



OBSERVATORIO SINDICAL de las

MIGRACIONES

en CASTILLA Y LEÓN

Nº 4 - Edición 2021

MUJERES INMIGRANTES EN CASTILLA Y LEÓN

Desde 2015, dentro del *Acuerdo del Diálogo Social para la Integración Social y Laboral de la Población Inmigrante y Emigrante de Castilla y León* (2018-2021), en Comisiones Obreras realizamos informes que nos permitan analizar la situación social y laboral y las tendencias migratorias de la población de origen extranjero asentada en Castilla y León, analizando estadísticas públicas desde una óptica sindical.

En los últimos veinte años la llegada de personas inmigrantes ha supuesto un cambio fundamental en la sociedad castellana y leonesa. En el año 2000, la población de origen extranjero era de poco más de 18.000 personas y ahora supera las 140.000. En todo momento las mujeres inmigrantes han formado parte de este cambio al 50% con los hombres y en algunas ocasiones incluso más. Sin embargo no han sido reconocidas como protagonistas artífices de esta transformación aunque nos han ayudado a convertirnos en una sociedad más plural y diversa, frenando la despoblación y acelerando el desarrollo de pueblos y ciudades. Creemos que ya es hora de visibilizarlas y reconocerlas.

Por eso esta vez, el **IV Observatorio Sindical de las Migraciones**, desde una perspectiva de género, trata de conocer la situación de las **mujeres inmigrantes** que viven en nuestra comunidad, a las que no se tiene en cuenta porque parece que no existen,

no ya en las políticas públicas, sino tampoco en las estadísticas, siendo una población más numerosa actualmente que los hombres inmigrantes en Castilla y León.

En las estadísticas autonómicas públicas, las mujeres inmigrantes están incluidas en los datos de población extranjera, sin discriminar por sexo en muchos casos o, en los datos de la población femenina, sin discriminar por nacionalidad. Exactamente lo mismo ocurre si acudimos a fuentes estadísticas nacionales de libre acceso. En estas condiciones, la profundización en temas como el tipo de jornada laboral, ocupaciones, siniestralidad o tipo de autorización de residencia, por poner algunos ejemplos, resulta imposible.

Esperamos que este Observatorio sirva al menos para visibilizar a las mujeres de origen extranjero que viven en Castilla y León y sensibilizar sobre los problemas que, como mujeres de origen extranjero, les afectan. Agradecemos a la Secretaría de Mujer y al Gabinete Técnico de Comisiones Obreras de Cyl su asesoramiento.

EL 5,8% DE LAS MUJERES DE CASTILLA Y LEÓN TIENEN NACIONALIDAD EXTRANJERA

A 1 de enero de 2020 residen en Castilla y León **71.679 mujeres extranjeras**. Son el 51% del total de las personas de nacionalidad foránea; un 5,8% del total en Castilla y León (140.374). El mayor porcentaje de mujeres extranjeras se encuentra en las provincias de Segovia (11%) y Soria (9%).

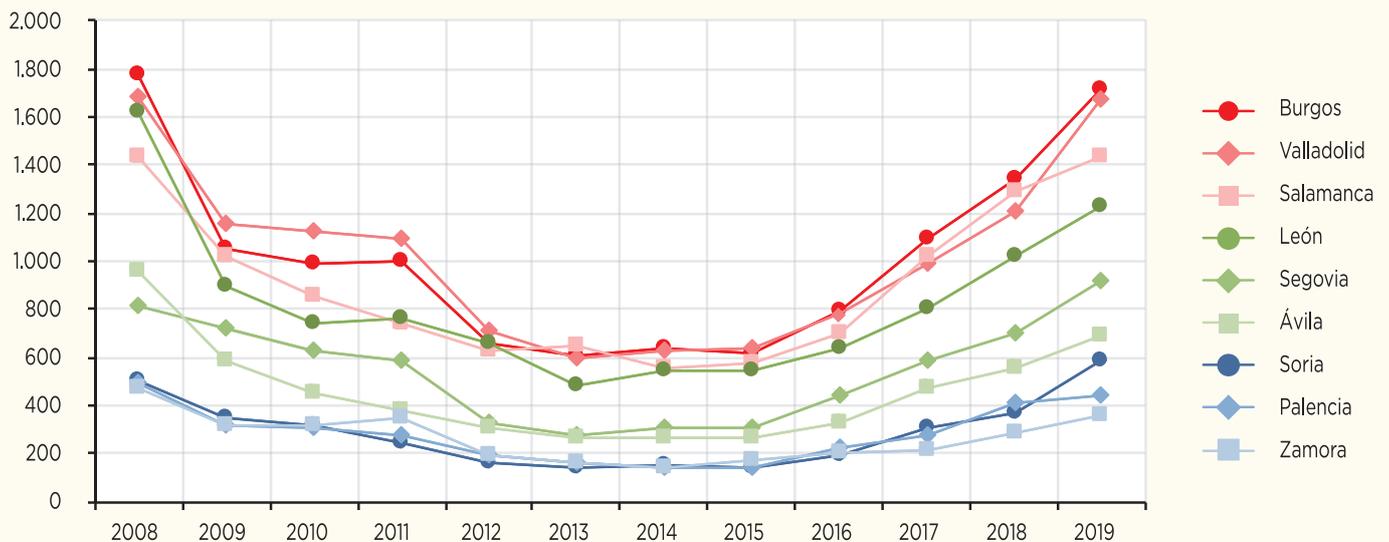
En los últimos veinte años, la Comunidad ha perdido 84.200 habitantes pero ha sido el incremento en casi 123.000 personas de la población procedente del extranjero lo que ha atenuado una pérdida aún mayor.

La llegada de mujeres extranjeras desde el exterior ha tenido un comportamiento semejante en todas

las provincias y similar al del sexo masculino. Hubo un descenso muy fuerte en 2009 y otro en 2011. Las caídas coinciden con el incremento de las tasas de paro, lo que nos confirma que la inmigración es laboral, vienen cuando hay posibilidades de empleo.

Las personas extranjeras en Castilla y León parecen tener proyectos migratorios estables ya que no ha habido nunca una salida masiva de la Comunidad durante las grandes crisis, en contra de la opinión generalizada. Las provincias que más mujeres extranjeras han recibido en números absolutos han sido Burgos, Valladolid, Salamanca y León. Las que menos, Zamora, Palencia y Soria.

Gráfico 1 Flujo de mujeres inmigrantes extranjeras procedente del extranjero por provincia 2008-2019



Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE)

AL 71% DE LAS MUJERES EXTRANJERAS SE LES APLICA EL RÉGIMEN COMUNITARIO

Hay 188.552 "Certificados de Registro" y "Tarjetas de Residencia" en vigor en la Comunidad. Las primeras se conceden a personas con nacionalidad de alguno de los Estados de la Unión Europea a quienes se aplica el "Régimen Comunitario"; las segundas, a personas nacionales de "terceros países" a quienes se encuadra en el "Régimen General".

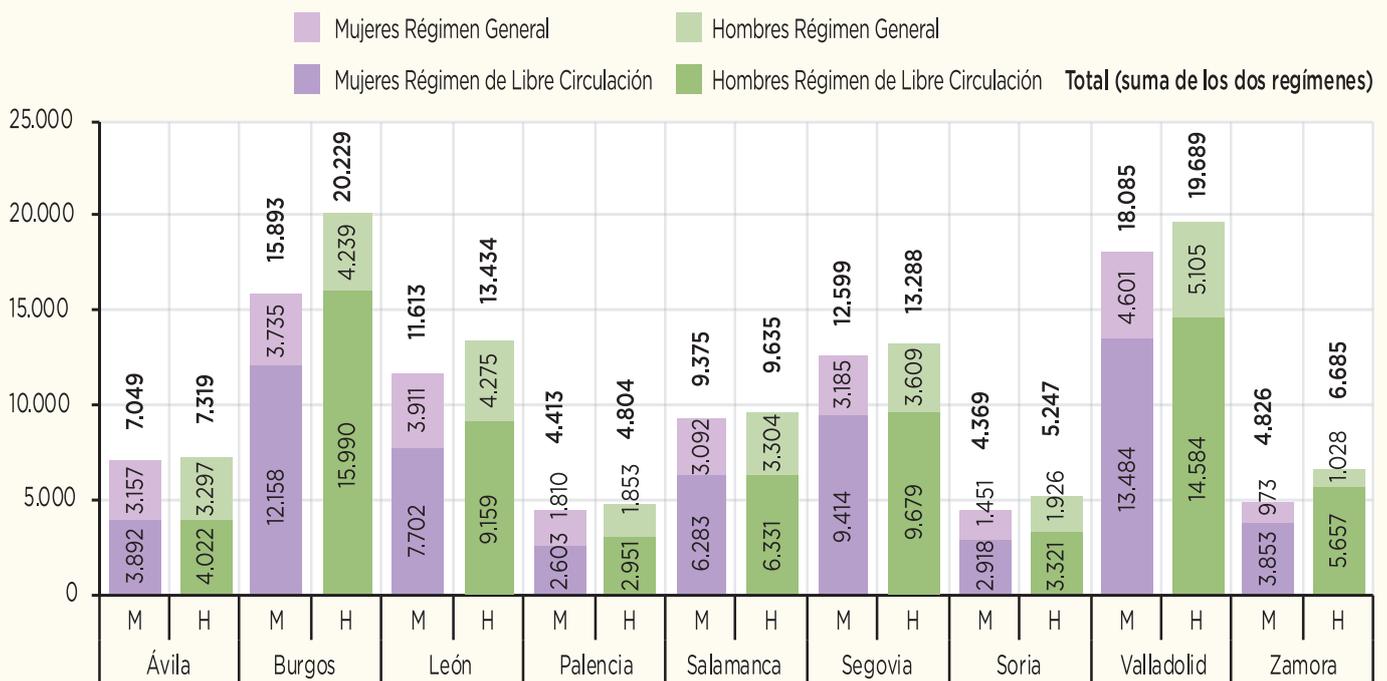
El porcentaje de mujeres con "Certificado de

Registro" o "Tarjeta de Residencia" es inferior al de los varones (47%) aunque están empadronadas en un porcentaje superior. Se encuadran dentro del Régimen Comunitario el 71% de las mujeres extranjeras; es decir, o tienen nacionalidad de países de la Unión Europea o están "reagrupadas" por una persona de nacionalidad comunitaria con la que conforman un núcleo familiar.

