

Dictamen del Comité Económico y Social Europeo sobre «La integración de las mujeres migrantes en el mercado de trabajo»

(Dictamen de iniciativa)

(2015/C 242/02)

Ponente: Béatrice OUIIN

El 10 de julio de 2014, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 29, apartado 2, de su Reglamento interno, el Comité Económico y Social Europeo decidió elaborar un dictamen de iniciativa sobre

«La integración de las mujeres migrantes en el mercado de trabajo».

La Sección Especializada de Empleo, Asuntos Sociales y Ciudadanía, encargada de preparar los trabajos en este asunto, aprobó su Dictamen el 18 de diciembre de 2014.

En su 504^o pleno de los días 21 y 22 de enero de 2015 (sesión del 21 de enero de 2015), el Comité Económico y Social Europeo aprobó por 212 votos a favor, 1 en contra y 10 abstenciones el presente Dictamen.

1. Recomendaciones

1.1. Para poner en práctica la Estrategia Europa 2020 y la Agenda Europea para la Integración de Nacionales de Terceros Países, tanto en lo que respecta al acceso de las mujeres al empleo como a la integración de los inmigrantes, y teniendo en cuenta que Europa necesita a los migrantes, a pesar de los discursos hostiles cuya propagación es inquietante y contraria al interés a largo plazo de los ciudadanos europeos, **el CESE pide a las instituciones europeas que:**

- aprovechen mejor el potencial del Semestre Europeo y formulen recomendaciones específicas por país relativas a la integración de las mujeres migrantes en el mercado laboral,
- tengan en cuenta las características específicas de las mujeres migrantes a la hora de elaborar la Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres después de 2015,
- continúen supervisando la aplicación de la Directiva 2003/86/CE sobre la reagrupación familiar, a fin de no retrasar el acceso al mercado laboral de las mujeres que tengan derecho a la reagrupación y contemplen la posibilidad de revisar esta Directiva para permitir que los cónyuges accedan inmediatamente al empleo,
- evalúen la proporción de mujeres entre los beneficiarios de la tarjeta azul de la UE ⁽¹⁾ y de la Directiva sobre los trabajadores temporeros ⁽²⁾, así como la naturaleza de los puestos de trabajo que ocupan, para asegurarse de que las mujeres migrantes no son víctimas de discriminación,
- garanticen que las futuras normas aplicables a los investigadores, estudiantes, voluntarios y trabajadores *au pair* ⁽³⁾ benefician tanto a las mujeres como a los hombres,
- garanticen que al menos la mitad de los instrumentos financieros consagrados a la integración de los inmigrantes se dedican a las mujeres.

1.2. Junto a las medidas que deberían aplicarse a todos los inmigrantes, tanto hombres como mujeres, **el CESE pide a los Estados miembros que:**

- establezcan objetivos claros y ambiciosos en materia de integración de las mujeres migrantes,
- adopten políticas que tengan en cuenta la situación específica de las mujeres, su nivel de cualificación, su conocimiento de la lengua del país de acogida, su pertenencia a la primera generación de inmigrantes o a las siguientes,

⁽¹⁾ Directiva 2009/50/CE del Consejo, de 25 de mayo de 2009.

⁽²⁾ Directiva 2014/36/UE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 26 de febrero de 2014.

⁽³⁾ Propuesta de Directiva COM(2013) 151 final.

- comuniquen a la Comisión Europea, en el marco del Semestre Europeo, las medidas adoptadas en favor de la integración de las mujeres migrantes en el mercado laboral,
- en el marco de la reagrupación familiar, no retrasen el acceso al empleo para los cónyuges, a fin de fomentar la integración de las familias, evitar la pobreza y la pérdida de competencias,
- garanticen a las mujeres, en todas las fases del proceso de migración, el ejercicio de sus derechos individuales, y no solo de sus derechos como miembro de la familia,
- aseguren a las mujeres migrantes una mejor información sobre el acceso a los servicios instaurados para facilitar el acceso a la formación lingüística y profesional y a puestos de trabajo de calidad,
- organicen formaciones lingüísticas que respondan a las necesidades específicas de las mujeres inmigrantes, que estén orientadas a la búsqueda de empleo y que les sean accesibles,
- aceleren los procesos de reconocimiento de las cualificaciones y la experiencia adquiridas en el extranjero, para que las mujeres puedan encontrar un empleo acorde a sus competencias y aspiraciones,
- eviten la descualificación, que representa una pérdida de capital humano,
- consideren que el trabajo en determinados sectores (limpieza, cuidado de niños, asistencia a personas de edad avanzada, hostelería, agricultura, etc.) puede ofrecer oportunidades a las mujeres inmigrantes poco cualificadas, a condición de que se acabe con el trabajo no declarado, que estos sectores se profesionalicen y valoricen, y que se impartan formaciones a estas mujeres, para permitirles avanzar en su carrera profesional,
- apoyen a las mujeres empresarias y fomenten la educación empresarial de las mujeres migrantes,
- hagan participar a los interlocutores sociales y a la sociedad civil en la elaboración y aplicación de las políticas,
- ratifiquen la Convención internacional de las Naciones Unidas sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares, de 18 de diciembre de 1990,
- regularicen el derecho de residencia de los inmigrantes que viven en Europa desde hace varios años; en efecto, las regularizaciones masivas a las que han procedido algunos Estados han resultado beneficiosas.

