

Proyectos de inserción laboral en tierra de nadie: el caso de las mujeres refugiadas

Raquel Mariño Fernández
& M^a Dolores Fernández Tilve

Resumen

La crisis social en la que se encuentra el continente europeo obliga a replantearnos la realidad de hoy desde la vertiente socioeducativa. A su vez, el proceso de inserción laboral se vuelve cada vez más exigente, cambiante y complejo de contentar en sus demandas. Estos factores, si cabe, se agudizan en algunos colectivos vulnerables como es el caso de los refugiados quienes llegan a nuestros países con una imperante necesidad por lograr una inmediata inserción laboral y estabilidad social. El trabajo que presentamos a continuación tiene como propósito ofrecer nuevas vías y recursos tecnológicos que permitan la construcción de proyectos sociales y profesionales más eficaces y exitosos; en este caso, dirigidos a las mujeres refugiadas puesto que estamos ante un colectivo especialmente vulnerable y desfavorecido en lo que a inserción e integración se refiere. Resulta fundamental que iniciemos aquí los procesos de análisis y exploración de la realidad laboral y cultural del país de acogimiento, con la finalidad de que se adquiera un conocimiento más realista de lo que les ofrece y les demanda el mercado laboral al que se desea acceder. En definitiva, presentamos unas herramientas para que las mujeres refugiadas planifiquen adecuadamente su proceso de integración e inserción socio-laboral, una vez superadas las dificultades iniciales del momento de su llegada.

Palabras clave:

inmigración; mujer; refugiados; proyectos de inserción laboral y tecnologías.

Projects of labour insertion in no man's land: the case of the refugees' women

Abstract: The social crisis in which Europe finds itself obliges to reconsider the reality of today from the socio-educational aspect. At the same time, the process of labor insertion becomes increasingly demanding, complex and changing of content in their demands. These factors, if any, are exacerbated in some agreements collective, as is the case of refugees, who come to our countries with a prevailing need to achieve the immediate employment and social stability. The objective of the work presented here is directed to offer new avenues and technological resources that allow the construction of social project and professionals more effective and successful, in this case for the women refugees because, within this group, they are the most vulnerable and disadvantaged in terms of insertion and integration is concerned. To do this is essential for that the start in analysis and exploration of the reality of labor and cultural life of the country of refuge, with the purpose to gain a more realistic understanding of what it offers and demands the labor market to which they wish to access. In short, we present some tools for refugee women plan adequately their process of integration and socio-labor insertion once that the initial obstacles at the time of your arrival were suppurated.

Keywords: immigration; Women; refugees; projects of labor insertion and technologies.

Projectos de inserção trabalhista em terra de ninguém: o caso das mulheres refugiadas

Resumo: A crise social em que se encontra a Europa obriga-nos a repensar a realidade de hoje a partir da vertente socioeducativa. O processo de inserção laboral torna-se cada vez mais rigoroso, mutável e complexo para responder as exigências de hoje. Estes factores agudizam-se em sectores vulneráveis como é o caso dos refugiados que chegam aos nossos países com uma imperante necessidade de se inserirem no mercado de trabalho. Este artigo tem como objetivo oferecer novas vias e recursos tecnológicos que permitam a construção de projectos sociais e profissionais mais eficazes e operacionalizáveis; neste caso, dirigidos às mulheres refugiadas já que estamos ante um colectivo especialmente vulnerável e desfavorecido neste campo. Afigura-se-nos fundamental que iniciemos aqui os processos de análises e exploração da realidade laboriosa e cultural do país de acolhimento, com a finalidade de adquirir um conhecimento mais realista do que lhes oferece e lhes solicita o mercado a que desejam aceder. Em suma, apresentamos ferramentas para que as mulheres refugiadas planifiquem adequadamente o seu processo de integração e inserção sócio-laboral, uma vez superadas as dificuldades iniciais aquando da sua chegada.

Palavras-chave: imigração; mulheres; refugiados; projectos de inserção laboral e tecnologias.

Projets d'insertion de travail en terroir de personne: le cas des femmes réfugiées.

Résumé: La crise sociale dans laquelle se trouve l'Europe nous oblige à repenser de nouveau la réalité d'aujourd'hui à partir du viès socio-éducatif. À son tour, le procès d'insertion du travail devient de plus en plus exigeant, changeant et complexe pour répondre à ses demandes. Ces facteurs, s'accroissent surtout dans quelques collectifs vulnérables comme c'est le cas des réfugiés qui arrivent à nos pays avec un grand besoin pour obtenir une immédiate insertion de travail et stabilité sociale. Le travail que nous présentons dans cet article a comme objectif offrir de nouvelles voies et des ressources technologiques qui permettent la construction de projets sociaux et professionnels plus efficaces et réussis; dans ce cas, dirigés aux femmes réfugiées puisque ces femmes constituent un collectif spécialement vulnérable et défavorisé en ce domaine. DE ce fait, on considère fondamental que nous entamions ici les procès d'analyses et d'exploration de la réalité de travail et culturelle du pays d'accueil, avec la finalité d'acquérir une connaissance plus réaliste des exigences du marché de travail auquel on souhaite accéder. En somme, nous présentons quelques outils pour que les femmes réfugiées planifient adéquatement leur procès d'intégration et insertion socio-laborale, une fois surpassées les difficultés initiales lors de leur arrivée.

