



DERECHOS SOCIALES Y LABORALES DE LAS MUJERES MIGRADAS AFRICANAS



Junta de Andalucía

Consejería de Inclusión Social,
Juventud, Familias e Igualdad

Agencia Andaluza de Cooperación Internacional
para el Desarrollo



Fundación
**Memoria y Futuro
del Trabajo**



CEM/RI

CENTRO DE ESTUDIO DE LAS
MIGRACIONES Y LAS RELACIONES
INTERCULTURALES



**UNIVERSIDAD
DE ALMERÍA**

DERECHOS SOCIALES Y LABORALES DE LAS MUJERES MIGRADAS AFRICANAS

ÁNGELES ARJONA GARRIDO (coord.)

VICTORIA HERNÁNDEZ ESTÉVEZ

DAVID PÉREZ MORENO



Esta publicación ha sido posible gracias a la subvención concedida en 2023 por la Agencia Andaluza de Cooperación al Desarrollo (AACID) de la Junta de Andalucía.

© Del texto: sus autores

Edita:

Fundación Memoria y Futuro del Trabajo
Avda. Cardenal Bueno Monreal, 58. Planta Baja. 41013 Sevilla
<https://fundacionandalucia.ccoo.es/>

Promueve: Fundación Memoria y Futuro del Trabajo
Elabora: Centro de Estudio de las Migraciones
y las Relaciones Interculturales (CEMyRI)

Primera edición: julio 2025

ISBN: 979-13-990360-6-0
Depósito Legal: CO-1342-2025

© Imágenes y diseño de cubierta:
Erick Giancarlo Escoto López

Colaboradores:

Mariam Rais, Vanesa Dioni Nieto y Erick Giancarlo Escoto López

Diseño y edición:

Erick Giancarlo Escoto López, María Victoria Hernández Estévez
y David Pérez Moreno

Maquetación e impresión:
Utopía Libros

ÍNDICE

PRESENTACIÓN	7
INTRODUCCIÓN.....	11
1. GÉNERO Y DINÁMICAS LABORALES EN ALMERÍA: UN ANÁLISIS CONTEXTUAL Y SU VINCULACIÓN CON EL ESCENARIO MARROQUÍ	15
1.1. Orígenes: autoexplotación y evolución de “el milagro almeriense”	15
1.2. Segmentación laboral: de las teorías del capital humano a la segmentación del mercado de trabajo por género.....	20
1.3. Contexto socioeconómico y político de las mujeres en origen: Marruecos	32
1.4. Trayecto y proyecto migratorio: Almería	35
2. OBJETIVOS Y METODOLOGÍA	39
2.1. Diseño Metodológico	41
2.2. Técnicas de Producción de Datos.....	43
2.2.1. Análisis Documental	43
2.2.2. Entrevistas	44
2.2.3. Grupos de Discusión	50
2.2.4. Talleres IAP.....	51

2.2.5. Consideraciones Finales	53
2.3. Técnicas de Análisis de Datos.....	53
3. MUJER MIGRADA EN INVERNADERO, ENTRE LA RESILIENCIA Y LA NECESIDAD	55
3.1. Proceso migratorio: expectativas, motivación y realidad.....	63
3.2. El trabajo en el campo: el caso de las mujeres marroquíes en Almería	73
3.2.1. ¿Por qué la agricultura?	74
3.2.2. Condiciones laborales	80
3.2.3. Conciliación familiar y social	92
3.3. Resultados Talleres IAP	96
4. DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES.....	111
4.1. Límites del proceso de investigación	115
4.2. Límites estructurales y contextuales	116
4.3. Límites teóricos y metodológicos	116
LIBRO BLANCO DE LAS BUENAS PRÁCTICAS	119
LIVRE BLANC DES BONNES PRATIQUES.....	131
الورقة البيضاء للممارسات الجيدة.....	145
REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	157
ANEXO 1. GUION ENTREVISTAS	169

PRESENTACIÓN

Esta publicación, promovida por la Fundación Memoria y Futuro del Trabajo con el respaldo financiero de la Agencia Andaluza de Cooperación al Desarrollo, se inscribe en el marco del proyecto “Coproducción de una investigación-acción participativa sobre la protección de los derechos sociales y laborales de las mujeres migradas africanas en el sector agroalimentario almeriense y el norte de Marruecos”, un proyecto, que desde su origen, ha mantenido el objetivo tanto de obtener un estado de la situación sobre las condiciones sociales y laborales de las mujeres migradas africanas en el campo almeriense como de alcanzar una propuesta de alto conceso mediante una Investigación-Acción Participativa (IAP) entre los diferentes actores identificados.

El Centro de Investigación para el Estudio de las Migraciones y las Relaciones Interculturales (CEMyRI) de la Universidad de Almería, como organización especializada en el tema, se ha encargado, en coordinación con la fundación, de la elaboración dicho estudio en el que mujeres migradas, sindicatos, asociaciones, empleadores, instituciones públicas y académicos a través de entrevistas, grupos de discusión y talleres participativos, han construido un diagnóstico detallado sobre las condiciones laborales y de vida de las mujeres migradas, especialmente procedentes

de Marruecos, que trabajan en el sector agrícola intensivo en el poniente y levante almeriense.

Marruecos se sitúa en el nivel 3 de violaciones regulares de derechos según el Índice Global de derechos 2025 de la Confederación Sindical Internacional, único estudio anual exhaustivo a nivel mundial sobre la violación de los derechos de las personas trabajadoras: libertades que forman la base del Estado democrático de derecho y de condiciones de trabajo justas para todos.

Poniendo el foco en las mujeres migradas africanas, en concreto, mujeres migrantes marroquíes, por ser las de mayor número en el sector y zona de estudio y haciendo uso de una metodología multidisciplinar y colaborativa, se han involucrado activamente a las diferentes partes implicadas en la temática que aborda. La selección de la muestra ha sido una tarea complicada dado que el acceso a este colectivo es complejo por las negativas a participar en procesos de este tipo por miedo a represalias y por la cantidad de estudios similares en los que han participado sin encontrar resultados de mejoras en las situaciones que viven en su día a día.

Este informe basado en una investigación rigurosa y fruto de evidencias identifica las principales problemáticas que afectan a estas trabajadoras —como el acoso, la desigualdad salarial, la precariedad laboral, la inseguridad y la falta de infraestructuras básicas— y en base a los resultados se han generado propuestas orientadas a abogar por cambios significativos en la protección de los derechos de estas mujeres.

El documento aquí presentado constituye una herramienta de diagnóstico, reflexión y acción. Se ha puesto especial énfasis en dar voz directa a un grupo de mujeres afectadas, reconociendo su papel como agentes de cambio en la transformación de sus realidades.

Esta publicación aspira a convertirse en un instrumento útil para la incidencia política y social, promoviendo políticas públicas más justas, prácticas empresariales éticas y un entorno de trabajo digno, igualitario y respetuoso con los derechos humanos. La finalidad es avanzar hacia un modelo productivo que no sacrifique los derechos humanos en nombre de la competitividad y que reconozca y dignifique el trabajo esencial de las mujeres migrantes en el sistema agroalimentario almeriense.

INTRODUCCIÓN

El sector agrícola representa un componente clave tanto desde el punto de vista económico como social, consolidándose como uno de los pilares esenciales para el desarrollo económico a nivel local y nacional. No obstante, a pesar de su importancia, las condiciones laborales en las que se desarrollan estas actividades suelen ser precarias, lo que genera un escenario de vulnerabilidad y explotación para quienes las realizan.

Si bien es ampliamente reconocido que la explotación laboral es una problemática recurrente en el ámbito agrícola, la situación se agrava significativamente cuando se trata de personas migradas. Estas se enfrentan, tal y como se ha podido evidenciar en numerosos casos, a múltiples adversidades como: la falta de un salario digno, la ausencia de contratación formal y la residencia en viviendas precarias. Algunas de ellas, habitan en asentamientos informales, segregadas de la población local, en entornos insalubres y con un estatus migratorio irregular que dificulta su acceso a derechos básicos y perpetúa su situación de marginalidad.

Sumado a todas estas condiciones adversas, se añade el factor que atraviesa transversalmente esta investigación: la discriminación por motivos de género. Cuando se trata de mujeres migradas, las formas de explotación, discriminación y violaciones de derechos

humanos se intensifican, configurando un escenario de opresiones múltiples. Este escenario requiere un análisis específico y contextualizado de su situación y de cómo les afecta la segmentación del mercado laboral.

Se trata de un estudio de análisis cualitativo sobre las condiciones laborales de las mujeres migradas residentes en distintas zonas del Poniente y Levante almeriense. Para su elaboración, se ha adoptado un enfoque multidisciplinar y feminista, que sirve como eje conductor a lo largo de todo el documento. La metodología empleada ha combinado el uso de fuentes primarias y secundarias, con el objetivo de ofrecer una visión integral y rigurosa de la problemática.

Por ello, a través de esta Investigación-Acción Participativa (IAP), se ha profundizado en el análisis de las narrativas de las propias mujeres migradas, recogiendo sus testimonios, historias de vida y experiencias de frustración y supervivencia. Este enfoque permite visibilizar sus realidades e intervenir directamente en la identificación y abordaje de sus necesidades. Además, se ha incorporado una revisión crítica de investigaciones e informes previos, con el fin de rescatar y contrastar relatos que evidencian patrones de explotación y vulnerabilidad a lo largo de las últimas décadas.

En primer lugar, el estudio contextualiza la evolución del sector agrícola en Almería, analizando el desarrollo histórico desde sus inicios hasta su expansión actual. Se examina cómo este sector, que en su momento representó una revolución para las economías familiares de distintas zonas de la Alpujarra,¹ ha derivado en un modelo dependiente de la mano de obra migrada. Este análisis histórico permite comprender las transformaciones

1 La Alpujarra es una región montañosa histórica andaluza, dividida entre Granada y Almería, que abarca las laderas sur de Sierra Nevada y las sierras de Lújar, La Contraviesa y Gádor.

socioeconómicas que han llevado a la configuración actual del mercado laboral agrícola, caracterizado por la explotación de personas trabajadoras migradas. Además, se ofrece, a través de distintos datos y estadísticas, una visión general de la situación actual del campo almeriense y de la segmentación del mercado de trabajo existente en la provincia.

Posteriormente, se detalla la metodología utilizada en la investigación, la cual ha combinado el uso de fuentes primarias (entrevistas a mujeres migradas empleadas en invernaderos, sindicatos, organizaciones agrarias y entidades del tercer sector) con la revisión de fuentes secundarias, incluyendo estudios académicos e informes previos. Esta aproximación metodológica ha permitido triangular diversas perspectivas y relatos, tanto históricos como actuales, ofreciendo una visión general de la problemática.

Por último, en el apartado de resultados, se presenta un análisis cualitativo exhaustivo que recoge los testimonios y vivencias de las mujeres, destacando las múltiples vulnerabilidades que las afectan de manera interseccional. A través de sus relatos, se expone la realidad del sector agrícola en Almería, caracterizado por condiciones laborales precarias y un sistema que combina dinámicas de explotación capitalistas y patriarcales. Mediante estas narrativas observamos sus dificultades y estrategias de supervivencia en un contexto que las explota y descarta en función de los intereses económicos y sociales dominantes.

1.

GÉNERO Y DINÁMICAS LABORALES EN ALMERÍA: UN ANÁLISIS CONTEXTUAL Y SU VINCULACIÓN CON EL ESCENARIO MARROQUÍ

1.1. ORÍGENES: AUTOEXPLOTACIÓN Y EVOLUCIÓN DE “EL MILAGRO ALMERIENSE”

El desarrollo agrícola de Almería tiene sus raíces en la década de 1950, cuando un territorio árido y poco productivo se transformó, en pocos años, en un importante centro hortofrutícola, impulsado principalmente por la migración interna de poblaciones procedentes de las Alpujarras. Con el apoyo del Instituto Nacional de Colonización (INC), estas personas migradas accedieron al uso y, posteriormente, a la propiedad de pequeñas parcelas en zonas como el Campo de Dalías, el Campo de Níjar y el Bajo Almanzora. Estas áreas se convirtieron en el núcleo de lo que más tarde se denominaría “la huerta de Europa”.

La transformación de tierras secas dedicadas principalmente a la agricultura de secano en áreas de regadío, fue uno de los pilares fundamentales de este modelo agrícola. La financiación para esta expansión del regadío provino del INC, que jugó un papel crucial en la explotación de aguas subterráneas, un recurso que hasta entonces no se había aprovechado de manera efectiva (Aznar y Sánchez, 2010). En 1957, el INC lideró un proyecto piloto

en 20 hectáreas para implementar la técnica del enarenado, que permitió convertir suelos improductivos en terrenos aptos para el cultivo de hortalizas, reduciendo la salinidad y mejorando las condiciones de la plantación (Fernández y Pizarro, 1981).

En 1960, el INC inició experimentos con cultivos protegidos por plástico en el Campo de Dalías, culminando en 1961 con la creación del primer invernadero, basado en estructuras tradicionales de madera y alambre. Este desarrollo tecnológico marcó el inicio de un proceso que, debido a su apoyo estatal, no puede considerarse enteramente espontáneo, ya que los colonos, en su mayoría campesinos de las Alpujarras, dependían de las intervenciones estatales para acceder a tierras y recursos. Estas intervenciones, aunque perseguían objetivos sociales, también reforzaron el papel histórico de Andalucía como proveedora de productos primarios, ahora materializado en el modelo agrícola almeriense (Delgado, Reigada, Pérez y Soler, 2016).

Este modelo, conocido como “el milagro almeriense” (González y González, 1983), se caracterizó por la integración de tecnología avanzada, gestión industrial y conexión con mercados internacionales. La introducción de cubiertas de plástico en los años 70 permitió proteger los cultivos de las condiciones climáticas adversas, aprovechar la radiación solar y aumentar los rendimientos de manera significativa. A partir de 1975, el sector experimentó un crecimiento exponencial, con una producción que casi se duplicó y una diversificación de cultivos y calendarios productivos (Delgado *et al.*, 2016).

Desde una perspectiva sociocultural, la transformación agrícola de Almería tuvo profundas implicaciones. El paisaje cambió drásticamente, reflejando nuevas formas de organización laboral, vida cotidiana y relaciones sociales. A diferencia del modelo latifundista tradicional, la agricultura almeriense se basó

en pequeñas propiedades gestionadas por familias, muchas de las cuales habían sido jornaleras o trabajadoras en otros sectores. La organización del trabajo en estas explotaciones involucra a múltiples generaciones, con una división de roles basada en género y edad, y una fuerte autoexplotación para mantener la productividad (Delgado *et al.*, 2016).

En los años 80 y 90, el modelo intensificó su producción gracias al acceso al Mercado Único Europeo y a la adopción de nuevas tecnologías para la construcción de invernaderos, así como el fomento de avances tecnológicos en el sistema de regadío y la mejora de infraestructuras agrícolas. Estas reformas fueron posibles también tras la integración de España en la Comunidad Económica Europea (CEE) en 1986. Almería se benefició del Fondo Europeo de Orientación y Garantía Agraria (FEOGA) y otros programas de desarrollo rural. España recibió alrededor de 1.000 millones de euros del FEOGA, de los cuales una parte importante se destinó a Andalucía (FEOGA, 1992).

El gobierno español, mediante la implementación de los Planes de Desarrollo Agrario Nacional (PDAN) y otras iniciativas, también focalizó sus esfuerzos en el sur del país con el objetivo de impulsar la modernización del sector agrícola. Almería, debido a su relevancia en el modelo de agricultura intensiva, habría obtenido entre 50 y 100 millones de euros anuales de estos fondos. Si se suman las contribuciones europeas, las ayudas estatales y las inversiones privadas, se estima que la provincia pudo haber recibido un total de 200 a 300 millones de euros anuales durante este período (FEOGA, 1992).

Aunque la producción y los rendimientos aumentaron, los precios percibidos por los agricultores disminuyeron en esta época, lo que generó una crisis de rentabilidad (Delgado y Aragón, 2006). Es a partir de aquí, cuando la mano de obra migrada y

más barata, se hace imprescindible para lograr la rentabilidad que ha caracterizado al sector desde entonces. La agricultura almeriense ha ido desarrollando una creciente dependencia de mano de obra migrada, principalmente de Marruecos y África subsahariana. Esta migración, aunque esencial para el modelo, ha estado marcada por la precariedad laboral y la exclusión social. La evolución y reemplazo de la fuerza laboral en los cultivos intensivos de Almería revela la presencia de procesos de fragmentación y etnicización que definen la estructura actual de este mercado laboral.

Los registros demográficos indican que los flujos migratorios disminuyeron durante seis años a partir de la crisis de 2008, pero desde 2014 estos flujos han experimentado un crecimiento constante nuevamente. En el caso específico de las mujeres, según los datos de la Estadística de Variaciones Residenciales del Instituto Nacional de Estadística (INE), en 2004 en España se registraron 31.688 entradas de mujeres africanas, lo que representaba el 28,34% del total, mientras que en 2018 esta cifra aumentó a 41.765, lo que supone una feminización del 34,14%, llegando al 40% en 2022 (INE, 2023).

Estas mujeres han padecido un cambio con respecto a la inserción laboral en la última década, ya que comienzan a declararse como demandantes de empleo (Gastón *et al.*, 2021). Este fenómeno podría relacionarse con la figura del “trabajador adicional” descrita por Humphrey (1940), que se refiere a aquellos individuos que, durante períodos de recesión económica, entran en el mercado laboral para compensar la pérdida de ingresos del principal sostén económico del hogar, y que regresan a la inactividad una vez que la situación económica mejora. Estudios como los de Prieto y Rodríguez (2000) y Congregado *et al.* (2011) han identificado este efecto en el mercado laboral español, destacando cómo la participación femenina está influenciada por la situación

laboral del cónyuge. Sin embargo, el hecho de que cada vez más mujeres africanas se identifican y participan en actividades que las posiciona como “activas” en la sociedad podría indicar un cambio generacional en sus patrones tradicionales de actividad, resultado de una mayor autonomía y participación en la esfera pública (Montero y Regil, 2015).

En la provincia de Almería, además de las labores feminizadas en los invernaderos, las actividades relacionadas con la manipulación y el envasado en los almacenes hortofrutícolas son realizadas tanto por mujeres autóctonas como, cada vez más, por mujeres de origen marroquí. Esta dinámica refleja una clara segmentación del mercado laboral basada en criterios étnicos y de género.

Diversos estudios empíricos han evidenciado las problemáticas asociadas al modelo laboral, residencial y de integración sociocultural que subyacen tanto en la agricultura almeriense (Checa *et al.*, 2002; Martín *et al.*, 1999; Martín y Rodríguez, 2001; Martínez, 2001) como en otros sistemas de agricultura intensiva presentes en Andalucía. Estas investigaciones destacan las dificultades derivadas de la organización espacial, las dinámicas de inclusión y exclusión social, y las condiciones de vida de los trabajadores, aspectos que configuran un escenario complejo en el que convergen desigualdades estructurales y tensiones culturales.

Entre las problemáticas más destacadas se encuentran: la movilidad geográfica y laboral forzada, el alojamiento en asentamientos precarios e infraviviendas, la falta de una red de transporte que conecte las zonas agrícolas con los núcleos urbanos, el aislamiento provocado en ocasiones por el cierre de caminos públicos con vallas y cancelas, la exclusión del acceso a servicios básicos, y la persistencia de actitudes racistas y xenófobas.

Estas desigualdades, junto con la segregación en los espacios de residencia y convivencia, son manifestaciones de las tensiones y desequilibrios que caracterizan la organización del trabajo en el campo almeriense.

1.2. SEGMENTACIÓN LABORAL: DE LAS TEORÍAS DEL CAPITAL HUMANO A LA SEGMENTACIÓN DEL MERCADO DE TRABAJO POR GÉNERO

La igualdad de género en el ámbito laboral sigue siendo un gran desafío en Europa, especialmente en lo que respecta al trabajo a tiempo parcial y la segregación ocupacional por género. Según Sparreboom (2014), el trabajo a tiempo parcial ha permitido a muchas mujeres incorporarse en el mercado laboral, pero también ha perpetuado desigualdades en términos de calidad del empleo y remuneración.

El análisis de la inserción laboral de las personas migradas puede abordarse desde dos enfoques teóricos principales: por un lado, las teorías de la asimilación vinculadas al capital humano (CH), y por otro, la asimilación segmentada, que se fundamenta en los postulados de la teoría de la segmentación del mercado de trabajo (TSMT) (Simón *et al.*, 2014).

El concepto de capital humano, desarrollado por Becker (1964), sostiene que cada individuo posee una serie de atributos (adquiridos o innatos) que influyen decisivamente en su inserción laboral, afectando tanto a su productividad como a su remuneración. La adquisición de estas cualidades implica una inversión, que conlleva costes directos e indirectos. Por tanto, cada trabajador debe evaluar los beneficios y costes asociados a esta inversión en mejorar ciertas cualidades, lo que determinará su desempeño laboral, tanto en cantidad como en calidad.

En lo que respecta a la segmentación ocupacional basada en el género, Becker (1964) sostiene que la distribución de las tareas domésticas y productivas entre hombres y mujeres se basa en la idea de que las mujeres tienen mayor eficiencia en las labores del hogar. Este planteamiento guarda similitud con el teorema de Heckscher-Ohlin sobre las ventajas comparativas en el comercio internacional pero aplicado al ámbito de la economía familiar. Los modelos derivados de esta perspectiva parten de la premisa de que los miembros de un hogar participan en procesos de asignación de tareas cuando ello incrementa su utilidad o beneficio (Simón *et al.*, 2014).

Desde esta perspectiva ortodoxa, la segmentación ocupacional y las desigualdades salariales entre hombres y mujeres, o entre migrantes y nativos, se explican por diferencias en la productividad, atribuidas a disparidades en la inversión en capital humano. Según esta lógica, las mujeres migradas se concentran en ciertas ocupaciones y perciben salarios más bajos, ya que su prioridad por el cuidado de los hijos y las tareas domésticas reduce su inversión en capital humano, lo que las lleva a autoseleccionarse en empleos feminizados y poco remunerados (Becker, 1964).

Becker también sostiene que la segmentación ocupacional puede derivarse de las preferencias discriminatorias de los empleadores hacia las mujeres en el mercado laboral. Esta idea entra en contradicción con el supuesto de competencia perfecta, ya que, en teoría, la existencia de una sola empresa no discriminatoria debería permitir a las mujeres acceder a empleos en igualdad de condiciones. Sin embargo, la discriminación basada en preferencias de los empleadores, limita el acceso de las mujeres a ciertas ocupaciones, relegándolas a roles mal pagados, de baja productividad y con escasas oportunidades para incrementar su capital humano.

En este contexto, uno de los estudios más influyentes sobre la inserción laboral de las personas migradas es el de Chiswick (1978), quien analizó las diferencias salariales entre personas migrantes y nativas. Chiswick concluyó que, aunque los trabajadores migrados suelen comenzar con salarios más bajos debido a la falta de especificidad de su capital humano, con el tiempo y la experiencia en el país de destino, algunos logran mejorar su situación económica y social. Este fenómeno se conoce como el efecto “U-shaped” (Chiswick *et al.*, 2005), que describe cómo los trabajadores migrados tienden a alcanzar un mayor nivel de acomodación y bienestar a medida que se familiarizan con el idioma, la cultura y el funcionamiento del mercado laboral del país de acogida (Amuedo y De la Rica, 2007).

Sin embargo, la transferibilidad del capital humano acumulado antes de la migración suele ser imperfecta, lo que dificulta su rendimiento en el país de destino (Chiswick y Miller, 2009). Esto obliga a los trabajadores migrados a adquirir nuevas habilidades o complementar las existentes, lo que retrasa su proceso de asimilación y acomodación y su acceso a empleos de mayor calidad (Chiswick, 1978, 1979; Weiss *et al.*, 2003; Carrasco *et al.*, 2008). Hagan (2004) señala que la transferibilidad del capital humano es más efectiva cuando existe una menor distancia cultural y económica entre los países de origen y destino. No obstante, como sugieren Fernández *et al.* (2015), no basta con atribuir las desventajas laborales a una baja transferibilidad, se requiere también considerar factores como el último empleo en el país de origen, el primer empleo en el destino y la situación laboral actual, incluyendo períodos de inactividad y desempleo.

En cuanto a los retornos migratorios, Janta *et al.* (2019) examinaron cómo el capital humano adquirido en el extranjero puede ser aprovechado en el país de origen. Aunque tradicionalmente

se ha asociado el retorno con la falta de oportunidades, estos autores destacan que la movilidad internacional puede aumentar las habilidades, la confianza y mejorar la empleabilidad futura. Williams (2006) y Miyar y Muñoz (2018) enfatizan la importancia del contexto geográfico, tanto en el lugar de origen como en el de destino, ya que este influye en la calidad del capital humano formal y social adquirido (Williams y Baláž, 2005). Cuanto mayor sea la similitud en términos de “desarrollo” entre ambos países, mayores serán las probabilidades de éxito ocupacional.

Tradicionalmente, se ha considerado que el nivel educativo es un factor determinante en la posición marginalizada de las personas migrantes respecto a las nativas. Esto se debe a que, en general, las personas migradas poseen un nivel educativo inferior al de las autóctonas, especialmente en economías desarrolladas con una alta demanda de trabajos con menor cualificación. Además, el rendimiento del capital humano en el país de destino suele ser menor para los migrantes, ya que este no se transfiere de manera perfecta (Fernández y Ortega, 2008). Por último, los empleos menos cualificados en el país de destino suelen ser más atractivos para los trabajadores migrantes que los disponibles en sus países de origen, lo que no ocurre con los nativos (Hall y Farkas, 2008).

Sin embargo, investigaciones como la de Mooi y Muñoz (2016) indican que el nivel educativo no es el único factor que influye en la pérdida de empleo o la dificultad de inserción laboral. Los efectos coyunturales y las características estructurales del mercado laboral también desempeñan un papel crucial. Por tanto, aunque el capital humano y el nivel educativo son factores influyentes, no explican por completo las desventajas laborales de las personas migradas.

Desde la perspectiva de la teoría de la segmentación del mercado de trabajo (TSMT), la posición desventajosa de los

trabajadores migrados africanos se explica mediante factores estructurales, como la existencia de nichos ocupacionales con características diferenciadas en términos de calidad del empleo y oportunidades de promoción. Ante las limitaciones del capital humano para explicar estas disparidades, la TSMT ha ganado relevancia. Piore (1969) desarrolló esta teoría proponiendo que el mercado laboral tiene una estructura dual, dividida en un segmento primario y otro secundario, dicha estructura es determinada por la demanda, la tecnología y la organización de la producción (Piore, 1980a, 1980b).

Esta teoría ha sido ampliamente utilizada para analizar las diferencias laborales entre trabajadores, tanto desde enfoques teóricos como aplicados, y ha evolucionado hacia una visión más compleja de la fragmentación del mercado laboral. En su forma más básica, el mercado laboral se divide en dos segmentos: el primario, que agrupa empleos de alta cualificación; y el secundario, que incluye ocupaciones de baja cualificación. En el caso de España, y específicamente en Almería, el mercado laboral muestra una clara dualización, con una alta demanda de empleos en el segmento secundario, donde las oportunidades de promoción son limitadas y la inestabilidad laboral es mayor (Carrasco *et al.*, 2008; Muñoz, 2012).

Este autor, cuya obra se desarrolló a finales de la década de 1960 y principios de la década de 1970, ofrece una perspectiva alternativa al analizar la segmentación de los mercados laborales en un contexto de crisis económica en Estados Unidos. Piore (1980a) propone una teoría que explica el aumento del desempleo y la pobreza, ajustando los principios neoclásicos a un enfoque macroeconómico que estudia a los grupos de trabajadores como entidades orgánicas surgidas de los procesos productivos. A diferencia de los neoclásicos, Piore centra su análisis en los

trabajadores marginales, caracterizados por bajos niveles de capacitación y remuneración, además examina su relación con fenómenos como la inflación, los salarios reducidos y el desempleo (Piore, 1980b).

El autor argumenta que estos trabajadores marginales son más vulnerables a los efectos negativos de la inflación, ya que sus salarios suelen ser bajos y poco flexibles, lo que reduce su poder adquisitivo durante períodos de inflación. Además, la falta de habilidades específicas los hace fácilmente reemplazables, lo que perpetúa salarios reducidos y aumenta la competencia en el mercado laboral. En cuanto al desempleo, señala que estos trabajadores se enfrentan a mayores dificultades para acceder a empleos estables y bien remunerados, quedando atrapados en ciclos de precariedad laboral que contribuyen al desempleo estructural.

Piore (1969), analiza el papel de los trabajadores migrantes en los mercados laborales duales, destacando que las migraciones internacionales responden a una demanda permanente de mano de obra en el sector secundario.

Esta demanda se sustenta en tres factores principales:

1. La inflación estructural de los salarios, que incentiva a los empleadores a contratar mano de obra migrada a un menor coste.
2. Las restricciones sociales que limitan la motivación de los trabajadores nativos para emplearse en ocupaciones consideradas de “bajo estatus”.
3. La segmentación del mercado laboral entre trabajadores altamente cualificados, considerados como inversiones de capital, y trabajadores de baja cualificación, que pueden ser fácilmente reemplazables durante ciclos económicos adversos.

Aunque Piore no aborda de manera explícita las divisiones del mercado laboral basadas en el género ni considera el trabajo femenino como un eje central de su teoría, su propuesta contribuye al análisis del empleo asalariado de las mujeres, al establecer que el sector primario, caracterizado por condiciones laborales más favorables, está predominantemente integrado por hombres blancos. Por el contrario, el sector secundario, asociado con empleos precarios y de baja remuneración, se compone principalmente de mujeres, personas migradas y personas pertenecientes a minorías étnicas. A las mujeres trabajadoras migradas se les atribuyen características como la subordinación, la falta de expectativas laborales, bajos niveles de organización sindical, escasa formación educativa, poca experiencia profesional y un alto índice de ausentismo laboral. A esto se suma su disposición a aceptar empleos en condiciones adversas, un rasgo frecuentemente asociado a la mano de obra migrada. Según Piore, la concentración de mujeres en el segmento inferior del mercado laboral responde a la demanda del sector empresarial de reclutar fuerza de trabajo para desempeñar tareas en condiciones de extrema precariedad.

Al incorporar la dimensión de género al análisis de los mercados duales propuestos por Piore, se evidencia una limitación central en su planteamiento: mientras que el sector empresarial define la estructura de los segmentos laborales, no determina directamente quiénes los ocupan. De este modo, el mercado laboral reproduce las desigualdades de género, nacionalidad y etnia, pero no las origina ni las estructura. En este contexto, la concentración de mujeres migradas en el sector secundario es el resultado tanto de la demanda de mano de obra como de las expectativas y necesidades de las propias trabajadoras.

Cabe destacar que muchos de los sectores productivos clasificados como secundarios, donde predominan las mujeres, no

siempre presentan las características típicas de este segmento. Por ello, la teoría del mercado dual de Piore resulta más adecuada para explicar la dinámica laboral de los hombres que la de las mujeres. Piore tendía a agrupar a las mujeres en una misma categoría junto con personas de color y migrantes, limitando su movilidad laboral a transiciones entre distintos empleos dentro del sector secundario. Sin embargo, el aumento en los niveles de escolaridad de las mujeres a partir de la década de 1960, así como su creciente participación en los mercados laborales, sugieren una estructura más compleja y diversificada en los segmentos ocupacionales femeninos (Fine, 1992; Dex, 1987; Beechey, 1987).

A partir de los años 90, los estudios sobre migración en España comenzaron a incorporar una perspectiva de género, visibilizando el papel activo de las mujeres en los procesos migratorios y su contribución a la globalización del cuidado (Oso y Parella, 2012). Este enfoque permitió superar las visiones androcéntricas que dominaban los estudios migratorios, las cuales tendían a ignorar las desigualdades de género y a relegar a las mujeres al ámbito familiar.