1.3. Por último, **el CESE pide a los interlocutores sociales que:**

- integren mejor las particularidades de las mujeres migrantes en el programa de trabajo del diálogo social europeo,
- faciliten, en los convenios colectivos, el reconocimiento de las cualificaciones de las mujeres migrantes.

2. Introducción

2.1. Desde hace varias décadas, la inmigración se está feminizando. Algunas mujeres emigran hacia Europa para reunirse con su familia, otras son refugiadas y solicitantes de asilo. Son muchas las que vienen a Europa para ganarse la vida, dejando a su familia en el país de origen, y se convierten en el principal sustento de la familia.

2.2. Llegan con permiso de residencia o sin él, con altos niveles de cualificación o sin ellos. Emigran voluntariamente o se ven obligadas a ello; algunas son víctimas de la trata de seres humanos. Este colectivo es, pues, tan amplio como diverso.

2.3. Por su parte, Europa se enfrenta a un desafío importante en el ámbito de su mercado de trabajo, debido al envejecimiento de su población, al descenso de las tasas de natalidad y a las necesidades de mano de obra cualificada en muchos sectores.

2.4. En este contexto, las mujeres migrantes son una fuente de competencias y creatividad que en la actualidad no se aprovecha suficientemente. Su integración en el mercado laboral es una necesidad y contribuye a la plena explotación del potencial de las migraciones, tanto para las mujeres migrantes como para la Unión Europea. Se refuerza así la integración, y se contribuye al crecimiento económico y a la cohesión social.

2.5. El CESE se ha pronunciado ya en varias ocasiones sobre las cuestiones de inmigración e integración, y ha emitido muchas recomendaciones relativas tanto a los hombres como a las mujeres ⁽⁴⁾. El presente Dictamen evitará, por tanto, reiterar estas recomendaciones.

2.6. En cambio, hasta ahora el CESE no había formulado propuestas específicas sobre las mujeres migrantes. Ahora bien, dado que la igualdad entre mujeres y hombres no existe en ningún lugar del mundo y que no cabe analizar de manera conjunta determinadas cuestiones específicas a las mujeres, el presente Dictamen se dedica a la integración de las mujeres migrantes en el mercado laboral.

3. Contexto europeo

3.1. El aumento de la tasa de empleo de las mujeres, al igual que el de los migrantes, es una de las prioridades de la UE, según se establece en la Estrategia Europa 2020, en la Agenda Europea para la Integración de los Nacionales de Terceros Países ⁽⁵⁾ o en los programas plurianuales del Consejo Europeo ⁽⁶⁾.

3.2. La Estrategia Europa 2020 prevé incrementar la tasa de empleo hasta el 75 % de aquí a 2020. Para alcanzar este objetivo, es esencial integrar mejor a las mujeres en el mercado laboral. En este contexto, el Semestre Europeo puede ser un valioso instrumento. Los Estados miembros deberían presentar medidas dirigidas a la integración de las mujeres migrantes y la Comisión debería proponer recomendaciones específicas en este ámbito.

3.3. Asimismo, es preciso tener más en cuenta la especificidad de las mujeres migrantes a la hora de preparar la nueva Estrategia para la igualdad entre mujeres y hombres después de 2015. Esta estrategia debería contribuir a mejorar la situación de las mujeres migrantes en el mercado de trabajo, entre otras cosas impulsando el espíritu empresarial.

3.4. En la UE, la situación de las mujeres migrantes varía mucho en función de la directiva de aplicación.

3.5. Las titulares de una tarjeta azul ⁽⁷⁾ pueden acceder con más facilidad a empleos altamente cualificados; igualmente, el cónyuge de un titular de tarjeta azul goza de manera automática e inmediata de un derecho general de acceso al mercado laboral del país de acogida.