La distribución en las provincias de las personas inmigrantes por regímenes se produce de manera desigual. Así, en Burgos, Segovia o Valladolid, la proporción de personas en “Régimen Comunitario” triplica la presencia de las que están en “Régimen General”. En el resto, está más igualado pero es siempre superior.

El único dato que desagrega por sexo el tipo de autorizaciones es el de las “**autorizaciones de estancia por estudios**”. El **55% eran mujeres**; la mayoría de ellas en la provincia de Salamanca, seguida de Segovia (datos a junio de 2019 del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social).

Gráfico 2 Mujeres (M) y Hombres (H) extranjeros con certificado de registro o tarjeta de residencia en vigor según provincia y régimen de residencia. Datos a 30/06/2020. Total (suma de los dos regímenes)



Fuente: Observatorio Permanente de la Inmigración

EL 47% DE LAS MUJERES CASTELLANAS Y LEONESAS NACIDAS EN EL EXTRANJERO PROCEDEN DE PAÍSES LATINOAMERICANOS

Para conocer la procedencia de las mujeres de Castilla y León analizaremos los datos por “**lugar de nacimiento**” y no por nacionalidad porque, en nuestra Comunidad, más de **16.500 mujeres han obtenido la nacionalidad española desde 2013**. Muchas personas extranjeras optan a la nacionalidad española cuando cumplen los requisitos para su obtención (normalmente a través del mínimo de años exigidos para la residencia); por lo que quedan invisibilizadas como inmigrantes en las estadísticas.

Son casi **107.000 mujeres en nuestra Comunidad las que han nacido en el extranjero**. Colombia es

el primer país en número y, de hecho, las nacidas en países de América Central y del Sur son el 47% del total. Es muy relevante el 31% de mujeres nacidas en países de la Unión Europea. En la tabla vemos que Rumania y Bulgaria ocupan el segundo y cuarto puesto y la cercanía de Francia y Portugal hace que también sean comunidades importantes en Castilla y León. Un 12% han nacido en países africanos, siendo Marruecos el único significativo en número. La presencia de mujeres procedentes de América del Norte y Asia no es significativa (no llega al 5%).

Tabla 1 Diez países de nacimiento de las mujeres de CyL más representados

1º	Colombia	11.228
2º	Rumanía	10.392
3º	Marruecos	10.057
4º	Bulgaria	8.935
5º	República Dominicana	6.947
6º	Ecuador	4.890
7º	Venezuela	4.608
8º	Francia	4.436
9º	Brasil	4.325
10º	Portugal	4.154

Es destacable la diferencia de representación de uno u otro sexo según el país del que hablemos. Portugal o Marruecos cuentan con un número mayor de hombres, 19 puntos porcentuales superior con respecto al número de mujeres en el caso de Portugal, y 18 puntos en el caso de Marruecos. América del Sur y Central cuentan con más número de mujeres en porcentaje respecto al número de hombres; por ejemplo, Venezuela o Perú con más de 15 puntos porcentuales de diferencia, Colombia con 14, República Dominicana con 12 y la notable diferencia de Honduras con hasta 37 puntos de diferencia. **América es el único continente con más representación femenina que masculina.**

Estas diferencias no son casualidad, responden a “proyectos migratorios” donde la variable del género influye. Los motivos y los destinos donde migran hombres y mujeres son diferentes. Las mujeres inician, en su gran mayoría, proyectos migratorios por motivos que responden a roles de género marcados social y culturalmente que condicionan todo su proceso:

- Mujeres que migran para atender a sus familias de origen, (hijos/as, padres y madres mayores) como sustentadoras económicas.

- Mujeres que llegan como reagrupadas por parejas ya ubicadas en España.
- Mujeres que huyen de las violencias machistas y de la discriminación de género, en ocasiones madres solas con menores a cargo.
- Mujeres que llegan a España para promocionar profesional y personalmente, alejándose de impedimentos familiares, sociales y culturales.

Es importante conocer los motivos, los relatos de tantas mujeres que inician un proceso migratorio, para interpretar los datos que deben condicionar las políticas migratorias en clave de igualdad de oportunidades, analizando la realidad desde un enfoque de género.

Por el tiempo transcurrido desde su llegada al país, según la Encuesta Continua de Hogares del INE de 2019, las personas inmigrantes tienen un proyecto estable en nuestra Comunidad: **el 68% de las mujeres y el 67% de los varones llegaron hace seis años o más.** En el caso de **las mujeres nacidas en el extranjero, la mayoría tenían entre 15 y 24 años cuando llegaron a España;** en cambio, el grupo mayoritario de los varones era el de menores de 15 años. (Encuesta Continua de Hogares del INE de 2019).

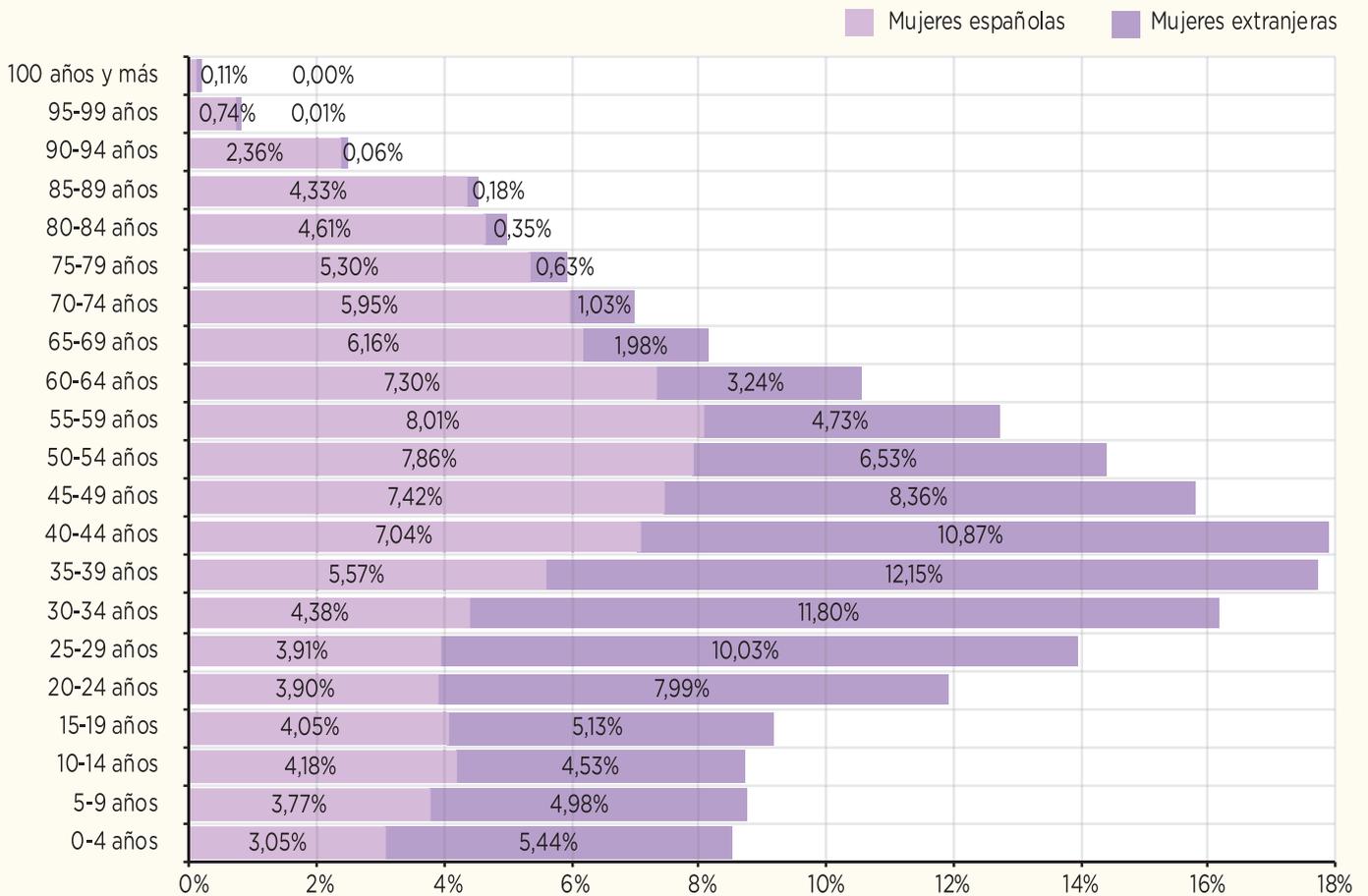
LAS MUJERES EXTRANJERAS REJUVENECEN LAS COMUNIDADES DONDE SE ASIENTAN

La edad media de las mujeres de nacionalidad extranjera es de **35 años** y la de las mujeres españolas es de **50 años.** En todas las provincias se da esta diferencia de 14 - 17 años entre unas y otras.

