, te vas relacionando y al rato la carga del trabajo y el estrés los llevas más ligero... Sí, las mayores ganancias fueron en lo emocional y lo relacional, el conocer a mujeres de otras culturas latinoamericanas, árabes, europeas...”

Participante: “Todas volvemos a la asociación, unas más que otras, y volvemos acá para integrarnos, para ayudar en lo que podamos... venimos no sólo por la formación laboral o por las actividades sino para encontrar a personas con las que vas haciendo familia y resolviendo problemas...”

Participante: “En los talleres compartimos lo que hemos pasado en nuestro proceso migratorio y eso ha hecho que tengamos vínculos más fuertes... Nos seguimos encontrando en las actividades de McV, unas vienen más a actividades recreativas, otras a actividades culturales o formativas, también quedamos para vernos fuera de esos espacios... También ha servido para ampliar McV, hacer más socias, fortalecer ese espacio...”

3.3. Elementos transversales de la metodología

Además del enfoque de empoderamiento que guía la metodología aplicada, otros enfoques de gran relevancia han contribuido a hacer de esta una manera de trabajar exitosa. Destacamos tres: el enfoque intercultural, el enfoque participativo y la perspectiva de género.

A. El enfoque intercultural

La incorporación de este enfoque es una necesidad ineludible de la metodología de trabajo con mujeres migradas, dado lo diverso de sus orígenes territoriales y sus diferencias culturales con respecto a las sociedades de acogida.

Confrontar la imagen negativa que las sociedades de acogida tienen de las personas migradas; cuestionar los estereotipos vigentes, tanto de las mujeres migradas hacia las poblaciones autóctonas como viceversa; llenarse de contra-argumentos para ser capaces de desmontar los rumores racistas que pervierten las relaciones entre unas y otras colectividades; defender la igualdad de derechos ciudadanos sin aspirar a la homogenización y validando las diferencias culturales; fomentar el respeto al derecho de “las otras” y “los otros” a vivir según sus propias convicciones y decisiones... son aprendizajes y prácticas necesarias que unas y otras colectividades debemos realizar, para valorar la riqueza que la diversidad cultural proporciona a la interacción entre ciudadanías plurales y construir relaciones más igualitarias.

McV y MP reconocen la importancia de este enfoque y lo aplican en su trabajo asociativo cotidiano. Un ejemplo de cómo esta visión permea su accionar lo constituyen sus reflexiones, para esta sistematización, sobre la **tensión** entre el objetivo de que las

mujeres se empoderen económicamente y el hecho de ofrecerles capacitación laboral para que se inserten o se mantengan trabajando en sectores feminizados y precarios:

Mujeres con Voz: “Reflexionamos mucho sobre la tensión entre las necesidades económicas apremiantes de las mujeres (pagar deudas contraídas en su proceso migratorio, por ejemplo) y el sueño de salir de los espacios laborales feminizados y precarios en los que se encuentran casi todas. Y apostamos por resolver las necesidades urgentes que tienen pero manteniéndose en los espacios laborales en los que ya están, en lugar de soñar con formarse en campos en los que no van a ser contratadas por no tener papeles... Tenemos un fuerte debate interno sobre cómo mejorar la empleabilidad de las mujeres migradas sin olvidar su realidad laboral actual, somos conscientes de que la realidad no nos da más oportunidades debido a los prejuicios, se piensa que a los extranjeros nos han regalado el título, se dice que *primero son los de acá*, también por el euskera...”

Mujeres Pa'lante: “Cuando empezamos dijimos que no podíamos plantarnos ante las mujeres y decirles ‘he aquí el camino por el cual van a salir de su situación y van a ir hacia... no sabemos dónde’ porque las mujeres están en una situación de precariedad absoluta, necesitan trabajo ya, hoy, para comer, para vivir... Nos toca priorizar donde está la oferta de empleo y por eso ofrecemos estos cursos y por eso ellas los toman, porque les toca solucionar lo de ahora y tener herramientas para tener otra salida más adelante. Hemos discutido muchas veces sobre esto y con ellas mismas, pero la realidad es que el nicho de mercado es este, el de los cuidados...”

También las mujeres capacitadas viven la tensión entre la necesidad de lograr un mejor desempeño en sus nichos laborales actuales y los deseos de “dar el salto” a otras ocupaciones menos precarias o más en relación con su formación previa.

Así, por ejemplo, una participante expresa que le hubiera gustado tener una oferta formativa más acorde con los estudios que hizo en su país de origen: “No veo tan mal estos cursos, aunque hubiera sido bonito que fueran otros cursos porque entre las mujeres migradas hay mucha capacidad, muchas están preparadas y podrían hacer otro tipo de cursos, de informática o de contabilidad, por ejemplo”.