Mots clés: immigration; femme; réfugiés; projets d'insertion professionnelle et technologique.

1. Los proyectos profesionales como recurso de cualificación y de inserción laboral

Los últimos acontecimientos y datos arrojados por los informes de prestigiosos organismos sociales (ACNUR, CRUZ ROJA, CARITAS, MEDICOS SIN FRONTERAS, SAVE DE CHILDREN, ANISTIA INTERNACIONAL, CEAR, etc.) y medios de comunicación social sobre las mujeres refugiadas provoca una creciente preocupación por este colectivo ante la no cobertura de sus necesidades primarias, la falta de respuestas a sus diversas problemáticas y realidades socioeducativas, así como la ausencia de iniciativas de intervención y gestión socio-laboral para un futuro pero necesario acogimiento y asentamiento en nuestro país. Consecuentemente, establecemos como objetivo central de este trabajo acercarnos mejor a su realidad y obtener una información más precisa sobre sus verdaderas demandas socio-laborales tal como vienen planteando en los países vecinos. Al tratarse de un colectivo muy heterogéneo, hemos decidido focalizar nuestra atención en las problemáticas que presentan las mujeres refugiadas en su proceso de inserción, por ser un colectivo más vulnerable frente a sus homólogos los varones.

Según hemos podido cotejar en los recientes informes de ACNUR (2015)¹ y de CEAR (2015)², las mujeres refugiadas se encuentran en una situación de mayor riesgo social y vulnerabilidad ya que la gran mayoría viajan solas, sin sus parejas y/o bajo el cuidado de sus hijos e hijas. Esta situación las pone en un foco de máximo peligro dadas las circunstancias en las que emprenden estos largos trayectos de huida de realidades de extrema violencia. Es decir, las mafias con las que trafican las salidas de sus países de origen en muchas ocasiones trafican con sus cuerpos, abusan sexualmente de ellas, las agreden física o verbalmente, las intimidan o, en el peor de los casos, les retienen sus documentos legales o las asesinan. Cuando por fin logran cruzar las fronteras y llegan a nuestros países, se activa un protocolo de intervención que persigue, en primer lugar, darles apoyo, seguridad y un mínimo de equilibrio emocional que les permita estabilizarse a nivel personal y/o reagruparse socio-familiarmente. Tras esta primera ayuda se activa un segundo protocolo que tiene como propósito dar cobertura a sus necesidades básicas (alimentación, abrigo, afecto, seguridad, cobijo, etc.), las cuales van a variar en función del grado de cobertura del marco legislativo vigente en el país de acogida. En tercer lugar, se contempla un último protocolo que busca, al menos en teoría, el asentamiento y desarrollo personal, social y laboral de estos sujetos y de sus familias en los entornos locales más inmediatos de los países de acogida.

Es aquí, en este tercer momento, donde se centra nuestra propuesta de intervención por ser el periodo más idóneo para gestar un proceso de planificación y desarrollo de un proyecto personal y profesional que les posibilite su incorporación a una vida activa en las mejores condiciones posibles. A partir de una minuciosa recogida de información, que se debe obtener mediante entrevistas individualizadas, se pueden elaborar una serie

de propuestas e instrumentos metodológicos conducentes a optimizar los procesos de asesoramiento y orientación socio-laboral. Una vez superadas las trabas del momento de su llegada, para que las mujeres refugiadas alcancen su plena integración social y laboral debemos ofrecerles herramientas que les permitan construir proyectos de vida o proyectos personales y profesionales acordes a la realidad laboral, ajustando su formación a los niveles de cualificación demandados. La construcción de estos proyectos no se limita únicamente a recoger lo que quieren ser en el futuro, sino más bien a ayudarlas a proyectar lo que realmente pueden y/o son capaces de conseguir más adelante.

En estos procesos de orientación profesional lo verdaderamente útil no es la ayuda puntual que les pueda ofrecer el orientador/orientadora para seleccionar la opción más adecuada, sino más bien el acompañamiento que les brinde para desarrollar la capacidad de aprender a tomar decisiones, asumiendo la incertidumbre y los riesgos que este proceso conlleva. Es decir, enseñarles a tomar decisiones lo más sensatas y válidas posibles para que puedan poner en consonancia sus posibilidades y limitaciones con las características propias de nuestro entorno laboral. Para que dicha adaptación resulte eficaz los profesionales de la orientación también debemos desarrollar en las mujeres refugiadas aptitudes como:

- Potencial lingüístico adecuado para un correcto dominio de la lengua/s extranjera/s del país de acogida.
- Flexibilidad y adaptabilidad a entornos laborales polivalentes y cambiantes.
- Facilidad para aprender/desaprender nuevos conocimientos, especialmente los relacionados con las nuevas tecnologías.
- Capacidad activa en la búsqueda y gestión de la información sobre el mercado de trabajo, así como saber interpretarla con sentido.
- Disposición y sabiduría para gestionar eficazmente su propia carrera profesional y el desarrollo de nuevas aptitudes.