Se empieza a evidenciar entonces que las mujeres migradas en España se concentran principalmente en sectores laborales feminizados y precarizados, como el servicio doméstico, los cuidados, el trabajo sexual y la agricultura. Específicamente, el servicio doméstico ha sido históricamente el principal nicho laboral para estas mujeres, especialmente en grandes ciudades como Madrid y Barcelona (Catarino y Oso, 2000). Este sector se caracteriza por condiciones laborales precarias, bajos salarios y una alta dependencia de la economía sumergida. Aunque muchas mujeres utilizan el servicio doméstico como una “puerta de entrada” al mercado laboral, las posibilidades de movilidad ascendente son limitadas, lo que perpetúa su situación de vulnerabilidad (Martínez, 2011).

En el sector agrícola, las mujeres migradas desempeñan un rol significativo, como se observa en provincias como Almería y Huelva. En esta última en particular, se ha dado un proceso de sustitución de mano de obra masculina por femenina, principalmente compuesta por mujeres de origen europeo oriental y marroquí (Gualda y Ruiz, 2004). Sin embargo, la estacionalidad del trabajo y las duras condiciones laborales en este sector impulsan a muchas de estas mujeres a buscar oportunidades de empleo en otros ámbitos o en otros lugares como Almería, donde las condiciones laborales siguen siendo difíciles, pero existen mayores posibilidades de trabajar durante más meses en el año.

Más allá de los empleos menos cualificados, algunas mujeres migradas logran acceder a empleos con mayor cualificación o emprender negocios propios. Sin embargo, las barreras estructurales, como la dificultad para homologar títulos y la discriminación laboral, limitan sus oportunidades de movilidad ascendente (Parella, 2010). A pesar de estas dificultades, algunas mujeres logran superar estas barreras, especialmente aquellas con mayor nivel formativo y experiencia profesional previa.

La crisis económica además ha tenido un importante impacto en la inserción laboral de estas mujeres durante los últimos años. Las mujeres han demostrado una mayor resistencia a la pérdida de empleo, en parte, debido a su concentración en sectores como el cuidado y el servicio doméstico, que han sido menos afectados por la recesión (Muñoz, 2012).

Para comprender la estructura del mercado laboral en el que se insertan, es necesario considerar que la organización de los procesos y métodos de trabajo no es ajena al género. La incorporación masiva de las mujeres al empleo remunerado ocurrió en el marco de la crisis económica de los años setenta, coincidiendo con la desindustrialización progresiva de los países centrales y la

relocalización de la industria en países subdesarrollados (Morokvasic, 1984). Este proceso formó parte de una reestructuración productiva a escala global.

En este contexto, las mujeres migradas provenientes de países subdesarrollados (donde la producción local y el estancamiento económico limitan las oportunidades laborales) se han convertido en una reserva de mano de obra flexible, vulnerable y menos exigente en comparación con los hombres y las mujeres nativas. Piore (1969) sostiene que estas mujeres se integran en un mercado laboral sexualmente segmentado, ocupando los niveles más bajos de industrias de alta tecnología, caracterizados por la precariedad, la intensidad del trabajo y salarios reducidos que sostienen la competitividad empresarial. Es importante señalar que las mujeres migradas suelen desempeñar actividades relacionadas con las tareas que tradicionalmente realizan en el hogar, pero ahora trasladadas a un contexto industrial en los países de destino. Frecuentemente, estas trabajadoras son contratadas de manera informal, con retención de salarios y violaciones sistemáticas de sus derechos laborales (Morokvasic, 1984). Entre los empleos más comunes se encuentran los vinculados a la industria textil y del vestido, la agricultura a gran escala, el servicio doméstico y los trabajos informales en restaurantes, en todos estos sectores la movilidad socioeconómica de las mujeres es particularmente limitada.

El análisis de las mujeres migradas como fuerza laboral parte de la interrelación entre factores económicos, como la demanda de mano de obra flexible en las sociedades receptoras, y condicionantes sociales derivados de la intersección entre el sistema capitalista y las estructuras patriarcales. Estas dinámicas generan desigualdades en los mercados laborales, donde el trabajo femenino migrante introduce elementos adicionales que lo hacen más

atractivo para los empleadores en comparación con la contratación de hombres.

Fudge y Mundlak (2022) destacan además que las normas jurídicas no son neutrales, sino que reflejan y refuerzan las desigualdades de género. Por ejemplo, las leyes laborales suelen estar diseñadas en torno a un modelo de empleo “típico” que asume un trabajador masculino como sostén de la familia, lo que excluye a muchas mujeres, especialmente aquellas en empleos atípicos o informales. Este modelo se traduce en una falta de protección para las mujeres que trabajan en determinados sectores.

Estos autores proponen un enfoque transformador que vaya más allá de la corrección de las desigualdades existentes con dos principios clave: la universalización de los derechos laborales y la adaptación de las normas a las necesidades específicas de mujeres y hombres en diferentes situaciones.

Fudge y Mundlak (2022) sugieren que las protecciones laborales deberían extenderse a todos los trabajadores, independientemente de su tipo de contrato o sector: trabajadores informales, temporales y por cuenta propia, que suelen estar excluidos de las normas laborales formales. Esto implicaría extender las protecciones laborales a las mujeres en empleos informales, como las trabajadoras domésticas, que en numerosas ocasiones carecen de acceso a derechos básicos como el salario mínimo, la seguridad social o la protección contra el despido improcedente.

Además, desarrollan el argumento de cómo las normas laborales deben adaptarse a las diferentes situaciones de vida de los trabajadores, reconociendo que las mujeres suelen asumir una carga desproporcionada de trabajo reproductivo no remunerado. Esto incluye políticas como la licencia parental compartida, que fomenta la participación de los hombres en el cuidado de los hijos, y el derecho a horarios de trabajo flexibles, que permite a

mujeres y hombres conciliar el trabajo remunerado con las responsabilidades familiares.

Por tanto, las mujeres migradas se insertan en sectores tradicionalmente feminizados, donde es posible pagar salarios aún más bajos debido al estatus de inferioridad que se les asigna socialmente y a la percepción de que sus ingresos no constituyen el principal sustento familiar. A esto se suman las desigualdades salariales derivadas de la estratificación racial, la vulnerabilidad asociada a la condición migratoria irregular y la explotación inherente a la clase trabajadora. Estas condiciones sugieren una segmentación más detallada de los mercados laborales, una idea respaldada por determinados estudios empíricos que analizan el impacto de diversas características demográficas en la estratificación ocupacional (Fine, 1992). En el caso de las mujeres migradas, se observa una triple discriminación basada en su género, condición migratoria y estatus laboral (Morokvasic, 1984; Parella, 2003), además de las grandes dificultades para lograr una movilidad laboral que mejore su situación.

Estudios como el de Pumares *et al.* (2006), analizaron la movilidad laboral y geográfica de las personas migrantes en España, observando cierta movilidad ascendente dentro de un mismo sector, pero con grandes dificultades para cambiar de sector. Esta movilidad varía según el sexo, el origen y la edad, entre otros factores. La TSMT está estrechamente relacionada con la estratificación económica, social, de género y étnica (Doeringer y Piore, 1971; Piore, 1969). La etnoestratificación, por ejemplo, se refiere a la concentración de migrantes en empleos del segmento secundario, lo que limita su movilidad horizontal y vertical (Fernández *et al.*, 2015).

En España, numerosos estudios han evidenciado la sobrerepresentación de los migrantes africanos en empleos de baja cualificación, con condiciones precarias, bajos salarios y escasas

oportunidades de promoción (Carvajal y Pumares, 2004; Rodríguez, 2002, 2003, 2009; Valero *et al.*, 2014).

Raijman y Semyonov (1997) destacan que las mujeres procedentes de regiones menos desarrolladas en África y Asia, sufren una triple discriminación: por género, por condición de migrante y por el nivel de desarrollo de su país de origen. Por tanto, este fenómeno no puede entenderse sin considerar el contexto socioeconómico de las mujeres en sus países de origen.

Aunque los empleos mencionados permiten a las mujeres migradas generar ingresos y, en algunos casos, reagrupar a sus familias, también perpetúan condiciones de explotación y dificultan su movilidad social. El tipo de inserción laboral de estas mujeres, refleja las desigualdades de género y las peores condiciones socioeconómicas en sus países de origen, que condicionan sus trayectorias migratorias y laborales.

1.3. CONTEXTO SOCIOECONÓMICO Y POLÍTICO DE LAS MUJERES EN ORIGEN: MARRUECOS

Este fenómeno migratorio y el tipo de inserción de estas mujeres en el mercado laboral no pueden comprenderse en su totalidad sin examinar las condiciones estructurales que las motivan a abandonar sus países de origen. Las condiciones socioeconómicas y políticas en Marruecos (país de origen con mayor representación en este estudio), han creado un contexto propicio para la migración de mujeres hacia sectores como la agricultura onubense y almeriense. La discriminación estructural, la precariedad laboral o la falta de acceso a la educación en origen son determinantes para impulsar a estas mujeres a buscar oportunidades en el extranjero.

En Marruecos, las mujeres representan el 50,3% de la población, con un total de 17,9 millones de habitantes femeninos

(Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación, 2024). Sin embargo, su participación en la fuerza laboral es significativamente baja, ya que solo el 20% de las mujeres forman parte de la población activa. Además, el 60% de las mujeres empleadas trabajan en sectores altamente precarizados. Estos sectores se caracterizan por la falta de remuneración adecuada y la ausencia de protección social. Asimismo, el 43,2% de las mujeres empleadas no cuentan con un contrato laboral y el 81,6% carecen de cobertura médica (Laghdas, 2017).

La precariedad económica de estas mujeres se ve agravada por los bajos salarios. Aproximadamente el 27% de las mujeres perciben ingresos por debajo del salario mínimo establecido, teniendo en cuenta que este es de 3.111,39 dirham (dh) al mes (290€) y 16,29 dh la hora (1,55€) en industria, comercio y servicios, mientras que el salario mínimo agrícola es de 2.303,08 dh mensuales (215,3€) y 88,58 dh diarios (8,27€) (Ministerio de Trabajo y Economía Social, 2023).

Esta precariedad salarial limita su capacidad para ahorrar y acceder a recursos básicos, perpetuando así su vulnerabilidad económica. Además, las mujeres están sobrerrepresentadas entre la población desempleada, especialmente entre aquellas con mayor nivel formativo. Por ejemplo, el 33% de las mujeres con formación universitaria se encuentran desempleadas, lo que sugiere una desconexión entre la educación y las oportunidades laborales disponibles. Entre las jóvenes de 15 a 24 años, el 44% no están integradas ni en el sistema educativo ni en el mercado laboral, lo que refleja una exclusión sistemática de las generaciones más jóvenes. En 2020, se estimó que el 52,9% de las mujeres adultas (de 25 años o más) carecían de estudios formales, lo que limita aún más sus perspectivas de empleo y movilidad social (Haut Commissariat au Plan, 2021).

La tasa de desempleo femenino ha experimentado una ligera disminución en los últimos años, pasando del 14,7% en 2017 al 13,5% en 2019. Sin embargo, en 2020 esta tendencia se revirtió debido a los efectos combinados de la pandemia de COVID-19 y la sequía provocada por el cambio climático, lo que resultó en un aumento del desempleo femenino en 2,7%. Este incremento fue particularmente pronunciado en las zonas rurales, donde la tasa de desempleo pasó del 2,7% al 3,9%, y en las áreas urbanas, donde aumentó del 21,8% al 24,7% (Haut Commissariat au Plan, 2021).

En cuanto a la participación política, la Constitución de Marruecos de 2011 establece en su artículo 154 que los servicios políticos deben organizarse sobre la base de la igualdad de acceso para hombres y mujeres. En 2011 se introdujeron cuotas de género en el país, reservando el 15% de los escaños parlamentarios para mujeres. Aunque este mecanismo ha permitido un aumento en la representación femenina, sigue siendo insuficiente. En las elecciones de 2011, las mujeres ocuparon el 17% de los escaños, una cifra inferior al promedio mundial del 20,3%. En las elecciones municipales y regionales de 2015, el porcentaje de mujeres candidatas fue del 21,64%, lo que refleja una participación política aún débil tanto a nivel local como nacional (Laghdas, 2017).

Uno de los logros más destacados del movimiento feminista en Marruecos fue la reforma del Código de Familia (Moudawana) en 2004, que introdujo importantes cambios como el derecho al divorcio judicial, la prohibición del matrimonio infantil y la eliminación de la figura del “tutor masculino”² para el ejercicio

2 El término “tutor masculino” se refiere a un hombre que ejerce autoridad sobre una mujer en ciertas áreas de su vida, como el estudio, el trabajo, el matrimonio, los viajes y la atención médica. Este tutor puede ser el padre, esposo, hermano o hijo, entre otros familiares masculinos directos.

de ciertos derechos. Sin embargo, la aplicación de estas reformas ha sido irregular, y las mujeres continúan enfrentándose a grandes barreras en el acceso a sus derechos.

Respecto a la violencia de género, en 2019 entró en vigor la Ley 103-13, que penaliza la violencia contra las mujeres. Sin embargo, su implementación ha sido deficiente, ya que no da verdaderas soluciones legales al no existir ningún tipo de protección posterior a estas denuncias. Además, según la Segunda Encuesta Nacional de Prevalencia sobre Violencia contra la Mujer, sólo el 58% de las mujeres conocían la existencia de esta ley, y únicamente el 41% estaban al tanto de algunos de los servicios públicos disponibles para las víctimas. En 2019, el 57,1% de las mujeres marroquíes (aproximadamente 7,6 millones) sufrieron al menos un acto de violencia de género. El ámbito conyugal fue el principal escenario de violencia, con una prevalencia del 46,1%. Además, el 15,1% de las mujeres experimentaron violencia en el ámbito laboral, y el 12,6% en espacios públicos. En muchos casos, las víctimas y sus familias tuvieron que asumir los costes económicos derivados de la violencia, lo que agrava su situación de vulnerabilidad (Laghdas, 2017).

1.4. TRAYECTO Y PROYECTO MIGRATORIO: ALMERÍA

Aunque las realidades de las mujeres marroquíes en su país de origen son heterogéneas, la migración responde a una necesidad común: mejorar sus condiciones de vida. En Marruecos, muchas de ellas se desempeñan en trabajos reproductivos no remunerados o se integran en empleos precarios, caracterizados por bajos salarios, escasas oportunidades y situaciones de pobreza estructural (Haut Commissariat au Plan, 2021) Sin embargo, ¿cómo se materializa su trayecto y proyecto migratorio hacia Almería?

Diversos estudios indican (Arab, 2010; Echajri, 2021; El Mouali, 2021) (independientemente de las múltiples realidades que existen), que muchas de estas mujeres proceden de los contingentes de contratación en origen, que cada año movilizan alrededor de 20.000 trabajadoras marroquíes hacia Huelva para empleos temporales de aproximadamente seis meses en el sector agrícola. Aunque la incorporación de mano de obra extranjera en este sector se remonta a más de dos décadas, a partir de 2004 se priorizó la contratación de mujeres, sustentada en estereotipos de género que las asociaban con mayor destreza manual o que son mejores para estar sentadas muchas horas (Gualda y Ruiz, 2004).

Este cambio en el perfil laboral estuvo influenciado por factores externos, como la adhesión de Rumanía a la Unión Europea en 2007, que redujo la disponibilidad de trabajadoras del Este y llevó a las empresas a buscar alternativas en Marruecos.

La Orden GECCO establece que las condiciones laborales deben ajustarse a la normativa española, pero investigaciones como las de Echajri (2021) y el informe de Women's Link Worldwide (2019) revelan que las empresas buscan un perfil específico: mujeres casadas o viudas, menores de 45 años y con hijos menores de 14 años a cargo. Este criterio responde a una estrategia de control, ya que se asume que las responsabilidades familiares actuarán como un factor de retorno, minimizando el riesgo de que permanezcan en España una vez finalizada la temporada.

Los contingentes además se reclutan principalmente en zonas rurales marroquíes, donde el nivel educativo de las mujeres se supone más bajo, lo que dificulta su comprensión de los derechos laborales en el país de destino. Esta situación ha facilitado la sistemática violación de sus garantías laborales: jornadas extenuantes

de hasta 16 horas, denegación de días de descanso, descuentos ilegales por transporte y alojamiento, e incluso también se datan casos de violencia de género en las fincas (Women's Link Worldwide, 2019).

Debido a este perfil de mujeres, la selección tiene repercusiones profundas. Desde una perspectiva etnográfica, se observa que estas mujeres se convierten en el principal sostén económico de sus hogares, ya que los ingresos obtenidos en seis meses de trabajo en España les permiten mantener a sus familias durante todo el año (El Mouali, 2021). No obstante, esta dinámica implica una sobrecarga de estrés y ansiedad, derivada de la necesidad de delegar las labores de cuidado en sus redes familiares y de cumplir con las expectativas económicas depositadas en ellas.

Pese a la presión familiar y el miedo a represalias, algunas trabajadoras han comenzado a organizarse para denunciar estos abusos. Sin embargo, la mayoría evita hablar por temor a ser expulsadas del contingente. En algunos casos, estas condiciones extremas llevan al abandono del sistema, optando por permanecer en España en la clandestinidad de manera irregular (Women's Link WorldWide, 2019). Cuando las temporeras deciden no regresar, Almería se convierte en un destino frecuente. Como señala Ruiz (2004), esta provincia funciona como un “lugar de peaje” para quienes buscan intentar regularizar su situación. Las redes sociales y familiares juegan un papel crucial en esta transición: la presencia de paisanos ya establecidos proporciona información, apoyo logístico y un sentido de comunidad que facilita el asentamiento.

Además, el sector agrícola almeriense, aunque precario, ofrece oportunidades laborales continuas, lo que permite a estas mujeres proyectar una permanencia más estable para entrar definitivamente en Europa (Pumares, 2004). El idioma compartido y la

existencia de comunidades marroquíes consolidadas actúan como factores de atracción, por lo que estas mujeres utilizan en muchas ocasiones los contratos en origen como un trampolín para escapar de la precariedad y establecerse en Europa.

2.

OBJETIVOS Y METODOLOGÍA

Este diagnóstico busca desarrollar una comprensión plena de los desafíos y oportunidades de las mujeres migradas africanas en el sector agroalimentario en Almería y el Norte de Marruecos, y proponer soluciones prácticas y sostenibles para mejorar sus derechos sociales y laborales.

A partir de este objetivo general, se plantean los siguientes objetivos específicos:

- Identificar y analizar las condiciones laborales, sociales y económicas de las mujeres migradas africanas en el sector agroalimentario.
- Examinar las políticas y prácticas actuales que afectan los derechos de estas mujeres y evaluar su efectividad.
- Investigar el impacto de la migración en la vida de estas mujeres, con especial atención a los aspectos de género y derechos humanos.
- Desarrollar recomendaciones basadas en evidencia para mejorar las políticas y prácticas relacionadas con los derechos laborales y sociales de las mujeres migradas africanas.

- Fomentar la participación y el empoderamiento de estas mujeres en la toma de decisiones que afectan sus vidas y trabajo.

Para analizar las dinámicas subyacentes a la feminización de los mercados laborales agrícolas y comprender los mecanismos que construyen la “idoneidad” de la fuerza de trabajo femenina, es necesario recurrir a los aportes teóricos de la sociología, la antropología y la economía feminista. Estas disciplinas sostienen que para entender el funcionamiento de los mercados laborales y el carácter sexuado de la organización y las experiencias de trabajo, es necesario ir más allá de la esfera productiva. Esto implica incorporar el análisis de diversas dimensiones de la vida social como ejes principales para la reproducción de determinadas dinámicas como las relaciones comunitarias, el papel del Estado, la legislación, las ideologías, las normas de género y el rol de los hogares en la reproducción social.

Por lo tanto, resulta esencial atender a la articulación entre las dimensiones materiales e ideales para entender los mecanismos que construyen la flexibilidad de la mano de obra femenina en el sector agrícola. Desde esta perspectiva, se adopta el enfoque interseccional propuesto por María Lugones (2008), que analiza la interacción de factores como el origen o el grupo étnico-cultural, el género, la clase social y la sexualidad. Este marco teórico permite la comprensión de las dinámicas que configuran las realidades laborales de las mujeres trabajadoras en el campo almeriense, reconociendo que las tendencias sociales, culturales, económicas y de género interactúan de manera continua, moldeando sus experiencias y estrategias de supervivencia.

Por otro lado, se implementa la Investigación Acción Participativa (en adelante IAP) como método que promueve la

colaboración activa con los actores sociales involucrados en la elaboración del informe, quienes, a través de sus experiencias, conocimientos y narrativas, han desempeñado un papel fundamental en la identificación y articulación de las inquietudes y necesidades centrales de la investigación. Con este recurso se fomenta la participación directa de los sujetos que encarnan las problemáticas presentadas en la construcción de soluciones prácticas y contextualizadas.

La IAP se orienta así hacia el pragmatismo, con el objetivo de formular propuestas viables y coherentes que respondan a las demandas específicas de la población objetivo, buscando un respaldo tanto institucional como social que facilite su implementación y sostenibilidad en los lugares de destino.

2.1. DISEÑO METODOLÓGICO

La investigación ha combinado diferentes técnicas cualitativas, utilizando la etnografía como práctica de investigación fundamental para su principal desarrollo y análisis. Para ello, se ha adoptado una perspectiva multilocal y colaborativa que permite capturar las complejidades de las trayectorias migratorias y las dinámicas laborales desde una óptica transnacional.

En primer lugar, se aborda desde una perspectiva multisituada, estableciendo una comparación entre los diferentes actores de la investigación y los contextos en los que se sitúan. Según George E. Marcus (2001), las técnicas de investigación etnográfica se han adaptado a los marcos del sistema mundo, trascendiendo las situaciones locales de la investigación para examinar cómo los significados, los objetos y las identidades culturales circulan entre sí en un tiempo-espacio difuso. Por lo tanto, se trata de una etnografía móvil y dinámica, en la que los escenarios se

entremezclan, especialmente con relación a las cuestiones migratorias y sus protagonistas. No podemos limitar el análisis a un solo contexto como el almeriense, ya que las dinámicas sociales, económicas, políticas, culturales y educativas, están condicionadas por las situaciones que se dan en el país de origen, en el proyecto y trayecto migratorio y, finalmente, en el lugar de destino. Esta práctica permite construir etnográficamente aspectos del sistema en sí mismos a partir de las conexiones y asociaciones que aparecen en las distintas esferas de análisis.

Por otro lado, abordar la etnografía desde un panorama colaborativo implica comprometerse con las personas con las que se ha trabajado, involucrándose en su causa y no reduciendo la información producida a un informe de investigación. Además, se trata de trasladar su voz, sus experiencias y los resultados obtenidos. De este modo, se busca la “co-teorización” o “producción conjunta de saberes” (Katzner *et al.*, 2022) a partir de sus narraciones y de sus modos de enunciar y percibir sus propias realidades. Se ha partido de un compromiso ético y político, pues la neutralidad de las ciencias carece de validez cuando trabajamos con y para personas reales cuyas dinámicas se engloban en unas estrategias y modos de vida concretos. En este sentido, es necesario hablar del holismo como método para buscar relaciones tanto diversas como concretas entre agentes, instituciones y prácticas sociales (Díaz, 2013). De este modo, tratamos de aportar, además de la perspectiva de las trabajadoras, la de los/as empleadores/as, asociaciones y otros actores implicados en el tejido laboral de estas mujeres y su entorno, y en las relaciones que se configuran alrededor de estos.

En este sentido, la IAP juega un papel clave, ya que, como hemos mencionado anteriormente, promueve la implicación directa de quienes experimentan las problemáticas identificadas

en el desarrollo de actuaciones para mejorar sus condiciones laborales y bienestar. Este enfoque se estructura en varias fases. En primer lugar, se recopila información sobre las condiciones laborales en el sector agrícola de Almería, posteriormente se analizan los datos obtenidos y se presentan a los actores principales de la investigación. En segundo lugar, se organizan talleres de IAP, donde se segmenta a los participantes en grupos diferenciados: mujeres trabajadoras, instituciones, investigadores y representantes del empresariado agrícola, y organizaciones del tercer sector especializadas en mediación e intervención social. En estos espacios, las personas participantes reciben una retroalimentación sobre sus contribuciones iniciales y evalúan los resultados preliminarmente. A partir de las observaciones, matices o nuevas propuestas surgidas en estos talleres, se procede a revisar y perfeccionar el informe, incorporando las demandas y necesidades específicas de los actores involucrados.

2.2. TÉCNICAS DE PRODUCCIÓN DE DATOS

Se han empleado tres técnicas principales para la producción de información: análisis documental, entrevistas y grupos de discusión. Estas metodologías complementarias han permitido construir un marco teórico, contextualizar la problemática y recoger datos empíricos que abordan tanto las experiencias individuales como las dinámicas colectivas relacionadas con la situación laboral de las mujeres migrantes en la provincia de Almería.

2.2.1. ANÁLISIS DOCUMENTAL

El análisis documental constituye una fase premilitar clave para contextualizar teórica y empíricamente el estudio. Se han

explorado fuentes como literatura científica, legislación, políticas públicas y datos demográficos utilizando bases de datos académicas como Scopus, WoS, Dialnet, Scielo y Ovid. La selección se realizó mediante palabras clave relacionadas con género, migración y mercados laborales, lo que ha permitido filtrar y acotar la búsqueda de manera sistemática.

Adicionalmente, se han ratificado nuestros relatos con otros informes de intervención y contextualización en el ámbito español. Por ejemplo, los elaborados por *Alianza por la Solidaridad*, la *Asociación Pro Derechos Humanos de Andalucía*, *Justicia Alimentaria*, entre otras asociaciones, fundamentales para corroborar la problemática y buscar enfoques innovadores en relación con estas investigaciones previas.

Como hemos mencionado, el análisis también ha incluido una revisión de datos demográficos y estadísticos extraídos de fuentes oficiales como el Sistema de Información Multiterritorial de Andalucía (SIMA) y del Instituto Nacional de Estadística (INE). No obstante, se ha reconocido la existencia de economías sumergidas en la región, lo que ha introducido limitaciones en los datos oficiales. Este fenómeno refleja una economía paralela que, aunque no queda registrada formalmente, influye en las dinámicas sociales y laborales de la provincia.

2.2.2. ENTREVISTAS

Las entrevistas han constituido una técnica fundamental para la producción de datos, permitiendo profundizar en las experiencias, percepciones y contextos de los diferentes actores involucrados en el sector laboral. Este método ha facilitado una aproximación émica a las realidades sociales, construyendo conjuntamente la información obtenida desde la perspectiva de las trabajadoras

migrantes, el empresariado agrícola y representantes de instituciones públicas y asociaciones.

Como resultado, se han diseñado tres protocolos de entrevista con un formato semiestructurado:

1. Protocolo para trabajadoras migrantes. Incluye cinco apartados orientados a explorar sus contextos de origen, trayectorias migratorias, entornos familiares y sociales en el país receptor, así como las condiciones laborales en el sector agrícola.
2. Protocolo para el empresariado agrícola. Se divide en cuatro apartados que abordan las dinámicas de contratación, condiciones laborales, relaciones con las trabajadoras y las complejidades inherentes al sector.
3. Protocolo para instituciones y asociaciones. Orientado a obtener una visión más amplia sobre las condiciones laborales de las mujeres migrantes, enmarcándolas dentro de un contexto político, legal y administrativo.

Un total de 25 entrevistas fueron realizadas en distintos espacios previamente acordados con las participantes. Las ubicaciones variaron entre espacios privados, como hogares y lugares de trabajo, y espacios institucionales, adaptándose a las necesidades de las entrevistadas para fomentar su comodidad y confianza. Las entrevistas se grabaron con consentimiento informado y fueron posteriormente transcritas para su análisis. En la tabla 1 se muestra el total de mujeres entrevistadas, junto a su origen geográfico, el empleo actual, edad, tiempo desde que llegó a España y su situación administrativa. Por otro lado, en la tabla 2, se muestran entrevistas a asociaciones, instituciones y expertos.

Tabla 1. Cuadrante de entrevistas a mujeres

<i>Entrevista</i>	<i>Origen Geográfico</i>	<i>Empleo Actual</i>	<i>Edad</i>	<i>Tiempo en España (años)</i>	<i>Situación Administrativa</i>
1	Bdaoua, Larache (Marruecos)	Trabajadora agrícola	47	19	Permiso de residencia permanente
2	Beni Ahmed, Chefchaouen (Marruecos)	Trabajadora agrícola	50	27	Nacionalidad española
3	Ben Mansour, Kenitra (Marruecos)	Trabajadora agrícola	62	14	Permiso de residencia permanente
4	Sidi Mohamed Lahmar, Kenitra (Marruecos)	Trabajadora agrícola	42	6	Indocumentada
5	Laouamra, Larache (Marruecos)	Trabajadora agrícola	46	19	Residencia de larga duración
6	Beni Ahmed, Chefchaouen (Marruecos)	Trabajadora agrícola	42	19	Permiso de residencia permanente
7	Sidi Mohamed Lahmar, Kenitra (Marruecos)	Trabajadora agrícola	48	15	Indocumentada
8	Khemisset (Marruecos)	Trabajadora agrícola	33	20	Permiso de residencia permanente

9	Laouamra, Larache (Marruecos)	Trabajadora agrícola	32	4	Favorable para residencia en el momento de la entrevista
10	Arbaoua, Kenitra (Marruecos)	Trabajadora agrícola	41	16	Permiso de residencia permanente
11	Fez (Marruecos)	Trabajadora agrícola	36	23	Permiso de residencia permanente
12	Gla Souk Larbaa, Kenitra (Marruecos)	Trabajadora agrícola	44	21	Permiso de residencia permanente
13	Ain Aouda, Rabat (Marruecos)	Trabajadora agrícola	47	6	Permiso de residencia temporal
14	Oulad Hmid, Sidi Sliman (Marruecos)	Trabajadora agrícola	51	21	Permiso de residencia permanente
15	Douar Lampara, Taza, Giata Oriental (Marruecos)	Trabajadora agrícola	50	19	Permiso de residencia permanente
16	Skrinya, Ksar el Kbir (Marruecos)	Trabajadora agrícola	65	21	Permiso de residencia permanente
17	Tlat Loulad Khouribga (Marruecos)	Trabajadora agrícola	44	8	Favorable para residencia en el momento de la entrevista

Fuente: Elaboración propia.

Tabla 2. Cuadrante de entrevistas a asociaciones, instituciones y expertos

<i>Entrevista</i>	<i>Empleo Actual</i>	<i>Área Territorial en la que trabaja</i>	<i>Experiencia (años)</i>
1	Técnico de asentamientos	Levante almeriense	6 meses (7 años como voluntario)
2	Educadora social	Poniente almeriense	3
3	Trabajador social	Almería capital	5
4	Mediador intercultural	Poniente almeriense	22
5	Presidente, representante legal y portavoz de asociación marroquí	Marruecos	16
6	Representante asociación empresarios	Provincia de Almería	20
7	Docente e Investigadora Universitaria experta en migraciones	Poniente almeriense	24

Fuente: Elaboración propia

Por otro lado, se ha podido recopilar alguna información a través de conversaciones informales como una estrategia para acceder a relatos de actores relacionados con el empresariado agrícola que, por diversas razones, se muestran reacios a participar en entrevistas formales o a ser grabados. Esta reticencia puede deberse al contexto en el que se desenvuelven, por preocupaciones relacionadas con su posición dentro del sector o por una cierta intranquilidad ante la exposición pública de sus opiniones. Las conversaciones, caracterizadas por su carácter más espontáneo y menos estructurado, han permitido acceder a otras perspectivas que de otro modo habrían quedado fuera del alcance de la investigación. Con ello, se ha logrado captar la colaboración y las narrativas de una parte del sector empresarial, quienes han compartido sus puntos de vista sobre la situación del sector agrícola en Almería, sobre las dinámicas laborales, la evolución del campo, las condiciones de trabajo y las relaciones de género en este contexto.