Sin embargo, otra participante, que no ignora la precariedad del empleo actualmente accesible para las mujeres migradas, reconoce la utilidad de los cursos que “apuntan a mejorar lo que ya hacemos, porque conseguir más cualificación nos permite aspirar a mejores oportunidades de empleo”. Así, sobre el curso de cocina recibido opina que “la mayoría de las migradas hacemos trabajo doméstico y aprender cocina es un salto que nos permite entrar a trabajar en un restaurante que, aunque es un trabajo feminizado y muchas veces es precario, es mejor que el de trabajadora doméstica interna; por otro lado, al ser un curso dirigido a mujeres migradas, nos permite conocer el tipo de cocina de acá, cómo se nombran los instrumentos, etc., y eso ya nos pone en un nivel superior al que estábamos al llegar porque no sabíamos nada de las costumbres de acá...”

También son clarificadoras sus respuestas cuando se les pregunta en qué perciben que sus actividades contienen un enfoque intercultural:

Mujeres con Voz: “Se nota en que tratamos de que participen en ellas mujeres diversas, que se reconozcan entre ellas en sus diferencias y convivan de manera respetuosa... También en los recursos lingüísticos que tenemos que tener para poder interlocutar con todas ellas, en las habilidades que necesitamos construir para resolver conflictos con base en el respeto a las diversas espiritualidades y costumbres, para no alimentar el victimismo...”

Mujeres Pa'lante: “En la multiculturalidad de las que participamos en la asociación, para empezar. También en cómo abordamos la formación cuando decimos ‘el marco en el que estamos es relativo, tu marco es uno más, no hay un único comportamiento cultural sino muchos y valiosos’ y siempre hacemos énfasis en que podemos encontrarnos y enriquecernos mutuamente. Y en que tenemos un proyecto de mediación femenina que se llama *Juntas y revueltas*, es una herramienta que construimos para dialogar con las organizaciones de mujeres de aquí pensando en el racismo y el estigma de las mujeres migradas, y tiene un taller sobre estereotipos que lo hemos incluido en los cursos de capacitación laboral. Todos los martes tenemos el taller con una mediadora que pone a las mujeres a analizar el imaginario de las mujeres de aquí sobre ellas y viceversa, se hace conciencia de que

son sólo estereotipos y que para combatirlos hemos de caminar juntas, porque hay muchas cosas que podemos hacer juntas las mujeres migradas y las de aquí”.

Participante: “Los contenidos de los cursos y de los talleres hubieran sido distintos si hubieran sido para mujeres autóctonas, para empezar porque ellas no necesitan aprender vocabulario de acá ni hace falta enseñarles a hacer su currículum, tampoco tendrían sentido talleres como el del duelo migratorio... Claro, una mujer autóctona puede que hable de que su hijo de 20 años se tuvo que ir a Alemania, pero no es lo mismo que decir ‘he tenido que dejar a mi hijo de meses en mi país a cargo de mi madre y me he venido para acá’...”

Participante: “Sí claro, se nota en las relaciones entre nosotras, en el respeto... De hecho no ha habido conflictos, aunque las experiencias variaban porque eran mujeres de diferentes sitios y cada una tenía una historia que contar, siempre relacionada con el hecho de migrar pero el motivo de cada cual para cruzar el charco era distinto, por ejemplo una colombiana que vino huyendo de las amenazas del marido, ahora dice que gracias a todos los talleres ya no le tenía miedo y que podría volver a su país sin miedo...”

Participante: “Yo estoy convencida de que esta asociación no funcionaría igual si la mayoría de las que venimos acá fuéramos autóctonas, esto tiene sentido porque es un espacio multicultural y la puerta está abierta a mujeres de todas partes, no sólo latinas también de otras zonas de Europa o de Africa, porque en este país viven gentes de muchísimos lugares... Y nos relacionamos con respeto, las que llevan velo no tienen por qué quitárselo cuando llegan acá, nadie tiene que renunciar a sus creencias o a su cultura, y ellas nos miran igual a todas, nos dan el mismo abrazo a todas...”

b. El enfoque participativo

Una metodología de trabajo con mujeres migradas que se guía por este enfoque pone a éstas en el centro de los procesos formativos y organizativos, parte de las necesidades y demandas identificadas por ellas mismas, utiliza una metodología participativa en los talleres y demás acciones formativas, y promueve su incorporación a las actividades internas y públicas de las asociaciones.

No cabe duda de que la metodología utilizada por McV y MP para mejorar la empleabilidad de las mujeres migradas ha adoptado este enfoque: por un lado, son estas las que han propuesto el tipo de cursos que querían hacer, fuera por la necesidad de mejorar sus desempeños laborales actuales (caso de las capacitaciones en Cocina y Atención socio sanitaria) o para abrir alguna ventana de oportunidad a nuevas ocupaciones (casos de la capacitación en Caja y reposición y Costura), y las asociaciones han tenido que responder a las demandas de capacitación laboral en los ámbitos definidos por las propias mujeres.