1.1. Las mujeres refugiadas: un recorrido socio-laboral muy diverso

El desplazamiento forzado al que se vieron y se ven sometidos la gran mayoría de los refugiados y refugiadas de todo el mundo es un fenómeno que se ha escapado a todo proceso de planificación, pudiéndose decir que hasta en ocasiones se definiría como improvisado. Las situaciones de crisis humanas que se están viviendo hoy en día y el creciente volumen de desplazados y desplazadas superan con creces los números históricos registrados hasta el momento. En todo el mundo, basándonos en los datos que ofrecen los gobiernos, agencias sociales y los últimos informes de la CEAR y del propio ACNUR, se calculó que 65,3 millones de personas se encontraban desplazadas

a finales del 2015. Ello quiere decir que a finales de este año se prevé que esa cifra se aumente sustancialmente, lo que va a incrementar también la necesidad de empezar a prever mayores acciones de asilo y más eficaces. Desde el 15 de enero de 2016, según los datos provisionales arrojados por las organizaciones citadas más arriba, un poco más del 55% de la población total de refugiados que llegan a nuestros países son mujeres y niños. Un dato muy alarmante y preocupante, si lo comparamos con el 47% de mujeres y 51% de menores refugiados que se registraba a finales de 2015. Unos datos bastante aterradores, sin lugar a dudas, si tenemos presente que cada vez resulta más difícil actualizar estos censos y tenemos en cuenta que estamos ante los sectores más vulnerables y desprotegidos (véase tabla 1).

Tabla 1: Características demográficas de los refugiados 2003-2015 (% de población total)

| Año | Mujeres | <18 años | 18-59 | >60 años |
|------|---------|----------|-------|----------|
| 2003 | 48% | 49% | 46% | 5% |
| 2004 | 48% | 50% | 45% | 5% |
| 2005 | 48% | 46% | 49% | 5% |
| 2006 | 47% | 47% | 49% | 4% |
| 2007 | 47% | 46% | 49% | 5% |
| 2008 | 48% | 44% | 51% | 5% |
| 2009 | 47% | 41% | 54% | 5% |
| 2010 | 47% | 44% | 51% | 5% |
| 2011 | 48% | 46% | 49% | 5% |
| 2012 | 48% | 46% | 49% | 5% |
| 2013 | 49% | 50% | 46% | 4% |
| 2014 | 49% | 51% | 46% | 3% |
| 2015 | 47% | 51% | 46% | 3% |

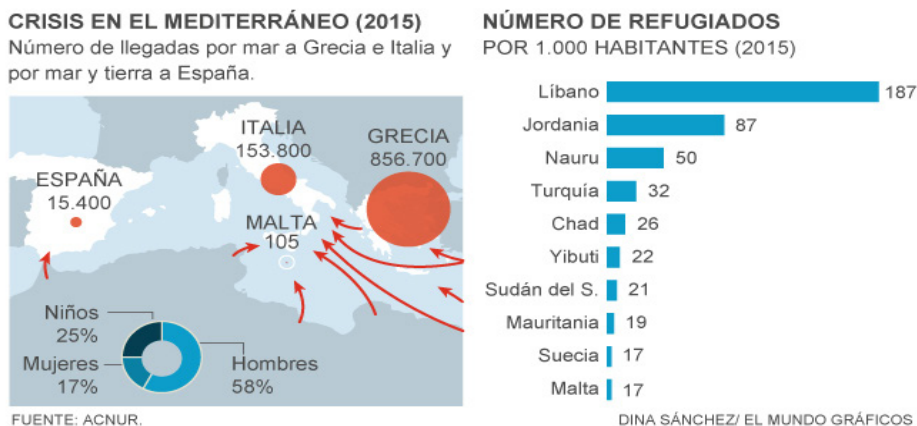
Fuente: tomado de ACNUR (2015).

Sus esperanzas de futuro se vuelven cada vez más drásticas y complejas ante la falta de respuestas y soluciones eficaces, lo que genera más factores negativos que dificultan la exasperada necesidad por lograr una inmediata inserción laboral de cara a su reasentamiento³. La falta de información y el desconocimiento que las sociedades tienen sobre las necesidades de este colectivo, sobre los motivos reales de su huida, los planes y medidas de asentamiento que se van a articular por los estados, así como de las consecuencias que se puedan derivar de los procesos de integración,

re-asentamiento o ciudadanía, generan incertidumbre y sentimientos de rechazo, racismo o discriminación hacia este colectivo. Este negativismo social sumado al caos que impera sobre la formación y experiencias profesionales que puedan llegar a certificar legalmente dificulta aún más el proceso de inserción laboral o de recualificación. Es decir, se obstaculizan paralelamente dos procesos fundamentales para el logro de la integración plena y a nivel local de este colectivo.

Diversos estudios e informes como los elaborados por prestigiosos organismos como el CIBOC⁴ o la OFIR⁵ ponen de manifiesto que un gran porcentaje de los refugiados y refugiadas que llegan a nuestros países presentan niveles medios-altos de formación y cualificación. Por ejemplo, aproximadamente el 80% de los refugiados y refugiadas procedentes de Siria que llegan a Alemania son de clase media y están bien cualificados, pero también hay alrededor de un 15%-20% de analfabetos/as entre todos los refugiados y refugiadas, según cálculos aproximados de estos centros. El perfil de refugiados/as que llegan a los países de la UE es muy diferente al que presentan los refugiados/as que llegan a los países no miembros y/o fronterizos con los países de huida.