Finalmente, hemos implementado una estrategia metodológica basada en la investigación abierta, la cual ha permitido acceder a un conjunto de entrevistas previamente realizadas por la organización *Alianza por la Solidaridad*. Este recurso ha resultado ser de gran relevancia para nuestro estudio, ya que algunos de sus objetivos se alinean con los de esta investigación. Su análisis también ha sido crucial para comprender la situación socioeconómica y cultural que define a la región del levante de la provincia.

La utilización de este material se ha justificado debido a los obstáculos encontrados durante el proceso de acceso al campo de estudio. Entre estos, destacan las dificultades para acceder a determinadas áreas, exacerbadas por el agotamiento físico y mental que experimentan las mujeres de la región. Este desgaste

es resultado de las precarias condiciones de vida, la sobrecarga de responsabilidades laborales y la falta de reciprocidad y beneficios tangibles derivados de investigaciones previas realizadas en la zona. Se ha generado así un clima de desconfianza y resistencia hacia la presencia académica y actividades de investigación, lo que ha limitado nuestra capacidad para establecer un diálogo fluido y recopilar información en profundidad. En consecuencia, el recurso de las entrevistas preexistentes ha sido una alternativa metodológica indispensable para suplir estas limitaciones, comparar relatos y avanzar en el análisis de la realidad local.

2.2.3. GRUPOS DE DISCUSIÓN

Los grupos de discusión han permitido captar la dimensión colectiva de las experiencias laborales de las mujeres migrantes, incluyendo aquí a las propias mujeres y a sindicatos y asociaciones del tercer sector. Este enfoque ha facilitado identificar dinámicas grupales, generar espacios seguros de intercambio y fomentar la solidaridad entre las participantes. A través de estas dinámicas, se ha buscado empoderar a las trabajadoras (tanto del invernadero como del tercer sector), destacando su papel como agentes de cambio en sus entornos laborales y sociales.

Además, los grupos de discusión han proporcionado una perspectiva compartida sobre los retos comunes, facilitando la identificación de problemáticas estructurales que podrían pasar desapercibidas en entrevistas individuales. Este enfoque colectivo ha enriquecido la diversidad y profundidad de los datos, complementando las metodologías individuales y documentales empleadas.

2.2.4. TALLERES IAP

En la implementación de la metodología de *Investigación-Acción Participativa*, se han llevado a cabo una serie de talleres con la participación de los diversos actores clave, entre los que se incluyen: mujeres migradas trabajadoras en el sector agrícola, especialistas universitarios/as en la materia, estudiantado universitario, profesionales del tercer sector, instituciones, representantes del empresariado agrícola y miembros de sindicatos. Estos encuentros se han realizado en distintas localizaciones de la provincia, abarcando tanto espacios académicos como instalaciones municipales del Ayuntamiento de La Mojonera, con el objetivo de aproximarse a los contextos específicos y favorecer la participación de diferentes perfiles.

La dinámica de los talleres fue diseñada bajo un formato de merienda, con el fin de propiciar un ambiente agradable que facilitara el intercambio de experiencias, la discusión de hallazgos y la identificación de demandas colectivas. Como producto de este proceso participativo, se ha elaborado un *libro blanco de buenas prácticas*, que recoge las principales reivindicaciones y propuestas, revisadas y redactadas mediante un enfoque de coproducción con todos los agentes involucrados.

Para garantizar la equidad en la participación y minimizar posibles asimetrías de poder, los grupos fueron conformados considerando las interrelaciones entre los participantes y evitando así dinámicas que pudieran generar inseguridades o desigualdades. Como resultado, se programaron cinco talleres de IAP, cada uno orientado a profundizar en aspectos específicos de la problemática estudiada. Los participantes de cada taller quedan reflejados en la siguiente tabla:

Tabla 3. Participantes talleres IAP

<i>Especialistas universitarias</i>	<i>Mujeres trabajadoras migradas</i>	<i>Sindicatos y empresarios</i>	<i>Alumnado universitario</i>	<i>Trabajadoras del tercer sector</i>
1	1	1	82 alumnos y alumnas	1
2	2	2		2
3	3	3		3
4	4	4		4
		5		5

Fuente: Elaboración propia

2.2.5. CONSIDERACIONES FINALES

El proceso de producción de datos ha significado diversos desafíos. Uno de los más significativos ha sido la reticencia de ciertos colectivos, como el empresariado agrícola, a participar en la investigación. Asimismo, se ha detectado una actitud de desconfianza entre las trabajadoras migrantes, resultado de experiencias previas con investigaciones que no han generado cambios tangibles en sus condiciones de vida. Para mitigar estos obstáculos, se han implementado estrategias como el pilotaje en áreas específicas, logrando ajustes en las metodologías y fortaleciendo el vínculo con las participantes. Además, se ha trabajado conjuntamente con asociaciones que ya contaban con la confianza de algunas mujeres para poder acceder a ellas y sus historias, facilitando y agilizando así el proceso de las entrevistas.

En este sentido, es necesario poner de manifiesto la necesidad de replantear las estrategias de aproximación al campo, considerando las barreras logísticas y las dinámicas sociales y emocionales que influyen en la disposición de las comunidades a participar en procesos de investigación. A pesar de las dificultades encontradas, con la combinación de estas técnicas se ha podido realizar una investigación detallada y objetiva sobre la situación laboral de las mujeres migrantes en Almería.

2.3. TÉCNICAS DE ANÁLISIS DE DATOS

El análisis de los datos y la información recopilada a partir de las diferentes entrevistas y grupos de discusión se ha llevado a cabo utilizando la aplicación especializada Atlas.ti.³ Esta herramienta

³ <https://atlasti.com/es>

ha permitido construir el corpus analítico de la investigación, ya que ha facilitado un proceso sistemático de codificación de la información. Se ha implementado un enfoque de codificación abierta, permitiendo organizar y categorizar los datos de manera inductiva, emergente y flexible, en línea con los principios metodológicos de la teoría fundamentada (Bonilla y López, 2016).

Con la codificación abierta hemos conseguido identificar patrones, temas y conceptos clave a partir de los datos en bruto, contribuyendo a la generación de categorías de análisis que estructuran los resultados de la investigación. Además, la herramienta ha facilitado la gestión de la información, permitiendo la interrelación entre los códigos, la creación de redes conceptuales y la visualización de relaciones temáticas.

3.

MUJER MIGRADA EN INVERNADERO, ENTRE LA RESILIENCIA Y LA NECESIDAD

La migración de población africana hacia Almería está estrechamente vinculada a las condiciones precarias en origen y a las oportunidades que ofrece la demanda de mano de obra menos cualificada en las actividades agrícolas de la provincia. Esta necesidad también responde, entre otras, a la incapacidad de la población local para cubrir todos los puestos disponibles, ya sea por la insuficiencia de trabajadores o por el rechazo de la mano de obra autóctona hacia estos empleos.

Este tipo de cultivos, que además están orientados mayoritariamente hacia la exportación, siguen dependiendo de una considerable cantidad de mano de obra durante la larga campaña hortofrutícola. La contratación en este sector agrícola se ha convertido en una característica estructural, basada en la necesidad de flexibilidad y en la contención de los costes laborales, lo que permite a las empresas agrícolas mantener su competitividad en un mercado globalizado.

Adicionalmente, la presencia de migrantes africanos en estas actividades agrícolas a partir de los años 90, responde a la dinámica de los mercados laborales internacionales en los que la movilidad laboral y la búsqueda de mejores condiciones económicas juegan un papel fundamental. A esto se suma el hecho de que las políticas migratorias y laborales en Europa, y particularmente en

España, han llegado a facilitar ocasionalmente la llegada de esta mano de obra extranjera a través de programas específicos de contratación en origen o mediante regularizaciones de trabajadores en situación irregular (Márquez *et al.*, 2013).

Según el Sistema de Información Multiterritorial de Andalucía (SIMA), la provincia de Almería contaba en 2024 con una población total de 760.964 habitantes, de los cuales 162.091 son habitantes extranjeros, con Marruecos a la cabeza como principal procedencia, conformando el 51,2% de la población total de población extranjera. Adentrándonos en el mercado laboral, 57.364 personas extranjeras están dedicadas a la Agricultura y Pesca en Almería, de las cuales 11.212 son mujeres. En la provincia destaca la gran presencia de personas extranjeras dedicadas a estas actividades sobre todo en ocho municipios, que representan el 80% del total de personas contratadas, siendo la agricultura la principal actividad en la que participan, ya que la pesca, en comparación, es una actividad representada en menor proporción.

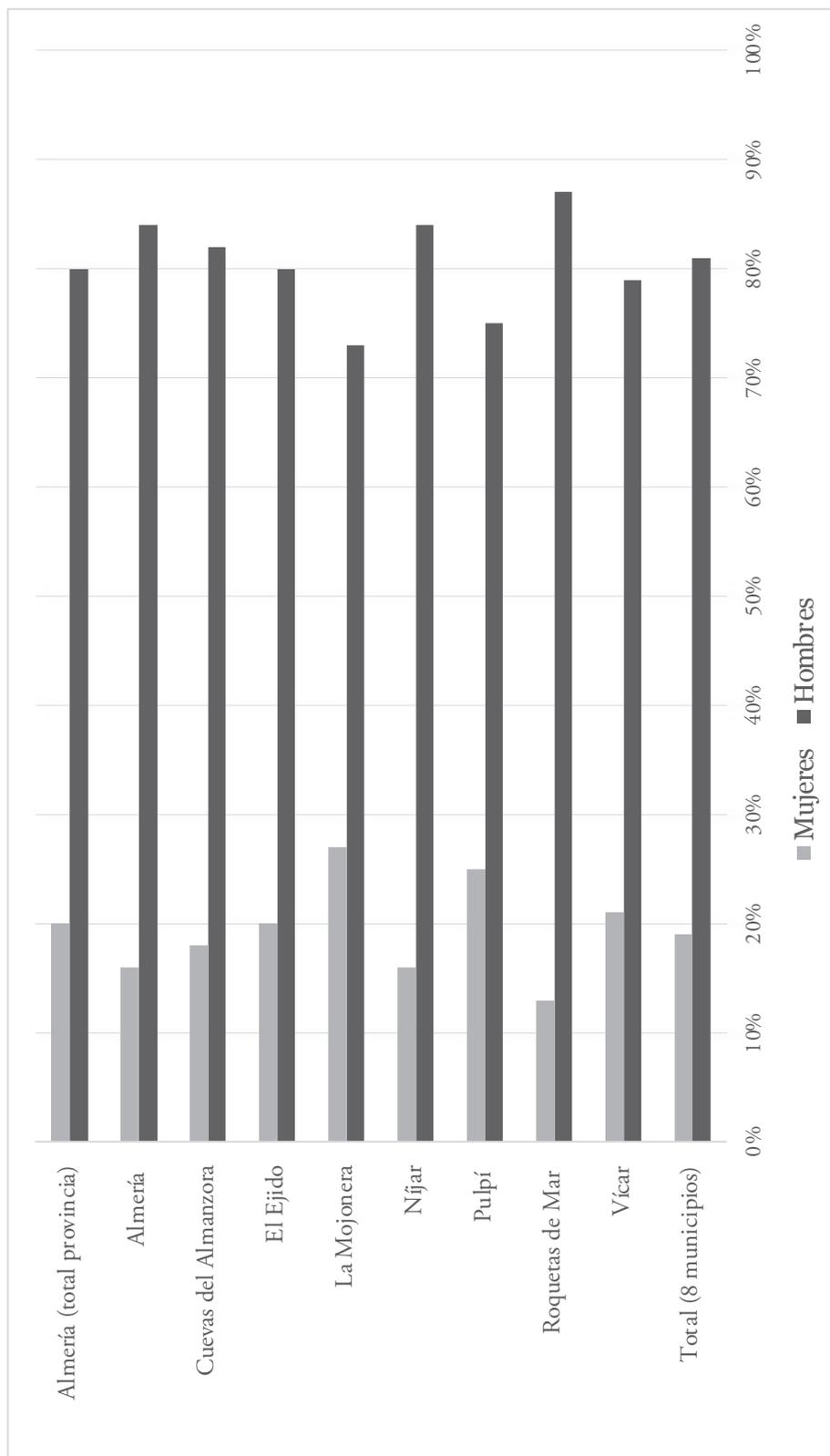
Por otro lado, los datos correspondientes a la media de afiliados extranjeros a la Seguridad Social en Almería durante el año 2022 ascendieron a 34.272,55 personas, mientras que como ya hemos visto, en el año 2023 se registraron 57.364 contratos asociados a esta actividad. Esta disparidad entre las cifras sugiere dos interpretaciones principales. En primer lugar, podría indicar que el mercado laboral agrícola en la región presenta un alto grado de volatilidad, caracterizado por una constante rotación de trabajadores que ingresan y abandonan este sector, lo que genera un flujo continuo de nuevas altas en el sistema. En segundo lugar, estos datos podrían reflejar una problemática en las modalidades de contratación, ya que la proximidad entre el número de nuevas altas y el total de contratos registrados en el año siguiente sugiere la ausencia de contratos de larga duración.

Tabla 5. *Personas extranjeras dedicadas a la Agricultura y Pesca en Almería. Distribución por municipios*

<i>Municipio</i>	<i>Total</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>
Almería (total provincia)	57.364	46.152	11.212
El Ejido	13.991	11.124	2.867
Níjar	8.625	7.244	1.381
Pulpí	8.087	6.079	2.008
Almería	7.004	5.918	1.086
Roquetas de Mar	3.854	3.	516
Cuevas del Almanzora	3.072	2.510	562
La Mojonera	1.998	1.460	538
Vícar	1.876	1.489	387
Total (8 municipios)	48.507	39.162	9.345

Fuente: Contratos registrados a personas extranjeras por sector de actividad y sexo (SIMA, 2023). Elaboración propia

Gráfico 1. Personas extranjeras dedicadas a la Agricultura y Pesca en Almería. Distribución por municipios en porcentajes



Fuente: Contratos registrados a personas extranjeras por sector de actividad y sexo (SIMA, 2023). Elaboración propia

Esta situación plantea la posibilidad de que no se trate únicamente de la incorporación de nuevos trabajadores, sino también de la recontractación de trabajadores ya experimentados cuyos contratos finalizan al término de la campaña agrícola y son reincorporados al inicio de la siguiente. Este patrón de contratación temporal y cíclica evidencia una precariedad laboral inherente al sector, donde la estabilidad laboral es limitada y predominan formas de empleo que no garantizan la continuidad ni los derechos laborales básicos.

Tabla 6. *Media de afiliados extranjeros (No UE) a la Seguridad Social en sistema especial agrario por sexo y provincia (2022)*

	<i>Total</i>	<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>
Andalucía	72.999,55	57.899,75	15.099,80
Almería (total provincia)	34.272,55	27.180,55	7.092,00

Fuente: Estadística de Afiliados medios extranjeros de la Seguridad Social (enero 2022-diciembre 2022)

De esta forma, Almería se ha convertido en la provincia andaluza con mayor número de población extranjera, suponiendo el 21,3% de la población total de la provincia. De manera particular, las mujeres representan el 43,80% del total de población extranjera en la provincia. Dentro de estas, podemos distinguir tres grupos mayoritarios de flujo constante: magrebíes, subsaharianas y de Europa del este (INE, 2021).

Este grupo poblacional ha orientado sus actividades principalmente hacia la agricultura intensiva y los diferentes empleos derivados de esta labor, cuyo motivo radica en la teoría de la segmentación del mercado de trabajo y en los factores estructurales como la existencia de nichos ocupacionales en el sector

secundario, entendiéndose como una ocupación de baja cualificación. Por tanto, debemos tener en cuenta las dinámicas propias de este sector, las cuales están determinadas por la organización de la producción, las políticas migratorias y los procesos de deslocalización. En este contexto, se debe analizar el papel que desempeñan las fronteras y el género, dado que estos factores ejercen una importante influencia en su desarrollo y configuración. La importancia de examinar el rol de las fronteras radica en las transformaciones que éstas inducen en los flujos migratorios y laborales. En un principio, las trabajadoras migrantes de este sector procedían principalmente de Polonia y Rumanía.

Sin embargo, tras la integración de estos países en la Comunidad Europea, las políticas migratorias y laborales cambiaron, generando la necesidad de recurrir a mujeres extracomunitarias, específicamente marroquíes, para satisfacer la demanda laboral en esta industria por sus particularidades a través de los factores mencionados por Piore (1979) como la inflación estructural que provoca que los empleadores contraten mano de obra migrante más barata para aumentar su rentabilidad, la baja motivación de los trabajadores nativos para adentrarse en un mercado de “bajo estatus” y la facilidad de reemplazo de estas trabajadoras.

Debemos analizar por tanto algunas de las dinámicas de explotación laboral observadas que afectan a las mujeres en este sector. En primer lugar, las interacciones entre el marco productivo y el marco reproductivo juegan un papel crucial. Las mujeres migrantes a menudo deben equilibrar las demandas del trabajo agrícola con las responsabilidades reproductivas, lo que exacerba su vulnerabilidad laboral. En segundo lugar, el género actúa como una estructura fundamental en la organización y producción del trabajo en estos enclaves. La segregación laboral por género y la asignación de tareas específicas a las mujeres re-

fuerzan las desigualdades existentes. En tercer lugar, las dinámicas de poder basadas en la estructura centro-periferia perpetúan la subordinación de ciertos grupos frente a otros, consolidando un sistema en el que las mujeres migrantes ocupan las peores posiciones (Castillero, 2023; Hellio y Moreno, 2017; Palumbo y Scieurba, 2018).

Es fundamental abordar por tanto cómo las fronteras entre el sur y el norte del Mediterráneo operan de manera dual. Por un lado, actúan como un régimen que facilita la liberación del comercio, el intercambio y la movilidad humana y social. Por otro lado, funcionan como elementos de distanciamiento entre dos continentes, restringiendo la movilidad según los intereses políticos y económicos predominantes. Estas fronteras se articulan de manera flexible, permitiendo o restringiendo el desplazamiento según los intereses del norte global.

En el contexto de la creciente competitividad internacional mencionada, el control del trabajo se presenta como una preocupación fundamental para los productores y exportadores de ambas orillas del Mediterráneo con el objetivo de aumentar la rentabilidad del cultivo. Los programas de migración temporal de Marruecos hacia España y la deslocalización de empresas agrícolas hacia Marruecos constituyen estrategias diferenciadas para alcanzar este objetivo. Estas estrategias han derivado en la contratación de mujeres marroquíes en ambos contextos, donde este tipo de mano de obra reduce el riesgo de inversión (Checa *et al.*, 2018; Hellio y Moreno, 2017; Solé *et al.*, 2014).

La selección específica de estas mujeres como mano de obra responde a un estatuto jurídico que genera una situación de dependencia hacia el empleador. La movilización de las trabajadoras agrícolas marroquíes en la agricultura se sustenta en las asimetrías de género, la vulnerabilidad administrativa y la temporalidad del

contrato. Este tipo de régimen laboral permite establecer una frontera temporal, espacial y jurídica entre las esferas productiva y reproductiva, favoreciendo a los empleadores y configurando una mano de obra controlada, flexible y desechable (Avallone, 2014; Hellio y Moreno, 2017; Márquez *et al.*, 2013; Olaizola, 2012).

Como indica Collins (1995), estas mujeres son seleccionadas para desarrollar este tipo de trabajos precarios y poco remunerados porque no cuestionarán o no podrán hacer frente a los términos del contrato. Su situación en el país de origen las convierte en objetivos particularmente vulnerables a los mecanismos de control y coerción específicos de este tipo de contratación.

Este control sobre las trabajadoras se extiende a sus lugares de residencia y trabajo. Las fincas donde residen están frecuentemente aisladas de los pueblos, lo cual, junto con el desconocimiento del idioma, limita sus desplazamientos y la posibilidad de relacionarse con personas de otras nacionalidades. Para impedir las “fugas”, existen algunos casos según Hellio y Moreno (2017), donde los empleadores de este mercado retienen los pasaportes o retrasan el pago de una parte de los salarios hasta el final de la campaña.

En este contexto, las mujeres migrantes del sector agrícola se encuentran atrapadas en una red de factores que amplifican su explotación laboral. Las fronteras geográficas y sociales, junto con las estructuras de género y poder, configuran un escenario en el que las condiciones laborales precarias y desiguales y sus dinámicas son realmente complejas. La dependencia jurídica, la movilidad controlada y el aislamiento geográfico y lingüístico, refuerzan sus vulnerabilidades, limitando sus posibilidades de acomodación y supervivencia y facilitando la explotación, creando un ciclo difícil de romper.

Es importante considerar, como se ha mencionado previamente, que, aunque el sector empresarial define la estructura de los segmentos laborales (primario y secundario), no determina directamente quiénes ocupan estos puestos. En cambio, son las dinámicas del sistema capitalista y patriarcal basadas en desigualdades de género, nacionalidad, etnia, origen, nivel socioeconómico, entre otros factores, las que reproducen y moldean dicha estructura. En este sentido, la concentración de mujeres migrantes en el sector secundario es, en última instancia, el resultado de la demanda de una mano de obra específica, así como de las expectativas, posibilidades y necesidades de las propias trabajadoras.

3.1. PROCESO MIGRATORIO: EXPECTATIVAS, MOTIVACIÓN Y REALIDAD

Tras lo observado, evidenciamos que el proceso migratorio de las mujeres entrevistadas se encuentra notablemente influenciado por su situación económica, social y familiar en el país de origen. Este fenómeno, que suele extenderse entre dos y tres años desde su concepción hasta su ejecución, refleja la interacción de factores que impulsan a estas mujeres a buscar mejores oportunidades en el extranjero, particularmente en España. La mayoría de las entrevistadas provienen de entornos rurales, pertenecientes a familias de clase media o baja, y carecen de formación académica. Estas circunstancias las han llevado a migrar con el objetivo principal de mejorar su situación económica a través del país de destino y para sus familias en origen.

La decisión de migrar está fuertemente vinculada a la necesidad de enviar remesas a sus hijos, quienes a menudo permanecen en el país de origen, así como a la responsabilidad de cuidar familiares enfermos o padres en situación de dependencia. Estas

motivaciones son fundamentales para comprender por qué estas mujeres están dispuestas a tolerar condiciones laborales precarias y a enfrentar los riesgos asociados con la migración. Como se señala en la entrevista número 4 (tabla 1).

La escasez y miseria que he vivido me animaron a buscar otra salida para salvar a mi familia. Yo quiero que mis hijos vivan mejor que yo, que estudien, que no les falte de nada. En Marruecos no puedo darles esa oportunidad, por eso vine a Huelva con contrato para trabajar en la fresa.

En Marruecos solo me movió la pobreza. Mis padres eran muy pobres y no tenían para que sus hijos estudiaran, por eso, cuando abrieron las solicitudes para ir a España, me inscribí en la campaña de la fresa en 2019. Desde ese momento empezó el sufrimiento (entrevista 13, tabla 1).

Las expectativas de estas mujeres al llegar a España suelen estar marcadas por una visión idealizada del país de destino. Durante la entrevista 1, se relata que imaginaba “edificios altos, coches, ropa buena, regalos...”. Sin embargo, la realidad que encuentran contrasta drásticamente con dichas expectativas.

Imaginé que encontraría flores, mucho dinero para hacer una casa en Marruecos y para ayudar a mis padres, pero lo que encontré fue todo plástico, invernaderos, no me lo imaginaba... El primer día que llegué por la noche le pregunté a mi marido “¿qué es esto?” (entrevista 2, tabla 1).

En algunos casos, la migración está motivada por la reagrupación familiar, donde padres o maridos ya establecidos en España deciden traer a sus familias una vez alcanzada cierta estabilidad económica. En otros, la migración se inicia mediante contratos de trabajo, normalmente facilitados por convenios con regiones

específicas, como es el ejemplo de Huelva y su modelo productivo basado en la agricultura de frutos rojos, pues es la manera más fácil de entrar. Una vez en España, se trasladan a otras zonas donde creen que pueden trabajar en la clandestinidad, como nos cuentan: “dejé Huelva y vine para acá [Almería] para seguir trabajando y ofrecer a mis hijos lo que necesitan [...] Elegí Almería porque hay agricultura también y la gente puede trabajar sin papeles, eso me animó a elegir este destino” (entrevista 4, tabla 1).

Sin embargo, al llegar a la provincia, se encuentran con una realidad drásticamente diferente que hace que su condición económica y laboral se vea totalmente afectada.

El problema de estas mujeres que entran por Huelva es que han escuchado que en Almería hay también trabajo y, además de que se puede trabajar en el sector sin necesidad de papeles, la temporada es más larga (se trabaja durante casi todo el año). Esto es algo que solamente conocen de oídas, pero se arriesgan. Lo que pasa es que al llegar a Almería se encuentran con un sector agrícola masculinizado que apenas demanda mano de obra femenina, entonces se ven abocadas a una serie de violencias que no habían barajado en un principio (entrevista 7, tabla 2).

Cuando llegué aquí, no encontré ni trabajo, ni alquiler, ni nada. [...] Todo lo que me dijeron de que aquí había de todo era mentira. Por eso ahora no confío en nadie. Incluso esta mañana, cuando me llamó el abogado para decirme que mi solicitud de residencia había sido aprobada, no le creí (entrevista 17, tabla 1).

Este testimonio refleja, además de las dificultades materiales tales como la falta de empleo, vivienda y redes de apoyo, el impacto psicológico que genera la migración en condiciones precarias. La desconfianza se instala como un mecanismo de defensa ante un sistema que perpetúa la incertidumbre y la vulnerabilidad.

Además de las barreras económicas y laborales, la experiencia migratoria mina la autoconfianza de estas mujeres y la confianza también en las instituciones y personas de su entorno. Se ven obligadas a transitar en entornos hostiles, donde las dinámicas sociales, legales y laborales, refuerzan su exposición a distintas formas de violencia, especialmente a aquellas ligadas al género.

Se evidencia así una ruptura con el paradigma tradicionalmente dominante, en el cual el hombre, como figura paterna, asumía el rol central en la reagrupación y el sustento familiar y guiaba, por tanto, la migración femenina. En su lugar, emerge un modelo alternativo en el que las mujeres asumen el rol protagónico: la madre se convierte en la principal impulsora del proyecto migratorio, asumiendo la responsabilidad de garantizar la estabilidad económica y social de la familia. Este proceso se inicia frecuentemente a través de un contrato laboral temporal, el cual funciona como un mecanismo de inserción en el país de destino. Dicho contrato, además de facilitar el acceso al territorio español (y europeo), permite a estas mujeres establecer una base desde la cual reorganizar sus vidas y las de sus familias en un nuevo contexto socioeconómico. Se transforman por tanto las dinámicas familiares y de género, donde la mujer asume un papel activo y protagonista en la migración, desafiando las estructuras tradicionales y redefiniendo su rol dentro de la unidad familiar. Se convierten en agentes de cambio ante la ausencia de oportunidades en sus países de origen, tanto para sus familias, como para sus comunidades. Un ejemplo de esta intransigencia lo encontramos con otra de las participantes, que relata:

Era mi sueño venir a España. Muchos hombres me proponían matrimonio, pero me negué porque mi deseo era viajar a España. Aunque no haya conseguido nada de lo que quería, hemos podido ayudar a nuestros padres, les envió dinero. Ayudé a mi

padre a construir la casa (en Marruecos) porque mis padres son pobres. También me casé y traje a mi marido de Marruecos (entrevista 6, tabla 1).

Como se ha mencionado previamente, en el país de origen las mujeres migrantes suelen proceder de entornos rurales, lo que les permite encontrar paralelismos entre su experiencia previa y el trabajo agrícola en España, facilitando así el inicio de su proceso migratorio con mayor adaptabilidad. Su participación en este sector no es percibida como una situación permanente, sino como un medio transitorio para poder migrar y mejorar sus condiciones de vida. En este sentido, llegan con el objetivo de acceder a empleos mejor remunerados, adquirir viviendas y, en el caso de aquellas que no han migrado mediante reagrupación familiar, reunirse con sus hijos. Sin embargo, la vulnerabilidad económica las mantiene atrapadas en este sector, lo que limita sus oportunidades y reduce sus expectativas y exigencias en el mercado laboral.

Estaba muy contenta, creía que me iba a encontrar dinero en todos lados, coches... Pero cuando llegué me encontré con el sufrimiento y la angustia, en el trabajo y en la casa (entrevista 6, tabla 1).

Mi marido estaba enfermo y mis padres fallecieron, yo estaba viviendo una situación económica difícil (tengo cuatro hijos, soy la responsable de que mi familia sobreviva). Así que el contrato de trabajo en Huelva era la única solución para mis problemas. Trabajé 14 años en Huelva, pude construir mi casa en Marruecos. Cuando murió mi marido, mi hija me dijo que por qué no vivía en España y hacía mis papeles para luego poder hacer una reagrupación con ellos. La muerte de mi marido y las palabras de mi hija me animaron a dejar Huelva y venir a Almería para vivir para siempre en España [...] En parte estoy contenta y orgullosa,

porque pese a las condiciones, puedo enviarle algo de dinero a mis niños (entrevista 7, tabla 1).

En este último relato el caso es especialmente llamativo. Se trata de una mujer que, proveniente de una situación de extrema pobreza en Marruecos, llegó a España por primera vez en 2010, a la edad de 34 años, para trabajar en Huelva. Actualmente, reside en un asentamiento en la zona del poniente almeriense, compartiendo espacio con otras 50 personas. Expresa con orgullo tener su propia chabola, sin necesidad de compartirla con otros. Aunque aspira a mejorar sus condiciones de vida, su situación laboral es extrema, ya que solo trabaja una o dos semanas al mes, dependiendo de la aparición de un “jefe misericordioso” que le ofrezca empleo, al no contar con una situación administrativa regular. A pesar de las duras condiciones laborales, donde no hay acceso a baño ni comedor, manifiesta conformidad: “llevo poco tiempo trabajando allí, no puedo quejarme”.

Por otro lado, la distribución de roles de género y la carga cultural también juegan un papel significativo en la vulnerabilidad económica y las aspiraciones de estas mujeres. Muchas de ellas carecen de formación académica, a diferencia de sus hermanos o padres, lo que las coloca en una posición de desventaja.

Mis padres no tienen formación, mis hermanas tampoco, pero mi hermano sí. En esa época los padres del pueblo tenían la idea de que a la niña no le hacía falta ir al colegio, el niño sí (entrevista 5, tabla 1).

La edad y la falta de acceso a la educación también son factores determinantes en la experiencia migratoria de estas mujeres. En otro relato, una mujer de 50 años expresa cómo la falta de transporte durante la juventud le impidió asistir a la escuela:

Mi padre sí tiene estudios, mi madre no. Mis hermanos también han estudiado, uno de ellos es el director del banco de la región norte (Tánger, Tetuán, Chefchaouen y Al Hoceima). Una hermana mía que vive en Barcelona también ha estudiado. Solo yo, una hermana que está enferma y dos hermanos que no querían, no hemos estudiado. En esa época el colegio estaba muy lejos de la casa, y las familias no dejaban a sus hijas irse porque no había transporte (entrevista 2, tabla 1).

Mis padres no tienen formación. Mis hermanos sí, pero mis hermanas y yo no fuimos al colegio porque estaba lejos y no había transporte, así que mis padres no nos dejaron ir (entrevista 10, tabla 1).

Con esta limitación de oportunidades se agrava todavía más su situación, perpetuando su dependencia de trabajos informales, precarios y mal remunerados.

Por último, la pérdida de la “protección” masculina, ya sea por viudez o separación,⁴ las obliga a aceptar cualquier tipo de trabajo y condiciones laborales. Esta mujer nos describe su situación:

4 En este contexto, resulta clave analizar el concepto de “ausencia de protección masculina” aplicado a las mujeres solteras, pues refleja dinámicas socioculturales profundamente interiorizadas. En Marruecos, la seguridad y el estatus social de las mujeres solían depender de figuras masculinas dentro de la familia (padres, hermanos o esposos), quienes garantizaban su bienestar. Sin embargo, al migrar a España, muchas de estas mujeres viven una realidad donde esa red de apoyo se diluye o desaparece, haciendo más visible la supuesta “carencia” de protección. Sin embargo, esta percepción no es neutra, responde a estructuras de género que normalizan la idea de que la mujer necesita resguardo masculino para desenvolverse en la sociedad. Dicha noción, arraigada durante generaciones, refuerza roles de dependencia. Pero, como venimos analizando, muchas mujeres migradas están redefiniendo estos esquemas. Con el tiempo, entrando en la concepción de roles tradicionales, han asumido funciones duales, la de “padre” y “madre” a la vez, convirtiéndose en el pilar de sus hogares.