Y por otro, ha promovido que las mujeres dejen de verse a sí mismas únicamente como “usuarias” de los servicios ofrecidos por las asociaciones y se vean como “agentes” de sus propios itinerarios laborales, con capacidad de construir sus propias estrategias para responder a sus necesidades urgentes, al tiempo que abren la puerta a otros posibles escenarios laborales que les saquen del perverso círculo de inestabilidad laboral en que viven. Así, las mujeres capacitadas expresan su “agencia laboral” de diversas maneras:

Participante: “He ganado la seguridad que me dio conocer cómo se hacen las cosas aquí y puedo defenderme, ahora puedo decir que mi trabajo vale, aunque lo acabe de aprender... Cuando digo lo de defender lo que conozco voy más allá de la cocina o la gastronomía, es sentirme más segura y valorarme más a mí misma, es pensar que aunque soy de afuera y hay muchos prejuicios y estereotipos sobre nosotras, yo valgo y me valoro más en todos los ámbitos”.

Participante: “Yo ya tengo un trabajo y estoy feliz en él, es un trabajo que conseguí cuando comencé el curso socio sanitario y ahí sigo, pero el curso que hice me sirve por si en algún momento me falla este trabajo y necesito otro... Descubrí que me gusta mucho la atención socio sanitaria y con el curso que he hecho ya podría trabajar en una residencia, de hecho ya dejé mi curriculum en una y cuando tenga los papeles me pueden llamar...”

En medio de dolorosos equilibrios entre las urgencias, los deseos y las posibilidades reales, las mujeres migradas desarrollan su agencia compartiendo con otras recién llegadas información y recursos para buscar empleo; agrupándose para

hacer frente a las indignas condiciones en que realizan el trabajo doméstico; resignificando y valorando sus conocimientos, los pasados y los que están adquiriendo en los procesos formativos; creando mecanismos de apoyo entre mujeres frente a un mercado laboral que las discrimina y explota; promoviendo redes y alianzas femeninas para afrontar de manera colectiva los retos... No cabe duda de que su participación activa en procesos que les importan vitalmente fortalece la agencia de las mujeres migradas.

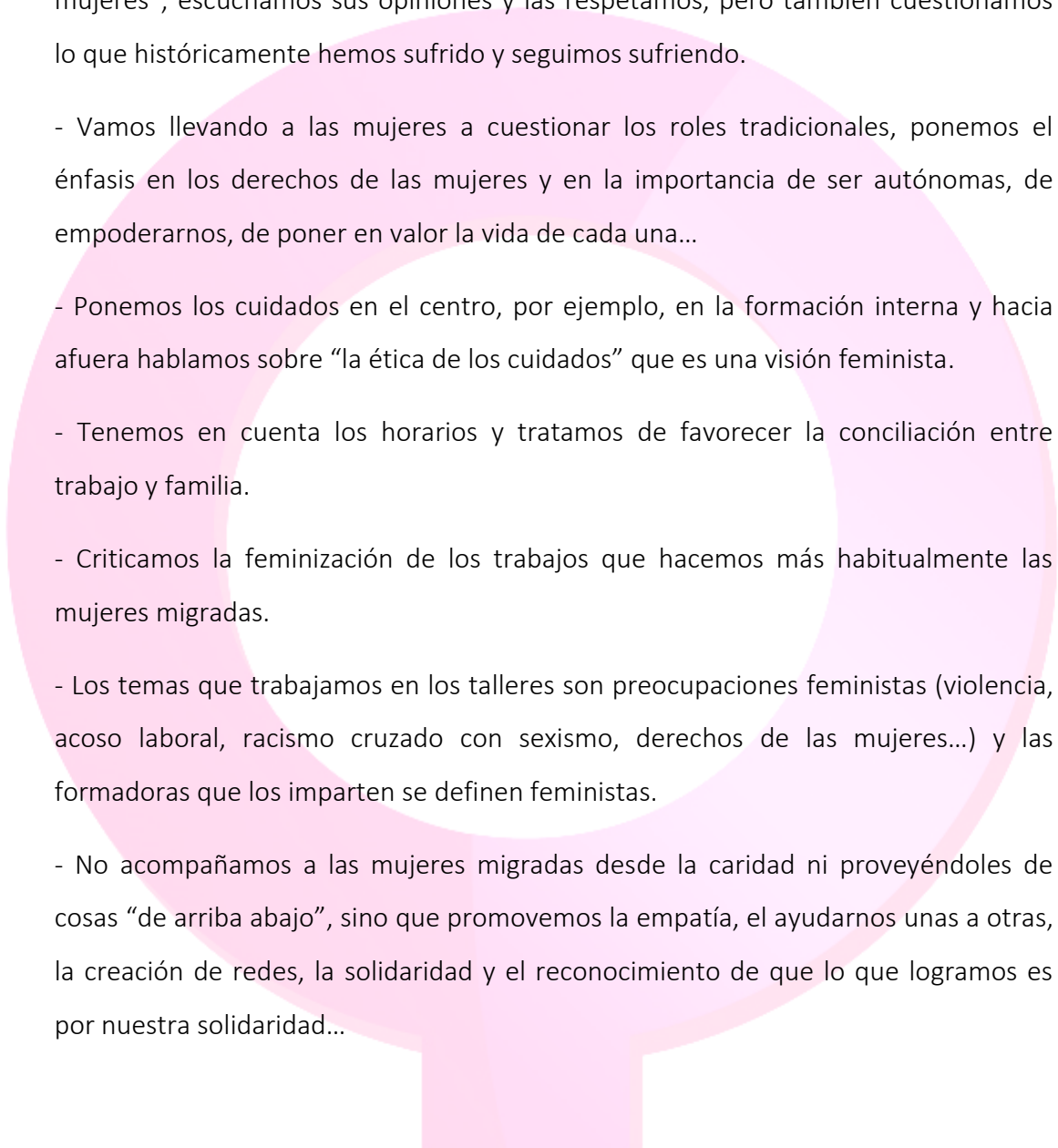
C. La perspectiva de género (y feminista)