3.6. En cambio, la mujer que se beneficia de la reagrupación familiar ⁽⁸⁾ debe a veces esperar un año antes de acceder a un empleo asalariado o una actividad independiente, un plazo que los Estados miembros pueden imponer. Este tiempo de espera hace que la mujer dependa de su marido, la aleja del mercado laboral y le hace perder parte de sus competencias. Para remediar esta situación, la Comisión Europea no debería limitarse a controlar la aplicación de la Directiva sobre la reunificación familiar en los Estados miembros, sino que debería considerar su revisión.

3.7. En cuanto a los solicitantes de asilo, prohibirles trabajar les incita a optar por el trabajo no declarado. Por tanto, convendría suprimir los obstáculos jurídicos a su acceso al mercado de trabajo. Además, el acceso al empleo debería permitir la regularización de la estancia, algo que ya ha dado buenos resultados en los Estados miembros que han llevado a cabo regularizaciones masivas.

3.8. En conclusión, es preciso armonizar los instrumentos europeos para permitir a todas las personas que residan legalmente en el territorio europeo acceder sin demora al empleo y gozar de los derechos individuales de residencia, independientemente de su estado civil.

4. Medidas específicas para la integración de las mujeres migrantes en el mercado de trabajo de los Estados miembros

4.1. *Un balance preocupante: la doble dificultad de ser mujer e inmigrante*

4.1.1. El mercado laboral es desfavorable para las mujeres, ya sean europeas o inmigrantes. A pesar del marco legislativo de la UE, el equilibrio entre vida privada y vida profesional, el acceso a los derechos sociales y a los puestos de responsabilidad e incluso la participación en la vida pública siguen siendo más difíciles para las mujeres que para los hombres.

⁽⁴⁾ Véanse los Dictámenes más recientes del CESE: DO C 451 de 16.12.2014, p. 96, DO C 67 de 6.3.2014, p. 16, DO C 351 de 15.11.2012, p. 16, DO C 181 de 21.6.2012, p. 131, DO C 48 de 15.2.2011, p. 6, DO C 354 de 28.12.2010, p. 16, DO C 347 de 18.12.2010, p. 19, DO C 128 de 18.5.2010, p. 29, DO C 27 de 3.2.2009, p. 95, así como el Documento informativo sobre «Los nuevos desafíos de la integración», SOC/376.

⁽⁵⁾ COM(2011) 455 final.

⁽⁶⁾ Consejos Europeos de Tampere (1999), La Haya (2004) y Estocolmo (2009).

⁽⁷⁾ Directiva 2009/50/CE (DO L 155 de 18.6.2009, p. 17).

⁽⁸⁾ Directiva 2003/86/CE (DO L 251 de 3.10.2003, p. 12).

4.1.2. Las mujeres se concentran en determinados sectores ⁽⁹⁾ (sanidad, educación, administración pública, hostelería, servicios para la familia, trabajo doméstico, etc.). Trabajan más a menudo a tiempo parcial y son mayoritarias en los contratos cortos precarios. En 2014, la diferencia entre el salario medio femenino y masculino en la UE sigue siendo de un 16,4 % ⁽¹⁰⁾ y la diferencia entre las pensiones es aún mayor.

4.1.3. La situación es aún más preocupante para las mujeres migrantes: su tasa de actividad profesional es más baja que la de las mujeres autóctonas. La mayoría se concentran en unos pocos sectores, y se ven más afectadas por la precariedad y el trabajo a tiempo parcial, los bajos salarios y las pésimas condiciones de trabajo. Obstáculos culturales, en su familia o su comunidad, pueden dificultar su acceso al empleo. Además, pueden sufrir discriminaciones a la hora de acceder al mercado de trabajo.

4.2. *Se necesitan medidas específicas*

4.2.1. Frente a esta situación, se necesita una actuación positiva. Ante todo, la acción que se emprenda deberá tener en cuenta la situación de las mujeres, su nivel de cualificación, su conocimiento de la lengua del país de acogida y su pertenencia a la primera generación de inmigración o a las siguientes.

4.2.2. Algunas medidas, relacionadas con la conciliación de la vida profesional y familiar, son las mismas que para las mujeres autóctonas. Tener acceso a unos servicios de cuidado de niños de calidad, asequibles desde el punto de vista financiero y geográfico, es esencial para las mujeres inmigrantes, cuya familia no se encuentra a su lado para ayudarles.