Un 22% de las mujeres extranjeras de Castilla y León tiene una edad comprendida entre los 25 y los 34 años pero sólo un 8% de las mujeres españolas tiene una edad comprendida en este tramo de edades.

Gráfico 3 Mujeres por grupos de edad y nacionalidad. Datos a 1/01/2020

%, respecto al total de mujeres españolas y respecto al total de extranjeras



Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE)

UN 26% DE LAS MUJERES EXTRANJERAS VIVEN EN HOGARES DE 5 O 6 MIEMBROS

Analicemos algunos datos de la Encuesta Continua de Hogares. La diferente distribución de edades de las mujeres según nacionalidad se corresponde también con situaciones personales distintas, siendo las extranjeras las que conforman núcleos familiares más grandes. **El 30% de las mujeres españolas viven en hogares de 2 personas, duplicando la cifra de las mujeres extranjeras**, donde el número de hogares de 5 y 6 personas suma un 26% (situación residual entre las mujeres española).

Pero hay similitudes porque las diferencias de género son comunes independientemente de la nacionalidad. Tanto en el caso de las españolas como en el de las extranjeras, el tipo de hogar más frecuente es el de “pareja con hijos”; el siguiente

el de “hijas con su madre o padre” y el tercero, “pareja sin menores”. El porcentaje de hogares monomarentales (donde la madre no convive en pareja y tiene menores a cargo) es del 8%. La situación en el caso de las mujeres extranjeras, con menos redes familiares, complica la conciliación familiar y laboral y llama la atención sobre la necesidad de dedicar políticas concretas para estos casos.

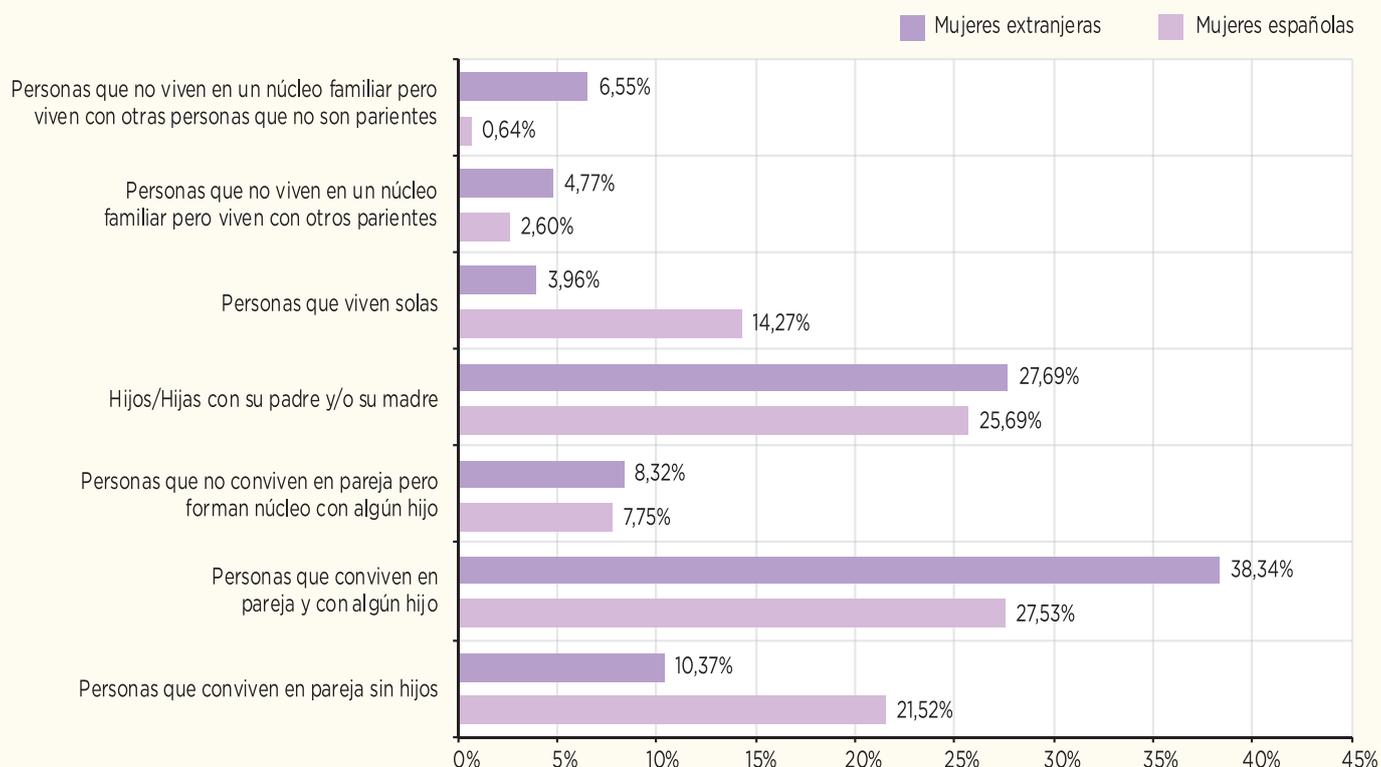
Las diferencias se perciben notoriamente en dos situaciones: **las españolas triplican en porcentaje a las extranjeras que viven solas**, sin embargo el **porcentaje de mujeres foráneas que comparten piso con personas que no son su núcleo familiar es, prácticamente, seis veces superior al de las**

españolas. En el primer caso, algo tiene que ver la mayor edad de las españolas, en el segundo, la razón puede encontrarse en la mayor dificultad de las personas extranjeras para acceder a una vivienda porque los salarios son más bajos y dificultan el pago de una vivienda por una sola persona; pero también influye la reticencia de algunas personas a alquilar a extranjeras.

La situación en el hogar de hombres extranjeros tiene algunas diferencias con las mujeres. El porcentaje de hogares monoparentales es sólo un 1% frente al 8% en el caso de mujeres que decíamos anteriormente. Y el porcentaje de varones extranjeros que vive solo duplica al de mujeres. Como ya veremos posteriormente, la diferencia de ingresos de unos y otras puede ser una de las razones que influyen en estos porcentajes.

Gráfico 4 Mujeres residentes según nacionalidad y situación en el hogar en Castilla y León. 2019

% respecto al total de mujeres españolas y respecto al total de extranjeras



Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE)

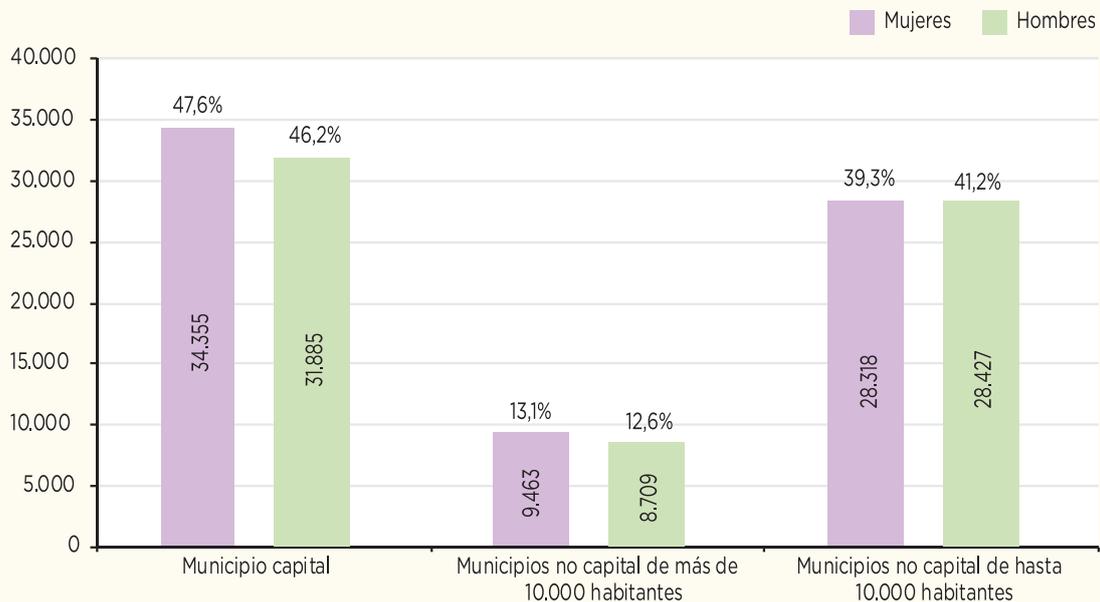
4 DE CADA 10 MUJERES EXTRANJERAS VIVEN EN MUNICIPIOS DE MENOS DE 10.000 HABITANTES