Este enfoque se expresa no solo en la priorización de las mujeres (migradas) como población meta de su trabajo cotidiano sino, sobre todo, en el **análisis de género** que tanto McV como MP realizan sobre la realidad que estas viven, que les ha permitido visualizar el género y la migración como dos vectores de opresión de las mujeres migradas que les generan especiales situaciones de vulnerabilidad a la hora de insertarse en los mercados de trabajo de los países de acogida.

Siendo un enfoque transversal en todas sus actuaciones, la perspectiva de género les ha ayudado a comprender mejor su realidad y a diferenciar sus necesidades de las que pueden plantear los hombres migrados, a reconocer los límites y las dificultades particulares que afrontan en tanto madres, migrantes en solitario, asiladas por motivos de género o refugiadas, a valorar sus habilidades emocionales para determinados desempeños laborales, y a validar sus duelos, aspiraciones y demandas.

Además, como los procesos formativos no son neutros en cuanto al sostenimiento y reproducción de las desigualdades de género, es decir, “tienen género”, no es de extrañar que el formato educativo considerado más adecuado para trabajar desde esta perspectiva con mujeres migradas sean precisamente los talleres de género.

Por otro lado, es interesante constatar que cuando se pregunta a las coordinadoras de McV y MP y a las participantes si consideran que **la metodología utilizada en el proyecto es feminista**, la respuesta es casi unánime. Y mencionan como señales de la definición feminista las siguientes:

- 
- Tratamos de que las mujeres tomen conciencia de lo que nos pasa “por ser mujeres”, escuchamos sus opiniones y las respetamos, pero también cuestionamos lo que históricamente hemos sufrido y seguimos sufriendo.
 - Vamos llevando a las mujeres a cuestionar los roles tradicionales, ponemos el énfasis en los derechos de las mujeres y en la importancia de ser autónomas, de empoderarnos, de poner en valor la vida de cada una...
 - Ponemos los cuidados en el centro, por ejemplo, en la formación interna y hacia afuera hablamos sobre “la ética de los cuidados” que es una visión feminista.
 - Tenemos en cuenta los horarios y tratamos de favorecer la conciliación entre trabajo y familia.
 - Criticamos la feminización de los trabajos que hacemos más habitualmente las mujeres migradas.
 - Los temas que trabajamos en los talleres son preocupaciones feministas (violencia, acoso laboral, racismo cruzado con sexismo, derechos de las mujeres...) y las formadoras que los imparten se definen feministas.
 - No acompañamos a las mujeres migradas desde la caridad ni proveyéndoles de cosas “de arriba abajo”, sino que promovemos la empatía, el ayudarnos unas a otras, la creación de redes, la solidaridad y el reconocimiento de que lo que logramos es por nuestra solidaridad...

3.4. La implementación de la metodología: condiciones de factibilidad

Preguntadas por los factores que han posibilitado la exitosa aplicación de la metodología del proyecto, el primer factor señalado por las coordinadoras de McV y MP ha sido precisamente **la existencia de las propias organizaciones.**

Mujeres Pa'lante: “El principal factor ha sido nuestra historia, el hecho de que las mujeres ya nos conocen y saben que aquí hay calidez, corazón, compañerismo, y por

eso nos buscan... El dinero es importante, pero con dinero y sin organización, no lo hubiéramos podido hacer...”