Figura 1: Tendencias globales



Fuente: tomado de ACNUR (2015).

Tal como apunta Bacaria (2015) en el informe “Europa ante la crisis de los refugiados” del CIBOC:

A diferencia de los migrantes los refugiados son familias enteras, con miembros de todas las edades y con cierto nivel de renta que les permite llegar a los países que previamente han escogido, de lo cual se puede deducir que, por lo general, disponen de un nivel alto de capital humano (p.13).

En consecuencia, la no consecución de un reconocimiento legal en alguno de los niveles de cualificación demandados en los puestos profesionales de los países europeos limita y/o impide el acceso al mercado laboral actual. Es decir, el éxito o fracaso de los procesos de asentamiento también vienen determinados, en parte, por el tipo de proyecto que se elabore una vez sean acogidos y por la gestión de diversos factores (véase tabla 2).

Tabla 2: Factores clave en los procesos de asentamiento

- La falta de apoyos familiares y sociales.
- Los recursos económicos de partida.
- Los recursos personales para buscar y contrastar información.
- La eficaz obtención de trámites burocráticos.
- Las expectativas e ideas de futuro.
- Los contactos con sujetos que hayan vivido experiencias semejantes.
- Las vías de información, orientación y actuación empleadas para conocer el país de acogida, entre otros aspectos.

Fuente: elaboración propia.

Una buena gestión de dichos factores presentes/ausentes en el sujeto refugiado determina la calidad y eficacia del diseño e implementación de su proyecto profesional. Una premisa que también comparten quienes promueven el reasentamiento a través del empleo local. Los empleadores/as de los países de asilo permanente destacan que una de las propuestas más viables de reasentamiento que ofrecen sus organismos⁶ son las medidas y acciones de integración local mediante proyectos de inserción laboral delimitados (Solé, Parella y Alarcón, 2009). La integración local tiene como objetivo básico que el colectivo de refugiados pueda acceder a un empleo y/o medios de subsistencia sostenibles, que les permitan encontrar un hogar permanente y una integración y desarrollo en una comunidad local del país de acogida (ACNUR, 2011). Este proceso es lento, extenso y complejo porque conlleva reformas profundas en los actuales sistemas legales, económicos, sociales y culturales de los países de asilo. Asimismo implica importantes requerimientos en dos sentidos:

- a. A los refugiados y refugiadas porque deben contribuir con su trabajo productivo al crecimiento económico del país receptor.
- b. A la sociedad de acogida porque deben integrarlos en sus comunidades socioculturales y laborales sin explotarlos ni discriminarlos.

Se puede decir que este proceso, con el paso del tiempo, debe favorecer la naturalización de la integración de este colectivo. Es decir, debe promover y finalizar en la consecución de los derechos de residencia permanente y, de ser el caso, en la adquisición de la ciudadanía del país de asilo (ACNUR, 2015). Una vez más creemos

que la opción más efectiva para el logro de dicho fin es garantizar el acceso al empleo a través de la recualificación de los mismos.

En materia de formación e inserción laboral el nivel de estudios de la población, incluida la de refugiados y refugiadas, es una variable calificada como determinante para el logro de una plena inserción laboral. En las investigaciones⁷ que año tras año se realizan en ambos ámbitos se recoge que los sectores poblacionales que mayores dificultades presentan para el logro del acceso a un empleo son aquellos que presentan peores niveles de cualificación. O, dicho de otra manera, los que presentan los niveles más bajos de cualificación o carecen de ellos.

En otros trabajos de investigación vinculados al género, migración e inserción laboral se hace referencia a que las mujeres se suelen encontrar con mayores dificultades que sus homólogos, los varones, para encontrar un trabajo digno y acorde con su nivel de cualificación (Rego, Mariño y Martín, 2013; Soto y Parela, 2012). Es decir, acostumbran a desempeñar trabajos de baja remuneración y con escasas posibilidades de promoción, realidad que, de acuerdo con Parella (2003), se encuentra estrechamente vinculada a la habitual triple discriminación derivada de ser “mujer extranjera, madre y trabajadora”.

De ahí la importancia de tener presente la elaboración de proyectos profesionales, como un recurso más que mejora las posibilidades de inserción laboral, profesional y/o de nivel de cualificación en los actuales mercados de trabajo. Autoras como Ramirez (1996), Rodríguez (1999), Gallego (1999), Romero (2004), Sallé, Molpeceres y Ongil (2009), entre otras, también recogen en sus obras que un proyecto profesional exige “una reflexión de triple orden: sobre la situación presente, sobre el futuro que se desea y sobre los medios que se van a precisar para conseguirlo” (Rodríguez, 1999: 186). De forma más coloquial podríamos decir que estos proyectos representan la brújula que van a permitir a las mujeres refugiadas orientarse en este nuevo y desconocido mercado de trabajo (Gallego, 1999).