El 48% de las mujeres extranjeras y el 46% de los hombres extranjeros, viven en las capitales de provincia. Estos porcentajes son mayores en las provincias de Valladolid, Salamanca y Palencia. Y muy inferior (alrededor del 37%) en las provincias de León, Zamora y Segovia. Como dato reseñable, en esta última provincia, las mujeres extranjeras

alcanzan el 13% sobre la población total en los municipios de 501 a 1.000 habitantes. Por tanto, su presencia en municipios del medio rural no es nada desdeñable. De hecho, **el 28% residen en municipios de menos de 5.000 habitantes y otro 11% en municipios de 5.000 a 10.000 habitantes.**

Gráfico 5 Distribución de mujeres extranjeras según el tamaño del municipio en Castilla y León. Datos a 1/01/2020

% Respecto al total de mujeres y respecto al total de hombres



Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE)

LA TASA DE ACTIVIDAD DE LAS MUJERES EXTRANJERAS ES MUY SUPERIOR A LA DE LAS MUJERES ESPAÑOLAS PERO MUCHO MÁS INESTABLE

Para entender esta diferencia es necesario saber que la “tasa de actividad” refleja el porcentaje de personas tanto ocupadas como desempleadas dispuestas a trabajar con respecto al total de población entre 16 y 64 años. Teniendo esto en cuenta, influye notablemente la media de edad de la población extranjera. El número de mujeres españolas con más de 64 años es muy superior al de las extranjeras y por tanto cuentan como inactivas para esta tasa. La edad es un factor importante en los resultados pero el motivo de la inmigración en Castilla y León es fundamentalmente laboral y eso se refleja en los altos porcentajes de la tasa de actividad, llegando al 73% en cuarto trimestre el 2020.

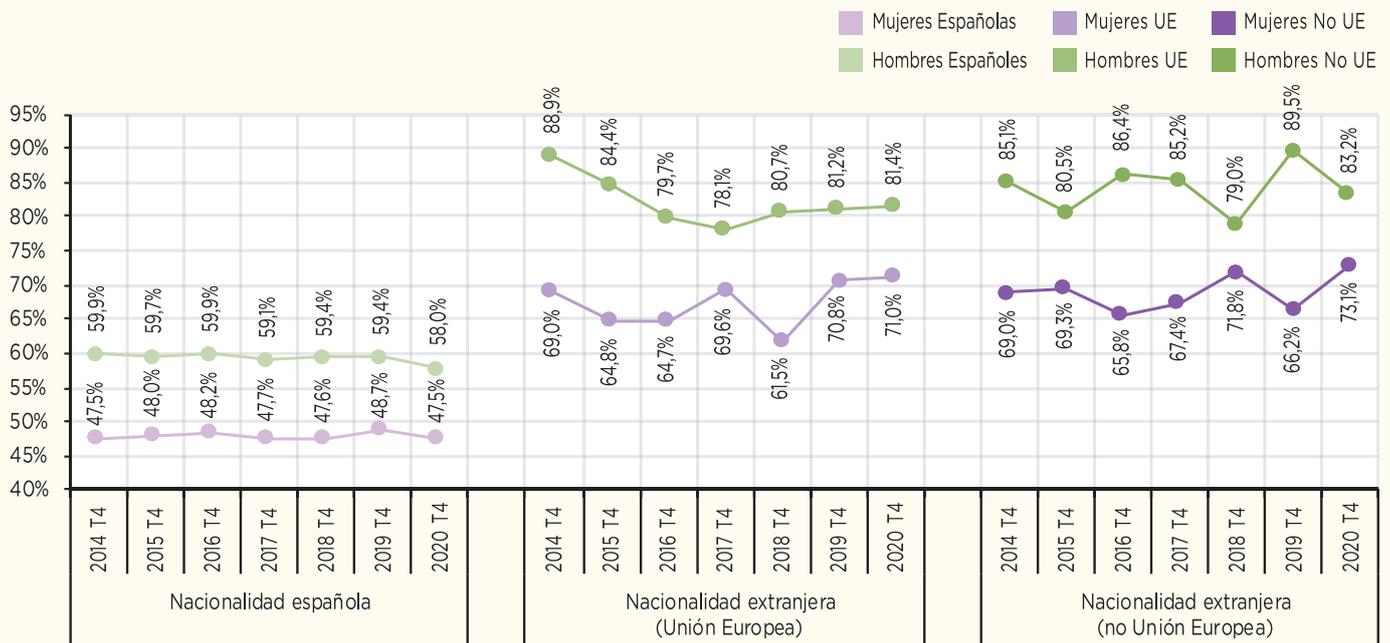
Otro factor a tener en cuenta en el caso de las mujeres no comunitarias es la necesidad de mantenerse en búsqueda activa de empleo para justificar los periodos no cotizados a la hora de renovar las autorizaciones de trabajo y residencia.

Si comparamos los datos del último trimestre del 2019 (antes de la pandemia) con los de 2020, la tasa de actividad de las mujeres extranjeras que no pertenecen a la Unión Europea aumenta un 7%; en el resto de nacionalidades la subida es más leve, menos en las mujeres españolas que disminuye. Ante una situación económica adversa, las mujeres extranjeras que se encontraban inactivas, se incorporan a la búsqueda de empleo, con la finalidad de aportar recursos económicos al hogar familiar.

Las redes de apoyo de la población extranjera suelen ser mucho más escasas y generalmente solo cuentan con sus propios recursos económicos, de ahí la necesidad de incluirse en la población activa; pero no debemos olvidar que su situación administrativa en España depende de su situación laboral y económica. Trabajar no es solo cuestión de supervivencia sino también de mantener su situación administrativa regular y, en ocasiones, la de sus familiares.

Gráfico 6 Tasa de actividad (*) de las mujeres por nacionalidad en Castilla y León

(*) Número de personas activas (empleadas o buscando activamente empleo) sobre el total de personas en edad de trabajar o mayores de 16 años



Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE)

EL 20% DE LAS MUJERES EXTRANJERAS AFILIADAS A LA SEGURIDAD SOCIAL ESTÁN EN EL RÉGIMEN ESPECIAL DE EMPLEADAS DE HOGAR

A fecha 31 de diciembre del 2020 el total de afiliaciones de personas extranjeras a la Seguridad Social en Castilla y León asciende a 56.311 afiliaciones, menos que en la misma fecha de 2019. **El 44% de esas afiliaciones corresponde a mujeres extranjeras, 24.585 en números absolutos.** Teniendo en cuenta este número, la mayoría de ellas (63%) se encuadra en el **Regimen General** donde se incluyen actividades con gran representación de personas trabajadoras extranjeras como, por ejemplo, la hostelería, la industria, el comercio, la construcción, el transporte o actividades sociosanitarias. El siguiente es el Régimen Especial de Empleadas de Hogar con el 20% de mujeres afiliadas. El 13% está afiliada al Régimen de Autónomos/as y sólo un 4% al Régimen Especial Agrario.

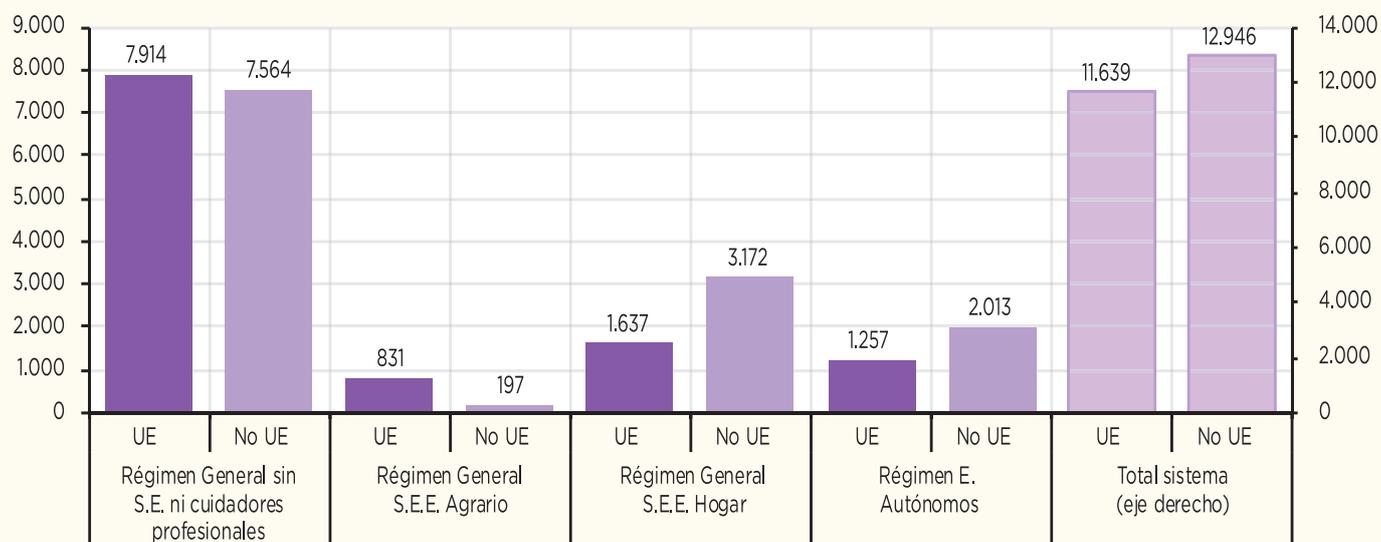
Dependiendo de la nacionalidad de origen, las mujeres comunitarias son mayoría en el Régimen General y en el Agrario; en este último caso las mujeres europeas son más numerosas. Sobre todo en los trabajos de temporada, principalmente, provenientes de Rumanía y Bulgaria. Las nacionales de terceros países destacan en el Régimen Especial de Empleadas de hogar y en el Régimen

de Autónomos/as, sobre todo en sectores como el comercio o la hostelería (locutorios, tiendas de alimentación, restaurantes, bares...).