Participante: “La diferencia acá es la calidez, cómo te tratan con humanidad porque son mujeres que ya pasaron por esto y pueden ponerse en nuestra piel, son empáticas porque lo han pasado igual que nosotras... La mayoría de las que trabajan acá son mujeres extranjeras que vinieron muchas sin papeles, otras con papeles pero se les caducaron, y hablando con ellas nos damos cuenta de que lo que nos pasa no es un problema contra nosotras sino que es un problema general... Alguien que no haya pasado por esto no nos puede entender... Y además se han superado y por eso buscan que nos superemos, siempre te dicen ‘yo pasé por lo que estás pasando’ y te pueden aconsejar...”

Se trata de dos asociaciones de mujeres migradas que, lejos de asumirse como “entidades que brindan servicios a colectivos en riesgo de exclusión”, se autodefinen como “entidades transformadoras de realidades desde el protagonismo de quienes viven las situaciones, es decir, las mujeres migradas” y comprometidas con su empoderamiento.

Además de ser referentes en sus municipios de la lucha por los derechos de las mujeres migradas, estas asociaciones son dinamizadas por lideresas experimentadas y capaces de proyectarse más allá de los requerimientos técnicos de su trabajo para acompañar y apoyar los procesos de crecimiento personal de las mujeres con las que trabajan, factor este que ha sido clave para el éxito de su metodología de trabajo y que no es ajeno a las concepciones feministas que predominan en ambas organizaciones.

Participante: “Cuando vas a otro centro te dan el curso y te vas a tu casa, pero aquí lo acompañan de otras actividades para atender lo emocional, lo relacional... Yo pienso que McV sí es feminista, está luchando para que las mujeres se empoderen y salgan y digan ‘aquí estamos’...Y cuando digo empoderarse creo que eso empieza por una misma, si tú no tienes poder de ti misma cómo vas a luchar contra las cosas que nos pasan...”

Mujeres con Voz: “En nuestro caso, el cruce del enfoque feminista y el enfoque intercultural implica pensar en cómo pueden empoderarse unas mujeres que, por su

condición de migradas, tienen fuertes restricciones para estar con dignidad en el mercado de empleo... Hemos concluido que el empoderamiento implica avanzar a partir de donde estamos actualmente: conseguir mejores empleos, lograr que nos suban el sueldo, pelearnos por mayores derechos, que se reconozca que podemos aprender, trabajarnos la autoestima, saber cómo manejarnos en una entrevista laboral, valorar el trabajo doméstico que hacemos, saber que es digno y que vale...”

En segundo lugar, ambas asociaciones han puesto al servicio de la metodología del proyecto **importantes cantidades de tiempo, trabajo y dedicación.**

En palabras de la coordinadora de McV: “Esta metodología implica un gran volumen de trabajo, de atención y acompañamiento individualizado a las mujeres... La dedicación total es un requisito del éxito de la metodología y eso requiere el trabajo permanente de varias mujeres con los recursos materiales y financieros suficientes...”

Es evidente que ha sido necesario, por tanto, dedicar mucho trabajo a atender y acompañar a cada mujer que se está capacitando; a coordinar con las formadoras de los cursos de capacitación laboral y de las actividades de formación transversales; coordinar con las empresas y dar seguimiento a la realización de las prácticas en ellas; proveer a las mujeres de herramientas para su autonomía en la búsqueda de recursos (TICS, asesorías, seguimiento); sostener las relaciones con entidades colaboradoras y el trabajo en red; dar respuesta a situaciones de urgencia, etc.

La cantidad de esfuerzos desplegados, si bien han sido imprescindibles para “estirar” los escasos recursos financieros en pos de las metas planteadas, introduce la duda sobre la conveniencia de tratar de resolver situaciones de precariedad de las mujeres migradas a costa de las precarias condiciones de trabajo (y de vida) de las mujeres que ejecutan el proyecto.

Participante: “Si tuviera que elegir entre los cursos de capacitación laboral y todo lo demás que me ha dado este proyecto, yo elegiría todo lo demás... porque cursos ya cuando tenga papeles los puedo hacer en otro lado, pero alguien como estas mujeres no lo encuentras en ningún lugar... Sabes que no te van a dejar sola, que si algo te pasa no te dejan caer, acompañan a las mujeres recién llegadas a hacer

trámites, no sólo trabajan media jornada sino que todo el día están disponibles y los fines de semana...”

Este es un factor que, sin duda, contraviene los criterios de autocuidado y *sostenibilidad feminista* de las organizaciones de mujeres, por lo que se vuelve urgente, como fue planteado por la evaluación externa, “medir el valor real de la ejecución del proyecto”, esto es, visibilizar y valorar adecuadamente el tiempo y las energías requeridas para poner en práctica esta metodología de atención integral a las mujeres migradas.