Mi sueldo se va a la hipoteca de la casa, todo el salario se va al pago mensual de la casa y gastos fijos, 800 euros, y gano 900. Con la nómina de mi marido, cuando estaba, cubríamos las necesidades. Mi esposo falleció en 2014, hace once años más o menos, y mi madre hace cuatro. La hipoteca de la casa se chupa todo, vivimos muy apretados (entrevista 2, tabla 1).

Soy viuda, tengo un hijo de 20 años y una hija de 21 casada. Se casó menor de edad, con 16 años, no quería dejarla soltera porque no hay nadie que la cuide, mis padres también fallecieron, así que me vi obligada a casarla para que no se quedase sola, no tendría seguridad (entrevista 4, tabla 1).

Ante estas realidades, cuando se les plantea a las mujeres la posibilidad de volver a sus lugares de origen, emergen condicionantes culturales que afectan su decisión. El peso de los estereotipos y expectativas sociales se convierten en obstáculos para su bienestar: el miedo a ser juzgadas como “malas madres” por haber dejado a sus hijos e hijas, el estigma de ser vistas esposas o mujeres “defectuosas”, o la presión por demostrar que su esfuerzo migratorio ha valido la pena. Todo esto crea una presión psicológica y social difícil de esquivar.

Estos factores hacen que muchas mujeres migrantes, incluso frente a situaciones extremas de explotación laboral, vulnerabilidad o aislamiento, opten por persistir con su proyecto migratorio a toda costa. La idea de retornar sin haber alcanzado su propósito se convierte en una opción inviable, pues cualquier decisión que tomen implica cierto grado de fracaso. Por un lado, enfrentan el mandato social de ser “buenas madres o hijas”, que entra en conflicto con la necesidad económica y/o social que las llevó a migrar. Por otro lado, sienten la obligación de demostrar su “éxito” mediante el envío de remesas y logros

visibles, aunque su realidad sea de precariedad. Esta necesidad de validar su migración ante su comunidad las lleva a prolongar su estancia, incluso cuando el retorno sería la opción más razonable.

En este sentido, no debe pasarse por alto la necesidad económica como un factor decisivo que empuja a estas mujeres a mantener su proyecto migratorio, incluso en condiciones adversas. Para algunas, el retorno no es una alternativa viable, ya que su trabajo en el extranjero garantiza la subsistencia de sus familias. La interrupción de su proyecto migratorio desencadenaría un impacto socioeconómico inmediato: los hogares dependientes de sus remesas enfrentarían situaciones de vulnerabilidad alimentaria, interrupción de procesos educativos y deterioro de condiciones de vida ya precarizadas. Esta dependencia económica configura un escenario en el que, pese a las condiciones encontradas en los países receptores, el abandono se percibe como una opción aun más desfavorable. Se instaura así un mecanismo de responsabilidad sobre la persona que migra, quien asume simultáneamente: el rol de principal sostén económico familiar, las expectativas socioculturales del “éxito” migratorio, y la presión comunitaria para mantener los flujos de capital. Bajo esta lógica, el fenómeno migratorio trasciende su carácter individual para convertirse en un dispositivo de refuerzo social donde lo que se presenta como “oportunidad” encubre en realidad un sistema de “obligaciones” estructurales.

Además, resulta crítico cómo este sistema crea una cadena de dependencia entre las personas que se quedan en los países de origen y las que migran. Los supuestos “logros migratorios” (principalmente de carácter material) aunque palían necesidades inmediatas, no modifican las condiciones de base que originaron la migración. Lo que ocurre en realidad es que:

1. Las familias se vuelven económicamente dependientes de las remesas.
2. Los países receptores se benefician de esta mano de obra vulnerable.
3. Las comunidades de origen pierden capacidad para desarrollarse por sí mismas.

Como consecuencia, se genera un círculo vicioso donde factores emocionales, económicos, culturales y sociales se retroalimentan, abocando a muchas mujeres a “llevar al límite” sus experiencias migratorias, convencidas de que solo permaneciendo en el país de destino podrán transformar su sacrificio en un logro material. Esta tendencia se encuentra muy bien explicada y detallada en el testimonio de la entrevistada 17, cuyo relato encarna los procesos analizados:

En mi familia no hay más casos de emigración. Mi padre me dijo “solo quiero verte, has dejado a tus hijas huérfanas, sin padre y sin madre”. El padre no pregunta por ellas, soy la madre y el padre, soy la responsable. Tengo que trabajar para ir a verlas, no puedo irme sin dinero. Ellas viven en alquiler, y la que está enferma [la hija mayor es diabética] tiene problemas para pagar los medicamentos [nos cuenta mientras llora]. Por ejemplo, si cortan la luz y se apaga el frigorífico tiene que tirar la medicina y comprar otras. [...] Cuando vine pensaba que iba a encontrar respeto, trabajo, papeles fácil y rápido, iba a poder traer a mis hijas para que pudiesen tener un futuro mejor, estudiar... No creía que me iba a encontrar en esta situación, 8 años no pasan fácil, es todo mentira. [...] Pensé en volver a Marruecos, pero si vuelvo la gente allí creerá que he hecho algo grave aquí [en España] y por eso me han mandado de vuelta, no imaginarían que es algo voluntario. En nuestra sociedad la

mujer que abandona la casa es mala. Hay que tener paciencia y ya está, nadie sabe lo que he sufrido (entrevista 17, tabla 1).

3.2. EL TRABAJO EN EL CAMPO: EL CASO DE LAS MUJERES MARROQUÍES EN ALMERÍA

El fenómeno migratorio de las mujeres marroquíes en el campo almeriense se enmarca en un contexto globalizado, donde la demanda de mano de obra barata, flexible y con buena disposición ha propiciado la migración de estas mujeres hacia España, especialmente hacia regiones con una fuerte presencia de agricultura intensiva, como Almería.

El análisis se basa en testimonios y relatos de vida que permiten visibilizar las realidades cotidianas de estas trabajadoras, destacando las dificultades en un entorno laboral precario y altamente demandado y sus experiencias de explotación laboral. Este apartado contribuye a la comprensión de cómo el sistema capitalista y patriarcal se articula en este ámbito, generando desigualdades que afectan de manera particular a las mujeres migrantes, al tiempo que se reflexiona sobre las implicaciones éticas y sociales de estas dinámicas en el marco de los derechos humanos y laborales.

A pesar de la existencia de una demanda laboral de mujeres en el sector agrícola almeriense, no se observa una presencia significativa de población femenina migrante en dichos espacios de trabajo. Este fenómeno puede atribuirse a la segmentación del mercado laboral, así como a las limitadas oportunidades que enfrentan estas mujeres para acceder a empleos estables y de larga duración en el ámbito agrícola. Según señala una de las expertas entrevistadas, su contratación se circunscribe principalmente a tareas altamente específicas, lo cual refleja las dinámicas restrictivas del mercado de trabajo en este sector.

Las mujeres se limitan a jornadas muy esporádicas en los invernaderos, siendo relegadas a buscar estrategias de supervivencia más irregulares y ocultas. Se debe reflexionar por qué a medida que se precariza la vida de las personas, la segmentación se agudiza (entrevista 7, tabla 2).

3.2.1. ¿POR QUÉ LA AGRICULTURA?

Como hemos mencionado anteriormente, la mayoría de las mujeres que toman la decisión de migrar a España proceden de entornos rurales, lo que les permite tener cierto conocimiento sobre la labor en el lugar de destino, facilitando así su adaptación al nuevo contexto. Aunque su objetivo no sea permanecer de manera permanente en el sector agrícola, este se convierte en un recurso estratégico para instalarse y alcanzar cierta estabilidad económica en las primeras etapas de su proceso migratorio. Este patrón es particularmente evidente en el caso de las mujeres que inician su trayecto migratorio de manera individual, sin el apoyo inmediato de redes familiares en el país de destino.

No he encontrado otro trabajo que acepte mi situación (irregularidad administrativa). La agricultura es el único sector que no pide requisitos para el trabajo (entrevista 9, tabla 1).

Al llegar a España venía con contrato para trabajar en Huelva, luego cuando llegué a Almería no, fue mi hermano quien me ayudó a encontrar el trabajo (entrevista 1, tabla 1).

Nunca pensé que iba a trabajar en el invernadero al llegar a España, creía que me iba a encontrar con otros empleos mejores que en Marruecos (entrevista 10, tabla 1).

Por otro lado, también nos encontramos con mujeres que, a pesar de provenir de entornos rurales, no habían tenido experiencia laboral previa hasta su llegada a España. Para estas mujeres, la inserción en el mercado laboral suele estar mediada por la presencia de familiares que ya se encuentran establecidos en el país. En muchos casos, esto se traduce en una dinámica laboral familiar, donde las mujeres normalmente trabajan junto a sus cónyuges en los mismos invernaderos, reduciendo además los costes asociados al desplazamiento.

Tardo 20 minutos en coche para llegar al trabajo. Cuando estaba mi marido iba con él, cuando falleció iba con un compañero de trabajo, me costaba 80 euros al mes. Actualmente voy con un familiar, solo le doy 50 euros cada mes (entrevista 2, tabla 1).

Esta colaboración dentro del ámbito familiar refleja, por un lado, una estrategia de supervivencia y adaptación en un contexto migratorio marcado por la precariedad y la informalidad y, por otro, una limitación y casi aislamiento de las relaciones sociales con la comunidad de estas mujeres. Esta entrevistada, nos relata la situación que se encontró al llegar a la provincia:

Cuando llegué a Almería me encontré a mi marido pobre, no tenía nada, y decidí ayudarlo. Trabajé con él desde que llegué y todavía estoy trabajando en el mismo invernadero. Hace ya 24 años.⁵ [...] En el trabajo, cuando estaba mi marido, solo me

5 En este punto, es relevante mencionar cómo, en las primeras etapas de su inserción laboral, las mujeres migradas reciben apoyo por parte de sus redes familiares, comunitarias o laborales para acceder a empleos en el sector agrícola. Sin embargo, una vez establecidas, son ellas mismas quienes logran mantenerse en estos puestos de trabajo gracias a su desempeño y adaptación. Este fenómeno se evidencia incluso en situaciones en las que las redes iniciales que facilitaron su inserción laboral ya no están presentes, subrayando la autonomía y resiliencia de estas mujeres.

hablaba con él, después de su fallecimiento suelo juntarme con todos los compañeros de trabajo (entrevista 2, tabla 1).

En el trabajo no me relaciono con nadie, soy la única mujer. Todos los trabajadores son hombres. Trabajo en un invernadero sola y todos ellos en otro (entrevista 3, tabla 1)

En el trabajo solo me junto con mi amiga Nadia⁶ (entrevista 10, tabla 1).

La permisividad del sector agrícola, especialmente en lo que respecta al empleo irregular fuera de los marcos legales, actúa como un factor determinante que incentiva a las mujeres a empezar o continuar su trayecto migratorio hacia regiones como Almería. Esta permisividad les permite acceder a oportunidades laborales inmediatas y alimenta la esperanza de alcanzar una vida mejor, superando las limitaciones asociadas a la temporalidad que caracteriza el modelo productivo de otras regiones como la onubense. De este modo, Almería se convierte en un destino atractivo por la demanda de mano de obra en la agricultura intensiva y por la posibilidad de trabajar en condiciones de informalidad, lo que resulta crucial para aquellas mujeres que carecen de documentación legal. Esta aparente oportunidad también perpetúa un ciclo de vulnerabilidad, ya que la dependencia del empleo irregular limita su acceso a derechos laborales (y humanos) básicos y a una acomodación plena en la sociedad de acogida.

Esta dinámica se desarrolla a partir de la llegada de mujeres a Huelva mediante contratos en origen como temporeras, quienes, al concluir sus contratos, optan por no regresar a Marruecos al identificar la existencia de un lugar donde es posible trabajar

⁶ Para garantizar el anonimato de la persona entrevistada se ha cambiado el nombre de su compañera de trabajo.

durante un mayor tiempo y al margen de la regulación laboral, lo que las motiva a trasladarse a Almería. No obstante, al establecerse en la provincia, constatan que, a diferencia de Huelva, el sector agrícola en Almería no presenta un carácter feminizado. En este contexto, la participación de mujeres en dicho sector es limitada, principalmente debido a las condiciones laborales exigentes, que demandan un mayor esfuerzo físico. Como resultado, y en consonancia con los estereotipos de género predominantes, las mujeres quedan en gran parte excluidas de este ámbito, canalizando su fuerza de trabajo hacia tareas consideradas más “detallistas” o precisas, como recolectar o destallar, o bien hacia empleos clandestinos que perpetúan su situación de precariedad y exclusión.

Me vine de Huelva porque escuché que en Almería había trabajo durante todo el año, además tenía familiares aquí que me ayudaron a encontrarlo. Al llegar, me di cuenta de que el trabajo era muy duro y difícil, pero he conseguido un futuro mejor para mis hijos (entrevista 10, tabla 1).

Como no podemos trabajar sin permiso de residencia y hemos dejado el trabajo en Huelva, aquí no podemos alquilar nada, así que vivimos en una chabola (entrevista 4, tabla 1).

A las mujeres les está costando más trabajo entrar en la dinámica de la actividad agraria, sobre todo como peón agrícola. Hay determinados trabajos en los que sí, pero el porcentaje de trabajadoras dentro de las explotaciones agrícolas no crece. Estamos observando variaciones con respecto a los dueños y arrendadores de fincas, ahora son los marroquíes quienes están comenzando a llevar las fincas. Sin embargo, eso es algo que no pasa con las mujeres. No conocemos casos desde nuestra asociación de agricultores donde las mujeres se estén convirtiendo en agricultoras. Tenemos incluso convocatorias de ayudas para

jóvenes agricultores, pero no hay ninguna mujer. No sé muy bien el porqué. Cuando teníamos flujos migratorios procedentes del este sí que se dio bastante, pero con los países africanos nos está costando más. Hay menos disponibilidad de mano de obra de mujeres. [...] No creo que sea una selección hecha por el agricultor (entrevista 6, tabla 2).

Es necesario, por tanto, pensar sobre los motivos del empresario al elegir a ciertos grupos demográficos para desempeñar tareas específicas, así como las implicaciones éticas y sociales de estas decisiones para comprender por qué unos grupos u otros se dirigen hacia dicho sector laboral, como ya hemos visto anteriormente a través de la segmentación del mercado laboral.

No hay un rechazo por parte de los agricultores a la mano de obra femenina. De hecho, yo sinceramente, creo que hay determinados trabajos donde son más eficaces las mujeres que los hombres, pero hay menos disponibilidad de mujeres (entrevista 6, tabla 2).

En el caso específico de los empresarios hortofrutícolas, se observa un fenómeno que refleja las desigualdades estructurales del mercado laboral. La disponibilidad de un “ejército de reserva” de personas trabajadoras dispuestas a aceptar empleos temporales con condiciones precarias es una de las claves que facilita la continuidad de este modelo productivo. Este grupo, compuesto en gran medida por personas migrantes o en situación de vulnerabilidad económica, se ve obligado a aceptar empleos con salarios bajos, jornadas excesivas y escasa estabilidad laboral (Torres *et al.*, 2013).

El salario que recibo no es suficiente, ¿crees que es justo el esfuerzo de preparar diez palets de pepino por sólo 36 euros (al

día)? [...] También en la cosecha de tomates cherry es muy difícil preparar cinco palets al día, incluso trabajando como una máquina, sin parar. Nos vigilan para asegurarse de que así estamos rindiendo como ellos consideran (entrevista 2, tabla 1).

Esta situación es el resultado de un sistema que prioriza la maximización de beneficios económicos sobre el bienestar y los derechos de las personas trabajadoras, abogando por jornadas extenuantes sin declarar legalmente en algunos casos.

Por ello, la mejora relativa de las condiciones laborales y salariales en otros sectores económicos ha provocado un desinterés creciente por parte de la población local hacia el trabajo agrícola. Este fenómeno se ha visto agravado por el ascenso socioeconómico y educativo de las comunidades autóctonas, que han optado por abandonar el campo en busca de oportunidades laborales más estables y mejor remuneradas (Torres *et al.*, 2013). La entrevistada 5, de 46 años, nos cuenta que su familia “siente pena por ella” por trabajar en el invernadero, pero justifica su ocupación en este sector debido a su nivel educativo con frases como “para el que no estudia, este es su trabajo”.

En este sentido, la falta de formación académica, las responsabilidades familiares y el desconocimiento de sus derechos laborales, las convierten en sujetos ideales para ocupar puestos de trabajo caracterizados por la explotación y la desprotección. Como expresa una de las entrevistadas: “Yo no sé leer, por eso no sé lo que está escrito en el contrato. El jefe me paga a final de mes, firmo la nómina y el contrato y ya está, no hay más remedio” (entrevista 16, tabla 1). Esta declaración nos muestra, además, la asimetría de poder en las relaciones laborales, siendo la firma de contratos algo carente de significado. El analfabetismo, por tanto, perpetúa su dependencia económica y social, al no poder leer o interpretar los documentos legales, quedan expuestas a abusos

por parte de los empleadores, quienes aprovechan estas situaciones para imponer condiciones laborales desfavorables, salarios bajos y jornadas abusivas, siendo el resultado de un sistema laboral hostil desde su estructura más básica.

La temporalidad intrínseca del sector hortofrutícola caracterizada por la estacionalidad de las cosechas y la demanda fluctuante de mano de obra ha creado un entorno en el que se normaliza esta precariedad laboral (Torres *et al.*, 2013). “Para mí está bien el salario que recibo en relación con las horas y el esfuerzo que invierto, por 5 euros la hora me saco 50 euros al día” (entrevista 7, anexo 1).⁷ Además de evidenciar el tipo de empleos que oferta y las condiciones que los caracterizan, refuerza y visibiliza las jerarquías sociales y económicas existentes.

3.2.2. CONDICIONES LABORALES

Hasta ahora, la situación laboral de las mujeres migrantes desde su perspectiva en los invernaderos refleja una realidad marcada por la precariedad, la desigualdad y la vulnerabilidad. Aunque no es lo habitual, algunos de los agricultores justifican a través de conversaciones informales la contratación de mano de obra irregular como una respuesta a la crisis del sector agrícola y a la imposibilidad de asumir mayores costes de producción. Argumentan que las inspecciones laborales gubernamentales ejercen una presión adicional sobre las economías de los pequeños productores, quienes se ven “obligados” a recurrir a prácticas informales para mantener la viabilidad de sus negocios en algunos casos. Sin embargo, esta estrategia tiene como contrapartida directa la perpetuación de

7 Según las entrevistas realizadas al empresariado de la provincia y de acuerdo con el convenio colectivo, la hora trabajada debe pagarse a 7,9699 euros la hora para peones de campo, mozos, personal de limpieza y envasadoras.

condiciones de vida y laborales precarias para las personas trabajadoras, especialmente para las migradas. Pese a esto, algunas de las mujeres entrevistadas perciben a los empleadores como “seres buenos que tienen misericordia y humanidad para aceptar a alguien que no tiene papeles” (entrevista 7, tabla 1).

La inserción de los agricultores en cadenas globales de valor ha fomentado la dependencia de una mano de obra barata y flexible, que permite reducir costes laborales y adaptarse a la estacionalidad y volatilidad de los mercados internacionales. Esta flexibilidad se traduce en una falta de continuidad laboral, incertidumbre sobre los días de trabajo, períodos de desempleo forzoso, incumplimiento de los convenios colectivos, ausencia de derechos laborales y sindicales, infradeclaración de jornadas que provocan una problemática de economía sumergida y una alta rotación entre cultivos, incluso para aquellas personas que disponen de contrato de trabajo. Estas condiciones generan un contexto de inseguridad que trasciende lo laboral y afecta negativamente a la calidad de vida de las personas trabajadoras y a su contexto social, familiar y económico.

La cosa está cada vez peor, el trabajo que hacían 3 ó 4 personas antes ahora lo hacen solo dos. Al jefe le gusta dejar a un trabajador fuerte que pueda hacer la tarea de dos o tres y así poder echar a la calle al trabajador que es más flojo y lento. Es un trabajo de humillación y no de honra, aunque hay leyes y derechos en el país, el jefe pone lo que quiera en la nómina y te da lo que le da la gana, no se aplica ninguna ley (entrevista 12, tabla 1).

La remuneración salarial en algunos casos estudiados durante el informe varía dependiendo de las decisiones del empleador. En el caso analizado, se registran formalmente cuatro horas en la nómina, aunque la jornada laboral efectiva se corresponde a ocho

horas o más normalmente (entrevista 13, tabla 1). No obstante, desde el enfoque del sector empresarial, la situación se percibe de manera distinta:

Lo de ponerle en la nómina todas las horas trabajadas al empleado sé que es un tema polémico en Almería. La inmensa mayoría de contratos se hacen a 40 horas semanales, pero es verdad que en muchos casos se trabajan más horas de lo que aparece en la nómina. Pero se da por un interés común. Es cierto que se trabajan más horas, pero creo que es porque el concepto de conciliación familiar no siempre está concebido como lo podemos tener cualquiera de nosotros. Yo tengo trabajadores inmigrantes que me dicen “yo para estar en mi casa prefiero trabajar, mi familia no está aquí”⁸ (entrevista 6, tabla 2).⁹

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la precariedad laboral es un fenómeno que abarca la inestabilidad en el empleo, la falta de acceso a derechos fundamentales, la inseguridad económica y la vulnerabilidad social, lo que dificulta la posibilidad de planificar a largo plazo. Sin embargo, cabe cuestionarse si las personas que sufren estas situaciones son realmente

8 Podemos observar en este caso que el empleador formula un discurso sin considerar la dimensión de género y sus implicaciones para las mujeres que desempeñan labores en los invernaderos. Durante el proceso de realización de entrevistas, se ha detectado que las mujeres suelen acceder a este tipo de empleo principalmente por su compatibilidad con la conciliación de la vida familiar y laboral. Asimismo, otras lo hacen debido a la facilidad de inserción en el sector, mientras que algunas recurren a este como medio para migrar a España con un contrato laboral. Sin embargo, cabe destacar que, en ningún caso, las personas entrevistadas expresaban gratitud por la oportunidad de trabajar en ausencia de un contrato laboral que registra un número inferior de horas respecto a las realmente trabajadas.

9 De manera excepcional, este discurso también lo hemos encontrado en una de las entrevistadas: “lo que me afecta es cuando el jefe me dice que mañana no hay trabajo, yo quiero trabajar todos los días, el sábado y el domingo también, necesito dinero” (entrevista 17, tabla 1).

conscientes de que existe un concepto como la “precariedad laboral” y de que esta puede ser denunciada. Del mismo modo, se observa un desconocimiento por parte de algunos propietarios de fincas y empleadores que, a pesar de esforzarse por garantizar estos derechos laborales, llegan a ignorar las diferentes realidades del sector agrícola almeriense.

Yo creo que los trabajadores sí que tienen conocimiento sobre sus derechos laborales. Hay un cambio fuerte de los últimos 5, 6, 10 años hasta ahora. Creo en la labor de gente como Cepaim o Cruz Roja (entrevista 6, tabla 2).

Según las entrevistas realizadas a asociaciones del tercer sector, muchos trabajadores migrantes recurren a estas entidades solamente cuando el problema ha alcanzado un estado de gravedad avanzado. Las entidades también documentan casos de ausencia de pago, infradeclaración de jornadas, firma de documentos bajo coacción o desconocimiento, y otras prácticas abusivas.

Muchas veces acuden cuando ya el problema es verdaderamente algo importante. Encontramos ya situaciones de “mira, es que lleva sin pagarme tanto tiempo” o “me ha pasado esto y resulta que al principio del contrato (hace meses o incluso años) es que firmé este papel o accedí a esta situación” o “estoy viviendo esta precariedad laboral sin ser consciente de que esa situación era una precariedad en sí”. Entonces, muchas veces cuando ya acuden a nosotros, es como que ya se han montado las “peloterías”, se ha hecho muy grande y ya son problemas más serios (entrevista 3, tabla 2).

Este miedo, especialmente entre las mujeres en una situación administrativa irregular, se ve exacerbado por el temor a represalias administrativas, como la posible expulsión del país. Este

“miedo burocrático” las disuade de denunciar abusos o reclamar sus derechos, perpetuando así un ciclo de explotación e indefensión. En estos casos, esta situación se agrava por una doble explotación: por un lado, como trabajadoras y, por otro, como mujeres, con lo que eso conlleva. Ser mujer migrante implica enfrentar barreras adicionales para acceder y mantener un empleo en un país distinto al de origen.

El tema de la denuncia es muy complicado para todos. El problema es que una persona migrante no denuncia o no quiere meterse en un proceso judicial, bajo nuestra experiencia. Es complicado porque hay un temor a todos los procesos políticos al estar en una situación de inestabilidad. Y luego vienen respaldados por muchos mitos del tipo “que te van a devolver” o “te van a firmar una expulsión”, “no vas a conseguir nada”, “no vas a poder volver a trabajar nunca”... Y creo que eso está afectando a la hora de poder destapar esta situación laboral precaria (entrevista 1, tabla 2).

Siguiendo esta línea, es necesario hablar del estatus administrativo. Las mujeres documentadas y las no documentadas viven realidades laborales diferentes. Las documentadas, aunque experimentan condiciones de trabajo difíciles, suelen tener un mayor acceso a ciertos derechos laborales y estabilidad en comparación con las no documentadas. Por el contrario, estas últimas se encuentran en una situación de mayor exclusión y marginalidad, potenciando la vulnerabilidad laboral y la falta de protección legal. Además, las mujeres que migran solas, sin el apoyo de una pareja o familia, tienen una situación económica todavía más desfavorable, situándose en una posición de mayor desventaja respecto a aquellas que migran acompañadas. Como señala la entrevistada 4 (tabla 1): “La diferencia en el salario existe entre los

trabajadores que tienen papeles y los que no, que cobran menos, y no entre hombres y mujeres”.

Muchas veces he pensado en la idea de volver a Marruecos cuando no he encontrado trabajo en mucho tiempo. Un día le pedí a un chaval que me llevase a la Guardia Civil para que me devolvieran a Marruecos [en este momento de la entrevista comenzó a llorar], no lo he olvidado. La explotación, la presión... sufrí mucho, porque sin papeles te obligan a hacer cosas que tú no puedes y no quieres hacer. Sin papeles estás expuesta a todo (entrevista 13, tabla 1).

Podemos entender así que, desde la perspectiva de alguna de estas mujeres, la discriminación, más que basarse en el sexo, se basa en la situación administrativa y la trayectoria migratoria.

Sin embargo, la mayoría de las entrevistas han demostrado que efectivamente existe un aprovechamiento de la vulnerabilidad y de la situación administrativa de estas mujeres. Algunos empleadores, según lo estudiado a través de los relatos, eligen contratar a este perfil de mujeres para poder sacarle un doble partido a su situación: además de ahorrarse cualquier coste asociado a un contrato legal de trabajo, proceden a explotar a las trabajadoras de otros modos, llegando incluso a la “humillación” como nos expresa la entrevistada 13:

La gente sufre mucho aquí. Las jóvenes vienen aquí para hacer realidad su sueño y ayudar a sus padres e hijos, pero al llegar se encuentran con otro mundo. Tienen que trabajar y mandar dinero a sus hijos y padres, pero cuando quieren trabajar, a los hombres les gusta explotarlas, porque sin papeles no se encuentra trabajo, y así se les obliga a vender su honor para comer, pedir limosna para vivir y poder mandar a sus familiares. Hay mujeres que no encuentran soluciones, las circunstancias no te permiten

vivir limpia. En Marruecos con los padres no estás obligada a hacer esto, pero aquí no tienes familiares, no tienes ayuda (entrevista 13, tabla 1).

La situación de deshumanización de estas mujeres con las que hemos realizado la investigación es profundamente violenta. En ocasiones no son percibidas como personas dignas de un empleo que les permita sostener a sus familias en Marruecos, sino como objetos de uso y descarte, disponibles para ser explotadas en función de los intereses de cada cual. Esta explotación abarca tanto su fuerza de trabajo como sus propios cuerpos y experiencias, reduciéndolas a meros instrumentos de servicio.

Siempre trabajas más horas de lo que estás contratada. Si trabajas 11 horas, ellos ponen solo 8. El salario es el mismo, no cobramos la cantidad que tenemos que cobrar según la ley. Por ejemplo, en el invernadero se deberían cobrar 50 o 60 euros al día, pero cobramos menos, 40 euros o lo que les da la gana (en referencia a los empleadores) (entrevista 12, tabla 1).

En sintonía con el contrato de trabajo y los derechos laborales, observamos que, incluso en los casos en los que existe un contrato formal, las condiciones no mejoran, ya que se siguen produciendo abusos por parte de algunos empleadores con respecto a las horas en nómina y al cobro de las mismas. Al indagar sobre los derechos básicos que deberían estar garantizados, como vacaciones pagadas, días de asuntos propios remunerados, horas extras y días festivos pagados según el convenio, la respuesta ha sido siempre negativa. Si bien se tiene acceso a la seguridad social, ya que es prácticamente imposible evadir este sistema y ahorrarse esos costes, los “privilegios” básicos inherentes a un contrato de trabajo sí son fácilmente eludidos cuando no existe

una supervisión ni un seguimiento efectivo del cumplimiento de dichos derechos.

El trabajador siempre tiene miedo de que el jefe pueda echarle a la calle en cualquier momento y traer a otra persona fácilmente. Las condiciones de trato son cada vez peores, se acabaron los días de gloria. Hay mucha mano de obra barata, no como antes. Ahora hay cada vez más gente que se satisface con poco (20 euros al día) (entrevista 12, tabla 1).

En este caso, la mujer entrevistada se refiere a los inicios de la migración marroquí hacia la provincia a principios de los años 90, época en la que, supuestamente, existía una abundancia de trabajo bien remunerado. Sin embargo, como se ha mencionado anteriormente, la integración de la agricultura almeriense en un mercado globalizado ha impuesto una serie de exigencias que han transformado las dinámicas del mercado laboral, con una continua explotación de los trabajadores como medio para reducir costes y maximizar beneficios. Este fenómeno ha deteriorado las condiciones laborales y ha generado un entorno hostil en el que los trabajadores compiten entre sí para acceder a empleos que les permitan cubrir sus necesidades básicas.

Un ejemplo de esto es la situación que describe la entrevistada, donde personas procedentes de distintas regiones de África aceptan salarios más bajos por el mismo trabajo. En este contexto, las mujeres son las más afectadas (sin restar importancia a la vulnerabilidad de otros grupos), ya que terminan siendo excluidas del sector laboral y se ven obligadas a buscar nuevos nichos de mercado que les permitan mantenerse empleadas dentro del sistema formal. De lo contrario, corren el riesgo de ser empujadas hacia empleos informales o precarios que las exponen a mayores niveles de explotación y violencia.

Además, las condiciones laborales dejan de ser igualitarias en el momento en el que otros factores se tienen en consideración, como la perpetuación de roles de género o las barreras adicionales derivadas de su estatus migratorio. Las condiciones relatadas por algunas mujeres en los espacios de trabajo también reflejan una clara vulneración de derechos laborales. La falta de infraestructuras básicas, como espacios higiénicos para comer, aseos adecuados o puntos de agua, es una constante que afecta especialmente a las mujeres.

Otra cosa es la falta de aseo, en el invernadero el cuerpo necesita agua y para hacer pis tenemos que salir fuera. Aunque allí aprovechamos para coger aire, tenemos miedo de que venga un bicho o una serpiente o que alguien nos haga una foto, no te digo nada de cuando tenemos la regla y tenemos que hacer lo mismo... (entrevista 4, tabla 1).

No tenemos aseo, ni comedor, comemos sobre una caja... Nunca he trabajado en un invernadero que tenga cuarto de baño, siempre he orinado en el suelo (entrevista 12, tabla 1).