En todos los regímenes menos en el de empleadas de hogar, los hombres extranjeros superan a las mujeres en afiliación. En todas las provincias hay una menor afiliación de las mujeres a la Seguridad Social.

Las mujeres en el **Regimen General de Autónomos/as** suponen 1.439 afiliaciones menos que los hombres, lo que indica una menor apuesta de las extranjeras por el emprendimiento o el liderazgo de negocios. Más del 61% de las mujeres que forman parte de este Régimen proceden de terceros países, menos del 39% son de la UE, dato significativo, puesto que, en el caso de los hombres los porcentajes son muy paritarios si atendemos a la nacionalidad.

Es importante destacar la escasa afiliación de mujeres extranjeras en comparación con los varones en algunas provincias en el **Regimen Especial Agrario** no superando el 25% en general y quedándose en cifras del 13% en León o el 11% en Salamanca y en Palencia.

Gráfico 7 Afiliación a la Seguridad Social en Castilla y León de mujeres extranjeras según procedencia (Unión Europea o no Unión Europea). Datos a 30/12/2020

Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE)

En el **Regimen Especial de Empleadas de Hogar** es donde encontramos unos porcentajes desorbitados con un 95% de mujeres afiliadas y un número de hombres muy residual. Fenómeno que debemos analizar desde la perspectiva de género, como una tradicional división de las tareas.

Esta “feminización del empleo en el hogar” se relaciona directamente con las nuevas necesidades de países como España y Comunidades como Castilla y León, con una población envejecida y con la llamada “crisis de los cuidados” al que estas

mujeres migrantes dan respuesta. La división sexual tradicional del trabajo ha generado un vacío en las tareas domésticas y de cuidado del hogar tras la incorporación generalizada de las mujeres españolas al mercado laboral. Esto ha supuesto en muchos casos la necesidad de acudir a otras personas para que los realicen. Y ahí es donde se contrata a mujeres inmigrantes, ya sea directamente por parte de la persona empleadora en el régimen de empleada de hogar o a través de empresas de servicios.

Tabla 2 Afiliación último día del mes en alta extranjeras/os por regímenes, género y provincias. Datos a 30/12/2020

	Regimen General (1)		R. General S. E. Agrario		R. General S. E. E. Hogar		Regimen E. Autónomos		Total Sistema	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
Ávila	867	1.251	40	146	294	25	248	326	1.449	1.748
Burgos	3.321	5.459	86	377	967	34	597	1.034	4.971	6.904
León	1.947	2.768	61	419	723	47	559	742	3.290	3.976
Palencia	874	1.196	32	262	234	11	203	233	1.343	1.702
Salamanca	1.333	2.062	21	162	503	24	410	530	2.267	2.778
Segovia	2.033	3.119	296	459	583	46	318	514	3.230	4.138
Soria	1.091	2.089	56	223	224	9	133	219	1.504	2.540
Valladolid	3.365	4.973	365	783	1.123	46	620	921	5.473	6.723
Zamora	647	674	71	345	158	8	182	190	1.058	1.217
Castilla y León	15.478	23.591	1.028	3.176	4.809	250	3.270	4.709	24.585	31.726

(1) En los datos de Regimen General se incluyen los datos de cuidadores no profesionales, no se incluyen los correspondientes a los Sistemas Especiales Agrario y de Empleados/as de Hogar

SÓLO EL 7% DEL TOTAL DE LOS CONTRATOS DE 2020 EN CYL SE REALIZARON A MUJERES EXTRANJERAS

Deteniéndonos en los datos de contratación de las personas extranjeras del SEPE, se realizaron a mujeres el 44% de los 107.710 contratos firmados con personas extranjeras en 2020. Ellas superan a los hombres en el número de contratos indefinidos iniciales, sin embargo los contratos temporales que se transforman en indefinidos son poco más de la mitad que en el caso de los hombres.

Debemos tener en cuenta que el número de contratos no es igual al número de personas contratadas. Una persona puede tener varios contratos encadenados o incluso al mismo tiempo y por tanto, no representan al número de personas contratadas, sino que el número de personas contratadas siempre es menor.

Prácticamente el 30% de la contratación indefinida se produce en la provincia de Valladolid, seguida de Segovia con el 21% y Burgos con el 13%.

Que el 89% de los contratos realizados a mujeres sean temporales, frente al 90% de los hombres, pudiera indicar una mejor, aunque leve, calidad en la contratación, aunque hay otros factores que nos indican lo contrario. Como por ejemplo, que la peor calidad en la contratación de las mujeres extranjeras se debe, entre otras variables, a la parcialidad de la jornada laboral. Según los datos de la EPA para el 4º trimestre de 2020 en Castilla y León, el 78% de las mujeres (españolas y extranjeras) tienen ocupaciones parciales.

Tabla 3 Contratos de trabajo iniciales, temporales y convertidos en indefinidos a extranjeras/os en CyL por provincias. Diciembre 2020

	Mujeres			Hombres		
	Indefinidas iniciales	Convertidas en indefinidas	Temporales	Indefinidos iniciales	Convertidos en indefinidos	Temporales
Ávila	213	80	3.325	176	125	3.012
Burgos	461	301	8.079	501	566	13.084
León	424	216	4.440	321	363	4.426
Palencia	152	75	2.751	111	163	2.750
Salamanca	324	90	2.268	332	191	3.328
Segovia	925	201	7.664	635	377	7.148
Soria	199	101	2.262	151	287	3.553
Valladolid	1.196	294	9.537	1.003	461	14.292
Zamora	103	70	1.803	113	104	2.593
Castilla y León	3.997	1.428	42.129	3.343	2.637	54.186

Fuente: Servicio Público de Empleo (SEPE)

SIN IMPORTAR EL LUGAR DE PROCEDENCIA, LA TASA DE EMPLEO DE LOS HOMBRES ES SUPERIOR A LA DE LAS MUJERES

Como decíamos, el número de contratos no es igual al número de personas contratadas; pero la tasa de empleo sí nos permite conocer el porcentaje de mujeres ocupadas.

Las mujeres españolas mantienen a lo largo del tiempo un comportamiento más estable en la tasa de empleo y en aumento respecto de las extranjeras, adaptado a la mejora de la situación económica, hasta 2020 que con la situación sanitaria, vuelve a caer. Sin embargo, la situación de las mujeres extranjeras ocupadas es más inestable y les afecta

de forma más drástica la situación económica del momento. Las mujeres no comunitarias son las que tienen las tasas de empleo más irregulares, porque a la hora de contratar, la nacionalidad también cuenta y les cuesta más encontrar empleo. Son ellas las que tienen las tasas más bajas en 2016 del 33,4%, subiendo más de 19 puntos porcentuales en dos años.

En el caso de las europeas no se ha producido tanta diferencia, aunque también hay inestabilidad. Han conseguido mantenerse en más del 57% en