Un tercer factor posibilitador ha sido la **adaptación de las condiciones logísticas de los cursos** a las condiciones laborales y familiares de las mujeres. En primer lugar, adecuando los horarios, para lo que las asociaciones tuvieron que buscar entidades formadoras, instalaciones y docentes dispuestas a trabajar en dichos horarios (que en McV, por ejemplo, implicó hacer los cursos en sábado y domingo), pero también haciendo gratuitos los cursos, proveyendo servicio de guardería e incluso subsidiando el transporte para que las participantes llegaran a las aulas.

Mujeres Pa'lante: “El carecer de locales, infraestructuras y docentes ha sido una dificultad, pero lo hemos analizado más bien como una oportunidad... Para poder ofrecer servicios siempre hemos recurrido a otra gente y eso nos ha ampliado las oportunidades de conocer y hacer alianzas con otras organizaciones, por ejemplo, nos permitió trabajar con Psicólogos sin Fronteras que luego nos ha derivado mujeres...”

Participante: “Aquí no encuentras un curso en fines de semana, ninguno, y dado que trabajo 9 horas diarias de lunes a viernes en servicio doméstico, yo no tenía manera de asistir a ningún curso de formación que diera nadie...”

3.5. Impactos de la metodología

La metodología empleada por McV y MP ha tenido resultados positivos en varios planos. Por un lado, ha posibilitado que **varias decenas de mujeres migradas hayan encontrado empleo en las ocupaciones en las que se capacitaron**, y que otras hayan recibido ofertas laborales que, aunque de momento no las pueden atender debido a su

situación administrativa irregular, las tienen como referencia para cuando consigan sus papeles.

Participante: “Yo estaba desempleada cuando hice el curso de cocina y gracias a aquel curso he podido encontrar trabajo porque desde que terminé las prácticas me han estado llamando del mismo restaurante para cubrir bajas. También pude hacer el curso de manipulación de alimentos y saqué el carnet. Después me inscribí en la oficina de empleo y había dos cursos de cocina con 15 plazas en cada uno, hice una entrevista con los de la Escuela Superior de Hostelería y me aceptaron. Para entrar en la escuela pedían tener experiencia previa y si no hubiera hecho el curso y las prácticas con McV no hubiera podido entrar. Ahora voy diario a la escuela, en marzo entraré al restaurante de la escuela a hacer prácticas y en junio seguiré haciendo prácticas en otro restaurante fuera, y ya después de eso podré optar a seguir estudiando un grado superior de cocina...”

Participante: “De 25 que hicieron el curso de Atención socio sanitaria, 17 tuvieron oferta de trabajo, y las que no la cogieron fue porque no tenían papeles, les ofrecieron el trabajo -como en mi caso- pero no nos pudieron contratar por eso, pero nos dijeron que cuando estemos regularizadas tenemos un espacio ahí... Es una realidad que si tienes una garantía de que has aprendido atención socio sanitaria y has hecho tus prácticas, tienes una seguridad de que puedes encontrar trabajo”.

Mujeres Pa'lante: “Les ha gustado mucho la posibilidad de hacer prácticas en una empresa y quedarse trabajando en ese lugar, aunque en los cursos participaron un alto porcentaje de mujeres sin papeles y no pudieron quedarse trabajando, pero hemos conseguido 13 contratos de 41 mujeres que se formaron... Además, el Area de Migración y Ciudadanía de la Generalitat nos ofrece la posibilidad de certificar el curso socio sanitario a nivel catalán, también motivamos a las mujeres a que hagan la acreditación a nivel nacional, pero eso va más lento...”

Por otro lado, los talleres de género realizados por ambas asociaciones en la mayoría de sus actividades formativas también han generado **cambios importantes en las vidas cotidianas de las mujeres migradas**, según expresan las que han participado en ellos:

Participante: “He participado en talleres sobre el duelo migratorio, cómo es ser madre a distancia, el tema de las remesas... Cuando recién llegué yo trabajé interna cuidando a una señora mayor y yo cogía mi salario y lo enviaba todito a mi país y me quedaba con 20 euros y era incapaz de ir a un bar a tomarme un café... Además, yo me hacía responsable de mi madre, de mi hija y de todos, creía que yo había hecho este viaje hasta acá porque tenía que dar una mejor vida a todos los de mi alrededor y que tenía que trabajar y acumular dinero para eso... Pero a raíz de todos los cursos y talleres que he llevado con McV me he dado cuenta de que no puedo resolverle los problemas a toda mi familia, que tengo derecho a quedar un fin de semana con mis amigas y salir por ahí y pagarme una comida en un restaurante...”

Participante: “El taller de empoderamiento fue con una psicóloga y fue muy importante, las mujeres que llegamos de fuera llegamos con mucho miedo porque no sabemos qué nos puede pasar, y ahí nos enseñaron qué podemos hacer y qué no, qué hacer si vamos a andar en la calle y la policía nos pide algún documento, aprendimos que somos irregulares no ilegales... Es un taller que ayuda a no tener miedo, a sentirte más segura, que si te roban puedes ir a poner una denuncia, que puedes ir al médico si lo necesitas...”