Otro aspecto relevante que surge durante el análisis de las entrevistas es la existencia de diferencias en el trato hacia las trabajadoras condicionadas por el género del empleador. Cuando las empleadoras son mujeres, se observa una mayor predisposición a mostrar empatía y sororidad hacia las trabajadoras, traducándose en un ambiente laboral más colaborativo. En estos contextos, suelen establecerse redes de apoyo mutuo que priorizan aspectos vinculados a la crianza de los hijos y al cuidado familiar, aunque sin eliminar por completo la distancia jerárquica inherente a la relación entre empleadora y empleada. Además, en estos espacios laborales gestionados por mujeres, las condiciones de trabajo tienden a ser más dignas, evidenciándose en la disponibilidad de

infraestructuras básicas, como baños, que contribuyen a mejorar las condiciones laborales de las trabajadoras. Una de las entrevistadas expresó:

El trabajo en la agricultura me permite mantener a mis hijos pequeños, a parte de un horario adecuado, mi jefa comprende mis circunstancias. Por ejemplo, si mis hijos enferman, ella me lleva en su coche al médico y luego volvemos al trabajo (entrevista 5, anexo 1).

Este testimonio en concreto refleja cómo la gestión femenina puede generar entornos laborales más sensibles a las necesidades específicas de las trabajadoras, particularmente en lo que respecta a la conciliación entre la vida laboral y familiar. Aun así, a pesar de estas mejoras en el trato y las condiciones laborales, los niveles de explotación siguen persistiendo. Al indagar sobre aspectos formales, como la existencia de contratos laborales y las condiciones reales de empleo, se constata una disparidad notable. Esto nos sugiere que, aunque la gestión femenina puede mitigar algunas formas de precariedad, no logra erradicar por completo las dinámicas de explotación inherentes al sector, insistiendo en la necesidad de abordar estas problemáticas desde un enfoque estructural y no solo individual.

Por otro lado, la precariedad laboral y las condiciones de vida adversas tienen un grave impacto en la salud mental de las trabajadoras. En situaciones de emergencia económica, las mujeres migrantes suelen relegar su bienestar personal y emocional a un segundo plano, priorizando la supervivencia económica y olvidando las nociones más básicas del autocuidado e incluso de la acomodación en el país de destino.

He intentado aprender el idioma, lo poco que sé ha sido por el trabajo. He ido a clases de lengua, pero mi cabeza no coge nada

porque tengo problemas en Marruecos. Dejé a mi hijo allí, así que no pude concentrarme en clase y terminé dejándolo. Mi cabeza está demasiado ocupada con los problemas de Marruecos y del trabajo (entrevista 13, tabla 1).

Esto conlleva problemas relacionados con la salud mental como depresiones crónicas, inestabilidad emocional, falta de autoestima y aislamiento social. Estos problemas son particularmente evidentes en los asentamientos de la provincia, donde los técnicos y trabajadores sociales documentan casos de mujeres que han perdido la capacidad de cuidar de sí mismas debido a la carga emocional y material que enfrentan.

Hace poco se fueron las compañeras a tomar un café con las mujeres de los asentamientos. Hubo una chica que decía que hacía 5 años que no se sentaba en una terraza a tomar un café, lo peor es que este tipo de comentarios y experiencias se repetían, reflejando la situación en la que se encuentran las mujeres migrantes en nuestra provincia ahora mismo. A parte de las clases de español, muchas de las cosas que más vemos que les gustan o satisfacen es esta acción de ocio, de retomar sus costumbres de una vida anterior, de poder tomarse algo tranquilamente y conversar con una amiga o tener este tipo de espacios donde evadirse un poco del contexto en el que están. Es complicado cuando viven en este estado de emergencia y relegan todo ocio y bienestar personal y emocional a cuando ya tengan resuelta su vida, su trabajo y alimentación... (entrevista 1, tabla 2).

Los testimonios recopilados en este contexto conectan con las conclusiones obtenidas en investigaciones previas y observaciones realizadas por expertas en la materia, quienes señalan un fenómeno de sobre medicalización entre las mujeres que residen en los asentamientos agrícolas de Almería debido a problemas de

salud mental como la ansiedad, el estrés y los trastornos del sueño. Esta dinámica refleja las condiciones de precariedad y explotación laboral, donde las mujeres cargan con el peso de una salud mental deteriorada que es abordada, en muchos casos, mediante la medicalización en lugar de plantear soluciones estructurales que tengan en cuenta las raíces del problema.

Aun así, el problema de la alienación y el miedo a perder un empleo que les permite cubrir sus necesidades básicas hace que muchas mujeres sean incapaces de ocuparse de su salud, tanto mental como física (aspectos que, además, no son excluyentes, ya que el agotamiento mental puede manifestarse o reflejarse en el deterioro del estado físico).

Aunque esté enferma voy al trabajo. A veces no puedo levantarme por el dolor de espalda, pero aun así voy porque si no, no me pagarán ese día (entrevista 12, tabla 1).

Alguna vez, cuando hay mucha carga de trabajo y me esfuerzo mucho, me mareo y me tengo que ir a casa porque exigen mucho. Aunque el jefe ve cómo estoy, no me paga por ese día, incluso habiendo trabajado casi todo el día. (entrevista 13, tabla 1).

Al referirnos a las condiciones laborales, también debemos considerar las consecuencias que estas implican al realizar un trabajo. Las demandas del mercado y, en consecuencia, de los empleadores, generan una serie de afectaciones físicas y mentales que agravan aún más dichas condiciones.

A los jefes no les importa la salud de los trabajadores, sino la fuerza y la rapidez. Si no trabajas bien te espera la puerta. Los jefes deben tratar a los trabajadores como humanos, y no como esclavos o como una máquina (entrevista 12, tabla 1).

3.2.3. CONCILIACIÓN FAMILIAR Y SOCIAL

Es prioritario fomentar la autonomía de las mujeres marroquíes en España, comenzando por el ámbito lingüístico. En este contexto, desde diversas asociaciones se promueve la mejora de su competencia en español, dado que, en numerosas ocasiones, la falta de dominio del idioma las sitúa en una situación de triple vulnerabilidad. Un ejemplo ilustrativo de esta problemática se observa en el relato proporcionado por uno de los técnicos durante el grupo de discusión, quien destaca cómo los procesos de mediación impactan negativamente en algunas ocasiones a estas mujeres:

Un enfermero nos contó que las mujeres marroquíes nunca piden epidural y empezaron a plantearse cómo podía ser eso, si es una cosa que te quita el dolor y te alivia a la hora de dar a luz. Al final se dieron cuenta de que era porque le preguntaban a los maridos para que ellos tradujeran a las mujeres durante los partos (los hombres eran los que en un primer momento llegaban y hacían la reagrupación familiar, por lo que ya controlaban un poco mejor el idioma) y traducían otra cosa, por lo que al final terminaban dando una respuesta negativa. Por este motivo intentamos que las traducciones, independientemente de que sea hombre o mujer, no la hagan con mediadores de este tipo, porque la realidad es que no traducen lo que oyen, sino lo que quieren¹⁰ (entrevista 3, tabla 2).

Aparte de las condiciones materiales, las inquietudes personales y la necesidad de tener independencia económica, establecer nuevas redes de contactos y salir del espacio privado del hogar

10 A pesar de este relato, también se contempla la posibilidad de que las mujeres opten por un parto sin la utilización de métodos anestésicos.

también son condicionantes a la hora de decidir trabajar. En el caso de la entrevistada 12, nos cuenta:

Elegí la agricultura para comenzar a trabajar porque los almacenes piden condiciones, si no sabes la lengua bien no te valoran, aunque trabajes correctamente. Comencé en la agricultura porque mi marido estaba trabajando en el invernadero y me metí con él cuando me aburrí de estar sola en casa cuando mi hija mayor era pequeña [actualmente tiene 20 años]. No salía a ningún lado, así que preferí trabajar en el invernadero en lugar de sentarme en la casa (entrevista 1, tabla 1).

En la agricultura llevo trabajando casi 13 años, pero no han sido los 13 años completos, porque en el nacimiento de cada hijo me paro sin trabajar durante dos años o más para cuidarlo [tiene cuatro hijos]. No me gusta dárselos a alguien en edad temprana para que los cuiden. Cuando crecen un poco ya busco a alguien de confianza para que lo haga, no cualquiera puede cuidar a los niños (entrevista 12, tabla 1).

Muchas mujeres eligen el invernadero por su horario, porque no les gusta el turno de noche en el almacén, por ejemplo, de 14:00 a 00:00 de la noche. Cómo lo hacen con sus hijos si no¹¹ (entrevista 13, tabla 1).

11 En este sentido, la entrevistada destaca las diferencias en las condiciones horarias entre el trabajo en el invernadero y en el almacén de envasado. Mientras que en los invernaderos la jornada laboral está influenciada por las condiciones ambientales, limitándose al horario diurno, en los almacenes la flexibilidad es mayor, permitiendo ampliar la producción durante todo el día si la demanda lo exige. Esta distinción implica también una organización del tiempo distinta. En el invernadero las jornadas suelen ser intensivas (de 8 a 10 horas seguidas), ya que se busca aprovechar al máximo las horas que favorecen las condiciones para trabajar. En cambio, en el almacén el trabajo se distribuye en turnos, lo que facilita una rotación de personal y una optimización continua de las tareas sin depender de factores externos como la luz solar.

Es muy difícil equilibrar la vida familiar y laboral. La mayoría del tiempo estoy en el trabajo, y el poco que me queda es para mis hijos, pero dónde está el tiempo para mí, no hay (entrevista 14, tabla 1).

La conciliación entre la vida laboral y personal es un tema notablemente vinculado a los derechos humanos y a la igualdad de género. El estudio de Lamolla, Bellmunt y Marín (2021) sobre las preferencias de las mujeres en cuanto al tiempo de trabajo, invita a reflexionar sobre cómo la conciliación puede ser abordada desde una perspectiva de derechos humanos, garantizando que las mujeres tengan acceso al empleo con una serie de condiciones laborales que respeten su dignidad y les permitan desarrollarse plenamente en todos los ámbitos de la vida.

Es muy difícil equilibrar la vida familiar y laboral. El fin de semana también tengo mucha tarea en casa, nadie me ayuda, todo el trabajo de casa me espera el fin de semana, así que no descanso. Estoy muy cansada, estoy enferma con los nervios. No puedo recoger todo, estoy muy cansada, no puedo... (entrevista 12, tabla 1).

La conciliación entre la vida laboral y personal es un derecho humano fundamental que debe ser garantizado por los estados y las empresas. Según la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948), todas las personas tienen derecho al trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo, y a una vida digna. Sin embargo, para las mujeres este derecho a menudo se ve comprometido por la falta de políticas que les permitan conciliar sus responsabilidades laborales con las domésticas y de cuidado. Además, la estructura y las exigencias del sistema sexo-género acentúa dicha situación, dejando las responsabilidades de los cuidados y

del hogar únicamente sobre las mujeres y obviando la responsabilidad conjunta en estos aspectos. Como señalan Lamolla *et al.* (2021), muchas mujeres optan por trabajos a tiempo parcial, no porque no desean trabajar más horas, sino porque necesitan tiempo para cuidar de sus familias, lo que refleja una desigualdad estructural en la distribución de las tareas domésticas y de cuidado.

Desde una perspectiva de derechos humanos, la conciliación también está relacionada con los derechos laborales. Las mujeres que trabajan a tiempo parcial, como las entrevistadas en el estudio de Lamolla *et al.* (2021) y en esta investigación, sufren unas condiciones laborales precarias, con salarios más bajos y menos oportunidades de desarrollo profesional. Esto afecta a su bienestar económico, a su autonomía y a su capacidad para tomar decisiones libres sobre su vida laboral y personal. Como señalan estas autoras, muchas mujeres se enfrentan a barreras para acceder a empleos debido a las expectativas sociales que las colocan como principales responsables del cuidado del hogar y la familia. Esto limita sus oportunidades laborales y perpetúa los estereotipos de género que asignan a las mujeres un rol secundario en la economía.

La conciliación entre la vida laboral y personal es un elemento clave para alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030 de las Naciones Unidas. En particular, el ODS 5, que busca lograr la igualdad de género y empoderar a todas las mujeres y niñas, reconoce la importancia de garantizar que las mujeres tengan acceso a empleos decentes y a condiciones laborales que les permitan conciliar su vida laboral y personal. Además, el ODS 8, que promueve el trabajo decente y el crecimiento económico, destaca la necesidad de garantizar que todas las personas, independientemente de su género, tengan acceso a empleos de calidad y a condiciones laborales justas.

Las políticas de conciliación no benefician solamente a las mujeres, ya que también contribuyen al desarrollo económico y social de las comunidades. Lamolla *et al.* (2021) destacan la idea de que las mujeres que pueden conciliar su vida laboral y personal tienen más probabilidades de mantenerse en el mercado laboral, lo que contribuye a reducir la pobreza y a promover el crecimiento económico. Además, la conciliación también tiene un impacto positivo en la salud y el bienestar de las mujeres, lo que a su vez beneficia a sus familias y comunidades.

Vivir en una chabola afecta a la salud, no duermes cómoda. Siempre tienes miedo del fuego, ya se ha encendido tres veces aquí, una de ellas a causa de un problema con el circuito eléctrico... Mi hija me llama llorando y me pide que vuelva, dice que está cansada, pero no puedo hacer nada, solo quedarme y luchar [...] En Ramadán, cuando mi hija se enferma, cuando se graduó... perderme todos esos momentos es algo muy doloroso. Estar ausente de sus vidas me hace sentir mal, pero con los papeles y trabajando ya puedo plantearme ir a ver a mis hijas (entrevista 17, tabla 1).

3.3. RESULTADOS TALLERES IAP

Tras la culminación del trabajo de campo y el proceso de redacción de la investigación en la primera fase, algunos de los hallazgos obtenidos fueron socializados y debatidos en diversos talleres de IAP, eje metodológico central en esta investigación. Estos espacios de discusión se organizaron de manera diferenciada según los perfiles de las participantes con el objetivo de enriquecer el análisis desde diversas perspectivas y garantizar una retroalimentación crítica.

En primer lugar, se llevó a cabo un taller con personas expertas académicas e investigadoras especializadas en migraciones, cuyo

aporte permitió contrastar algunos de los resultados empíricos con los debates teóricos más recientes en la disciplina. Este diálogo con la comunidad científica validó la solidez metodológica del estudio y abrió nuevas líneas de interpretación sobre las dinámicas laborales y sociales que afectan a las mujeres migradas en el sector agrícola.

Sobre la situación de la industria hortofrutícola actual, tal y como se ha realizado en esta investigación y como comenta el experto:

Si queremos analizar la situación actual de las mujeres migrantes en los invernaderos, es necesario ver el proceso evolutivo del sistema agroalimentario que data de 50 años, comenzando por una industria muy familiar y doméstica a pasar a una industria a gran escala (Especialista universitario 1,¹² tabla 3).

Con respecto a la situación que viven las mujeres y las personas migradas en situación irregular, existe una percepción ampliamente documentada en contextos de migración laboral: el miedo. Las trabajadoras, ante el miedo a represalias o despido, evitan reclamar mejoras en sus condiciones laborales, perpetuando así un ciclo de explotación estructural:

Las inspecciones laborales se basan mucho en la identificación de personas migrantes regulares o no, y muy poco en la calidad de las condiciones laborales y la relación entre trabajador-empresario (E.P. 2, tabla 3).

Actualmente sí que existen mecanismos de defensa de derechos laborales, pero el tipo de sistema de quejas y denuncias que se promueve no funciona por el factor miedo. Esto afecta a los procesos de sindicalización y de acceso a la ciudadanía (E.P. 3, tabla 3).

12 En adelante E.P. 1, E.P. 2...

Frente a este escenario, se plantea un debate fundamental sobre la función social de la investigación académica. Lejos de limitarse a un ejercicio descriptivo o extractivista, la academia debe asumir grandes compromisos:

Es importante que las investigaciones tengan una utilidad real, no debe basarse solamente en escuchar al objeto de estudio muchas veces, están cansadas de esto (E.P. 4, tabla 3).

La academia debe tener dos funciones: intentar aumentar el espíritu crítico en la sociedad para dejar de ser cómplices y colaborar con las redes de apoyo (ONGs, sindicatos, asociaciones empresariales) (E.P. 3, tabla 3).

En segundo lugar, se organizó un encuentro con las propias mujeres migradas entrevistadas, grupo objetivo de esta investigación. Este espacio resultó fundamental para devolverles los resultados y contrastar su percepción con las conclusiones preliminares, asegurando así que sus voces y experiencias fueran representadas de manera fiel y ética. Sus testimonios permitieron matizar ciertas interpretaciones y profundizar en determinados aspectos. Se volvieron a recopilar diversos testimonios que revelan las condiciones estructurales de precariedad, las dinámicas de abuso vinculadas al género y las barreras institucionales que marcan sus experiencias. Cada relato se presenta acompañado de un análisis contextual que lo enmarca dentro de los enfoques teóricos previamente discutidos:

El invernadero me permite una flexibilidad de horario que puedo conciliar con mis tareas de casa (mujer 1, tabla 3).

Este testimonio refleja una aparente ventaja laboral que, sin embargo, debe analizarse críticamente a la luz de la división sexual

del trabajo. La flexibilidad mencionada no se traduce en autonomía, sino en una adaptación forzada a jornadas discontinuas que perpetúan la sobrecarga de trabajo reproductivo. Esta dinámica consolida el rol tradicional de la mujer como cuidadora en contextos donde la ausencia de redes de apoyo agrava su situación.

Existen necesidades muy básicas que no son cubiertas cuando trabajamos en el invernadero: exigimos baños para no hacer nuestras necesidades al aire libre y un lugar para comer que no sea encima de una caja (mujer 2, tabla 3).

La falta de condiciones mínimas de higiene y bienestar en los espacios de trabajo no es un descuido, sino un síntoma de la desvalorización normalizada de la mano de obra migrada. Esta precariedad infraestructural (documentada también en otros contextos agrícolas) opera como un mecanismo de deshumanización, reforzando la idea de que estas trabajadoras son meros recursos productivos y no sujetos de derechos.

Siempre existe diferencia entre el pago y las horas trabajadas entre quienes tienen papeles y quienes no (mujer 3, tabla 3).

Este testimonio corrobora la existencia de un régimen de desigualdad institucionalizado como ya se ha comentado, donde el estatus administrativo determina el acceso a salarios justos y jornadas reguladas. La irregularidad documental se convierte así en un dispositivo de disciplinamiento laboral, permitiendo a los empleadores maximizar beneficios mediante la sobreexplotación de quienes carecen de protección legal.

Es importante destacar en ese informe que muchas de nosotras hemos vivido situaciones de explotación sexual y económica. Mucha violencia es ejercida por los jefes, pero también por los

encargados, que usan su poder para obtener beneficios sexuales. Existen intermediarios que cobran mucho para poder trabajar (mujer 1, tabla 3).

Este relato analiza la intersección entre desigualdad de género y precariedad laboral, donde las dinámicas de poder asimétricas se naturalizan como un requisito implícito para acceder o conservar un empleo. La figura de los intermediarios (actores clave en la economía informal) refuerza este mecanismo, instrumentando la posición desventajosa de las mujeres y reproduciendo circuitos de impunidad y desprotección institucional.

La caducidad de documentos de residencia es un obstáculo para poder renovar contratos (mujer 3, tabla 3).

Aquí se muestra cómo las políticas migratorias restrictivas generan trabas administrativas que dificultan la estabilidad y seguridad laboral. La naturaleza temporal de los permisos de residencia limitan la permanencia en el empleo y aumenta la dependencia de los trabajadores migrantes hacia empleadores que pueden aprovechar su situación condición jurídica precaria .

Aunque no tengo encargado he escuchado historias de personas que sí pagan en dinero o mediante favores a encargados. La mayoría no son españoles. En ocasiones los jefes no están enterados o no quieren enterarse de las situaciones de abuso que se dan en sus invernaderos (mujer 3, tabla 3).

Este testimonio revela la existencia de redes de corrupción intracomunitarias, donde intermediarios étnicos (en complicidad tácita o explícita con los empleadores) reproducen prácticas extractivas. La deliberada indiferencia de los superiores pone de manifiesto la normalización de prácticas abusivas dentro de un

sistema laboral que, al externalizar responsabilidades, perpetúa la impunidad y desvincula a los actores principales de sus obligaciones éticas.

Como parte fundamental del proceso, se sumaron a la discusión representantes de sindicatos, organizaciones de agricultores y administraciones, actores clave en la estructuración del mercado laboral agrícola. Su participación permitió comprender mejor las dinámicas sectoriales que condicionan la contratación de mano de obra migrante, así como explorar posibles vías de colaboración para mejorar las condiciones laborales desde la negociación colectiva.

Los testimonios extraídos ilustraron cómo la competencia lingüística se erige como un dispositivo de exclusión que condiciona el acceso al mercado laboral de la población migrada, con un impacto diferenciado en las mujeres. El conocimiento limitado del idioma local afecta a su movilidad ocupacional ascendente y las confina a nichos laborales precarizados donde las exigencias comunicativas son menores, pero la vulnerabilidad socioeconómica se intensifica. Esta dinámica refuerza la feminización de la pobreza en contextos migratorios, en los que las mujeres asumen una carga desproporcionada de precariedad debido a su posición subordinada en las estructuras laborales.

El idioma es un factor decisivo en la búsqueda de un mejor empleo. Debido a esta limitación normalmente se recurre al sector agrícola (sind. y empr. 1, tabla 3).

Existen diferenciaciones entre el conocimiento del idioma en favor de los hombres marroquíes, lo que genera más situaciones de desventaja entre hombres y mujeres (sind. y empr. 1, tabla 3).

Las mujeres son las que más solicitan ayudas al ayuntamiento para poder satisfacer sus necesidades básicas. Existen talleres de

español a los que se inscriben mujeres en su mayoría porque son las más necesitadas en este y otros aspectos (sind. y empr. 2, tabla 3).

La dependencia de subsidios estatales evidencia en muchas ocasiones la dificultad de encontrar trabajo de estas mujeres y, cuando lo encuentran, existe insuficiencia de los salarios para subsistir. Además, se da una carencia de políticas públicas que aborden las necesidades específicas de las mujeres migradas, particularmente en materia de conciliación laboral y protección social. Aunque la regularización documental puede facilitar la transición hacia empleos menos precarios fuera del sector agrícola, este fenómeno cuestiona las condiciones estructurales del sector, incapaz de retener mano de obra cuando acceden a mayores garantías jurídicas. Esto sugiere que la precariedad no es un accidente, sino un componente funcional del modelo productivo agrícola almeriense.

Existen muchas personas que una vez tienen sus documentos, salen del sector agroalimentario y hay que preguntarse por qué (sind. y empr. 3, tabla 3).

Desde los sindicatos reconocemos que hay una mejora en las condiciones de trabajo en los invernaderos, sin embargo, aún existen personas que trabajan más horas y cobran menos de lo establecido en el convenio, y esta puede ser una de las grandes razones (sind. y empr. 4, tabla 3).

Pese a ciertos avances en la formalización laboral, persisten prácticas de explotación encubiertas (como jornadas extensivas y el incumplimiento de convenios) que reflejan una aplicación desigual de las normativas laborales y la ineficacia de numerosos mecanismos. Asimismo, la infrarrepresentación femenina es el

resultado de barreras estructurales (entre ellas: sesgos de género, ausencia de políticas inclusivas y preferencias patronales por fuerza laboral masculina) que reproducen la segmentación ocupacional.

El acceso laboral de las mujeres de forma directa es muy limitado. Por cada mujer trabajando en los invernaderos hay cinco hombres (sind. y empr. 5, tabla 3).

La acción sindical emerge como un factor crucial, aunque su efectividad se ve minada por la resistencia empresarial, que prioriza la flexibilización laboral sobre los derechos de las personas trabajadoras. Esta tensión muestra el conflicto capital-trabajo inherente al modelo agrícola. Es importante destacar la necesidad de políticas migratorias y laborales interseccionales, dado que las condiciones de las mujeres migradas varían según su capital cultural, formación y estatus jurídico. En consecuencia, se requiere un enfoque diferenciado que contemple estas disparidades para combatir eficazmente la exclusión sistemática.

Los colectivos migrantes son muy heterogéneos y no existe una misma solución para todos los grupos (sind. y empr. 5, tabla 3).

Cuando hay representación sindical, las condiciones de las empresas son regularizadas, pero existe una resistencia por parte del empresariado (sind. y empr. 3, tabla 3).

Posteriormente, se realizó una sesión con alumnado universitario cuyo enfoque aportó nuevas miradas sobre la aplicabilidad de los resultados en el ámbito de la intervención social y la mediación. La interacción con este grupo remarcó la importancia de transferir el conocimiento académico a las futuras generaciones de profesionales de diferentes ámbitos, fomentando

una perspectiva comprometida con la justicia social. Y es que, el desconocimiento por parte del estudiantado de las distintas realidades migratorias y sociales que suceden en la provincia, sustenta discursos hegemónicos entre la población local que respaldan la inacción institucional. Contribuyen así a la invisibilización y marginalización de las personas migradas, normalizando estas dinámicas y entendiéndolas como fenómenos inherentes al orden establecido. Se observó una grave falta de conocimiento durante esta sesión, siendo fruto de la desinformación y de la falta de conexión e interacción con procesos sociales, económicos y políticos que condicionan la vida de estas personas, limitando por tanto la capacidad de los futuros profesionales para cuestionar las dinámicas que afectan a los colectivos vulnerabilizados. Estas actitudes, además de perpetuar estereotipos, convierte a las personas locales (en este caso el alumnado de la universidad) en agentes pasivos y cómplices de un sistema que atenta directamente contra la no-ciudadanía.

Por último, se convocó a representantes del tercer sector dedicados a la intervención con población migrante, actores clave en la articulación entre la investigación y la práctica. Su participación permitió evaluar la viabilidad de implementar recomendaciones derivadas del estudio, así como identificar posibles alianzas para proyectos futuros que mejoren las condiciones de vida y trabajo de las mujeres migradas e identificar y corroborar algunas cuestiones ya expuestas en el informe.

Los/las representantes de dichas organizaciones (Almería Acoge, Cruz Roja, SMJ) identificaron principalmente cuatro ejes estructurales que explican la privación de derechos y las situaciones de discriminación a las que se enfrentan las mujeres migrantes: las barreras institucionales y la restricción de derechos básicos por parte de las administraciones públicas; la explotación laboral

y sexual; la deshumanización y el racismo institucional; el miedo y la ausencia de mecanismos efectivos de protección

La ley obliga a los ayuntamientos a empadronar a quien lo solicite, independientemente de cuál sea su condición, y no lo está cumpliendo ningún ayuntamiento de forma sistemática. Además, desde la administración no se están teniendo consecuencias por no cumplir con la ley (tercer sector 1, tabla 3).

Conocemos mujeres que están en asentamientos que llevan años haciendo muchísimas solicitudes de empadronamiento y se las deniegan repetidamente o les piden documentación que no tiene nada que ver con el trámite (tercer sector 2, tabla 3).

Recibimos casos de mujeres que son potenciales víctimas de trata, y al intentar derivarlas a entidades especializadas, nos encontramos con que algunas se niegan a asumir su atención porque las mujeres no cumplen ciertos criterios establecidos. Esta situación deja a muchas de ellas desprotegidas, a pesar de encontrarse en contextos de alta vulnerabilidad (tercer sector 1, tabla 3).

Estos testimonios ponen de manifiesto la discriminación estructural que sufren las personas migradas. Estas prácticas tienen un claro efecto disuasorio, reforzando procesos de marginación hacia colectivos en situación administrativa irregular. La reiteración de estas negativas configura un régimen de *apartheid* administrativo, con especial impacto sobre las mujeres migradas, cuya subsistencia depende del acceso a documentación que habilite su inserción laboral y su derecho a la protección social. La prolongación de la irregularidad las condena a un limbo jurídico que favorece su explotación y vulnerabilidad.

Las mujeres nos cuentan muchas veces: “si no tengo una documentación, mi única opción es esta”, es que o estás en el campo o en el campo... (tercer sector 1, tabla 3).

Muchas mujeres migradas que llegan a Almería o están en el campo o están en el mundo de la prostitución. Son mujeres con mucha vulnerabilidad y con situaciones muy complejas, si consiguen salir de la prostitución terminan en explotación laboral... algunas acaban volviendo a la prostitución (tercer sector 2, tabla 3).

Las mujeres que viven en asentamientos suelen llegar en condiciones marcadas por una profunda vulneración de derechos. Cuando se indaga con mayor profundidad en sus historias, emergen indicios claros de trata y explotación. En muchos casos, relatan que sus encargados o jefes les han exigido algo a cambio (tercer sector 2, tabla 3).

Se muestra nuevamente una ausencia de alternativas reales para las mujeres migradas en situación administrativa irregular, quienes se ven forzadas a transitar entre distintas formas de explotación en el ámbito agrícola. Estos testimonios permiten identificar un circuito de violencia sostenido por la falta de alternativas de supervivencia, que perpetúa la movilidad forzada entre escenarios de abuso. La invisibilización de estas dinámicas en las políticas públicas refleja la normalización de esta vulnerabilidad de las mujeres migradas, reforzando su exclusión.

Además, como ya se ha señalado, la experiencia migratoria de las mujeres se encuentra atravesada por múltiples formas de inseguridad estructural, entre las cuales el miedo y la ausencia de mecanismos eficaces de protección ocupan un lugar central. Esta situación perpetúa y refuerza dinámicas de control, subordinación y silencio.

La falta de información ha contribuido a la normalización de ciertas situaciones. Cuando las personas migrantes no cuentan con la información adecuada, incluso la intervención de organizaciones que buscan ayudarlas puede resultar contraproducente. En algunos casos, quienes intentan asistirles son percibidos como una amenaza o un enemigo, lo que dificulta aún más el acompañamiento y la construcción de confianza (tercer sector 3, tabla 3).

Lo que observamos es que existe un miedo profundo a denunciar, ya que hacerlo puede tener consecuencias graves: perder el trabajo, dejar de enviar alimentos o recursos a la familia en el país de origen, e incluso quedarse sin el lugar donde se vive, como el cortijo donde muchas de ellas duermen. Denunciar es también una decisión que implica riesgos para su ellas y sus familias (tercer sector 2, tabla 3).

La población migrante es una población callada. Mayormente no protesta, no hay movilización, no hay asociacionismo, no hay organización (tercer sector 1, tabla 3).

Aunque el marco legal contempla la posibilidad de realizar denuncias anónimas, factores como la dependencia económica, el temor a represalias y la precariedad habitacional actúan como herramientas de silenciación. Esta realidad pone en entredicho la efectividad de los protocolos institucionales vigentes. Asimismo, el uso de la ignorancia como herramienta de control contribuye a que muchas víctimas no reconozcan su propia situación como una forma de explotación, perpetuando su vulnerabilidad, a lo que se suma en ocasiones la desconfianza hacia organizaciones sindicales, sociales y entidades de apoyo.

Según la entrevista realizada a la asociación marroquí,

...para garantizar la protección de estas mujeres se requiere la aplicación rigurosa de las leyes y velar por el cumplimiento de los contratos. El primer paso debe ser un mecanismo de supervisión institucional que evalúe si se cumplen o no las condiciones del contrato. Las asociaciones también deben impulsar programas de formación que permitan a las trabajadoras conocer sus derechos. Solo comprendiendo el contenido de sus contratos podrán defenderlos cuando sea necesario. Debemos crear conciencia entre estas mujeres para que conozcan la ley en el ámbito en el que trabajan y sobre sus derechos y deberes. Incluso aquellas que no tienen contrato formal, deben estar informadas sobre los principios básicos de la dignidad laboral: salarios, horas trabajadas, trato a los trabajadores, y denunciar si es necesario. Entre estas vulneraciones, el abuso en todas sus formas es una de las más graves. No se limita al ámbito sexual, incluye también violencia física y acoso verbal, como por ejemplo cuando el jefe dice “No puedes trabajar sin mí”, “Hija de...”. Son actitudes que humillan y someten, hay que afrontar la impunidad de estos comportamientos y sensibilizar tanto a las mujeres como a los empresarios para que sean más respetuosos (entrevista 5, tabla 2).