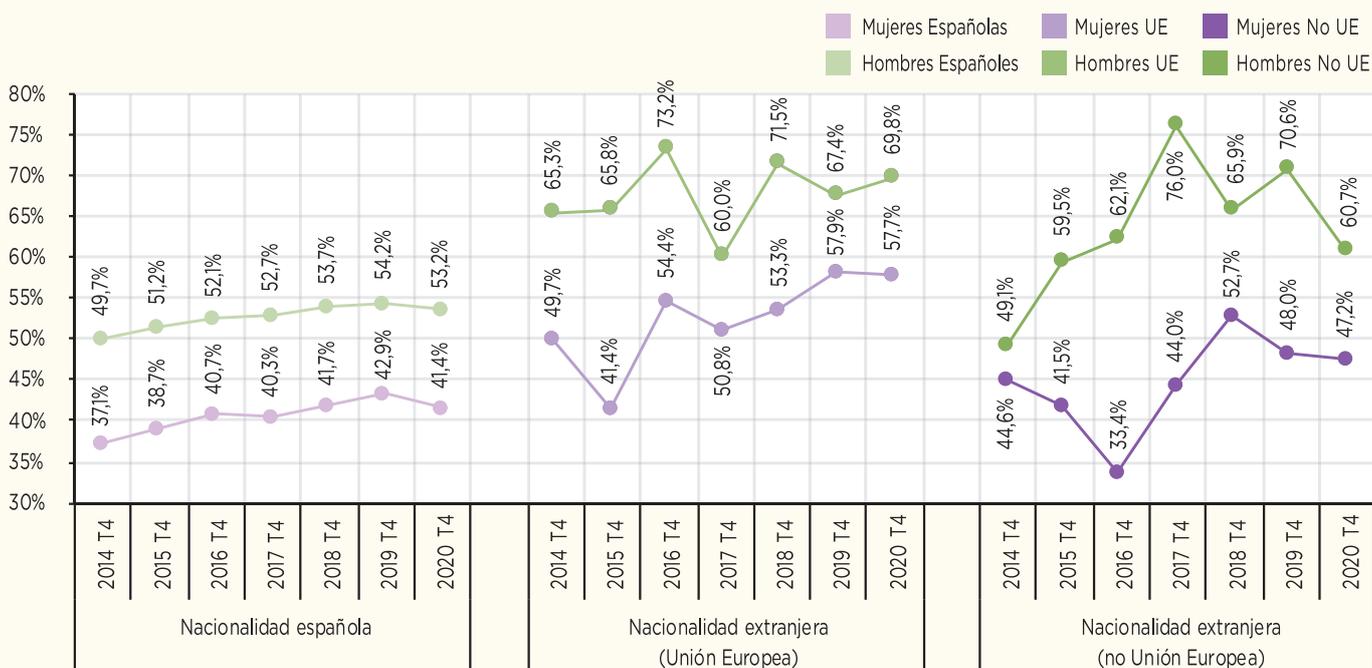
2019 y 2020, por encima incluso de los hombres españoles y sin verse afectadas prácticamente por la situación sanitaria, lo que nos hace pensar que estén ocupadas en los llamados “trabajos esenciales”.

La contratación temporal y a jornada parcial

produce un encadenamiento de contratos muy sensible a cualquier cambio, siendo las primeras en perder el empleo ante cualquier contrariedad. Evidentemente, la inestabilidad en el empleo afecta de forma directa a los salarios.

Gráfico 8 Tasa de empleo (*) de mujeres y hombres por nacionalidad en Castilla y León

(*) Número de personas ocupadas sobre el total de personas en edad de trabajar o mayores de 16 años



Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE)

EL SALARIO MEDIO DE LAS MUJERES EXTRANJERAS ES UN 42% INFERIOR AL DE LOS HOMBRES ESPAÑOLES

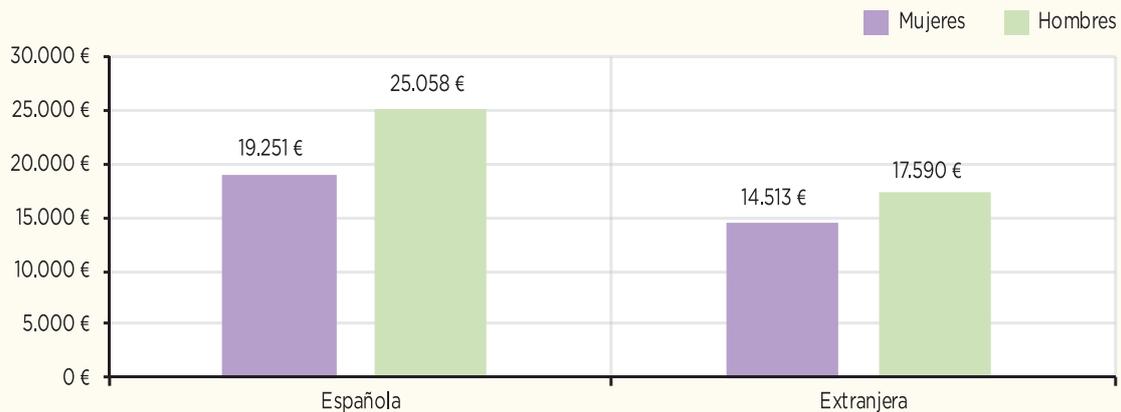
La brecha salarial de género (diferencia que existe de media entre los ingresos brutos de mujeres y hombres) en Castilla y León es de un 23%, según los datos del INE para el 2018 (últimos datos disponibles) y de un 18% entre mujeres y hombres extranjeros que viven en la Comunidad. Los salarios tan bajos de las mujeres extranjeras en nuestra Comunidad, que apenas superan el salario mínimo interprofesional, hacen que la brecha salarial respecto de los hombres españoles llegue al 42%.

Las razones que explican la brecha salarial son muchas, pero sobre todo la llamada segregación ocupacional, en la que entran en juego los roles y estereotipos de género marcados socialmente, que siguen perpetuándose y hacen que hombres y mujeres se ocupen en sectores masculinizados o feminizados, donde las condiciones no son las mismas en trabajos de igual valor, ya que el trabajo

de las mujeres está infravalorado y precarizado.

Empleadas de hogar, trabajadoras del sector sociosanitario (residencias de mayores, centros de personas dependientes, etc.) o las camareras de pisos son buenos ejemplos de algunos de los trabajos con salarios más bajos, más temporales y no valorados socialmente, en los que también “casualmente” suelen trabajar las mujeres migrantes en Castilla y León.

La parcialidad, que resta horas al tiempo de trabajo, las diferentes formas de remuneración (pagas o complementos extra), la escasa representación en puestos de liderazgo o decisión, la falta de corresponsabilidad respecto de las tareas de cuidados, la priorización de las mujeres en las responsabilidades familiares y otras desigualdades estructurales, son además factores importantes que explican la brecha salarial.

Gráfico 9 Ganancia media anual (en euros) por sexo y procedencia. 2018

Fuente: D.G. de Estadística de la Junta de Castilla y León con datos del INE

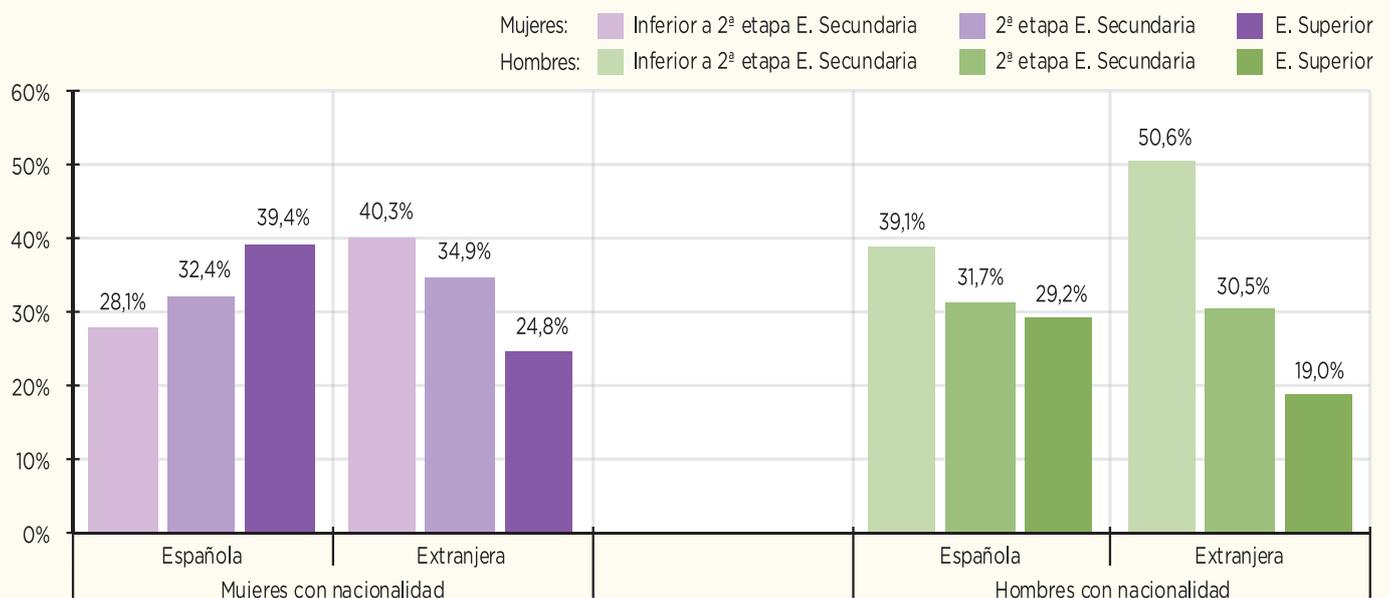
EL NIVEL FORMATIVO DE LAS MUJERES EXTRANJERAS NO JUSTIFICA LA DIFERENCIA SALARIAL

Puede pensarse que la inestabilidad en la tasa de empleo de las mujeres extranjeras o el hecho de que ocupen los trabajos peor remunerados puedan ser una consecuencia de la falta de formación pero nada más lejos de la realidad. Los niveles formativos de las mujeres extranjeras son muy parecidos y en algunos casos superiores a la población española.

El **25% de las mujeres extranjeras tienen titulaciones superiores. En el caso de las mujeres españolas son el 39%**; ambas superan en

formación a los hombres de su misma nacionalidad respectivamente.