Participante: “Estos talleres me han ayudado mucho para desahogar todo lo que tienes dentro y ver que hay otras mujeres que están igual o peor que tú... Yo me siento más fuerte ahora por todos los cursos y talleres que he llevado hasta ahora, he tomado conciencia de muchas cosas que no sabía, he aprendido a ver que la vida no es sólo trabajar, trabajar y trabajar...”

Así, las **ganancias en términos de habilidades técnicas, sociales y emocionales**, aunque son difíciles de medir en términos cuantitativos, son percibidas por las mujeres como reales: un mejor conocimiento de los mercados laborales que operan en sus entornos, herramientas y recursos nuevos para buscar empleo y, sobre todo, mayor seguridad en sí mismas, en lo que saben y en lo que valen, en los derechos que tienen y en lo justo de reclamarlos.

Mujeres Pa'lante: “Ves mujeres que han llegado aquí como víctimas, vueltas un desastre y al de un tiempo están liderando sus vidas con una fuerza impresionante,

traen a más mujeres, acompañan a otras mujeres víctimas de violencia de género... Les ha significado abrir los ojos a una nueva visión del trabajo y de todo... Es un impacto subjetivo que no es fácilmente medible, pero todas dicen 'Joder, esto yo no lo sabía'..."

Finalmente, las mujeres se han apropiado de **recursos intangibles valiosos** (redes de apoyo mutuo, solidaridad) al relacionarse con otras mujeres que están en su misma situación y con mujeres autóctonas solidarias, y al contribuir al fortalecimiento de las propias asociaciones de mujeres migradas.

Participante: "He ganado en confianza en mí misma, en ver a la otra como compañera y no juzgarla, entender que tenemos derecho a ser diferentes y sentirnos solidarias unas con otras... Ahora reconocemos el valor de las redes, perdemos nuestras redes al migrar y empezar desde cero es muy duro, aunque llevemos acá mucho tiempo hemos dejado a la familia en el país de origen y se tarda en conocer gente y hacer nuevas amistades, más si estás interna en una casa, no tienes a nadie con quien salir el domingo por la tarde o con quien ir a un museo..."

Mujeres con Voz: "Este proyecto les ha permitido a las mujeres acercarse a la asociación y romper estereotipos sobre el feminismo, ahora tienen un discurso elaborado sobre lo que hacen, si enviar o no remesas al marido, reclamar mayor poder de negociación al interior de sus familias... Empoderar a las mujeres desde el feminismo siempre fue un objetivo del proyecto, pero queríamos hacerlo en el marco de una formación laboral realizada de manera colectiva y teniendo a McV como referente que permanece en el tiempo y en el que las mujeres migradas pueden resguardarse y acompañarse".

Las asociaciones mencionan varios **indicadores cualitativos** que les sirven para medir los efectos que ha tenido su intervención en las mujeres que se han capacitado laboralmente, a saber:

- Han tenido un desarrollo personal más acelerado que el de las mujeres que habitualmente se acercan a la asociación.
- Demandan más a la asociación que antes de participar en los cursos, se atreven a sugerir que se hagan otro tipo de actividades.

- Participan más en las actividades de las asociaciones, dando como resultado, en el caso de McV, una mayor proporción de mujeres migradas en sus actividades abiertas, y en el de MP nuevas incorporaciones a la *bolsa de acompañantes a mujeres víctimas* de violencia de género que llegan a la asociación buscando apoyo.

- También participan más en las actividades de denuncia y movilización que realizan las asociaciones, en las campañas por derechos de las personas migradas, etc.

Mujeres con Voz, en particular, señala que tras la ejecución del proyecto ha aumentado el número de sus seguidoras en la red (ahora más de seis mil personas) y que nuevas entidades sociales están contactando con ellas para invitarles a hacer actividades o presentar proyectos conjuntos.

CONCLUSIONES

El proyecto ha ofrecido “lo que nadie más les ofrece” a las mujeres migradas, en particular a aquéllas que están en situación administrativa irregular: una oportunidad para mejorar su formación profesional, al tiempo que fortalecen sus habilidades personales para desenvolverse mejor en el mercado laboral y se integran en un espacio asociativo estable, que les brinda apoyo y posibilidad de construir relaciones con otras mujeres, migradas y autóctonas.

Tomando en consideración los obstáculos habituales que enfrentan las mujeres migradas para acceder al empleo y abordando la capacitación laboral desde una perspectiva feminista e intercultural, la experiencia desarrollada por McV y MP valida una metodología de trabajo con mujeres migradas que ha resultado ser adecuada y exitosa, porque ha sido guiada por el objetivo de promover que estas se empoderen tanto en términos económicos como personales y colectivos.