En este sentido, las jornadas de IAP realizadas han sido beneficiosas para el informe en múltiples dimensiones, ya que han permitido visibilizar y evidenciar algunas de las experiencias de las trabajadoras migradas y los actores implicados. Las jornadas se consolidan, así como una herramienta clave para generar conocimiento situado, fomentar la organización colectiva y avanzar hacia formas más justas y prósperas de intervención social y política. Es necesario fortalecer las alianzas entre la academia, las organizaciones sociales y los sindicatos como agentes activos en la creación de redes de solidaridad y justicia social.

Ojalá entre todos podáis ayudar a las mujeres a arreglar sus papeles para que no nos exploten las personas que aprovechan la situación, porque muchas de nosotras venimos solas, no tenemos para comer, ni para el alquiler. Estamos expuestas, nos encontramos lobos intentando aprovecharse de nosotras y ahí es donde empieza el problema. La mujer solo necesita los papeles desde el primer día. Además de clases de lengua española gratuitas para poder entender y defender nuestros derechos (entrevista 13, tabla 1).

4.

DISCUSIÓN Y CONCLUSIONES

En las últimas décadas, el fenómeno migratorio en España, particularmente en las provincias de Almería y Huelva, ha estado marcado por graves y continuas violaciones de los derechos humanos y laborales de los trabajadores y trabajadoras, especialmente entre el colectivo migrante. Estas violaciones reflejan una problemática estructural que trasciende lo local, demostrando un fracaso en las políticas migratorias y una falta de voluntad política para abordar las causas originarias de estas injusticias. La evidencia recopilada en diversas investigaciones, demuestra que estas prácticas son generalizadas y están arraigadas en la agricultura intensiva, donde los migrantes tienen condiciones laborales precarias, salarios insuficientes, falta de protección social y, en muchos casos, sufren racismo regularmente por parte de las administraciones y la población local. Esta situación es facilitada por la complicidad de diversos actores que ignoran o toleran estos abusos.

La gravedad de esta situación se intensifica si además consideramos las muertes y desapariciones de migrantes en las fronteras españolas que tratan de buscar oportunidades en los sectores más precarizados del país. Estas políticas priorizan el control fronterizo sobre la protección de los derechos humanos, convirtiendo las

fronteras en escenarios de violencia estructural donde las muertes son invisibilizadas por las estadísticas y las narrativas oficiales. Estas tragedias no son accidentales, sino el resultado de un sistema migratorio que criminaliza la movilidad humana y niega el derecho a una vida digna. Las fronteras españolas, lejos de ser espacios de seguridad y protección, se han transformado en zonas de exclusión y violencia, donde las personas migradas, en su búsqueda de oportunidades, encuentran únicamente precariedad y desamparo.

En este contexto, es evidente que las políticas migratorias actuales han fracasado en su objetivo de proteger los derechos humanos y garantizar la dignidad de las personas migradas. Las muertes en las fronteras, la explotación laboral y la exclusión social son síntomas de un sistema que prioriza el control sobre la justicia y la solidaridad, el punitivismo a toda costa. Es necesario, más que nunca, implementar, cambiar o mejorar políticas migratorias que garanticen la protección jurídica, los derechos fundamentales y las oportunidades socioeconómicas de las personas migrantes. Además, es crucial adoptar enfoques que consideren las múltiples dimensiones de la desigualdad y la vulnerabilidad, especialmente en el caso de las mujeres migradas, quienes sufren formas específicas de discriminación y violencia.

Por ello, debemos ser plenos conocedores de cómo interactúan estas dinámicas produciendo desigualdades concretas cuando entran en juego factores como el género, el estatus migratorio o el grupo cultural o étnico. En el caso de las mujeres africanas migradas en Almería, su experiencia está marcada por múltiples vulnerabilidades. Estas mujeres viven explotación laboral, violencia de género, discriminación racial, exclusión social y un largo etcétera. Su migración no puede entenderse únicamente como un desplazamiento geográfico, sino como

un proceso influenciado por desigualdades sistemáticas en sus países de origen y en el contexto de recepción. En sus lugares de origen, la falta de oportunidades económicas, la violencia estructural y las desigualdades de género las impulsan a migrar, pero al llegar a España, se encuentran con un sistema que las relega a trabajos precarios, mal remunerados y con múltiples experiencias discriminatorias, perpetuando su vulnerabilidad e inestabilidad, y exponiéndose a un ciclo continuo de explotación y exclusión.

La precariedad y segmentación laboral reflejada por los patrones de contratación temporal y cíclica son una expresión concreta de las contradicciones del sistema actual, donde la búsqueda de ganancias se antepone a las necesidades humanas. Esta dinámica laboral se enmarca en un modelo productivo intensivo que prioriza la flexibilidad y la reducción de costes laborales, en detrimento de la estabilidad y los derechos fundamentales de las trabajadoras. La temporalidad limita el acceso a beneficios sociales básicos de las trabajadoras, como el desempleo o la jubilación, y perpetúa condiciones de dependencia y de vulnerabilidad económica y social.

Esta irregularidad en la ocupación dificulta la planificación económica personal y familiar, contribuyendo a un ciclo de pobreza y dependencia de empleos informales o precarios. Además, la falta de controles efectivos y la debilidad en la aplicación de la normativa laboral, como el incumplimiento del convenio en muchos casos, permiten prácticas abusivas, como el impago de salarios, la falta de contratos formales o la exposición a condiciones de trabajo inseguras e insalubres. Desde una perspectiva socioeconómica, este modelo perjudica a la cohesión social y al desarrollo sostenible de la región.

Debemos reflexionar como sociedad qué grado de responsabilidad tenemos en la perpetuación de estas injusticias. La

migración no es un problema que deba ser castigado, sino un fenómeno humano que debe ser gestionado con empatía, justicia y solidaridad. Es necesario un compromiso colectivo con la justicia social y los derechos humanos para construir un sistema migratorio que respete la dignidad de todas las personas, independientemente de su origen o estatus migratorio. Las muertes en las fronteras, la explotación laboral y la exclusión social no son inevitables, son el resultado de decisiones políticas y económicas que priorizan el beneficio económico sobre el bienestar humano.

Aunque este informe ofrece un diagnóstico de la situación actual de las mujeres migradas trabajadoras en Almería, sería necesario seguir profundizando en el análisis transnacional para desentrañar cómo las dinámicas de desigualdad en el país de origen se traducen en la perpetuación de la explotación y la exclusión en el destino.

Asimismo, la transformación de economías familiares tradicionales al vasto mercado de la agricultura intensiva ha deteriorado las condiciones de vida de todas las personas implicadas, no solo de las mujeres migradas en invernaderos, sino de la totalidad del sector industrial y agrario de la región llamada “huerta de Europa”. La segmentación y precarización laboral, expresadas en patrones de contratación temporal y rotativa en todos los ámbitos laborales relacionados con la agricultura, obedecen a un modelo productivo que se ciega ante la maximización de beneficios.

Es importante matizar que el presente informe contribuye, además de a la visibilización de las diferentes injusticias que padecen las personas migradas en el sector agrícola, a activar un mecanismo de cambio sistemático mediante la mejora de las condiciones laborales “desde abajo”. Este enfoque, por tanto, no

promueve únicamente la defensa de los derechos de las personas trabajadoras migradas, sino que, a su vez, ejerce un efecto de arrastre positivo sobre el conjunto de la fuerza laboral (incluyendo a quienes desempeñan tareas de manufactura en los almacenes de envasado y a quienes participan en la recolección en el campo). Al fortalecer la negociación colectiva, garantizar la estabilidad contractual y asegurar el cumplimiento de la normativa social y laboral, se sientan las bases para un modelo de producción más equitativo y sostenible. De este modo, la instauración de prácticas laborales dignas constituye una palanca estratégica para fomentar la cohesión social, reducir la fragmentación del mercado de trabajo y avanzar hacia un desarrollo regional que integre de manera armónica los intereses de toda la clase trabajadora del campo almeriense, desde la población migrada a la autóctona.

4.1. LÍMITES DEL PROCESO DE INVESTIGACIÓN

La investigación inicial contemplaba un enfoque transnacional mediante la realización de trabajo de campo en Marruecos para analizar las condiciones sociales, económicas y familiares que impulsan a las mujeres a iniciar su proceso migratorio hacia España. A pesar de haber contactado con organizaciones de origen, las dificultades para concretar un trabajo en mayor profundidad no han hecho posible el contraste de experiencias migratorias en origen, quedando pendiente como un reto en futuras acciones. No obstante, el estudio centrado en la provincia de Almería proporciona un contexto relevante y suficientemente representativo, dado que es un punto de llegada clave en los flujos migratorios de mujeres africanas.

4.2. LÍMITES ESTRUCTURALES Y CONTEXTUALES

El estudio se enmarca en un sistema migratorio caracterizado por violaciones de derechos humanos bastante arraigadas, condicionando así las conclusiones y posibles soluciones. La explotación laboral, la precariedad y la violencia institucional en las fronteras son el resultado de políticas migratorias restrictivas y un modelo económico basado en la agricultura intensiva e industrial. Esta estructura limita la capacidad de las trabajadoras migradas para mejorar sus condiciones, ya que su situación administrativa y económica las sitúa en una posición de vulnerabilidad casi extrema.

Asimismo, el enfoque provincial del estudio impide generalizar los hallazgos a otros contextos migratorios en España, donde las dinámicas laborales y sociales pueden diferir.

4.3. LÍMITES TEÓRICOS Y METODOLÓGICOS

A estos límites se suman otros de carácter teórico-metodológico, como la escasez de estudios realizados en los contextos de origen de las mujeres migradas o la dificultad de acceder a ciertos espacios laborales y a este sector poblacional. Si bien ha sido posible identificar algunos estudios cuantitativos que ofrecen una aproximación general a la situación de este colectivo en origen, persiste una notable carencia de investigaciones cualitativas que permitan profundizar en la comprensión de sus realidades.

En particular, la ausencia de estudios cualitativos representa una limitación importante, ya que este tipo de metodología proporciona narrativas en primera persona, datos contextualizados y perspectivas subjetivas que son esenciales para analizar las experiencias migratorias desde una dimensión más compleja y

humana. La falta de relatos directos, testimonios y análisis interpretativos sobre los entornos socioculturales de estas mujeres dificulta la construcción de un marco teórico que integre tanto las condiciones estructurales como las vivencias individuales.

Esta brecha en la literatura académica restringe la posibilidad de contrastar los datos cuantitativos con perspectivas cualitativas y limita el desarrollo de enfoques teóricos más integrales que puedan captar la interseccionalidad de factores como el género, la clase, el grupo cultural y las dinámicas transnacionales que configuran las trayectorias migratorias. Por lo tanto, se evidencia la necesidad de promover investigaciones cualitativas que exploren, desde una mirada crítica y situada, los contextos de origen de estas mujeres, sus motivaciones, expectativas y los procesos socioculturales que influyen en su decisión de migrar.

Para superar estos límites, se propone que los estudios futuros que se realicen deben:

- Incorporar una perspectiva transnacional que analice las condiciones en los países de origen y destino de forma integrada.
- Ampliar la muestra a otros territorios con economías agrícolas intensivas para comparar dinámicas laborales y migratorias, sin perder de vista lo local o la importancia de centrarse en lo micro para alcanzar una visión macro de la situación.
- Profundizar en el análisis interseccional, considerando cómo género, clase y grupo cultural interactúan en la configuración de las desigualdades.
- Promover más investigaciones colaborativas con organizaciones que faciliten el acceso a testimonios y conseguir una

aplicabilidad real de los resultados, evitando así el mero extractivismo de la información para la generación de informes irrelevantes en la práctica.

LIBRO BLANCO DE LAS BUENAS PRÁCTICAS

El presente “Libro Blanco de Buenas Prácticas” surge como una respuesta colectiva y necesaria ante la situación de vulnerabilidad y precariedad que enfrentan las mujeres migrantes que trabajan en los invernaderos de Almería. Estas mujeres, muchas veces invisibilizadas, desempeñan un papel clave en el sistema agroalimentario, pero sus condiciones laborales y de vida siguen marcadas por la explotación, la discriminación y la falta de garantías mínimas.

Este documento no solo expone los principales problemas que afectan a estas trabajadoras —como el acoso, la desigualdad salarial, la sobrecarga laboral, la inseguridad en el trabajo y la falta de infraestructuras básicas—, sino que también recoge propuestas concretas y consensuadas que buscan promover soluciones viables y sostenibles.

El enfoque del libro se basa en la **colaboración entre múltiples actores**: las propias trabajadoras migrantes como protagonistas, el sector empresarial, organizaciones sociales, sindicatos y el ámbito académico. Se ha utilizado una metodología participativa que no solo analiza, sino que **da voz directa a las afectadas**, reconociendo la importancia de su experiencia y liderazgo en la transformación de sus realidades.

Esta publicación se configura, por tanto, como una herramienta de **incidencia social y política**, orientada a generar cambios estructurales en las condiciones laborales, habitacionales y sociales de estas mujeres. Busca inspirar políticas públicas inclusivas, compromisos empresariales éticos y un mayor grado de conciencia social respecto a los derechos de las personas migradas.

DESAFÍOS Y PROPUESTAS

Para construir soluciones ante esta situación laboral y mejorar estas condiciones de vulnerabilidad, es indispensable que, tanto el sector empresarial como las administraciones de gobierno a través de las políticas públicas, aborden las causas estructurales de la pobreza, la exclusión social y la inequidad en el acceso a recursos que afectan a las personas migradas, especialmente a las mujeres, independientemente de su condición migratoria. Las empleadas migradas que realizan su actividad laboral en los invernaderos de Almería se topan con una serie de dificultades laborales que les impactan de manera transversal, influyendo en sus condiciones físicas y psicológicas.

Es necesario abandonar los prejuicios y prestar atención a los matices identitarios que surgen en estas personas para poder comprender plenamente el fenómeno migratorio. Para muchas mujeres, migrar puede ser un proceso doloroso, pero también liberador. Además, es crucial entender que las mujeres migradas son un grupo diverso, con experiencias y contextos de origen distintos. Aunque comparten ciertos factores comunes en sus procesos migratorios, sus realidades pueden ser radicalmente diferentes.

El análisis de las realidades y vulnerabilidades de las mujeres migradas debe realizarse desde la perspectiva de los derechos humanos, pero también es esencial que sean ellas mismas

quienes lideren el debate y propongan acciones concretas para identificar y definir los cambios necesarios. Se debe fomentar la organización y la creación de espacios de intercambio y reconocimiento entre las personas migradas. En el caso de las mujeres, el empoderamiento debe entenderse como un proceso personal y de autoconciencia, en el que cada una identifique sus propias desigualdades y exclusiones. Este empoderamiento debe incluir la capacidad de comunicar a la sociedad receptora que son protagonistas de su propio cambio, y que no se puede hablar en su nombre ni guiar sus procesos emancipatorios.

En este apartado se examinan las principales problemáticas observadas durante el trabajo de campo, así como las demandas emergentes que han surgido como respuesta a estas. La metodología de IAP ha servido para identificar y comprender las dinámicas que perpetúan las desigualdades en el sistema agrícola almeriense. A través de este enfoque, basado en la colaboración y coproducción directa entre todos los actores clave, como las ya mencionadas trabajadoras agrícolas como protagonistas del informe, el empresariado, organizaciones del tercer sector, la comunidad académica y los sindicatos, se ha podido desarrollar un *libro blanco de buenas prácticas*. Este ofrece, en primer lugar, un diagnóstico participativo completo, donde se identifican y analizan las problemáticas desde distintas perspectivas, tanto estructurales como locales y comunales. En segundo lugar, propone una serie de respuestas y soluciones prácticas a tales problemas, con propuestas consensuadas entre los actores clave y estrategias adaptables. Finalmente, se configura como una herramienta de incidencia social, orientada a mejorar, además de las condiciones laborales, la transformación del bienestar de la comunidad.

Con este *libro blanco* y su elaboración colaborativa, se ha respetado el rigor técnico que un documento de este calibre precisa,

y se ha trabajado con la representatividad de las voces afectadas. Al integrar y poner en diálogo visiones aparentemente contrapuestas, como las de empleadores y trabajadoras, el documento supera el plano teórico para ofrecer caminos viables y reales.

Principales problemas identificados

1. **Explotación laboral:** A muchas de estas mujeres no se les declaran las jornadas reales de trabajo lo que supone una falta de reconocimiento de cotización y por tanto lo que tiene que ver con prestaciones a las que tendrían derecho. Su jornada de trabajo puede extenderse a su jornada laboral prevista en convenio afirmando que no disponen de días de vacaciones. Trabajan jornadas que superan lo estipulado por la ley sin recibir la remuneración correspondiente. Las horas extras no son pagadas, y las condiciones laborales resultan extremadamente duras en muchos casos. En este sistema donde la explotación laboral se instaura no se disfruta de las vacaciones casi con carácter general. Algunas de estas mujeres forman parte de esa bolsa de irregularidad que conforma el mercado de trabajo en la provincia de Almería.
2. **Discriminación salarial y contractual:** Algunas mujeres comentan que reciben salarios inferiores a los de sus compañeros masculinos y, en algunos casos, trabajan sin contrato o con contratos temporales, lo que dificulta por el miedo a su denuncia la defensa de sus derechos laborales. Además, suelen desconocer estos derechos, por lo que, al llegar a España, asumen que las condiciones laborales son inamovibles.
3. **Falta de seguridad laboral:** Muchas mujeres denuncian la exposición a sustancias nocivas y las condiciones de trabajo insalubres que ponen en riesgo su salud y la de sus

compañeros. No se les proporciona el equipo de protección adecuado ni reciben formación sobre prevención de riesgos laborales. Además, relatan que deben desayunar sobre cajas con restos de productos químicos, ya que no disponen de un comedor habilitado para ello. También, la exposición prolongada al calor dentro de los invernaderos les provoca mareos y otras afecciones, afectando gravemente su bienestar. Esta falta de medidas de aplicación de la Ley de prevención de riesgos laborales se da mayormente en fincas de menor hectárea.

4. **Condiciones de vida inhumanas:** Algunas de estas trabajadoras que aún mantienen la irregularidad administrativa se ven en la necesidad de vivir en asentamientos informales sin acceso a agua, electricidad o saneamiento, lo que inevitablemente deteriora su calidad de vida y afecta tanto su salud física como mental.

En el entorno de Almería capital y provincia existe una segregación con barrios ocupados íntegramente con población inmigrante, se corresponden con zonas más deprimidas con menor equipación y por tanto menor atención municipal.

5. **Falta de conciliación familiar y corresponsabilidad:** La sobrecarga laboral y desconocimiento de las medidas de conciliación que en el ámbito laboral prevé la ley y que al no solicitarlas se ve beneficiado el empresario se le suma la ausencia de corresponsabilidad en la familia, lo que implica que estas mujeres asuman unilateralmente todo el trabajo de cuidado en muchos casos sin conciencia de esta doble presencia.

Además, la inestabilidad laboral y financiera provoca elevados niveles de estrés y ansiedad, afectando de manera

adversa su salud mental. En ciertas situaciones, la separación familiar, particularmente cuando las mujeres han dejado a sus hijos en sus países natales, intensifica su padecimiento emocional, incrementando la probabilidad de desarrollar depresión y aislamiento social.

6. **Miedo a denunciar:** El temor a perder su trabajo o a sufrir represalias, como ser expulsadas del país o dejar de ser llamadas por los agricultores para labores futuras, las fuerza a aceptar condiciones de trabajo desfavorables sin la capacidad de exigir sus derechos.

Algunas de ellas, al carecer de un contrato laboral por no contar con permisos de residencia, temen ser denunciadas o expulsadas si intentan demandar condiciones más favorables. Esta vulnerabilidad es utilizada por ciertos empleadores para establecer horarios excesivos, pagar sueldos inferiores a lo estipulado o negarles descansos y protecciones fundamentales. Además, la falta de información sobre sus derechos que responde a la baja sindicalización de estos centros de trabajo que algunos de ellos tienen estructuras familiares y junto a la falta de redes de respaldo llevan a numerosas empleadas a aceptar estas circunstancias en silencio, dando por sentada la explotación debido a la urgencia de sostener sus ingresos y cubrir sus necesidades familiares.

7. **Ausencia de infraestructuras fundamentales en el lugar de trabajo:** Frecuentemente, los lugares de trabajo no cuentan con baños apropiados, áreas de descanso y comedor o acceso a agua potable, lo que impacta seriamente en su higiene personal y en su bienestar al igual que al resto de personas trabajadoras del sector. La ausencia de lugares apropiados para hacer un descanso durante el trabajo les dificulta la

recuperación del cansancio físico y mental, lo que aumenta la probabilidad de sufrir lesiones y enfermedades asociadas al estrés y la sobrecarga de trabajo.

El acceso restringido a agua potable también pone en riesgo su salud, dado que las trabajadoras carecen de la capacidad de hidratarse adecuadamente durante su labor bajo las elevadas temperaturas de los invernaderos. La falta de baños apropiados genera condiciones de insalubridad, lo que incrementa la probabilidad de contraer.

8. **Acoso y abuso laboral:** Algunas trabajadoras han expuesto que son víctimas de acoso verbal con tratos denigratorios por parte de empleadores y supervisores. La ausencia de protocolos de denuncia y la impunidad con la que operan algunos responsables varones de la misma nacionalidad, jugando el papel de mandos intermedios o encargados de fincas, agrava el problema. Estas mujeres se enfrentan a una triple vulnerabilidad, por ser mujeres y estar peor pagadas o en condiciones más precarias, por migrantes al estar expuestas a mayores abusos y chantajes por su situación administrativa, y por el tipo de empleo al que pueden acceder.

PROPUESTAS ESPECÍFICAS

a. Actores institucionales:

- Visibilizar y erradicar el fraude sistemático de una parte del sector agroalimentario de la provincia de Almería con políticas de vigilancia y sanciones por dichos incumplimientos.
- Garantizar que las ofertas de trabajo y la formalización de los contratos a los que dieran lugar dicha oferta se realizaran

de forma transparente, se redactaran en el idioma del país de origen contando con asesoramiento sindical sobre sus derechos laborales.

- Supervisión rigurosa y con mayor regularidad por parte de la Inspección de Trabajo de las condiciones de empleo del sector del campo.
- Campañas informativas sobre recursos públicos a los que pueden tener acceso si fueran víctimas de violencia sexual o de género y desarrollo de programas de acompañamiento psicológico para las trabajadoras en situación de vulnerabilidad.
- Programas de enseñanza de idiomas de doble vía (español y lenguas originarias), enfocados en el diálogo cultural y la convivencia.
- Compromiso de las diferentes administraciones en favorecer el acceso a vivienda digna.
- Promulgación de reformas legales para garantizar la regularización migratoria: “se necesita una regularización extraordinaria”

b. Actores empresariales:

- Cumplimiento del convenio en vigor y declaración de jornadas reales de trabajo.
- Garantía de igualdad salarial de las trabajadoras cuando desempeñen trabajos de igual valor.
- Estudio participativo para identificar y rediseñar tareas que presenten sesgos de género, promoviendo una redistribución justa a través de la introducción de maquinaria

agrícola que simplifique el esfuerzo de las personas trabajadoras.

- Formación en riesgos laborales y suministro de equipos de protección personal adecuados para evitar riesgos de salud con perspectiva de género.
- Dotación de infraestructuras: aseos, comedores, áreas de descanso...
- Activación de protocolos de acoso con la garantía de divulgación entre las trabajadoras de los mecanismos de denuncia anónimos y seguros.
- Responsabilidad social empresarial y certificación ética.

c. Actores sindicales:

- Creación de espacios sindicales para que las personas migradas tengan conocimiento de sus derechos humanos y laborales, cómo funciona la organización sindical y la participación social en España.
- Evaluación constante, informes anuales, propuestas de política pública y coordinación con sindicatos y colectivos migrantes.
- Relevancia de la participación sindical en el Observatorio de lucha contra el fraude a la Tesorería General de la Seguridad Social como medidor de situaciones fraudulentas, jugando un papel fundamental también la Inspección de Trabajo en la aportación de las denuncias.
- Implementación de acuerdos bilaterales entre sindicatos para proteger a las trabajadoras migradas.

- Mayor presencia sindical como agente relevante en las empresas del sector que garantice el conocimiento de la normativa laboral por parte de las trabajadoras.
- Capacitaciones periódicas en igualdad de género y prevención del acoso laboral, dirigidas tanto a las trabajadoras como a los/las empleadores/as.

d. Actores comunitarios:

- Fomento de la creación de redes comunitarias y asociaciones de apoyo entre las personas trabajadoras migradas.
- Proyectos financiados por asociaciones locales mixtas para compartir espacios, alimentos, aprendizajes y vida cotidiana entre vecinos y vecinas de distinta procedencia.
- Laboratorios de Aprendizaje-Servicio donde estudiantes y personas migrantes trabajen juntos en proyectos útiles para la comunidad (huertas, servicios, mapeos).
- Colección de relatos e historias personales en audio y fotografía, para exposición pública itinerante acompañado de recetas, sonidos y costumbres culturales.
- Puntos de información en tiendas locales y zonas rurales con catálogo de entidades sobre asesoramiento legal, sanitario y laboral (derivación a las organizaciones sindicales), multilingüe y gestionado por los servicios comunitarios de las administraciones.
- Actores académicos:
- Alianzas con universidades para hacer estudios antropológicos sobre la realidad migratoria en la provincia y retos futuros.

- Estudiar y diseñar programas que fomenten la responsabilidad social empresarial, la diligencia debida y la transparencia en las cadenas de suministro.
- Generación de compromiso de la comunidad educativa con el respeto a los derechos humanos, mediante la organización de encuentros para sensibilizar sobre los derechos de las personas trabajadoras migradas.

PROPUESTAS GENERALES

En el contexto almeriense, es prioritario incentivar y fortalecer la participación de las mujeres migradas en espacios donde puedan incidir en la formulación de políticas y programas que mejoren su situación. Dichas políticas deben tener en cuenta la diversidad de realidades de estas mujeres, y no limitarse a enfoques generalistas que ignoran sus especificidades; por lo tanto, también se propone:

- **Inclusión en políticas públicas:** Es necesario garantizar que las mujeres migradas estén representadas en todas las políticas públicas, especialmente en aquellas dirigidas a la población migrada. Asimismo, tener en consideración sus realidades y necesidades específicas en áreas como el empleo, la salud y la educación.
- **Empoderamiento y autonomía:** Los ayuntamientos deben promover el empoderamiento de las mujeres migradas a través de áreas especializadas en igualdad, abordando temas como sus derechos, salud sexual y reproductiva, y violencia de género, yendo más allá de la alfabetización y los cursos de idiomas entendiendo que son también necesarios.

- **Formación en igualdad de género e interseccionalidad:** Se deben desarrollar programas de formación dirigidos al personal que trabaja con mujeres migradas, con el fin de abordar sus realidades desde una perspectiva de género e interseccionalidad. Actualmente, existe una falta de recursos especializados en esta área.
- **Coordinación entre recursos:** Es fundamental fomentar la coordinación y las alianzas entre el sector público, sindicatos y entidades del tercer sector para ofrecer una respuesta integral a las necesidades de las mujeres migradas.
- **Reconocimiento de la importancia y necesidad de la población inmigrante:** como factor necesario para el mantenimiento del pilar fundamental de la economía almeriense que es el sector agroalimentario.

El presente Libro Blanco representa un esfuerzo colectivo por visibilizar y transformar las condiciones de vida y trabajo de las mujeres migradas africanas en el sector agroalimentario almeriense. A través de una metodología participativa y con el compromiso de diversos actores sociales, se han identificado problemáticas estructurales que requieren intervenciones urgentes, sostenidas y coordinadas. Las propuestas recogidas buscan no solo mitigar los efectos de la desigualdad, sino construir un marco de justicia social, laboral y de reconocimiento humano. Se hace un llamado a la acción, a la escucha activa y a la voluntad política para implementar estas recomendaciones y promover una transformación real en favor de los derechos humanos y laborales de estas trabajadoras clave para el sistema productivo y social.

LIVRE BLANC DES BONNES PRATIQUES

Le présent document, dont l'étude/recherche a été réalisée par le Centre de recherche pour l'étude des migrations et des relations interculturelles (CEMyRI) de l'Université d'Almería, est proposé dans le cadre du projet «Coproduction d'une recherche-action participative sur la protection des droits sociaux et du travail des femmes africaines immigrées dans le secteur agroalimentaire d'Almería et du nord du Maroc», financé par l'Agence andalouse de coopération internationale pour le développement et cofinancé par la fondation Memoria y Futuro del Trabajo.

Grâce à un processus de coproduction entre les acteurs syndicaux, économiques, universitaires, institutionnels et communautaires d'une recherche-action participative sur les droits sociaux et du travail des femmes africaines immigrées dans l'ouest et l'est d'Almería et le nord du Maroc, nous avons développé des propositions largement consensuelles sur d'éventuelles stratégies d'intervention et de mise en œuvre visant à renforcer la protection des droits des travailleuses migrantes du secteur agroalimentaire d'Almería.

Ce Livre blanc des bonnes pratiques constitue une réponse collective et nécessaire à la situation de vulnérabilité et de précarité auxquelles les femmes migrantes qui travaillent dans les serres

d'Almería sont confrontées. Souvent invisibles, celles-ci jouent un rôle primordial dans le système agroalimentaire, mais leurs conditions de travail et de vie restent caractérisées par l'exploitation, la discrimination et l'absence de garanties minimales.

Non seulement, ce document expose les principaux problèmes auxquels ces travailleuses sont confrontées —notamment le harcèlement, les inégalités salariales, la surcharge de travail, l'insécurité au travail et le manque d'infrastructures de base—, mais il formule également des propositions concrètes et consensuelles en vue de promouvoir des solutions viables et durables.

L'approche du livre repose sur la collaboration entre une multitude d'acteurs: les travailleuses migrantes elles-mêmes en tant que premières concernées, le secteur des entreprises, les organisations sociales, les syndicats et le milieu universitaire. Nous avons utilisé une méthodologie participative consistant non seulement à analyser, mais surtout à donner directement la parole aux personnes concernées, en reconnaissant l'importance de leur expérience et de leur rôle moteur dans la transformation de leurs réalités.

Cette publication est donc conçue comme un outil d'influence sociale et politique destiné à engendrer des changements structurels dans les conditions de travail, de logement et la situation sociale de ces femmes. Elle a pour but d'inspirer des politiques publiques inclusives et de promouvoir un comportement éthique des entreprises, ainsi qu'une plus grande prise de conscience sociale des droits des personnes immigrées.

DÉFIS ET PROPOSITIONS

Pour concevoir des solutions à cette situation de l'emploi et améliorer ces conditions de vulnérabilité, il est indispensable que le

secteur des entreprises et les gouvernements adoptent des politiques publiques qui s'attaquent aux causes structurelles de la pauvreté, de l'exclusion sociale et de l'inégalité dans l'accès aux ressources que subissent les personnes immigrées, en particulier les femmes, quelle que soit leur situation migratoire. Les travailleuses immigrées qui exercent leur activité professionnelle dans les serres d'Almería doivent faire face à un certain nombre de difficultés qui les affectent de manière transversale et influent sur leurs conditions physiques et psychologiques.

Il convient d'abandonner les préjugés et de tenir compte des nuances identitaires propres à ces personnes pour pouvoir comprendre pleinement le phénomène migratoire. Pour de nombreuses femmes, migrer peut être un processus douloureux, mais aussi libérateur. En outre, il est primordial de reconnaître que les femmes immigrées forment un groupe diversifié, avec des expériences et des contextes d'origine variés. Bien qu'elles partagent certains facteurs communs dans leurs processus migratoires, leurs réalités peuvent être radicalement différentes.