1.2. Herramientas tecnológicas al servicio de la formación y el empleo: el e-learning y las plataformas profesionalizadoras

No cabe duda de que el vertiginoso progreso y acceso a las nuevas tecnologías ha propiciado el desarrollo de espacios, herramientas, recursos materiales y opciones de aprendizaje más innovadores (Livingston y Condie, 2006). Por lo tanto, nos resulta casi inexcusable la integración de las nuevas tecnologías, como texto y contexto, para acercar estos escenarios formativos y de inserción laboral al colectivo de refugiados y refugiadas. Reconociendo que Internet se ha convertido en una poderosa y flamante herramienta con enormes posibilidades didácticas, hemos querido ofrecer una actuación viable y específica para las mujeres refugiadas, que nos permita acercar la formación y la profesionalización según sus necesidades.

Las Plataformas profesionalizadoras se definen como espacios virtuales gestionados por un programa de ordenador que permite diseñar, organizar y ofrecer diferentes

recursos digitales y actividades formativas/profesionalizadoras a través de una Web. Estas aplicaciones permiten crear entornos de enseñanza-aprendizaje, integrando diferentes materiales didácticos y herramientas, con los que el usuario/a puede interaccionar mediante acciones de comunicación, colaboración y gestión formativa y/o profesionalizadora. A su vez, todo LMS⁸ ofrece un entorno virtual de aprendizaje e interacción social que permite ofrecer y articular una gran diversidad de opciones y modalidades de formación y/o profesionalización, adaptadas a los requerimientos de este colectivo. Facilita, también, un entorno de administración desde el cual se pueden configurar cursos, dar de alta/baja a los alumnos y alumnas, importar contenidos, habilitar servicios, etc. (Tilve y Mariño, 2014). Es decir, mediante su diversidad de herramientas el LMS permite:

- Que el equipo docente coloque a disposición de las mujeres refugiadas los objetivos del curso, sus contenidos, su finalidad formativa y profesional y su reglamentación vigente (a nivel local, comunitario y/o estatal).
- Que los tutores/as y coordinadores/as supervisen el desarrollo del curso y el progreso de cada alumno y alumna, para ofrecer un mayor ajuste a sus necesidades y demandas (tanto formativas como laborales).
- Que estas mujeres interaccionen con sus compañeros y compañeras (y en ocasiones compatriotas), resuelvan sus dudas, amplíen y afiancen sus conocimientos a través de los diferentes procesos de enseñanza-aprendizaje, bien de manera individualizada bien de manera grupal, y siempre a su propio ritmo.
- Que los administradores/as obtengan información “in-situ” sobre la calidad y eficacia de la formación ofrecida, la participación e implicación del alumnado, altas y bajas en las inscripciones, optimización de los recursos, la cobertura de las necesidades y el grado de satisfacción alcanzado, una evaluación del impacto, etc.

Como herramienta formativa, los sistemas de e-learning tienen una dualidad pedagógica y tecnológica. Pedagógica, porque estos sistemas no deben ser meros contenedores de información digital, sino que ésta debe ser transmitida de acuerdo a unos modelos y patrones pedagógicamente definidos para afrontar las necesidades de estos nuevos contextos. Tecnológica, porque todo el proceso de enseñanza-aprendizaje se sustenta en aplicaciones software, principalmente desarrolladas en ambientes web, y entendidas con el sobrenombre de plataformas de formación. Estas nuevas plataformas o campus virtuales son las mismas que dan soporte digital a nuestro actual sistema de educación superior y a su diversidad de oferta formativa (Tilve, Álvarez y Mariño, 2013). Con estas plataformas se pretende potenciar y motivar en estas mujeres el interés por auto-conocerse para mejorar sus cualidades, su autoestima, sus destrezas, sus nuevas metas profesionales y expectativas de logro, entre otros aspectos.

2. Las plataformas on-line como recurso para mejorar la cualificación de las mujeres refugiadas según los requerimientos de nuestro actual mercado de trabajo

Hoy en día, los equipos de formadores/as no se limitan a enseñar aplicaciones informáticas sin más, sino que buscan a través de las mismas acercar al alumnado de manera crítica, didáctica y productiva a todo un mundo de posibilidades formativas, informativas, laborales y de interacción digital. Disponemos de un amplio paquete de procesos, espacios, aplicaciones y enfoques didácticos que nos permiten diseñar, seleccionar, administrar, entregar y expandir un mejor modelo formativo y profesionalizador.

Por lo tanto, para ofrecer unos recursos y servicios on-line de re-cualificación y de elaboración de nuevos proyectos profesionales útiles y eficaces, se hace necesario analizar la oferta/demanda laboral real de su entorno más inmediato. La finalidad de dicho análisis es lanzar propuestas de mejora que permitan perfeccionar los criterios y procedimientos que determinan la oferta, gestión, desarrollo y seguimiento de las diferentes iniciativas de formación, cualificación y elaboración de proyectos profesionales, pero desde una perspectiva más integradora. La propuesta del uso de estas plataformas persigue transformar el entorno virtual en un entorno de empleo emergente que favorezca la integración activa de las mujeres inmigrantes. A su vez, se pretende convertir en una herramienta de cualificación para el desarrollo de nuevas competencias, de forma que permita a estas mujeres un mejor posicionamiento en los actuales entornos laborales y empresariales. También pretende facilitar el acceso a aquella información y servicios (de empleo, empresariales, jurídicos, de apoyo o atención familiar, etc), que ya demandan para consolidar y equilibrar sus proyectos profesionales y familiares. En suma, generar espacios para la reflexión, la sensibilización y transmisión de nuevos modelos, valores e identidades femeninas para el logro de una igualdad de oportunidades real (Mariño, Priegue y Rego 2010).

