



Migrants Take Care

Potenciando la capacitación laboral de
Trabajadores Migrantes en el Cuidado a la persona

SITUACIÓN DE MIGRANTES EN EL CONTEXTO DE NUESTRO PROYECTO: "MIGRANTS TAKE CARE: Potenciando la capacitación laboral de Trabajadores Migrantes en el Cuidado a la persona" (2018-2020)

En mayo de 2019 nos reunimos en Alemania (Siegburg) para nuestra segunda reunión transnacional del proyecto. Intercambiamos nuestro conocimiento sobre la situación específica de los colectivos migrantes trabajando en el sector socio-sanitario en cada país socio y las dificultades que a las que se enfrentan. A partir de este intercambio, los socios del proyecto del País Vasco (España), Italia, Grecia, Irlanda del Norte (Reino Unido) y Alemania hicieron las siguientes observaciones para identificar los desafíos específicos del grupo objetivo que se abordarán a lo largo del proyecto:

Estadísticas de la UE sobre migración

Como lo demuestran las estadísticas actuales (p. ej. Eurostat), el porcentaje de migrantes jóvenes que ni estudian ni trabajan (Nini) ha aumentado en los últimos años, con el mayor porcentaje en Grecia (43.8%), Italia (35.7%) y España (34%). Especialmente las tasas de empleo para mujeres migrantes nacidas fuera de la UE son significativamente más bajas (33%) comparado con las mujeres migrantes nacidas en la UE (50%, Eurostat). Las tasas más bajas de empleo para mujeres migrantes se han observado en Italia (26%) y Grecia (22%).

Mercado laboral

Los últimos datos estadísticos demuestran que la demanda laboral de los migrantes no solo se concentra en los trabajadores altamente cualificados, sino que la demanda de sectores poco cualificados, tales como trabajos de limpieza o de cuidado, se están convirtiendo cada vez más importantes. Especialmente la contratación de migrantes para el trabajo doméstico ha aumentado significativamente en muchos países europeos, entre ellos especialmente Grecia, Italia, España y Francia (Robert Schuman Center for Advanced Studies, 2015). Sin embargo, los migrantes muchas veces son contratados de manera semi-legal o incluso ilegal, en parte porque les falta un certificado de profesionalidad o porque en muchos casos no han recibido ninguna formación específica en esa profesión.

Hablar idiomas

Con respecto al idioma, observamos que, sobre todo en Alemania el idioma constituye una barrera para el acceso al trabajo, mientras que en otros países socios de nuestro proyecto los trabajadores migrantes en el Cuidado ya tienen el conocimiento lingüístico requerido o tienen la posibilidad de aprenderlo rápidamente, o pueden comenzar a trabajar a pesar de no hablar bien el idioma. Sin embargo, en todos los países es necesario que los migrantes adquieran más conocimiento sobre el lenguaje técnico (específico para el trabajo).

Sector del Cuidado a la persona

Según un estudio publicado en 2008 por la Organización Mundial de la Salud sobre "Atención a domicilio en Europa", la demanda de servicios de atención domiciliaria aumentará debido al envejecimiento de la sociedad, la fragmentación de las familias tradicionales y la tendencia de contratar un servicio más orientado al usuario. "Sin embargo, existe una creciente preocupación por la escasez mundial en el suministro de trabajadores de atención a domicilio. Las tendencias indican que, (...) la crisis aumentará en el futuro. Los inmigrantes son vistos como una respuesta plausible a este problema", (OMS: Home Care in Europe, p. 11). De hecho, la proporción de trabajadores empleados en puestos domésticos que son migrantes ha aumentado. Sin embargo, la mayoría de los cuidadores migrantes "no tienen licencia y trabajan fuera de la supervisión de los organismos reguladores, por lo que se han planteado preocupaciones sobre la calidad de la atención". (Ibid.). Por lo tanto, la OMS aconseja a los responsables políticos que presenten reformas y a los proveedores de servicios de atención socio-sanitario que cualifiquen (mejor) a este colectivo migrante, con el fin de minimizar el porcentaje de trabajadores irregulares y compensar la discriminación social y facilitar el acceso a la formación de los migrantes empleados en el sector socio-sanitario.