Aplicando la metodología descrita en esta sistematización, las asociaciones han demostrado que para mejorar las condiciones de empleabilidad de este colectivo es necesario acompañar la capacitación laboral con otras actividades que las fortalezcan en sus habilidades técnicas, sociales y psicoemocionales, pues solo reconociendo sus derechos y valorando sus propios saberes y haceres, las mujeres migradas estarán en

mejores condiciones para defenderse de las discriminaciones que sufren en el mercado de empleo y mejorar su inserción socio laboral.

Desde una perspectiva feminista, sólo mujeres empoderadas conocedoras de sus derechos y dispuestas a hacerlos valer, van a poder lograr mejorar sus condiciones de trabajo, verdaderamente indignas, y ver reconocidos los derechos que les corresponden como ciudadanas de las sociedades de acogida.



ANEXO

PROGRAMA DE TALLERES:

FORTALECIMIENTO DE LAS HABILIDADES PSICOEMOCIONALES

DE LAS MUJERES MIGRADAS PARA ENFRENTAR SU INSERCIÓN SOCIO LABORAL

I. ELABORANDO MI DUELO MIGRATORIO

Sesión 1: Ubicándome y haciendo grupo

El lugar de donde vengo y el lugar adonde he llegado.

Se pretende que las participantes se identifiquen como grupo que compartirá una experiencia para lo cual intercambian aspectos de su historia personal en su contexto. ¿Qué significa ser mujer en mi país? ¿Qué hacen las mujeres de mi edad en mi país? ¿Qué ideas fuertes hay sobre las mujeres y lo que hacen y deben hacer en cada país?

Se contrastan estas ideas con lo que creen o han aprendido que significa ser mujer en el País Vasco, lo que hacen las mujeres autóctonas y lo que hacen las mujeres migradas. Se fomenta el intercambio de experiencias sobre expectativas y realidades del proyecto migratorio, así como datos básicos para aprender a moverse (física, laboral y culturalmente) en el país de destino.

Sesión 2: Duelo migratorio y remesas

Se trabaja el duelo migratorio, particularmente en el aspecto laboral, identificando lo que ha significado para cada una la ubicación y condiciones laborales que tienen aquí y las ventajas y desventajas en relación a las de sus países de origen.

Se identifica las relaciones que se establecen con las personas queridas en el país de origen a partir de las remesas económicas y emocionales, haciendo hincapié en el manejo del dinero y las dificultades para gestionarlo.

II. HABILIDADES NECESARIAS PARA ENFRENTAR MI INSERCIÓN EN ESTE NUEVO ENTORNO

Sesión 3: El miedo a la soledad

Cómo se manejan o se han manejado dos emociones y sensaciones que acompañan la migración, particularmente cuando se está en situación administrativa irregular, cómo se maneja la sensación de estar sola y no tener derechos, y cómo el grupo puede reforzar las estrategias de afrontamiento para transformarlas en estrategias de empoderamiento.

Sesión 4: La ira y la frustración

Otros dos sentimientos presentes en todo proceso migratorio son la ira y frustración que tienen pocos cauces legitimados para expresarse y que, por lo regular, se convierten en síntomas físicos y actitudes de agresividad pasiva y/o confrontación hacia una misma y las/los demás (las empleadoras, por ejemplo), pero también hacia quien quiere ayudar. Cómo aprender a identificar las formas que ha tomado en cada una estas emociones y la utilidad de canalizarlas a través de la acción colectiva.

Sesión 5: Los límites y la autoestima

Reconocer las fuentes necesarias para activar la autoestima dañada por la situación de migración y trabajar sobre los límites que hay que aprender a poner: a la ansiedad propia, a las demandas de la gente cercana en el país de estancia, a las exigencias de la familia en el país de origen, a las y los empleadores, a las profesionales de las entidades con las que se tiene que negociar y, en general, la necesidad de reconfigurar el YO con los nuevos límites de la situación de vida actual.

III. PROYECCIONES A FUTURO

Sesión 6: Defendiéndome del acoso sexual en el trabajo

Reconocer las formas que toma el acoso sexual en el trabajo doméstico remunerado y compartir estrategias individuales para afrontarlo. Intercambiar las estrategias que se pueden seguir para sacar este tema de la invisibilización y convertirlo en un problema social al que se tenga que responder colectiva y socialmente, también desde el movimiento feminista.

Sesión 7: Planeando mi vida y negociando mis tiempos

Para concluir el espacio de intercambio en este ámbito, se reconocerán aprendizajes y necesidades para seguir profundizando, ayudando a que puedan establecer algunos hitos para la planificación de los próximos dos años, haciendo énfasis en el establecimiento de metas realistas en el ámbito laboral a partir de lo que han aprendido a nivel profesional. Despedida del proceso y ofrecimiento de la red para continuar conectadas.