Sin embargo las mujeres extranjeras tienen una importante traba: la homologación o equivalencia de sus títulos, trámite obligatorio para que sean válidos en España. Sin este trámite, que puede tardar años en resolverse, además del coste económico que lleva aparejado, no podrán hacer uso de sus títulos ni laboralmente ni para ampliar formación.

Gráfico 10 Formación: población de 16-34 años por sexo, nacionalidad y nivel de formación. 2020

Fuente: Ministerio de Educación y Formación Profesional

LAS MUJERES EXTRANJERAS NO COMUNITARIAS SUFREN LAS TASAS DE PARO MÁS ALTAS

Aunque parezca lo contrario, la creación de puestos de trabajo no lleva aparejada la caída del paro. El aumento de la tasa de actividad incide en la tasa de paro: a más población activa, más población en búsqueda de empleo y por tanto, en desempleo.

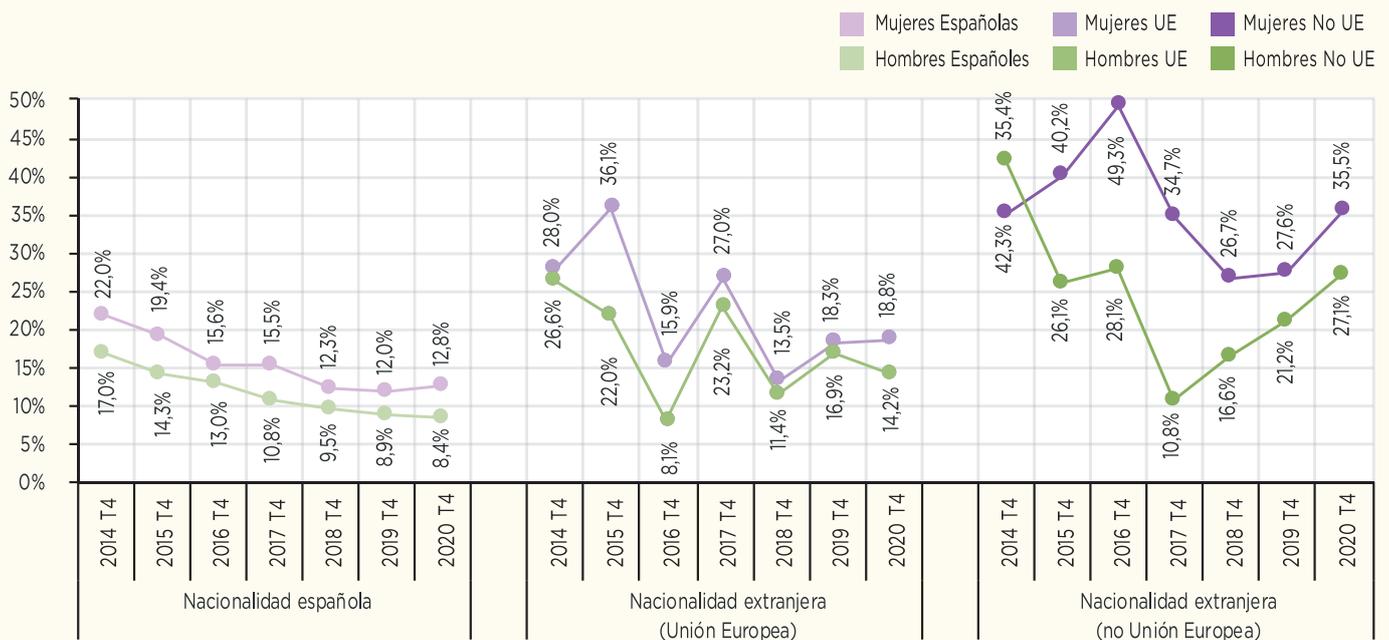
Como analizábamos con la tasa de empleo, la población extranjera y en particular las mujeres, son muy sensibles a cualquier variación en el sistema económico y las tasas de paro no suelen mantener una tendencia constante, a diferencia de la de las mujeres españolas que, en época de bonanza económica, mantienen una tendencia descendente, menos en 2020, a consecuencia de la pandemia.

La tasa de paro de las mujeres siempre supera a la de los hombres. Y **las mujeres extranjeras no comunitarias sufren unas tasas de paro muy superiores** al resto de la población, llegando en 2016 al 49%, mientras que el de las mujeres comunitarias y el de las las españolas estaba en el 16%.

Las mujeres extranjeras suelen ocupar por un lado trabajos estacionales, como los desempeñados en la agricultura; y por otro los ahora llamados "esenciales". Son ocupaciones con mucho carácter temporal, donde hay un reemplazo continuo y por tanto una gran inestabilidad.

Gráfico 11 Tasa de paro (*) de mujeres y hombres por nacionalidad en Castilla y León

(*) Número de personas desempleadas en búsqueda activa de empleo sobre el total de personas activas (ocupadas + desempleadas en búsqueda activa de empleo)



Fuente: Instituto Nacional de Estadística (INE)

HAY BRECHA DE GÉNERO EN LA PROTECCIÓN SOCIAL

Todos los indicadores que hemos visto hasta ahora se interrelacionan: a peores condiciones laborales, menos oportunidades y menor salario. Por tanto menor protección de desempleo y mayor posibilidad de tener que solicitar ayudas económicas para la subsistencia de carácter no contributivo en el ámbito de los servicios sociales, como última opción de la red de prestaciones.

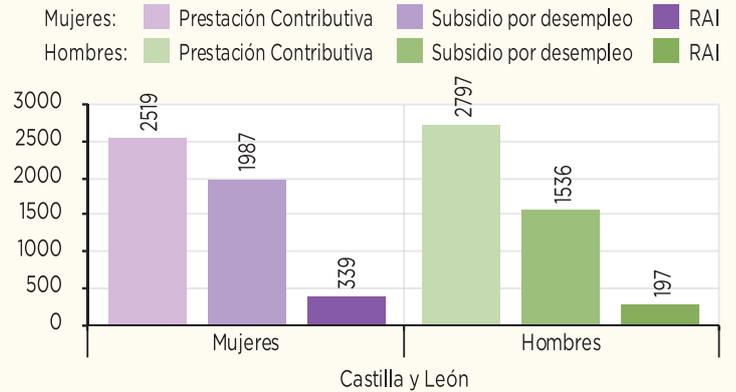
Analizando las prestaciones contributivas por parte de las personas extranjeras (que son las que implican unas cotizaciones previas fruto del trabajo), vemos que las mujeres extranjeras cobran un 47% de las mismas, siendo sin embargo mayoría en las prestaciones no contributivas: reciben un 56% de los subsidios por desempleo y el 63% de las Rentas Activas de Inserción.

Este predominio femenino en los subsidios y en las prestaciones no contributivas y asistenciales, es reflejo de la profunda brecha laboral y social que obstaculiza a las mujeres migrantes el poder conservar un empleo de calidad y forjar una estabilidad, así como mejorar en el bienestar individual de la vida en la comunidad.

En muchas ocasiones la falta o la escasez de cotización les priva de prestaciones relacionadas con la natalidad y la conciliación familiar y laboral, como la prestación por nacimiento de hijo o hija, permiso de lactancia, adaptación o reducción de la jornada, excedencias por cuidado, etc.



Gráfico 12 Personas extranjeras (Mujer: M; Hombre: H) beneficiarias de prestaciones por desempleo por tipo de prestación



Fuente: D.G. de Estadística de la Junta de Castilla y León con datos del INE

LAS MUJERES EXTRANJERAS SON MÁS VULNERABLES EN LOS CASOS DE VIOLENCIA DE GÉNERO

Los datos del Consejo General de Poder Judicial indican que se han producido un total de 15.920 denuncias de mujeres españolas y extranjeras por violencia de género en Castilla y León, entre los años 2017-2019: en el 96% de los casos se reconoció que la mujer había sido víctima de violencia de género (expediente de víctima). Es necesario aclarar que en el 4% de casos en que las denuncias no pasan a ser expedientes de víctimas, no quiere decir en ningún momento que sean denuncias falsas, simplemente pueden ser denuncias que han sido retiradas posteriormente o que hayan sido desestimadas por falta de pruebas.

Si la realidad de las violencias machistas en la Comunidad es preocupante, la situación se recrudece aún más si hablamos de mujeres extranjeras.

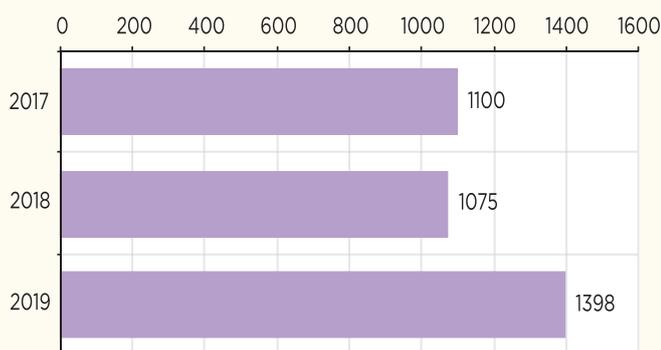
El porcentaje de víctimas con respecto al peso demográfico es más de seis veces superior a la de las víctimas españolas. En datos absolutos, fueron **3.573 los casos de mujeres extranjeras víctimas de violencia de género entre los años 2017 a 2019.**

También aumenta el número de mujeres extranjeras que utilizan el recurso de centros de emergencia, atenciones necesarias para aquellos casos en los que se tienen necesidades, dependencias económicas, falta de red social o familiar de apoyo.