4.2.3. Otras medidas atañen de manera más específica a las mujeres migrantes: combatir el racismo, mejorar el acceso a la vivienda, la asistencia sanitaria y los servicios sociales, luchar contra los matrimonios forzosos, la poligamia, etc. Gozar del respeto de los derechos humanos y de la igualdad entre hombres y mujeres en Europa y huir de la violencia contra las mujeres y las situaciones de desigualdad son algunas de las razones que llevan a las mujeres a abandonar su país. No deberían encontrarse con los mismos problemas en Europa donde, sin embargo, estas dificultades también existen y afectan incluso a las segundas generaciones de inmigrantes, obstaculizando su acceso al empleo.

4.2.4. En la UE, muchas iniciativas exitosas para la integración de las mujeres en el mercado laboral se toman a nivel local, a través de la sociedad civil, las asociaciones de mujeres inmigrantes o las universidades. Deberían respaldarse, y la difusión de estas buenas prácticas debería fomentarse tanto a escala nacional como entre los Estados miembros.

4.3. *Recopilar los datos necesarios para desarrollar unas políticas fundadas*

4.3.1. Para tener un conocimiento más profundo de las necesidades de las mujeres inmigrantes y elaborar las políticas adecuadas, es indispensable disponer de mejores estadísticas, desglosadas por sexo y nacionalidad u origen, a nivel nacional y europeo.

4.4. *Informar mejor a las mujeres migrantes*

4.4.1. Para conocer mejor la sociedad de acogida y su mercado laboral, las mujeres migrantes deben tener acceso, en varios idiomas, a la información sobre sus derechos y los servicios disponibles, en colaboración con la sociedad civil y las redes de migrantes, cuya contribución debe reconocerse y apoyarse.

4.5. *Facilitar el aprendizaje de la lengua del país de acogida*

4.5.1. La integración y el acceso al empleo requieren, en primer lugar, conocer la lengua del país de acogida. Un dominio insuficiente de la lengua mantiene el aislamiento de las mujeres, les impide conocer sus derechos y acceder a los servicios públicos y afecta a la integración de sus hijos. De ahí que el rendimiento escolar de la mayoría de los jóvenes procedentes de la inmigración sea inferior al de los autóctonos.

4.5.2. Para paliar esta situación, las autoridades públicas deberían poner a disposición de las mujeres migrantes unos cursos de idiomas que sean asequibles, tanto por su coste como por su localización y horario (es decir, que puedan conciliarse con la presencia de niños pequeños en el hogar). En cuanto al contenido, los cursos deberían resultar útiles para la búsqueda de empleo y en los contactos con los servicios públicos.

⁽⁹⁾ Gender Equality Index Report (Instituto Europeo de la Igualdad de Género, 2013), p. 21.

⁽¹⁰⁾ http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics

4.6. Reconocer las cualificaciones y evitar la descualificación

4.6.1. Los perfiles de las mujeres inmigrantes son variados, y requieren que las políticas se adapten a estas diferencias. Algunas tienen un bajo nivel de educación y experiencia, mientras que otras tienen importantes cualificaciones universitarias o profesionales.

4.6.2. Para muchas de ellas, la mayor dificultad es el reconocimiento de dichas cualificaciones y experiencia adquiridas en el extranjero, lo que resulta paradójico dado que Europa necesita personal cualificado en muchos sectores. El reconocimiento de sus diplomas, que en algunos casos requiere largos períodos de espera, puede producir desánimo y conducir a la pérdida de conocimientos, e incluso empujar a las mujeres a aceptar empleos para los cuales están sobrecualificadas. Las mujeres migrantes desempleadas o que ocupan puestos para los que están excesivamente cualificadas representan un recurso infrautilizado y un despilfarro de capital humano.

4.6.3. Deberían crearse servicios que permitan el reconocimiento de las cualificaciones adquiridas en el país de origen. Los interlocutores sociales también desempeñan un papel importante a la hora de facilitar, en los convenios colectivos, el reconocimiento de dichas cualificaciones.

4.6.4. Determinados sectores, como los de la limpieza, cuidado de niños, asistencia a personas de edad avanzada, hostelería, agricultura o economía social, pueden ofrecer oportunidades a las mujeres inmigrantes menos cualificadas, como empleadas o autónomas. Sin embargo, es preciso profesionalizar y valorizar estos sectores, formar a las mujeres para que puedan ejercer estas profesiones y reconocer la importante contribución de las mujeres trabajadoras en estos ámbitos, para que su trabajo redunde en beneficio de todos: tanto la población autóctona como las propias mujeres inmigrantes.

4.6.5. Este tipo de trabajo también puede ser transitorio, de ahí la importancia de ofrecer formaciones a las mujeres que trabajan en estos sectores, para que puedan desarrollar su carrera o cambiar de profesión.