Les réalités et les vulnérabilités des femmes immigrées doivent être analysées selon la perspective des droits humains, mais il est également essentiel qu'elles mènent elles-mêmes le débat et proposent des actions concrètes pour identifier et définir les changements nécessaires. Il est nécessaire de promouvoir l'organisation et la création d'espaces d'échange et de reconnaissance des personnes immigrées. Chez les femmes, l'autonomisation est à comprendre comme un processus personnel et de conscience de soi, où chacune d'elles doit identifier ses propres inégalités et exclusions. Cette autonomisation doit inclure la capacité à communiquer à la société d'accueil qu'elles sont les principales actrices de leur propre changement, et que personne ne peut parler en leur nom ou guider leurs processus d'émancipation.

Dans cette section, nous passons en revue les problématiques observées lors du travail de terrain, ainsi que les demandes émergentes qui sont apparues pour y répondre. La méthodologie RAP a servi à identifier et à comprendre les dynamiques qui perpétuent les inégalités dans le système agricole d'Almería. Basée sur la collaboration et la coproduction directe entre tous les acteurs clés, notamment les travailleuses agricoles en tant que protagonistes du rapport, les entrepreneurs, les organisations du tiers-secteur, la communauté universitaire et les syndicats, cette approche a permis d'élaborer un Livre blanc des bonnes pratiques. Celui-ci dresse tout d'abord un diagnostic participatif complet qui identifie et analyse les problématiques selon plusieurs perspectives, aussi bien structurelles que locales et communautaires. Il fournit ensuite un certain nombre de réponses et de solutions pratiques à ces problèmes, avec des propositions consensuelles entre les acteurs clés et des stratégies adaptables. Enfin, il constitue un outil d'influence sociale visant à améliorer non seulement les conditions de travail, mais aussi le bien-être de la communauté.

Avec ce Livre blanc et son élaboration collaborative, nous avons répondu à la rigueur technique qu'exige un document de cette importance, en travaillant avec la représentativité des voix concernées. En intégrant et en instaurant un dialogue entre des visions apparemment opposées, telles que celles des employeurs et des travailleuses, le document dépasse le plan théorique pour proposer des pistes viables et réelles.

Principaux problèmes identifiés

1. **Exploitation au travail:** pour beaucoup de ces femmes, les journées réelles de travail ne sont pas déclarées, ce qui entraîne la non-reconnaissance des cotisations et se répercute sur les prestations auxquelles elles auraient droit. Leur journée de travail peut être prolongée au-delà de la durée

prévue par la convention collective, sans qu'il leur soit accordé de jours de congé. La durée de leurs journées de travail est supérieure à celle stipulée par la loi mais elles ne reçoivent pas la rémunération correspondante. Les heures supplémentaires ne sont pas payées et les conditions de travail sont extrêmement difficiles dans de nombreux cas. Dans ce système où l'exploitation au travail est généralisée, il est presque toujours impossible de bénéficier de congés. Certaines de ces femmes font partie de l'accumulation d'irrégularités qui caractérise le marché du travail dans la province d'Almería.

2. **Discrimination salariale et contractuelle:** certaines femmes affirment percevoir des salaires inférieurs à ceux de leurs collègues masculins et, dans certains cas, travaillent sans contrat ou avec des contrats à durée déterminée, ce qui les empêche de défendre leurs droits du travail, par peur de dénoncer. En outre, elles ignorent généralement ces droits et considèrent donc, à leur arrivée en Espagne, que ces conditions de travail sont immuables.
3. **Manque de sécurité au travail:** de nombreuses femmes dénoncent qu'elles sont exposées à des substances nocives et à des conditions de travail insalubres qui mettent en danger leur santé et celles de leurs collègues. Les équipements de protection adéquats ne leur sont pas fournis et elles ne suivent aucune formation sur la prévention des risques professionnels. Elles rapportent par ailleurs qu'elles doivent prendre leur petit-déjeuner sur des caisses avec des restes de produits chimiques, car elles ne disposent pas d'un espace repas aménagé à cet effet. En outre, l'exposition prolongée à la chaleur dans les serres provoquent des vertiges

et d'autres symptômes, ce qui nuit gravement à leur bien-être. Cette absence de mesures d'application de la loi sur la prévention des risques professionnels concerne surtout les exploitations agricoles de petite taille.

4. **Conditions de vie inhumaines:** certaines de ces travailleuses qui demeurent en situation irrégulière sont contraintes de vivre dans des habitats informels sans accès à l'eau, à l'électricité et sans installations sanitaires, ce qui détériore inévitablement leur qualité de vie et nuit à leur santé physique et mentale.

Aux alentours de la ville d'Almería et de sa province, il existe une ségrégation avec des quartiers entiers occupés par des populations immigrées. Ils correspondent aux zones les plus défavorisées, moins équipées et donc moins assistées par les services municipaux.

5. **Manque de conciliation familiale et de coresponsabilité:** outre la surcharge de travail et la méconnaissance des mesures de conciliation prévues par la loi dans le domaine professionnel, qui profitent à l'entrepreneur lorsqu'elles ne sont pas demandées, il faut ajouter l'absence de coresponsabilité parentale, ce qui implique que ces femmes assument unilatéralement la totalité des tâches familiales dans de nombreux cas, sans être conscientes de cette double présence.

En outre, l'instabilité professionnelle et financière entraîne des niveaux de stress et d'anxiété élevés, ce qui a des conséquences négatives sur leur santé mentale. Dans certaines situations, la séparation familiale accentue la souffrance émotionnelle de ces femmes, notamment lorsqu'elles ont laissé leurs enfants dans leurs pays d'origine, ce qui augmente la probabilité de dépression et d'isolement social.

6. **Peur de dénoncer:** par peur de perdre leur travail ou de subir des représailles, par exemple être expulsées du pays ou ne plus être recrutées par les agriculteurs pour des travaux à venir, elles sont contraintes d'accepter des conditions de travail défavorables sans pouvoir revendiquer leurs droits.

Certaines de ces femmes, qui travaillent sans contrat de travail car elles n'ont pas de permis de séjour, craignent d'être dénoncées ou expulsées si elles essaient de réclamer des conditions plus favorables. Certains employeurs profitent de cette vulnérabilité pour leur imposer des horaires excessifs, leur verser des salaires inférieurs à ceux stipulés ou leur refuser des pauses et des protections fondamentales. En outre, en raison du manque d'informations sur leurs droits, dû à la faible syndicalisation de ces centres de travail dont certains ont des structures familiales, mais aussi de l'absence de réseaux de soutien, de nombreuses travailleuses acceptent ces circonstances en silence, en considérant l'exploitation comme inévitable, contraintes par l'urgence de maintenir leurs revenus et de subvenir aux besoins de leur famille.

7. **Absence d'infrastructures essentielles sur le lieu de travail:** souvent, les lieux de travail ne disposent pas de toilettes appropriées, de zones de repos et d'espace repas, ni d'accès à l'eau potable, ce qui a un impact majeur sur leur hygiène personnelle et leur bien-être, et sur celui d'autres personnes travaillant dans le secteur. En raison de l'absence de lieux adaptés au repos pendant le travail, il est difficile de récupérer de la fatigue physique et mentale, ce qui augmente la probabilité de se blesser ou de souffrir de maladies liées au stress et à la surcharge de travail.

L'accès limité à l'eau potable met également la santé des travailleuses en danger, car elles n'ont pas la possibilité de s'hydrater convenablement lorsqu'elles travaillent dans les serres, à des températures élevées. L'absence de toilettes appropriées entraîne des conditions d'insalubrité, ce qui augmente la probabilité de tomber malade.

8. **Harcèlement et abus au travail:** certaines travailleuses ont affirmé être victimes de harcèlement verbal et de traitements dégradants de la part de leurs employeurs et supérieurs. L'absence de protocoles de dénonciation et l'impunité avec laquelle agissent certains responsables masculins de même nationalité, qui jouent le rôle de cadres intermédiaires ou de chefs d'exploitations, aggravent le problème. Ces femmes font face à une triple vulnérabilité. En tant que femmes, elles sont moins bien payées ou dans des conditions précaires, en tant que migrantes, elles sont exposées à davantage d'abus et de chantages en raison de leur situation administrative, et en raison du type d'emploi auquel elles peuvent avoir accès.

PROPOSITIONS SPÉCIFIQUES

a. Acteurs institutionnels:

- mettre en lumière et éradiquer la fraude systématique d'une partie du secteur agroalimentaire de la province d'Almería au moyen de politiques de surveillance et de sanctions en cas d'infractions;
- garantir que les offres de travail et la formalisation des contrats qui découlent de ces offres soient transparentes et rédigées dans la langue du pays d'origine, avec des conseils syndicaux sur leurs droits au travail;

- faire en sorte que l'Inspection du travail effectue une supervision rigoureuse et plus régulière des conditions d'emploi dans le secteur de l'agriculture;
- mener des campagnes d'information sur les ressources publiques auxquelles elles peuvent avoir accès si elles sont victimes de violences sexuelles ou basées sur le genre, et développer des programmes d'accompagnement psychologique pour les travailleuses en situation de vulnérabilité;
- mettre en place des programmes d'enseignement des langues dans les deux sens (espagnol et langues d'origine), axés sur le dialogue culturel et le vivre-ensemble;
- faire en sorte que les différentes administrations s'engagent à favoriser l'accès à un logement décent;
- promulguer des réformes juridiques pour garantir la régularisation des immigrés; «une régularisation extraordinaire est nécessaire».

b. Acteurs économiques:

- respect de la convention collective en vigueur et déclaration des journées réelles de travail;
- égalité salariale garantie entre les travailleuses lorsqu'elles occupent des postes de valeur égale;
- étude participative pour identifier et redéfinir les tâches qui présentent des préjugés sexistes, et promouvoir une redistribution équitable par l'introduction de machines agricoles qui facilitent la tâche des travailleuses et travailleurs;
- formation aux risques professionnels et fourniture d'équipements de protection individuelle adaptés pour éviter tout risque pour la santé selon une perspective de genre;

- dotation en infrastructures: toilettes, espaces repas, zones de repos, etc.;
- activation de protocoles en cas de harcèlement en garantissant la diffusion auprès des travailleuses de mécanismes de dénonciation anonymes et sûrs;
- responsabilité sociale des entreprises et certification éthique.

c. Acteurs syndicaux:

- création d'espaces syndicaux pour permettre aux personnes immigrées de connaître leur droits humains et professionnels, le mode de fonctionnement de l'organisation syndicale et de la participation sociale en Espagne;
- évaluation constante, rapports annuels, propositions de politique publique et coordination avec les syndicats et les collectifs de migrants;
- importance de la participation syndicale à l'Observatoire de lutte contre la fraude à la Trésorerie générale de la Sécurité sociale pour évaluer les situations frauduleuses, l'Inspection du travail jouant elle aussi un rôle primordial pour signaler les dénonciations;
- mise en place d'accords bilatéraux entre les syndicats pour protéger les travailleuses immigrées;
- plus grande présence des syndicats, en tant qu'acteurs clés au sein des entreprises du secteur qui garantissent que les travailleuses connaissent la réglementation du travail;
- formations périodiques sur l'égalité des sexes et la prévention du harcèlement au travail, destinées aussi bien aux travailleuses qu'à leurs employeurs ou employeuses.

d. Acteurs communautaires:

- promotion de la création de réseaux communautaires et d'associations de soutien entre les travailleurs immigrés;
- projets financés par des associations locales mixtes en vue de partager des espaces, des aliments, des connaissances et la vie quotidienne entre voisins et voisines d'origines différentes;
- laboratoires d'apprentissage par le service où les étudiants et les personnes migrantes travaillent en collaboration sur des projets utiles à la communauté (potagers, services, cartographie);
- recueil de récits et d'histoires personnelles en format audio et photo, pour une exposition publique itinérante accompagnée de recettes, de sons et de coutumes culturelles;
- points d'information dans des boutiques locales et des zones rurales avec un catalogue d'organismes qui fournissent des conseils juridiques, sanitaires et professionnels (orientation vers les organisations syndicales), multilingues et gérés par les services communautaires des administrations.

e. Acteurs universitaires:

- partenariats avec des universités pour la réalisation d'études anthropologiques sur la réalité migratoire dans la province et sur les défis à venir;
- étude et conception de programmes qui encouragent la responsabilité sociale des entreprises, le devoir de diligence et la transparence dans les chaînes d'approvisionnement;

- faire en sorte que la communauté éducative s'engage à respecter les droits humains en organisant des rencontres de sensibilisation aux droits des travailleurs immigrés.

PROPOSITIONS GÉNÉRALES

Dans le contexte d'Almería, la priorité est d'encourager et de renforcer la participation des femmes immigrées dans les espaces où elles peuvent exercer une influence sur l'élaboration de politiques et de programmes d'amélioration de leur situation. Ces politiques doivent prendre en compte la diversité des réalités de ces femmes sans se limiter aux approches générales qui ignorent leurs spécificités. Par conséquent, nous proposons également:

- **Inclusion dans les politiques publiques:** il est nécessaire de garantir la représentation des femmes immigrées dans l'ensemble des politiques publiques, en particulier celles destinées à la population immigrée. Il faut également prendre en compte leurs réalités et besoins spécifiques dans des domaines tels que l'emploi, la santé et l'éducation.
- **Autonomisation et émancipation:** les communes doivent promouvoir l'autonomisation des femmes immigrées par l'intermédiaire de services consacrés à l'égalité, qui abordent des sujets tels que leurs droits, leur santé sexuelle et reproductive, ainsi que la violence basée sur le genre, en allant au-delà de la simple alphabétisation et des cours de langues, bien que ceux-ci soient également nécessaires.
- **Formation sur l'égalité des sexes et l'intersectionnalité:** il faut mettre en place des programmes de formation destinés au personnel qui travaille avec des femmes immigrées, afin

d'aborder leurs réalités selon une perspective de genre et d'intersectionnalité. Il existe actuellement un manque de ressources spécialisées dans ce domaine.

- **Coordination entre les ressources:** il est primordial de favoriser la coordination et les partenariats entre le secteur public, les syndicats et les organisations du tiers-secteur pour fournir une réponse intégrale aux besoins des femmes immigrées.
- **Reconnaissance de l'importance et de la nécessité de la population immigrée:** il s'agit d'un facteur nécessaire au maintien du pilier fondamental de l'économie d'Almería, à savoir le secteur agroalimentaire.

Ce livre blanc est le fruit d'un effort collectif visant à mettre en lumière et à transformer les conditions de vie et de travail des femmes africaines immigrées dans le secteur agroalimentaire d'Almería. Grâce à une méthodologie participative et à l'engagement de différents acteurs sociaux, nous avons identifié des problématiques structurelles qui exigent des interventions urgentes, constantes et coordonnées. Les propositions recueillies visent non seulement à atténuer les effets des inégalités, mais aussi à construire un cadre de justice sociale, professionnelle et de reconnaissance humaine. Nous lançons un appel à l'action, à l'écoute active et à la volonté politique pour appliquer ces recommandations et promouvoir une transformation réelle en faveur des droits humains et professionnels de ces travailleuses essentielles pour le système productif et social.

الورقة البيضاء للممارسات الجيدة

في إطار مشروع "إنتاج مشترك لبحث تشاركي حول حماية الحقوق الاجتماعية والمتعلقة بالعمل للنساء المهاجرات الأفريقيات في قطاع الأغذية الزراعية في المرية وشمال المغرب"، الممول من قبل الوكالة الأندلسية للتعاون الدولي من أجل التنمية وتمويل مشترك من قبل مؤسسة الذاكرة ومستقبل العمل، نقدّم الوثيقة التالية التي كان مركز الأبحاث لدراسة الهجرات والعلاقات بين الثقافات التابع لجامعة المرية مسؤولاً عن الدراسة والبحث فيها.

من خلال عملية إنتاج مشترك بين الجهات الفاعلة في النقابات والشركات والجامعات والمؤسسات والمجتمع لبحث تشاركي حول الحقوق الاجتماعية والمتعلقة بالعمل للنساء المهاجرات الأفريقيات في غرب المرية وشرقها وشمال المغرب، تم تقديم مقترحات ذات إجماع واسع حول استراتيجيات التدخل والتنفيذ الممكنة التي ستسمح بتعزيز حماية حقوق المهاجرات العاملات في قطاع الأغذية الزراعية في المرية.

تظهر هذه "الورقة البيضاء للممارسات الجيدة" كاستجابة جماعية وضرورية لحالة الضعف وعدم الاستقرار التي تواجهها المهاجرات العاملات في الدفنيات الزراعية في المرية. تلعب هؤلاء النساء، اللواتي غالباً ما لا يتم تسليط الضوء عليهن، دوراً أساسياً في نظام الأغذية الزراعية ولكن ظروف عملهن ومعيشتهن ما زالت تتسم بالاستغلال والتمييز وعدم وجود الحد الأدنى من الضمانات.

تعرض هذه الوثيقة المشاكل الرئيسية التي تؤثر على هؤلاء العاملات - مثل التحرش وعدم المساواة في الرواتب وعبء العمل الزائد وانعدام الأمان الوظيفي وغياب البنى التحتية الأساسية - وتقوم بجمع الاقتراحات الملموسة والتوافقية التي تسعى إلى تعزيز الحلول المستدامة والقابلة للتطبيق.

تتمحور الوثيقة حول التعاون بين عدة جهات فاعلة: من العاملات المهاجرات إلى قطاع الأعمال والمنظمات الاجتماعية والنقابات والحقل الأكاديمي. تم استخدام منهجية تشاركية للتحليل وإعطاء الصوت المباشر للمعنيات بالأمر، من خلال إدراك أهمية تجربتهن وقيادتهن في تحويل واقعهن.

بالتالي، تم تكوين هذا المنشور كأداة للحراك الاجتماعي والسياسي تهدف إلى إحداث التغييرات الهيكلية في ظروف العمل والسكن والظروف الاجتماعية لهؤلاء النساء. وتسعى

الوثيقة إلى إلهام سياسات عامة شاملة والتزامات تجارية أخلاقية ودرجة أكبر من الوعي الاجتماعي فيما يتعلق بحقوق المهاجرين والمهاجرات.

التحديات والاقتراحات

لبناء الحلول لحالة العمل هذه وتحسين هذه الظروف الهشة، من الضروري أن يتطرق قطاع الأعمال والإدارات الحكومية من خلال السياسات العامة إلى الأسباب الهيكلية للفقر والاستبعاد الاجتماعي وعدم المساواة في الوصول إلى الموارد التي تؤثر على المهاجرين ولا سيما المهاجرات، بغض النظر عن حالة هجرتهم. تواجه العاملات المهاجرات في الدفینات الزراعية في المرية سلسلة من الصعوبات في العمل تؤثر عليهن بشكل متقاطع وتؤثر على حالاتهن الجسدية والنفسية.

من الضروري التخلي عن الأحكام المسبقة والانتباه إلى الفروق الدقيقة في الهوية التي تنشأ لدى هؤلاء الأشخاص من أجل فهم ظاهرة الهجرة بشكل كامل. بالنسبة للعديد من النساء، يمكن أن تكون الهجرة عملية مؤلمة وتحريرية على حد سواء. ومن المهم أن ندرك أن النساء المهاجرات يشكّلن مجموعة متنوّعة مع تجارب وسياقات ذات أصول مختلفة. وحتى لو تقاسمن بعض العوامل المشتركة في عمليات الهجرة، قد تختلف وقائعهن بشكل جذري.

يجب أن يتم تحليل وقائع المهاجرات ونقاط ضعفهن من منظور حقوق الإنسان ولكن من الضروري أيضاً أن تقود هؤلاء النساء النقاش وأن يقترحن الإجراءات الملموسة لتحديد التغييرات اللازمة. يجب تحفيز إنشاء وتنظيم مساحات للتبادل والتقدير بين الأشخاص المهاجرين. وفيما يخص النساء، يجب فهم التمكين كعملية شخصية ومتعلقة بالإدراك الذاتي حيث تحدّد كل امرأة نقاط عدم المساواة والاستبعاد الخاصة بها. يجب أن يشمل هذا التمكين القدرة على إعلام المجتمع المتلقي بأنهن قائدات التغيير الخاص بهن وبأنه لا يمكن التكلّم نيابة عنهن ولا قيادة عملياتهن التحريرية.

يتناول هذا القسم المشاكل الرئيسية التي لاحظناها خلال العمل الميداني والطلبات التي نشأت استجابةً لها. أتاحت طريقة البحث التشاركي تحديد الديناميات التي تعزز أوجه عدم المساواة في نظام الأغذية الزراعية في المرية. عبر هذا النهج، واستنادًا إلى التعاون المباشر والإنتاج المشترك بين كل الجهات الفاعلة، مثل العاملات في القطاع الزراعي المذكورة أعلاه والتي يتمحور حولها التقرير وقطاع الأعمال ومنظمات القطاع الثالث والجماعات الأكاديمية والاتحادات، تم تطوير هذه الورقة البيضاء للممارسات الجيدة. تقدّم هذه الورقة، أولاً، تشخيصًا تشاركيًا كاملاً حيث يتم تحديد وتحليل المشاكل من وجهات نظر مختلفة: هيكلية ومحلية ومجتمعية. ثم يقترح التقرير سلسلة من الإجابات والحلول العملية لهذه المشاكل، مع اقتراحات توافقية بين الجهات الفاعلة الرئيسية واستراتيجيات قابلة للتعديل. وأخيرًا، يتم تكوينه كأداة للحراك الاجتماعي تهدف إلى تحسين ظروف العمل وتحول رفاهية المجتمع المحلي.

في هذه الورقة البيضاء وطريقة إنجازها القائمة على التعاون، تم احترام الدقة التقنية اللازمة لوثيقة من هذا العيار، وتم العمل بشكل يضمن تمثيل الأصوات المعنية. من خلال دمج وجهات نظر تبدو متعارضة (مثل وجهات نظر أصحاب العمل والعاملات) وجمعها في الحوار، تتجاوز الوثيقة المستوى النظري لتقديم مسارات واقعية وقابلة للتطبيق.

المشاكل الرئيسية التي تم تحديدها

1. **الاستغلال في العمل:** لا يتم الإعلان عن ساعات العمل الفعلية للعديد من هؤلاء النساء، ما يؤدي إلى عدم إدراك المساهمات وبالتالي يؤثر ذلك على المزايا التي قد يستفدن منها. قد يمتد يوم عملهن ويتجاوز ساعات العمل المحددة في الاتفاق الجماعي مما يؤكد أنهن لا يملكن أيام إجازة. يعملن ساعات أكثر من تلك المنشأة قانونيًا دون تلقي الأجر المناسب. لا يتم دفع الساعات الإضافية وتُعد ظروف العمل قاسية جدًا في العديد من الحالات. في هذا النظام الذي يسود فيه الاستغلال

في العمل، لا يمكن الاستمتاع بالعطلات بشكل عام. تشكل بعض هؤلاء النساء جزءًا من سوق العمل غير المنتظم في إقليم المرية.

2. **التمييز في الرواتب والتعاقبات:** تفيد بعض النساء بتلقي رواتب أقل من زملائهم الرجال وفي بعض الحالات يعملن دون عقد أو بموجب عقود مؤقتة، ما يجعل من الصعب الدفاع عن حقوقهن في العمل خوفًا من التبليغ عنهن. بالإضافة إلى ذلك، غالبًا ما يجهلن هذه الحقوق، ولذلك بعد وصولهن إلى إسبانيا يعتقدن أن ظروف العمل غير قابلة للتغيير.

3. **انعدام الأمان الوظيفي:** تشير العديد من النساء إلى تعرّضهن للمواد الضارة وإلى ظروف العمل غير الصحية التي تعرّض صحتهن وصحة محيطهن للخطر. لا يتم تزويدهن بمعدات الحماية الكافية ولا يتم تدريبهن على الوقاية من المخاطر المهنية. كما يفدن بأنهن يضطرن لتناول الإفطار على صناديق تحتوي على بقايا المواد الكيميائية بسبب عدم توفر غرفة طعام خاصة. ويسبب التعرّض الطويل لدرجات الحرارة المرتفعة داخل الدفيئات الدوخة وحالات صحية أخرى، ما يؤثر على رفايتهن بشكل بارز. لاحظنا أن عدم وجود التدابير لتطبيق قانون الوقاية من المخاطر المهنية غالبًا ما يحصل في المزارع الأصغر حجمًا.

4. **ظروف معيشية غير إنسانية:** تضطر بعض هؤلاء العاملات اللواتي لا يزلن في وضع إداري غير منتظم إلى العيش في تجمعات سكنية غير رسمية تفتقر إلى الماء والكهرباء والصرف الصحي، مما يؤدي حتمًا إلى تدهور جودة حياتهن ويؤثر سلبيًا على صحتهن البدنية والنفسية.

في المناطق المحيطة بمدينة ومقاطعة المرية، هناك فصل بين الأحياء، حيث تعاني الأحياء التي يسكنها المهاجرون بالكامل من الحرمان والنقص في المرافق، وبالتالي تحظى باهتمام أقل من البلدية.

5. **انعدام التوفيق الأسري والمسؤولية المشتركة:** يتفاقم عبء العمل الزائد وقلة الإدراك بشأن تدابير الاتزان بين الحياة المهنية والحياة الشخصية التي يفرضها القانون، والتي تفيد أصحاب العمل عند لا يتم طلبها، إلى جانب غياب المسؤولية المشتركة داخل الأسرة، مما يعني أن هؤلاء النساء يتحملن عمل الرعاية من طرف واحد، وغالبًا دون إدراك لهذا الدور المزدوج.

كما يسبب عدم الاستقرار المهني والمالي مستويات عالية من التوتر والقلق، مما يؤثر سلبًا على صحتهم النفسية. في بعض الحالات، يزيد انفصال الأسرة، وخاصةً عندما تترك النساء أطفالهن في بلدانهم الأصلية، من ضائقتهم العاطفية ويزيد بالتالي احتمال إصابتهن بالاكتئاب والعزلة الاجتماعية.

6. **الخوف من الإبلاغ:** تضطر هؤلاء العاملات إلى قبول ظروف عمل غير ملائمة دون القدرة على المطالبة بحقوقهن، خوفًا من فقدان وظائفهن أو التعرض للانتقام، كالطرد من البلد أو عدم الاتصال بهن من قبل المزارعين للعمل في المستقبل.

وتخشى بعض النساء العاملات دون عقد عمل، بسبب عدم امتلاك تصاريح إقامة، من الإبلاغ عنهن أو طردهن إذا حاولن المطالبة بشروط أفضل. ويستغل بعض أصحاب العمل هذا الضعف لفرض ساعات عمل طويلة أو دفع رواتب تقل عن الحد الأدنى المنصوص عليه أو رفض فترات الراحة والحمايات الأساسية للعاملات. بالإضافة إلى ذلك، فإن نقص المعلومات حول حقوقهن، الناتج عن قلة النقابات في مراكز العمل هذه، التي يتمتع بعضها بهياكل أسرية، إلى جانب غياب شبكات الدعم، يدفع العديد من الموظفات إلى قبول هذه الظروف بصمت، واعتبار الاستغلال أمرًا طبيعيًا بسبب ضرورة الحفاظ على دخلهن وتلبية احتياجات أسرهن.

7. غياب البنى التحتية الأساسية في مكان العمل: غالبًا ما تفتقر أماكن العمل إلى مراحيض مناسبة أو أماكن استراحة وغرف طعام أو مياه الشرب، مما يؤثر تأثيرًا شديدًا على نظافتهم الشخصية ورفاهيتهم، وكذلك على صحة وسلامة العاملين الآخرين في هذا القطاع. يصعب غياب أماكن مناسبة للاستراحة أثناء العمل التعافي من التعب البدني والنفسي، مما يزيد من احتمال تعرّضهم للإصابات والأمراض المرتبطة بالتوتر وزيادة عبء العمل.

كما يعرّض الوصول المقيد لمياه الشرب صحتهم للخطر، نظرًا لافتقار العاملات إلى القدرة على المحافظة على نسبة مناسبة من المياه في الجسم خلال العمل في درجات حرارة مرتفعة داخل الدفيئات الزراعية. ويؤدي نقص المراحيض المناسبة إلى ظروف غير صحية، مما يزيد من احتمال الإصابة بالأمراض.

8. التحرش وسوء المعاملة في مكان العمل: أفادت بعض العاملات بتعرّضهن للتحرش اللفظي والمعاملة المهينة من قبل أصحاب العمل والمشرفين. تتفاقم المشكلة بسبب غياب بروتوكولات الإبلاغ والإفلات من العقاب الذي يتمتع به بعض المسؤولين الذكور من نفس الجنسية، سواء كانوا مديرين متوسطي المستوى أو مديري مزارع. تواجه هؤلاء النساء ثلاثة أوجه ضعف بسبب كونهن نساء وحصولهن على رواتب زهيدة أو عملهن في ظروف غير مستقرة، وبسبب كونهن مهاجرات وتعرّضهن لمزيد من الإساءة والابتزاز بسبب وضعهن الإداري، وبسبب نوع العمل الذي يمكنهن الحصول عليه.

الاقتراحات المحددة

(a) الجهات الفاعلة المؤسسية:

- الكشف عن الاحتيال المنهجي والقضاء عليه في جزء من قطاع الأغذية الزراعية في مقاطعة المرية، من خلال وضع سياسات الرصد والعقوبات لمثل هذه الحالات من عدم الامتثال.
- ضمان شفافية عروض العمل والطابع الرسمي للعقود الناتجة عنها، وكتابتها بلغة بلد المنشأ، وتقديم المشورة النقابية بشأن حقوق العمال.
- المراقبة الصارمة والأكثر انتظامًا من قبل مفتشية العمل لظروف العمل في القطاع الزراعي.
- تنظيم الحملات الإعلامية حول الموارد العامة المتاحة للنساء اللواتي قد يتعرضن للعنف الجنسي أو القائم على النوع الاجتماعي، وتطوير برامج الدعم النفسي للعاملات المستضعفات.
- البرامج ثنائية المسار لتعليم اللغات (الإسبانية واللغات الأصلية) والتي تتمحور حول الحوار الثقافي والتعايش.
- التزام مختلف الإدارات بتعزيز فرص الحصول على سكن لائق.
- إصدار الإصلاحات القانونية لضمان تسوية أوضاع الهجرة - "التسوية الاستثنائية ضرورية".

(b) الجهات الفاعلة في قطاع الأعمال:

- الامتثال للاتفاقية الحالية وإعلان ساعات العمل الفعلية.
- ضمان المساواة في الرواتب للعاملات عند أداء عمل ذي قيمة متساوية.

- الدراسة التشاركية لتحديد وإعادة تصميم المهام التي تنطوي على تحيز جنساني، وتعزيز إعادة التوزيع العادل من خلال إدخال الآلات الزراعية التي تبسّط جهود العمال.

- التدريب على مخاطر العمل وتوفير معدات الوقاية الشخصية المناسبة للوقاية من المخاطر الصحية من منظور جنساني.

- توفير البنية التحتية: المراحيض وغرف الطعام وأماكن الراحة...

- تفعيل بروتوكولات مكافحة التحرش مع ضمان نشر آليات الإبلاغ الآمنة ومجهولة الهوية بين العاملات.

- المسؤولية الاجتماعية للشركات والشهادات الأخلاقية.

(c) الجهات الفاعلة في النقابات:

- إنشاء مساحات نقابية لتوعية المهاجرات بشأن حقوقهن الإنسانية وحقوق العمل وآلية تنظيم النقابات والمشاركة الاجتماعية في إسبانيا.

- التقييم المستمر والتقارير السنوية واقتراحات السياسات العامة والتنسيق مع النقابات ومجموعات المهاجرين.

- أهمية مشاركة النقابات في مرصد مكافحة الاحتيايل التابع للخزانة العامة للضمان الاجتماعي كمؤشر على حالات الاحتيايل، مع اضطلاع مفتشية العمل بدور أساسي في الإبلاغ عن الشكاوى.

- تنفيذ الاتفاقيات الثنائية بين النقابات لحماية العاملات المهاجرات.