Tan solo se han concedido 44 autorizaciones de residencia y trabajo excepcionales a mujeres extranjeras víctimas de violencia de género de 2017 a 2019 en toda Castilla y León, en datos del Ministerio de Igualdad.



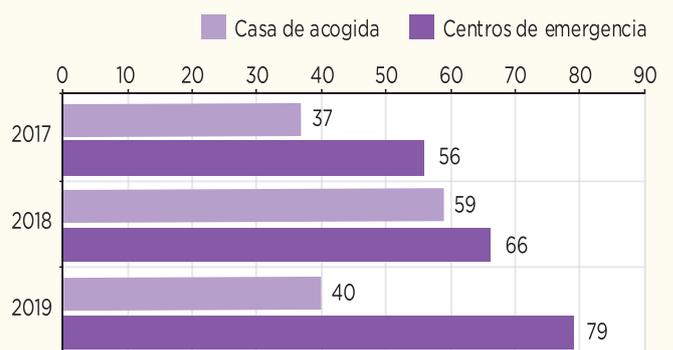
Gráfico 13 Mujeres extranjeras víctimas de violencia de género en Castilla y León



Fuente: Gerencia de Servicios Sociales de Castilla y León



Gráfico 14 Mujeres extranjeras que recurren a centros de emergencia o casas de acogida en Castilla y León



Fuente: Consejo General del Poder Judicial

MUJERES, EXTRANJERAS Y TRABAJADORAS: CÓMO LUCHAR CONTRA LA TRIPLE DISCRIMINACIÓN

Mejora de las condiciones laborales de las mujeres extranjeras

Los datos laborales reflejan tendencias diferentes no sólo respecto de los hombres inmigrantes sino también de las mujeres españolas, dejando a la vista la desigualdad de oportunidades y una triple discriminación: por el género, por el origen y por pertenecer a la clase trabajadora; asumida desde la realidad de ser mujeres en un mundo patriarcal, en el que la feminización de la pobreza se hace visible.

Hemos constatado que la nacionalidad de las mujeres afecta al tipo de sectores a los que acceden y a la empleabilidad. Las nacionales comunitarias se posicionan mejor en el mercado laboral, mientras que las mujeres de terceros países acceden a ocupaciones más precarizadas.

La libre circulación que permite la Unión Europea a las nacionales de sus Estados facilita el acceso al empleo desde la entrada en España. Sin embargo, en el caso de las mujeres de terceros países pueden verse en la irregularidad, tanto inicial como sobrevinida, fácilmente.

Los requisitos de contratación necesarios para iniciar un proceso de regularización no

están adaptados a la situación actual, siendo prácticamente imposible encontrar un contrato con esas características. Es necesario revisar el tipo de contratos que se exigen cuando se trata de autorizaciones de residencia por circunstancias excepcionales o residencia y trabajo iniciales, para facilitar a estas mujeres la incorporación y mantenimiento en el mercado laboral en las mismas condiciones que las mujeres comunitarias.

La **formación** es fundamental para revertir estos datos, tanto en el acceso como en el reconocimiento de la misma. Es necesario facilitar el acceso a la formación para el empleo aumentando las convocatorias de “**competencias clave**”; así como aumentar el catálogo de “**certificados de profesionalidad**” de **nivel 1** que permitan la continuación de la formación; y facilitar el reconocimiento de títulos extranjeros, manteniendo las **ayudas autonómicas a la homologación**, equivalencia y convalidación de títulos y agilizando los procesos.

Campañas a favor de la ciudadanía inclusiva contra los bulos y el racismo

Las mujeres inmigrantes tienen la suficiente capacidad, conocimientos y valor para integrarse en el mercado laboral en las mismas condiciones que la población autóctona. Relegarlas sistemáticamente a puestos para los que no se requiere formación y en las categorías profesionales más bajas, sin tener en cuenta otras competencias que no sean el origen, es desperdiciar un talento que no nos podemos permitir.

Es necesario realizar **campañas** y formación que nos permitan ver a las mujeres inmigrantes como son, sin la carga de los bulos, del racismo y del machismo.

Tenemos que generar una **ciudadanía castellana y leonesa inclusiva** que permita el empoderamiento de las mujeres.

Desde la Administración Pública son necesarias **políticas inclusivas**, no generalistas, que reconozcan la diversidad y den soluciones a una población con características específicas facilitando el asentamiento en la comunidad. Las políticas generalistas ocultan e invisibilizan problemas y situaciones específicas.

Visibilización de las mujeres inmigrantes

Es necesaria una **segregación por sexos y nacionalidad en las estadísticas** públicas, tanto nacionales como autonómicas, como un primer paso para dar voz a estas mujeres y adaptar las políticas públicas hacia una sociedad inclusiva con presencia

de todas y todos sus integrantes.

Si desconocemos la realidad laboral de las mujeres migrantes, los problemas de acceso y mantenimiento o promoción en el empleo que puedan tener, no podemos darle respuesta.

Políticas de conciliación de la vida familiar y laboral

Tanto los datos sobre la reducida edad media de las mujeres extranjeras como la alta tasa de actividad nos permiten concluir que carecen, en muchas ocasiones, del apoyo familiar y social que suelen tener las mujeres autóctonas. En los datos se ha visibilizado que un 8% de mujeres, tanto españolas como extranjeras, viven en hogares monomarentales que requieren unas necesidades distintas para atender a las y los menores a cargo. El acceso a los derechos de conciliación y corresponsabilidad es totalmente necesario y sin embargo, la mayor precariedad de los contratos de las mujeres extranjeras les dificulta ejercer esos derechos. Es poco probable reducir una jornada parcial o adaptar un horario de trabajo; sin embargo, las medidas de flexibilización de horarios en la entrada y la salida serían más efectivas.

Apoyar el trabajo de la crianza es una manera de invertir en la igualdad de oportunidades de las y

los menores descendientes de inmigrantes y evitar problemas de socialización que se han dado en países del entorno.

Es necesario ampliar los servicios públicos de atención a menores y mayores dependientes, poniendo en valor y reconociendo que los cuidados son la base fundamental de la sociedad, como así se ha demostrado durante la pandemia. Éste debe ser un sector que garantice la calidad tanto en la atención de las personas dependientes como en las condiciones laborales de sus trabajadoras y trabajadores, tanto de quienes trabajan en domicilios como en instituciones.

En los CITE hemos podido analizar, a lo largo de los años, dificultades concretas, laborales, sociales y personales, logros y fracasos y sobre todo relatos de muchas mujeres que quieren y apuestan por una vida mejor y una sociedad más inclusiva e igualitaria.

“La abuela que cuida al hijo de la madre que migró para cuidar a la hija de la madre que salió a trabajar, ¡está cansada!”

Amaia Pérez Orozco y Silvia I. Gil. Desigualdades a flor de piel: cadenas globales de cuidados. Concreciones en el empleo de hogar y políticas públicas, 2011.

CITE - Ávila

Pza. Santa Ana, 7
Tel. 920 222 564
cite-avila@cleon.ccoo.es

CITE - Palencia

Pza. de los Juzgados, 4 - 2ª
Tel. 979 741 417
cite-palencia@cleon.ccoo.es

CITE - Valladolid

Pza. Madrid, 4 - 5ª p
Tel. 983 39 15 16
cite-valladolid@cleon.ccoo.es

CITE - Cuéllar

C/ Magdalena, 6
Tel. 691 911 094
cite-segovia@cleon.ccoo.es

CITE - Burgos

C/ San Pablo, 8 - 4ª
Tel. 947 257 800
cite-burgos@cleon.ccoo.es

CITE - Salamanca

C/ Abogados de Atocha, 2
Tel. 923 219 633
cite-salamanca@cleon.ccoo.es

CITE - Medina del Campo

Callejón de los coches, 12
Tel. 983 80 09 30
cite-valladolid@cleon.ccoo.es

CITE - Miranda de Ebro

C/ Torre de Miranda, 6
Tel. 947 320 161
cite-burgos@cleon.ccoo.es

CITE - León

C/ Roa de la Vega, 21
Tel. 987 234 959
cite-leon@cleon.ccoo.es

CITE - Segovia

Avda. del Acueducto, 31, 1º
Tel. 921 420 151
cite-segovia@cleon.ccoo.es

CITE - Zamora

Pza. Alemania, 1 - 5ª p
Tel. 980 522 778
cite-zamora@cleon.ccoo.es

CITE - Aranda de Duero

Pza. del Trigo, 8
Tel. 947 50 24 43
cite-burgos@cleon.ccoo.es

CITE - Ponferrada

C/ Doctor Fleming, 19
Tel. 987 425 251
cite-leon@cleon.ccoo.es

CITE - Soria

C/ Vicente Tutor, 6
Tel. 975 233 644
cite-soria@cleon.ccoo.es

CITE - Benavente

C/ Carros, 41
Tel. 980 632 159
cite-zamora@cleon.ccoo.es



MIGRACIONESCCOOCYL