Por consiguiente, para la puesta en marcha de estas plataformas se ofrece una propuesta de diseño donde se tenga en cuenta los siguientes espacios virtuales:

- Un espacio para la búsqueda de información en la Red: en este espacio se puede alojar aquellas páginas, sitios y/o espacios que puedan ser de interés a nivel laboral, formativo, jurídico, familiar, de ocio y social, con la finalidad de agilizar el acceso a la información más relevante.
- Un espacio para ofrecer cursos de formación on-line: en este espacio se debe ofertar y ofrecer diversas modalidades formativas, reconocidas oficialmente, que les permitan ampliar y re-adaptar sus perfiles formativos/profesionales a las ofertas y demandas reales de nuestro mercado de trabajo.

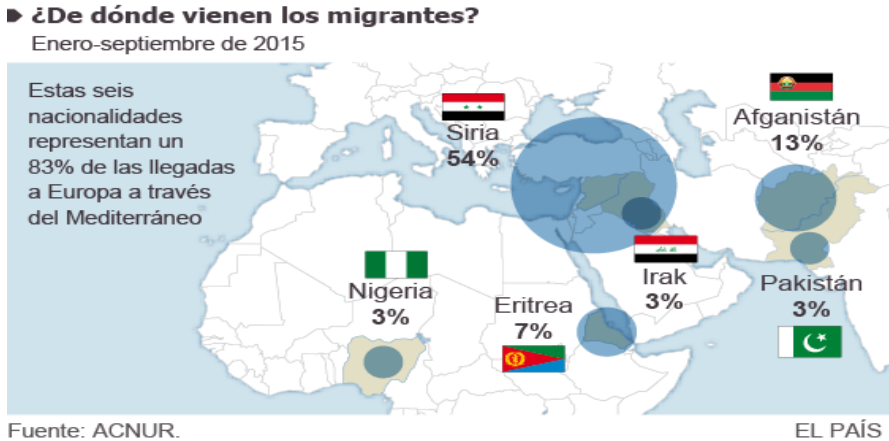
- Un espacio que facilite e incremente la comunicación e interacción entre nuestras usuarias: se debe ofrecer también un espacio más informal que cuente con herramientas como el correo electrónico, el Chat, los foros y la videoconferencia, etc., con el objetivo de favorecer la comunicación e interacción entre las personas o entre los servicios y entidades, así como una mayor colaboración y conocimiento entre ellos y ellas. A través de estos sistemas, se podrá intercambiar información, opiniones, clarificar dudas, resolver problemas, asumir decisiones y recibir apoyo. En definitiva, tejer o fortalecer sus propios tejidos sociales para un mejor reasentamiento social.
- Un espacio para la elaboración de itinerarios formativos y profesionales: crear un espacio exclusivo para gestionar los procesos de orientación y asesoramiento a nuestras usuarias, ofreciéndoles el apoyo y ayuda que demanden en el diseño de sus propias trayectorias formativas y profesionales, a través de la elaboración de e-portafolios, e-agendas y e-diarios, entre otros recursos.

Conclusiones finales

Como ya hemos mencionado anteriormente, el éxito o fracaso de los procesos de migración vienen determinados, en parte, por el tipo de proyectos que se elaboren y por factores como la falta de apoyos familiares y sociales, los recursos económicos de partida, los recursos personales para buscar y contrastar información, la realización de los trámites burocráticos, tener las expectativas e ideas de futuro claras, contactar con otros sujetos que hayan vivido experiencias semejantes, optar por varias vías de información y actuación y, como no, conocer el país de acogida (IOE, 2001).

En cuanto a la cualificación que presentan y alcanzan las mujeres refugiadas que están llegando a los países de UE, así como las diferentes opciones de itinerarios en los que se desarrolla su proceso de recualificación e inserción laboral, debemos partir de la premisa de que para el colectivo de refugiados la inserción laboral no es la clave principal para mejorar su calidad de vida; más bien ésta es su tercera o cuarta prioridad después de cruzar con vida las fronteras, reagruparse familiarmente y asentarse en el mismo país de acogida. Por consiguiente, su capacitación formativa y profesional va a depender, en gran parte, de la superación inicial de la complejidad y crueldad de las experiencias y episodios vividos en el trayecto de migración. Una vez superada esta etapa el cómo afronte y perciba las diferentes oportunidades laborales a las que va a poder optar, así como el valor que le asigne a las mismas, marcará el grado de éxito o fracaso de su proceso de integración social y laboral.

Figura 2: Procedencia de los migrantes



Fuente: El País, a partir de ACNUR. Versión digital.