4.6.6. El caso específico del trabajo en domicilios privados

4.6.6.1. Aunque no todas las mujeres inmigrantes trabajan en este sector, suele ser hacia el que se orientan en primer lugar, primero porque hay una fuerte demanda y, en segundo lugar, porque se puede trabajar en él aun estando indocumentada.

4.6.6.2. Estas mujeres se ven atrapadas: solo pueden ocupar un empleo no declarado, que las priva de protección. No pueden obtener la regularización ni un permiso de residencia ya que no pueden demostrar que están trabajando. Se encuentran, pues, en una situación de gran vulnerabilidad, solas frente a numerosos empresarios o viviendo en casa de un único empleador.

4.6.6.3. Algunos países europeos han tomado medidas que permiten regularizar el trabajo no declarado (ayudas fiscales en Suecia, «titres-services» en Bélgica, «chèque emploi service» en Francia, etc.). Estas medidas facilitan el procedimiento de registro para los empleadores y permiten a los trabajadores beneficiarse de los derechos sociales y demostrar su actividad profesional, allanando así el camino hacia la regularización de su estancia.

4.6.6.4. Los Estados miembros deberían ratificar el Convenio 189 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ⁽¹¹⁾, que permite reconocer a los trabajadores domésticos derechos equivalentes a los de otros trabajadores, y estructurar este sector, como recomienda el CESE en su Dictamen «Desarrollar servicios para la familia a fin de elevar los índices de empleo y fomentar la igualdad entre los sexos en el puesto de trabajo» ⁽¹²⁾.

4.7. Apoyar el autoempleo y el espíritu empresarial

4.7.1. La investigación demuestra que el espíritu innovador y empresarial de los inmigrantes es mayor que el de los autóctonos. En muchos países, adoptan el estatuto de «autoempresario» o crean nuevas empresas, en las que contratan, a menudo, a otros inmigrantes. El Comité ha dedicado un Dictamen ⁽¹³⁾ a «La contribución de los emprendedores inmigrantes a la economía».

4.7.2. Para tener más éxito, estos empresarios necesitan ayuda para acceder a la financiación, aprender a elaborar planes de empresa y conocer el entorno económico del país de acogida. Asimismo, convendría desarrollar iniciativas específicas destinadas a ayudar a las mujeres empresarias, y prestar una atención especial al emprendimiento social.

⁽¹¹⁾ Convenio 189 de la OIT, entrado en vigor el 5 de septiembre de 2013.

⁽¹²⁾ DO C 12 de 15.1.2015, p. 16.

⁽¹³⁾ DO C 351 de 15.11.2012, p. 16.

4.7.3. Las mujeres inmigrantes también deberían poder beneficiarse de tutorías por parte de otros empresarios con más experiencia, y convendría ayudar a las redes de mujeres migrantes emprendedoras. Las mujeres inmigrantes también deberían recibir una educación empresarial, organizada en estrecha cooperación con los interlocutores sociales y la sociedad civil organizada.

4.8. *Mejorar la imagen de las mujeres inmigrantes*

4.8.1. Mientras, por una parte, la inmigración femenina autónoma de mujeres a menudo cualificadas aumenta, por otra, la representación social de la mujer inmigrante como víctima de una cultura que deja poco margen para los derechos de la mujer evoluciona muy lentamente. Se necesita una imagen más positiva de las mujeres migrantes, que podría servir de modelo en las comunidades de inmigrantes. Campañas informativas deberían contribuir a ello.

4.9. *Mejorar la cooperación en múltiples niveles*

4.9.1. La integración efectiva solo podrá lograrse si colaboran todas las partes interesadas: instituciones europeas, Estados miembros y actores nacionales, regionales y locales.

4.9.2. La sociedad civil organizada, y en particular las asociaciones de mujeres migrantes, deben participar en todas las fases de las políticas relativas a la integración de las mujeres migrantes en el mercado laboral. En efecto, estas partes interesadas pueden aportar un verdadero valor añadido gracias a su conocimiento de lo que viven realmente estas mujeres. Ello permitirá crear un sentimiento compartido de apropiación, que a su vez favorecerá la aceptación y aplicación de las políticas.

5. **Conclusión**

5.1. La participación en el mercado laboral es una de las maneras más eficaces y concretas de integrarse en una sociedad. Las mujeres inmigrantes necesitan ser apoyadas y acompañadas en su proceso de integración. Deben estar informadas acerca de sus derechos y obligaciones en la sociedad de acogida, gozar de derechos propios, acceder a la formación, poder valorizar sus competencias y ser reconocidas por su aportación a la economía y la sociedad europea.

Bruselas, 21 de enero de 2015.

El Presidente
del Comité Económico y Social Europeo
Henri MALOSSE