Orígenes

Los trabajadores migrantes del sector del cuidado provienen de diferentes países de origen; Sin embargo, hay algunas tendencias visibles. En Irlanda del Norte (UK), Italia, Grecia y Alemania hay muchos cuidadores de países de Europa del Este, como Ucrania, Bulgaria, Polonia, Albania. En el País Vasco (España), los trabajadores migrantes en el Cuidado provienen principalmente de países latinoamericanos, como Nicaragua, Colombia y Honduras. En Irlanda del Norte también hay muchos trabajadores migrantes de Filipinas, India y algunos países africanos como Nigeria y Somalia. Por lo tanto, podemos reconocer las influencias de las siguientes tendencias generales: por un lado el flujo de migración desde las regiones europeas del este hacía los del oeste y por otro lado un flujo desde los países que comparten el mismo idioma (por su historia colonial) que el país de destino europeo.

¿Dónde trabajan principalmente y cómo encuentran empleo en este sector? ¿Cuáles son sus cualificaciones?

MIGRANTS
Take Care

Migrants Take Care

Potenciando la capacitación laboral de
Trabajadores Migrantes en
el Cuidado a la persona

Los Servicios de Atención Residencial

En el Reino Unido / Irlanda del Norte, Alemania y, hasta cierto punto, en Italia, es mucho más común que se de el servicio de cuidado a personas mayores en centros de atención residencial que a domicilio. Estos centros están altamente regulados. Por lo tanto, en general, los trabajadores migrantes están empleados de manera legal en las residencias. Encuentran trabajos a través de agencias, vacantes (en línea) y centros de trabajo. Si bien muchos trabajadores migrantes en Alemania e Irlanda del Norte han disfrutado de educación superior (en otros campos además de la atención socio-sanitaria) o cualificación informal o experiencia laboral, existen capacitaciones disponibles para ellos.

Cuidado a domicilio

En los países del sur de Europa (Grecia, Italia y España), es más común que los trabajadores migrantes en el Cuidado trabajen en el sector del Servicio de Ayuda a Domicilio donde, en muchos casos, hay regulaciones menos estrictas y menos supervisión (gubernamental) sobre si las leyes se cumplen en el lugar de trabajo. La gran mayoría de migrantes son empleados directamente por las familias.

Photos by Alberto Cimarro

Estado Civil

Hemos sabido que la mayoría de las cuidadoras están casadas y tienen varios hijos/as. Muchas de ellas no llevaron a sus hijos/as al país de destino, sino que los/as dejaron en su país de origen para apoyarlos financieramente desde la distancia con lo que ganan en sus puestos de trabajo. Esto suele ser una situación temporal y puede durar incluso varios años, hasta que la familia se mude al país de destino o el trabajador migrante pueda volver a su país de origen.

Reputación del trabajo del Cuidado a las personas

El trabajo de Cuidado a las personas no tiene muy buena reputación en la mayoría de los países debido a las malas condiciones laborales. Realizar el trabajo de una cuidadora a menudo no se ve como la vocación ideal, sino más bien como la única opción para que estas mujeres migrantes se ganen la vida en el país de destino. Dado que existe una demanda creciente de atención a personas mayores, hay relativamente muchas vacantes y pocos ciudadanos que quieran trabajar en este sector.

Género

Queríamos saber un poco más sobre la situación personal del grupo objetivo de migrantes y consultamos a proveedores de atención a las personas y a organizaciones de migrantes. La gran mayoría de los trabajadores migrantes en el sector del Cuidado a las personas en los países de nuestro proyecto son mujeres (al menos el 80% según nuestras encuestas). Sin embargo, en Alemania y en el Reino Unido, el número de trabajadores (migrantes) masculinos está aumentando.

Prejuicios

También queríamos saber más sobre la situación de exclusión social y discriminación que sufren las cuidadoras migrantes en los países de destino.

En entrevistas con organizaciones de migrantes, preguntando sobre los prejuicios o estereotipos a los que se enfrentan los trabajadores migrantes en su búsqueda de empleo, surgió lo siguiente:

Existen varios prejuicios sobre qué tipo de persona sería inherentemente adecuada para cuidar a las personas mayores. Existe un gran prejuicio en contra de los hombres y en favor de las mujeres, que supuestamente "por su naturaleza" son más solidarias y, por lo tanto, más adecuadas para cuidar a las personas mayores. Además, también existe discriminación hacia ciertas nacionalidades. Por ejemplo, las organizaciones de migrantes en el País Vasco nos dijeron que los empleadores prefieren a las mujeres de los países latinoamericanos, ya que piensan que la cultura latina es más acogedora y cálida (hacia los ancianos). Especialmente, las personas de los países africanos suelen ser discriminados. En muchos de los países socios, las mujeres que

usan un hijab también tienen más dificultades para encontrar un trabajo, ya que se supone que muchas veces no estarán dispuestas a realizar tareas que requieran un contacto físico.