Según los datos recogidos en los estudios mencionados con anterioridad, el nivel educativo que presentan las mujeres refugiadas que llegan por el sudeste de Europa a nuestros países son, en general, medio-alto. No obstante, son niveles que difícilmente consiguen homologar aquí, dada la premura y el caos con el que iniciaron sus huidas y la falta de información, de medios y de recursos que les puedan agilizar estos trámites. Esta realidad limita sus opciones de integración e inserción laboral, sobre todo en determinados sectores y puestos de trabajo homólogos a los que ocupaban en su país de origen. Estas plataformas se prestan para agilizar dichos procesos mediante la oferta de espacios de asesoramiento personalizados, así como a través de la oferta de diferentes opciones formativas que le permitirán alcanzar un título oficial que las capacite y permita trabajar en puestos y condiciones laborales no precarios o de explotación.

La falta de reconocimiento formativo y profesional muestra una gran tendencia a insertarse en sectores y puestos laborales poco o nada afines con su formación o titulación de estudios originarios. También en niveles de cualificación más bajos y muy estereotipados, ya que, por diversos motivos personales y familiares, su necesidad principal es la de insertarse en el mercado laboral como sea. Por ello, las redes de relación social tienen para ellas una gran importancia e impacto porque por un lado favorece su integración y cohesión social y, por el otro, presupone una fuente de información actualizada que agiliza su proceso de inserción. Con estas plataformas podemos retroalimentar esa demanda y ofrecerles canales complementarios de comunicación interpersonal para el trabajo colaborativo y para el intercambio de informaciones vitales (IOM, 2015).

Para finalizar, debemos tener en cuenta que la clave para el logro de una integración socio-laboral de las mujeres refugiadas a través del uso de estas plataformas

digitales reside en el conocimiento del idioma del país de acogimiento; de la veracidad de la información de la que dispongan y de la que podamos ofrecerles; de las facilidades que les ofrezcamos para la obtención de los permisos de residencia o nacionalidad y/o el reconocimiento oficial de sus niveles de cualificación; de la diversidad y ajuste de las opciones formativas que se le oferten y a las que puedan acceder; finalmente, dependerá de las posibilidades reales que se le ofrezcan para facilitar la conciliación entre su vida familiar y laboral. No debemos olvidar que son “mujeres” y que, ante la escasa oferta laboral que se les brinda, suelen ser sus homólogos varones quienes acaban trabajando mientras recae sobre ellas la responsabilidad total de cuidar y atender a sus familias.

Notas

- ¹ Tendencias globales sobre refugiados y otras personas de interés (ACNUR, 2015) (véase informe en <http://www.acnur.org/recursos/estadisticas/>)
- ² Las personas refugiadas en España y Europa (Comisión Española de Ayuda al Refugiado, 2015) (véase <http://www.cear.es/wp-content/uploads/2015/06/Informe-2015-de-CEAR2.pdf>)
- ³ Los refugiados y refugiadas reasentados no están incluidos en las cifras de población estimadas de refugiados/as (ACNUR, 2015:25), ya que se considera que han encontrado una solución duradera. Texto aclaratorio y literal extraído del informe consultado.
- ⁴ Europa ante la crisis de los refugiados. 10 efectos colaterales. Monográfico gestionado por Pol Morillas, Elena Sánchez-Montijano y Eduard Soler (2015).
- ⁵ La Oficina Federal de Inmigración y Refugiados de Alemania recoge en sus informes que en Alemania el 78% de los sirios llegados entre enero de 2013 y septiembre de 2014 pertenecen a “clases medias y hasta superiores” y presentan un sólido bagaje educativo.
- ⁶ SEPE (Servicio Público de Empleo Estatal); ETT (Empresas de Trabajo Temporal); OIM (Organización Internacional para la Migración).
- ⁷ Basta con revisar los datos recogidos en los informes que los diferentes organismos nos ofrecen anualmente para dar buena cuenta de ello. Véase, por ejemplo, los datos estadísticos aportados por la Comisión de las Comunidades Europeas, el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, OIM, CEAR, ACNUR, entre otros.
- ⁸ Learning Management System (Sistema de Gestión de Aprendizaje).

Bibliografía

- ACNUR (2011). *Un año de crisis. Tendencias globales en el 2011*. [Disponible en http://acnur.es/PDF/tendenciasglobales_2011_spa_20120619151451.pdf, consultado 11/09/2016].
- ACNUR (2015). *Tendencias Globales sobre refugiados y otras personas de interés para ACNUR*. [Disponible en <http://www.acnur.org/recursos/estadisticas>, consultado 11/09/2016].
- Bacaría, J. (2015). Presión y oportunidad sobre los mercados de trabajo. En P. Morillas; E. Sánchez-Montijano & E. Soler (Coords.), *Europa ante la crisis de los refugiados. 10 efectos colaterales* (pp. 13-17). Barcelona: Fundación CIBOC. [Disponible en http://www.cidob.org/content/download/62570/1948281/version/25/file/europa_ante_la_crisis_de_los_refugiados.pdf, consultado 12/09/2016].