Discriminación

Además, los trabajadores migrantes en el cuidado a las personas pueden soportar discriminación y exclusión social en su puesto de trabajo. Este es especialmente el caso que se da en situaciones de trabajo irregular, donde el trabajador migrante no está protegido por un contrato legal o es demasiado dependiente del empleador debido a su inseguro estado legal. Las condiciones de trabajo en el sector de la salud, en general pueden ser difíciles: como en Alemania, a menudo no hay horas extras remuneradas para los trabajadores de atención en residencias; o como en el País Vasco donde hay casos en el que los trabajadores de atención a domicilio tienen semanas laborales muy largas incluso bajo contratos legales y aún así se aprovechan de los trabajadores: por ejemplo, en algunos casos las familias les pueden negar los días libres. En casi todos los países también hay casos de comportamiento racista de los empleadores, especialmente cuando el trabajador migrante se encuentra en una situación de trabajo irregular.

Migrants Take Care

Programas para la formación

Con respecto a los múltiples retos sobre la integración socio-laboral en el país de acogida, constatamos que en algunos países, como Alemania, el Reino Unido o Italia, existen programas públicos para formar y acompañar a los migrantes en su proceso de integración en el sector sociosanitario. Sin embargo, principalmente, solo están disponibles para migrantes en una situación regular. Esto es muy diferente a la situación en Grecia, donde a menudo se percibe que la capacitación de los migrantes les otorga una ventaja injusta en el mercado laboral en comparación con la población local.



Cadena del cuidado a la persona

En entrevistas con organizaciones de migrantes, enfatizaron que la situación de vivir separados de sus familias, apoyándolos financieramente en combinación con el trabajo intenso y desafiante (especialmente en la atención domiciliaria), genera mucha presión sobre los trabajadores migrantes de atención a las personas.

Esto refleja exactamente los resultados de otras investigaciones sobre el tema: las cuidadoras migrantes resuelven la necesidad del cuidado a las personas de la UE y al mismo tiempo crean una nueva necesidad de cuidado a las personas en su país de origen: creando así una cadena global de cuidado a las personas.

Validación

Un reto importante para los trabajadores migrantes es lograr el proceso burocrático de acreditación de su experiencia laboral previa, y la validación de su formación y estudios en su país de origen. Estas dificultades hacen más complicado para los migrantes el acceder a formaciones acreditadas en el ámbito sociosanitario, especialmente porque para muchas formaciones o cursos es obligatorio demostrar una calificación acreditada previa. Otras razones por las que el acceso a la educación o a la formación es difícil para los trabajadores migrantes es el hecho de que muchos de ellos trabajan de manera informal y están en una situación legal irregular sin permiso de trabajo o de estudio. En segundo lugar, sobre todo los trabajadores migrantes en el Cuidado a las personas a domicilio, quienes viven en el hogar de la persona mayor, tienen días de trabajo tan largos que es imposible que sigan las clases y asegurar una asistencia regular (además, teniendo en cuenta, que tienen muy poco tiempo libre).

Comprender las diferencias culturales, especialmente en relación con la cultura laboral y específicamente en el Cuidado a la persona, es otro reto para los trabajadores migrantes. Por lo tanto integramos este tema en la formación que estamos desarrollando en este proyecto. Muchas veces, este tema se ignora, sin embargo, es muy importante la formación cultural para cumplir con éxito el rol del trabajador del cuidado a la persona.

Más información sobre el proyecto:

www.migrantstakecare.eu

Contacto Coordinadora del Proyecto:

Lisa Wiedemann (ZubiGune Fundazioa):

lwiedemann@zubigune.com



Basque Country (ES)



Germany



Greece



Northern Ireland (UK)



Greece



Italy



Migrants Take Care
[migrants_take_care](https://www.instagram.com/migrants_take_care)
[CareMigrants](https://twitter.com/CareMigrants)



Co-funded by the
Erasmus+ Programme
of the European Union