- CEARC (2015). *Las personas refugiadas en España y Europa 2015 de la Comisión Española de Ayuda al Refugiado*. [Disponible en <http://www.cear.es/wp-content/uploads/2015/06/Informe-2015-de-CEAR2.pdf>, consultado 09/09/2016].
- IOE (2001). *Mujer, inmigración y Trabajo*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. [Disponible en http://www.colectivoioe.org/index.php/publicaciones_libros/show/id/42, consultado 11/11/2016].
- Gallego Matas, S. (1999). *Cómo planificar el desarrollo profesional. Actividades y estrategias de autoorientación*. Barcelona: Alertes.
- IOM. (2015). *Estudio sobre la situación laboral de la mujer inmigrante en España. Análisis y proposiciones para la igualdad de trato y la lucha contra la discriminación*. Madrid: OIM-Univ.P.Comillas-Ministerio de Empleo y seguridad Social. [Disponible en <http://www.spain.iom.int/sites/default/files/Estudio%20Sobre%20la%20Situaci%C3%B3n%20Laboral%20de%20la%20Mujer%20Inmigrante.%20OIM%202015.pdf>, consultado 09/09/2016].
- Livington, K. & Condie, R. (2006). The impact of an online learning program on teaching and learning strategies. *TheoryintoPractice*, 45 (2), 150-158.
- Mariño, R.; Priegue D. & Rego L. (2010). El uso de plataformas profesionalizadoras como recurso de cualificación para mujeres inmigrantes en Galicia. En J. Rodríguez & A. Cid (Coords). *Actas digitales del II Congreso Ibérico: A fenda dixital. Entre as TICs, a Escola e a Comunidade*. Silleda: NEG-Concello de Silleda.
- Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales (2007): *Boletines Estadísticos de Extranjería e Inmigración*, Secretaría de Estado de Inmigración y Emigración. [Disponible en <http://extranjeros.mtas.es/>, consultado 11/11/2016].
- Parella, S. (2003). *Mujer, inmigrante, trabajadora: la triple discriminación*. Barcelona: Anthropos.
- Ramírez Goicoechea, E. (1996): *Inmigrantes en España: vidas y experiencias*. Madrid: CIS.
- Rego, L.; Mariño, R. & Martín A. (2013). Satisfacción laboral y empleo de las mujeres emigrantes retornadas en España: el caso de las Islas Canarias. En J. Tejada; A. Navío y E. Fernández (Coords.). *Actas digitales del VI congreso Internacional de Formación para el Trabajo*. Madrid: Tornapunta.
- Rodríguez Moreno, M.L. (1999). La preparación para el trabajo: el proyecto profesional. *Revista de Orientación*, XII, 5-22.
- Romero Rodríguez, S. (2004). Aprender a construir proyectos profesionales y vitales. *REOP*, 15, 2, 337-354.
- Sallé, Mª A.; Molpeceres, L. & Óngil, M. (2009). *Análisis de la situación laboral de las mujeres inmigrantes: modalidades de inserción, sectores de ocupación e iniciativas empresariales*. Madrid: Instituto de la Mujer. [Disponible en <http://www.inmujer.gob.es/areasTematicas/estudios/serieEstudios/docs/analisisLaborallinmigrantes.pdf>, consultado 02/10/2016].
- Santamari; A. (2015). Del fogón a la "Chagra": Mujeres, liderazgo y educación intercultural en la Amazonía colombiana y en la Sierra Nevada de Santa Marta. *Revista Lusófona de Educação*, 31, 161-177.
- Solé, C.; Parella, S. & Alarcón, A. (2009). El autoempleo de las trabajadoras inmigradas. ¿Una alternativa a la discriminación laboral? *Cuadernos de Relaciones Laborales*. 27(1), 171-200. [Disponible en

<http://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/viewFile/CRLA0909120171A/32247>, consultado 20/10/2016].

Soto, L. & Pareda, S. (2012). Inmigración, género y Mercado de trabajo: una panorámica de la investigación sobre la inserción Laboral de las mujeres inmigrantes en España. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, Vol. 30, 1,11-44. [Disponible en <http://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/download/39111/37724%26t%3B>, consultado 20/10/2016].

Tilve, Mª D. & Mariño R. (2014). Enseñanza y Aprendizaje Virtual en el Espacio Europeo de Educación Superior: estado de la cuestión en la Facultad de Ciencias de la Educación de la USC. En Alcínia Noutel et al. (Coord.) (2014). *Ensino Superior: Saberes, experiências e desafios* (pp. 117-138). Teresina-Brasil: UFPI.

Tilve, Mª D., Álvarez, Q. & Mariño, R. (2013). E-learning: otra manera de enseñar y aprender en universidades tradicionalmente presenciales. Estudio de caso particular. *Profesorado. Revista de Currículum y Formación de Profesorado*, 17(3), 273-291. [Disponible en <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=56729527016>, consultado en 22/11/2016].

Raquel Mariño Fernández

Departamento de Pedagogía y Didáctica de la USC.

Su actividad docente y de investigación está fuertemente vinculada al campo de la orientación e inserción profesional.

Email: raquel.marino@usc.es

Mª Dolores Fernández Tilve

Departamento de Pedagogía y Didáctica de la USC.

Su actividad docente y de investigación está estrechamente ligada al campo de la formación y el desarrollo profesional del profesorado.

Correspondencia

Raquel Mariño Fernández

Universidad de Santiago de Compostela (USC), Facultad de Ciencias de la Educación, Campus Vida, S/N, 15782 Santiago de Compostela, Galicia (España)

Data de submissão: Janeiro 2016

Data de avaliação: Março 2016

Data de publicação: Setembro 2017