- تعزيز حضور النقابات كجهة فاعلة في شركات القطاع لضمان وعي العاملات بشأن لوائح العمل.
- التدريب المنتظم على المساواة بين الجنسين والوقاية من التحرش في مكان العمل، للعاملات وأصحاب العمل على حد سواء.
- الجهات الفاعلة في المجتمع: تحفيز إنشاء الشبكات المجتمعية وجمعيات الدعم بين العاملات المهاجرات.
- المشاريع الممولة من جمعيات محلية مختلطة لمشاركة المساحات والطعام والتعليم والحياة اليومية بين الجيران من مختلف الخلفيات.
- مختبرات التعلم الخدمي، حيث يعمل الطلاب والمهاجرون معًا في مشاريع مفيدة للمجتمع المحلي (الحدائق، الخدمات، رسم الخرائط).
- مجموعة من القصص والروايات الشخصية بالصوت والصورة لعرضها في معرض عام متنقل، مصحوبة بوصفات وأصوات وعادات ثقافية.
- مراكز المعلومات في المتاجر المحلية والمناطق الريفية، مع دليل للمنظمات التي تقدم استشارات قانونية وصحية ومهنية (مع إمكانية الإحالة إلى منظمات نقابية)، متوفر بعدة لغات وتحت إدارة الخدمات المجتمعية التابعة للسلطات المحلية.

(d) الجهات الفاعلة الأكاديمية:

- الشراكات مع الجامعات لإجراء دراسات أنثروبولوجية حول وضع الهجرة في المقاطعة والتحديات المستقبلية.

- دراسة وتصميم البرامج التي تعزز المسؤولية الاجتماعية للشركات والعناية الواجبة والشفافية في سلاسل التوريد.
- تحفيز المجتمع التعليمي على احترام حقوق الإنسان من خلال تنظيم لقاءات للتوعية بشأن حقوق العمال المهاجرين.

الاقتراحات العامة

في سياق المرية، تتمثل الأولوية في تحفيز وتعزيز مشاركة النساء المهاجرات في المجالات حيث يمكنهن التأثير على صياغة السياسات والبرامج التي تحسّن أوضاعهن. يجب أن تراعي هذه السياسات الواقع المتنوع لهؤلاء النساء، وألا تقتصر على محاور عامة تتجاهل حالاتهن الخاصة. ولذلك نقترح أيضاً ما يلي:

- **الإدماج في السياسات العامة:** من الضروري ضمان تمثيل المهاجرات في جميع السياسات العامة، ولا سيما تلك التي تستهدف السكان المهاجرين. كما يجب مراعاة واقعهن واحتياجاتهن الخاصة في مجالات العمل والصحة والتعليم.
- **التمكين والاستقلال الذاتي:** يجب أن تعزز البلديات تمكين المهاجرات من خلال مجالات متخصصة في المساواة بين الجنسين، ومعالجة قضايا حقوقهن والصحة الجنسية والإنجابية والعنف القائم على النوع الاجتماعي، بما يتجاوز مجرد دورات محو الأمية واللغة التي تعد من القضايا الضرورية أيضاً.
- **التدريب في المساواة بين الجنسين وتقاطع أشكال التمييز:** يجب تطوير برامج تدريبية للموظفين العاملين مع المهاجرات بهدف التطرق لواقعهن من منظور النوع الاجتماعي وتقاطع أشكال التمييز. هناك حالياً نقص في الموارد المتخصصة في هذا المجال.

- **التنسيق بين الموارد:** من الضروري تعزيز التنسيق والشراكات بين القطاع العام والنقابات ومنظمات القطاع الثالث لتوفير استجابة شاملة لاحتياجات المهاجرات.
- **إدراك أهمية السكان المهاجرين والحاجة لهم:** كعامل ضروري للحفاظ على الركيزة الأساسية للاقتصاد في المرية، أي قطاع الأغذية الزراعية.

تمثل هذه الورقة البيضاء جهدًا جماعيًا لتسليط الضوء على الظروف المعيشية والمهنية وتحويلها لدى المهاجرات الأفريقيات في قطاع الأغذية الزراعية في المرية. من خلال المنهجية التشاركية ووفقًا للالتزام مختلف الجهات الفاعلة الاجتماعية، تم تحديد المشاكل الهيكلية التي تتطلب التدخل العاجل والمستدام والمنسق. لا تهدف الاقتراحات المذكورة إلى الحد من آثار عدم المساواة فحسب، بل تسعى إلى بناء إطار للعدالة الاجتماعية والمهنية والمتعلقة بالإدراك الإنساني. ندعو إلى اتخاذ الإجراءات والإصغاء الفعال والإرادة السياسية لتنفيذ هذه التوصيات وتشجيع التحوّل الفعلي لصالح حقوق الإنسان وحقوق العمل لدى هؤلاء العاملات الأساسيات للنظام الإنتاجي والاجتماعي.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Amuedo Dorantes, C. y De la Rica, S. (2007). «Labour Market Assimilation of Recent Immigrants in Spain». *British journal of industrial relations*, 45(2), 257-284.
- Arab, C. (2010). «La migración circular femenina marroquí en Huelva: impacto y cambio». *OBETS. Revista de Ciencias Sociales*, 5(1), 165-174.
- Avallone, G. (2014). «Migrations and agriculture in Southern Europe: Emergence of a new international proletariat». *Migraciones internacionales*, 7(4), 137-169.
- Aznar Sánchez, J. A. y Sánchez Picón, A. (2010). «Innovación y distrito en torno a un “milagro”: la configuración del sistema productivo local de la agricultura intensiva de Almería». *Revista de Historia Industrial*, 42.
- Becker, G. (1964). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*. Londres: National Bureau of Economic Research.
- Beechey, V. (1989). «Women’s Employment in France and Britain: some problems of comparison». *Work, Employment and Society*, 3(3), 369-378.

- Bonilla-García, M. Á. y López-Suárez, A. D. (2016). «Ejemplificación del proceso metodológico de la teoría fundamentada». *Cinta de moebio*, (57), 305-315.
- Carrasco, R., Jimeno, J. F. y Ortega, A. C. (2008). «The effect of immigration on the labor market performance of native-born workers: some evidence for Spain». *Journal of Population Economics*, 21(3), 627-648.
- Catarino, C. y Oso, L. (2000). «La inmigración femenina en España y Portugal: hacia una etnización del servicio doméstico y de las empresas de limpieza». *Papers*, 60, 183-207.
- Castillero Quesada, S. (2023). «La contratación en origen como táctica para feminizar la agricultura. El sector de los frutos rojos como estudio de caso». *Gobernanza multinivel de los movimientos migratorios: Retos y perspectivas desde el derecho*.
- Checa, F., Caruso, F. S. y Corrado, A. (2018). «Territorios en transición. Migraciones y agricultura en el Sur de Europa. Los casos de Almería (España) y Sibari (Italia)». *Cuadernos geográficos de la Universidad de Granada*, 57(3), 313-337.
- Checa, F., Checa, J. C. y Arjona, A. (2002). «La segregación residencial de los inmigrados extranjeros en La Mojonera (Almería): Un espacio de conflicto étnico». *Portularia: Revista de Trabajo Social*, 2, 195-212.
- Chiswick, B. R. (1979). «The Economic Progress of Immigrants : Some Apparently Universal Patterns». *Contemporary economic problems*, 357-399.
- Chiswick, B. R., Lee, Y. y Miller, P. (2005). «A Longitudinal Analysis of Immigrant Occupational Mobility: A Test of the

Immigrant Assimilation Hypothesis». *International Migration Review*, 39(2), 332-353.

Chiswick, B. R. y Miller, P. (2009). «The International Transferability of Immigrants' Human Capital». *Economics of Education Review*, 28(2), 162-169.

Collins, J. (1995). «Gender and cheap labor in agriculture». *Food and agrarian orders in the world-economy*, (160), 217.

Congregado, E., Golpe, A. y van Stel, A. (2011). «Exploring the big jump in the Spanish unemployment rate: Evidence on an 'added-worker' effect». *Economic Modelling*, 28(3), 1099–1105.

Delgado, M., Carpintero, O., Lomas, P. y Sastre, S. (2014). «Andalucía en la división territorial del trabajo dentro de la economía española. Una aproximación a la luz de su metabolismo socioeconómico. 1996-2010». *Revista de Estudios Regionales*, 100.

Delgado, M., Reigada, A., Pérez Neira, D. y Soler, M. (2016). «Evolución histórica y sostenibilidad social, económica y ecológica de la agricultura almeriense». *Proceedings of the Old and New Worlds: The Global Challenges of Rural History International Conference*, 27-30. Lisboa, Portugal.

Dex, S. (1987). *Women's occupational mobility: A lifetime perspective*. Springer.

Díaz de Rada, Á. (2013). «Etnografía de la escuela más allá de la etnografía y de la escuela: tensiones disciplinares y aplicabilidad de los saberes etnográficos». *Educación y Futuro: Revista de Investigación Aplicada y Experiencias Educativas*, 29, 11-39.

- Doeringer, P. B. y Piore, M. J. (1971). *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*. Lexington: DC Heath and Co.
- Echajri Amhaouch, I. (2021). «Las condiciones laborales de las temporeras magrebíes en los campos de Huelva». *FEMERIS: Revista multidisciplinar de estudios de género*, (1), 102-121.
- El Mouali, F. (2021). «Inmigración del Sur global: Relatos silenciados de mujeres migrantes en España». *Geopolítica(s). Revista de estudios sobre espacio y poder*, 12, 11-21.
- Etxezarreta, M. (1994). «Trabajo y agricultura: los cambios del sistema de trabajo en una agricultura en transformación». *Agricultura y Sociedad*, 72, 121-166.
- Fernández, O. y Pizarro, A. (1981). «Almería: la técnica del enarenado transforma un desierto». *Revista de Estudios Agrosociales*, 115.
- Fernández-Macías, E., Grande, R., Del Rey, A. y Antón, J. I. (2015). «Employment and Occupational Mobility among Immigrants Recently. The Spanish Case 1997-2007». *Population Research and Policy Review*, 34(2), 243-277.
- Fernández, C. y Ortega, C. (2008). «Labor market assimilation of immigrants in Spain: Employment at the expense of bad job matches?». *Spanish Economic Review* (10), 83-107.
- Fine, M. (1992). *Disruptive voices: The possibilities of feminist research*. University of Michigan Press.
- Fudge, J. y Mundlak, G. (2022). «El ordenamiento jurídico y la segmentación del mercado de trabajo por razón de género». *Revista Internacional del Trabajo*, 141(4), 725-745.
- Gastón-Guiu, S., Treviño, R. y Domingo, A. (2021). «La brecha africana: desigualdad laboral de la inmigración marroquí y

subsahariana en España, 2000-2018». *Migraciones. Publicación del Instituto Universitario de Estudios sobre Migraciones*, (52), 177-220.

González Olivares, F. y González Rodríguez, J. J. (1983). «Almería: el milagro de una agricultura intensiva». *Papeles de Economía*, 16.

Gualda, E. y Ruiz, M. (2004). «Mujeres del este de Europa en la agricultura de Huelva». *Revista Internacional de Sociología*, 62(36), 59-83.

Hagan, J. M. (2004). «Contextualizing Immigrant Labor Market Incorporation». *Work and Occupations*, 31(4), 407-423

Hall, M. y Farkas, G. (2008). «Does Human Capital Raise Earnings for Immigrants in the Low-Skill Labor Market?». *Demography*, 45(3), 619-639.

Haut Commissariat au Plan (HCP). (2021, 8 de marzo). Note d'information du Haut Commissariat au Plan à l'occasion de la journée internationale des femmes du 8 mars 2021. Recuperado de: https://www.hcp.ma/Note-d-information-du-Haut-Commissariat-au-Plan-a-l-occasion-de-la-journee-internationale-des-femmes-du-8-mars-2021_a2670.html

Hellio, E. y Moreno Nieto, J. (2017). «Contrataciones en origen, deslocalización productiva y feminización del trabajo en la fresicultura del norte de Marruecos y el sur de España. Una historia en común». *Revista Navegar. Revista de Estudos de E/ Imigração*, 5(3), 21-46.

Humphrey, D. (1940). «Alleged “additional workers” in the measurement of unemployment». *Journal of Political Economy*, 30, 412-419.

- Informe anual sobre la ejecución del Fondo Europeo de Orientación y Garantía Agraria (FEOGA), Comisión Europea. (1992). Luxemburgo: Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas. Recuperado de: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/ES/TXT/HTML/?uri=CELEX%3A31995Y1114%2801%29>
- Instituto Nacional de Estadística (INE). (2023). Ocupados por sector económico y provincia. Recuperado de: <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=3991&L=0>
- Janta, H., Jephcote, C., Williams, A. M. y Li, G. (2019). «Returned migrants acquisition of competences: The contingencies of space and time». *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 1-18.
- Katzer, L., Álvarez Veinguer, A., Dietz, G. y Segovia, Y. (2022). «Puntos de partida: etnografías colaborativas y comprometidas». *Tabula Rasa*, 43, 11-28.
- Laghdas, M. (2017). «La mujer marroquí y los Objetivos de Desarrollo del Milenio». *Barataria: revista castellano-manchega de ciencias sociales*, (22), 67-80.
- Lamolla, L., Folguera-I-Bellmunt, C. y Fernández-I-Marín, X. (2021). «Preferencias de las mujeres en cuanto al tiempo de trabajo: cuestionando los supuestos sobre subempleo, centralidad del trabajo y conciliación entre vida laboral y personal». *Revista Internacional del Trabajo*, 140(3), 469-490.
- Lugones, M. (2008). «Colonialidad y género». *Tabula rasa*, 9, 73-102.
- Marcus, G. E. (2001). «Etnografía en/del sistema mundo. El surgimiento de la etnografía multilocal». *Alteridades*, 11 (22), 111-127.

- Martín Gutiérrez, P. (1999). «El sociograma como instrumento que desvela la complejidad». *Empiria: Revista de Metodología de Ciencias Sociales*, 2, 129–152.
- Martín, E., Castaño, Á. y Rodríguez, M. (1999). *Procesos migratorios y relaciones interétnicas en Andalucía: Una reflexión sobre el caso del Poniente almeriense desde la antropología social*. OPI, MTAS.
- Martín, E. y Rodríguez, M. (2001). «Inmigración y agricultura en la Comunidad Autónoma de Andalucía: la agricultura de invernadero en Almería». En E. Martín, A. Melis, & M. Sanz (Eds.), *Mercados de trabajo e inmigración extracomunitaria en la Agricultura Mediterránea*, 33–97. Junta de Andalucía, Generalitat Valenciana y Diputació de Barcelona.
- Martínez Buján, R. (2011). «La reorganización de los cuidados familiares en un contexto de migración internacional». *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 29(1), 93-123.
- Martínez Veiga, U. (2001). *El Ejido. Discriminación, exclusión social y racismo*. La Catarata.
- Márquez Domínguez, J. A., Gordo Márquez, M., Felicidades García, J. y Diaz Diego, J. (2013). *Evolución de los contingentes de trabajadores extranjeros en España (1993-2011): Las actividades agrícolas*. Universidad de Granada.
- Ministerio de Asuntos Exteriores, Unión Europea y Cooperación. (2024, julio). Oficina de Información Diplomática (OID). Ficha país: Marruecos. Recuperado de: https://www.exteriores.gob.es/documents/fichaspais/marruecos_ficha%20pais.pdf
- Ministerio de Trabajo y Economía Social. (2023, septiembre). Nueva subida del salario mínimo interprofesional

en Marruecos. Gobierno de España. Recuperado de: [https://www.mites.gob.es/es/mundo/consejerias/marruecos/novedades/contenidos/nueva_subida_smig.htm#:~:text=As%C3%AD%2C%20desde%20septiembre%20de%202023,\(8%2C27%20euros\)](https://www.mites.gob.es/es/mundo/consejerias/marruecos/novedades/contenidos/nueva_subida_smig.htm#:~:text=As%C3%AD%2C%20desde%20septiembre%20de%202023,(8%2C27%20euros))

- Miyar-Busto, M. y Muñoz-Comet, J. (2018). «Inmigrantes sucesivos en el mercado de trabajo español. Trayectorias migratorias y capital de movilidad». *Revista Internacional de Sociología*, 76(1)
- Montero, J. M., y Regil, A. (2015). *La tasa de actividad en España: resistencia cíclica, determinantes y perspectivas futuras*, 1502. Banco de España.
- Mooi-Reci, I. y Muñoz-Comet, J. (2016). «The Great Recession and the Immigrant Native Gap in Job Loss in the Spanish Labour Market». *European Sociological Review*, 32(6), 730-751.
- Morokvašić, M. (1984). «Birds of passage are also women...». *International migration review*, 18(4), 886-907.
- Muñoz, J. (2012). «Evolución del empleo y del paro de las mujeres inmigrantes en el mercado de trabajo español». *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 30(1), 29-44.
- Olaizola, A. R. (2012). «Más allá del discurso sobre la “inmigración ordenada”: contratación en origen y feminización del trabajo en el cultivo de la fresa en Andalucía». *Política y Sociedad*, 49(1), 103–122.
- Oso, L. y Parella, 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*, 30(1), 11-44.

- Palumbo, L. y Sciarba, A. (2018). *The vulnerability to exploitation of women migrant workers in agriculture in the EU: the need for a Human Rights and Gender based approach*. Policy Department for Citizens' Rights and Constitutional Affairs.
- Parella, S. (2010). *Dones migrades a Catalunya: eines conceptuals per tal d'interpretar els seus patrons de segregació laboral i les seves trajectòries*. AA.VV. Dones migrades treballadores, 15-46. Barcelona: ICPS.
- Piore, M. (1969). «On-the-job Training in Dual Labor Markets». En A. Weber, F. Cassell y G. Woodrow (Eds.), *Public-private Manpower Policies* (pp. 101-132). Madison: Industrial Relations Research Association.
- Piore, M. (1980a). «Dualism as a Response to Flux and Uncertainty». En M. J. Piore y S. Berger (Eds.), *Dualism and Discontinuity in Industrial Societies* (pp. 23-54). Cambridge: Cambridge University Press.
- Piore, M. (1980b). «The Technological Foundations of Dualism and Discontinuity». En M. J. Piore y S. Berger (Eds.), *Dualism and Discontinuity in Industrial Societies* (pp. 55-81). Cambridge: Cambridge University Press.
- Prieto Rodríguez, J. y Rodríguez Gutiérrez, C. (2000). «The added worker effect in the Spanish case». *Applied Economics*, 32(15), 1917-1925.
- Pumares Fernández, P. (2004). «La inmigración marroquí en el poniente almeriense». En B. López Y M. Berriane (Dir.), *Atlas de la inmigración marroquí en España*, 249-250. Taller de Estudios Internacionales Mediterráneos, Universidad Autónoma de Madrid.

- Pumares Fernández, P., García Coll, A. y Asensio Hita, Á. (2006). *La movilidad laboral y geográfica de la población extranjera en España*. Madrid: MTAS.
- Raijman, R., & Semyonov, M. (1997). «Gender, ethnicity, and immigration: Double disadvantage and triple disadvantage among recent immigrant women in the Israeli labor market». *Gender & Society*, 11(1), 108-125.
- Ribas Mateos, N. (2005). «La feminización de las migraciones desde una perspectiva filipina». *Revista CIDOB d'afers internacionals*, 68, 67-87.
- Ruiz Expósito, M. D. (2004). *Realidad de la mujer inmigrante en Almería*. En M. I. Vera Muñoz y D. Pérez i Pérez (Eds.), *Formación de la ciudadanía: las TICs y los nuevos problemas*. Asociación Universitaria de Profesores de Didáctica de las Ciencias Sociales.
- Simón, H., Ramos, R. y Sanromá, E. (2014). «Immigrant Occupational Mobility: Longitudinal Evidence from Spain». *European Journal of Population*, 30, 223-255.
- Solé, T. T., Capdevila, R. A. y Márquez, M. G. (2014). «La contratación de mano de obra temporal en la agricultura hortofrutícola española». *Ager*, 16, 7-37.
- Sparreboom, T. (2014). «Igualdad de género, trabajo a tiempo parcial y segregación en Europa». *Revista Internacional del Trabajo*, 133(2), 271-296.
- Weiss, Y., Sauer, R. M. y Gotlibovski, M. (2003). «Immigration, Search, and Loss of Skill». *Journal of Labor Economics*, 21(3), 557-592.

- Williams, A. M. (2006). «Lost in translation: International migration, learning and knowledge». *Progress in Human Geography*, 30(5), 588-607.
- Williams, A. y V. Baláž. (2005). «What Human Capital, Which Migrants? Returned Skilled Migration to Slovakia from the UK». *International Migration Review*, 39(2), 439-468.
- Women's Link Worldwide. (2019). *Temporeras marroquíes en la agricultura onubense: Condiciones de trabajo y estancia de las trabajadoras contratadas en origen.*

ANEXO 1

GUIÓN ENTREVISTAS

PROTOCOLO DE ENTREVISTA A MUJERES

I. CABEZA DEL PROTOCOLO DE LA ENTREVISTA:

Título del proyecto:

Fecha de la entrevista:

Hora de comienzo:

Duración de la entrevista:

Lugar de la entrevista:

Contextualización/comentario:

2. DATOS PERSONALES DE LA PERSONA ENTREVISTADA:

Sexo/género:

Edad:

Localidad y país de nacimiento:

Lugar de residencia habitual:

Edad de llegada a España:

Año de llegada a España:

Situación administrativa:

Formación:

3. CUERPO DE LA ENTREVISTA:

Vida en el país de origen

¿Dónde naciste? ¿Vivías en un entorno rural o urbano?

Cómo era tu situación económica en Marruecos

Tus padres ¿tienen formación? ¿Y tus hermanos/as?

Proceso migratorio

¿Cómo surgió la idea de venir a España? (¿Por qué?, preguntar por los motivos de la migración).

¿Conocías el idioma? ¿Dónde y cómo lo has aprendido?

¿Cuando llegaste a España fue la primera vez que emigrabas?

¿Habías viajado dentro de Marruecos? ¿por trabajo?

¿En qué año lo decidiste/is? ¿Qué edad tenías?

¿Cómo fue llevarla a cabo? (Preguntar por el papeleo, la mudanza...)

¿Has vivido en otro sitio en España que no fuera Almería? (si es que sí, preguntar más información: ¿dónde? ¿Por qué se mudó? etc.)

¿Por qué elegiste Almería? ¿Algún familiar emigró antes que tú?

¿Hay más casos en tu familia de emigración?

¿Cuáles eran tus aspiraciones cuando pensabas en venir?

¿Pensaste en la idea de volver en un futuro?

¿Cuál es tu situación administrativa? En caso de tener documentos, ¿desde cuándo?

Ámbito social (relaciones sociales, redes vecinales, ocio, grupos, vida en el pueblo, vida cotidiana)

¿Dónde vives actualmente?

¿Cómo es el lugar donde vives? ¿Consideras que el lugar es positivo para ti y tu familia? ¿Lo compartes con otras mujeres u otras personas?

¿Conoces a alguien que viva en un lugar apartado o en una chabola? (si es que sí, preguntar si sabe por qué vive en esa situación)

¿Qué carencias o dificultades tienes por el hecho de vivir ahí (espacios suficientes, habitabilidad, intimidad, distancia al trabajo o al pueblo...)

¿Te gusta vivir en [donde viva]?

¿Qué haces en tu tiempo libre?

¿Cuáles son tus planes de futuro?

¿Tus proyectos se corresponden con lo que has conseguido/vas consiguiendo hoy en día?

¿Tienes pensado vivir en [lugar] permanentemente? Si la respuesta es negativa... ¿Dónde te gustaría vivir?

- Si la respuesta es sí: ¿Cuándo decidiste migrar tenías la intención de instalarte en España de ese modo?

Ámbito familiar (rol en el hogar, situación familiar, vínculos)

¿Cómo es tu situación familiar actual? ¿Estás casada? ¿Tienes hijos? ¿Qué edad tienen?

¿Cuando estás trabajando quién cuida de tus hijos (si los tiene)?
¿Quién hace las tareas domésticas?

¿Enfrentas algún desafío particular al equilibrar tu vida familiar y laboral?

¿La migración ha resultado positiva o negativa para tu familia?

¿Cuál dirías que es tu papel en el hogar? (Responsabilidades, tareas, responsabilidad sobre envío de remesas etc.)

¿Recibes apoyo de tu familia en tu vida laboral? ¿De qué manera?

¿Cuál es la actitud de tus familiares respecto a tu trabajo y tus condiciones laborales?

¿Has recibido algún tipo de ayuda externa (como de instituciones, ONGs, etc.) para el apoyo laboral?

Ámbito laboral (cómo empezó, por qué, dónde, cómo está distribuido, con quién se junta en estos espacios)

Inicios y Motivaciones

¿Cómo y por qué decidiste comenzar a trabajar en el sector de la agricultura?

¿Dónde fue tu primer trabajo en este ámbito?

¿Tu lugar de trabajo está cerca de tu casa? ¿Cómo vas al trabajo?

¿Con quién sueles juntarte en estos espacios de trabajo?

Detalles del Empleo Actual

¿Cuánto tiempo llevas trabajando en la agricultura?

¿Tienes contrato de trabajo actualmente? ¿Has trabajado sin contrato alguna vez?

¿Cuántas horas estás contratada? ¿Cuántas horas trabajas normalmente?

Al llegar a España, ¿ya tenías un trabajo o lo encontraste estando aquí? ¿Quién te ayudó a encontrar el trabajo?

Relaciones y Dinámica social

¿Cómo son tus relaciones sociales en el trabajo?

¿Tus condiciones laborales, incluyendo el salario, son las mismas que las de los hombres que trabajan contigo?

¿Cómo es la relación con tu jefe/dueño de la finca?

Experiencia como Mujer en el Trabajo

¿Qué te parece trabajar en el invernadero?

¿Has notado alguna dificultad u obstáculo particular debido a ser mujer?

¿Recibes algún tipo de apoyo o tienes acceso a recursos específicos para mujeres en tu trabajo?

Condiciones Laborales

¿Cómo describirías las condiciones laborales en tu trabajo?

- ¿Estás satisfecha con las condiciones actuales? ¿Por qué?
- ¿Conoces los derechos que tienes como trabajadora?
- ¿Cómo describirías tu salario en relación con las horas y esfuerzo invertidos en tu trabajo?
- ¿Tienes acceso a la seguridad social, vacaciones pagadas, días de asuntos propios, pagos por horas extras o festivos, etc.?
- ¿Qué medidas de seguridad y salud existen en tu lugar de trabajo?
- ¿Alguna vez has tenido algún accidente o problema de salud relacionado con tu trabajo?
- ¿Ves tu trabajo actual como algo temporal o a largo plazo? ¿Por qué?
- ¿Cómo afecta tu trabajo a tu vida personal y familiar?
- ¿Te resulta fácil o difícil equilibrar las responsabilidades laborales y tu vida personal?
- ¿Tienes acceso a oportunidades de formación o desarrollo profesional en tu trabajo?
- ¿Te gustaría recibir más capacitación? ¿En qué?
- ¿Cuáles son tus expectativas o deseos para el futuro en términos laborales?

Formación

- ¿Te gustaría tener la oportunidad de estudiar o de hacer algún curso? ¿De qué?
- ¿Has pensado alguna vez tener tu propio negocio si pudieras? ¿De qué sería?

¿Conoces a otras mujeres que trabajen y que no trabajen en la agricultura? ¿En qué?

PROTOCOLO DE ENTREVISTA A EMPRESARIADO

I. CABEZA DEL PROTOCOLO DE LA ENTREVISTA:

Título del proyecto:

Fecha de la entrevista:

Hora de comienzo:

Duración de la entrevista:

Lugar de la entrevista:

Contextualización/comentario:

2. DATOS PERSONALES DE LA PERSONA ENTREVISTADA:

Sexo/género:

Edad:

Formación:

Tipo de empresa:

Cuerpo de la entrevista:

Contextualización personal y laboral

¿Cuánto tiempo llevas trabajado/siendo dueño/a de [nombre de la empresa o finca]?

¿Cuál es tu función principal en la empresa?

¿Cómo comenzó?

Contratación y condiciones laborales

¿A cuántas personas tienes contratadas en tu empresa?

¿Tienes contratadas a mujeres?

¿Qué tipo de contrato tienen las mujeres que trabajan contigo?

¿Cuál es la jornada laboral de tus trabajadoras? ¿Cuántas horas trabajan al día y a la semana?

¿Cuáles son las tareas que realizan? ¿Son las mismas que las de los hombres?

En cuanto al salario, ¿hay diferencias entre lo que ganan los hombres y las mujeres por el mismo trabajo?

¿Cómo describirías las condiciones laborales en tu empresa?

¿Estás satisfecho/a con las condiciones de contratación actuales?

¿Por qué?

Y con las condiciones de tus trabajadores y trabajadoras, ¿estás satisfecho? ¿crees que podrías ofrecerle otras condiciones?

¿Tus trabajadores/as tienen acceso a la seguridad social, vacaciones pagadas, días de asuntos propios, pagos por horas extras o festivos, etc.?

¿Has tenido conocimiento de algún accidente laboral o problemas de salud relacionado con el tipo de trabajo que se realiza en tu empresa?

¿Qué medidas crees que podrían mejorar las condiciones laborales de las mujeres en el sector hortofrutícola almeriense?

¿Has tenido algún tipo de apoyo o subvención para la contratación de mujeres?

¿Notas diferencias entre las actitudes de tus trabajadores en función de si son hombres o mujeres?

Desafíos y equilibrio laboral

Como dueño/a de la finca, ¿has notado alguna dificultad u obstáculo en el trabajo por el hecho de ser mujer?

¿Crees que tus empleadas tienen facilidades para equilibrar las responsabilidades laborales con su vida personal?

Relación con las trabajadoras

¿Cómo conociste a [dirigirnos a la persona que tenga contratada]?

¿Cómo dirías que es vuestra relación?

PROTOCOLO DE ENTREVISTA A INSTITUCIONES Y ASOCIACIONES

I. CABEZA DEL PROTOCOLO DE LA ENTREVISTA:

Título del proyecto:

Fecha de la entrevista:

Hora de comienzo:

Duración de la entrevista:

Lugar de la entrevista:

Contextualización/comentario:

2. DATOS PERSONALES DE LA PERSONA ENTREVISTADA:

Sexo/género:

Edad:

Formación:

Institución/Asociación:

3. CUERPO DE LA ENTREVISTA:

Contextualización personal y laboral

¿Cuánto tiempo llevas trabajado en [nombre de la institución o asociación]?

¿Cuál es tu función principal allí?

Función de la asociación/institución

¿Trabajáis con agricultores/as y dueños/as de fincas? ¿En qué aspectos?

Normalmente, ¿cuál es el perfil de usuarios que suelen acudir a vuestra asociación/institución?

¿Trabajáis con mujeres migrantes? ¿En qué áreas las apoyáis?

Normalmente, ¿qué perfil de usuarias suelen acudir a vuestra asociación/institución?

¿Qué tipo de apoyo recibe el personal agrícola con respecto a la contratación de personal, adecuación del espacio de trabajo, aseos, etc.?

¿Qué tipo de ayuda reciben los/as agricultores/as para contratar a mujeres en el campo?

¿Cuáles son las principales demandas de apoyo de los usuarios y usuarias de vuestra asociación/institución?

¿Qué tipo de apoyo reciben las mujeres de parte de las instituciones públicas o asociaciones privadas para conciliar la vida laboral y familiar?

Contratación y condiciones laborales

¿Cuáles son las condiciones laborales de las mujeres que buscan ayuda en vuestra asociación/institución?

¿Cuál es el tipo de contrato que suelen tener? ¿Se ajusta a las condiciones reales de trabajo?

¿Normalmente cuál es la jornada laboral de las mujeres en el invernadero?

Desde vuestra perspectiva, ¿cómo describirías la relación laboral entre las trabajadoras y los empresarios? ¿Y la relación entre las propias trabajadoras y trabajadores?

¿Observáis diferencias en el trato laboral entre hombres y mujeres en el sector agrícola?

¿Cómo describirías sus condiciones laborales y económicas?

¿Realizan las mismas tareas que los hombres?

¿Cuál es el motivo por el que suelen acudir a vuestra asociación/institución?

¿Qué medidas crees que podrían mejorar las condiciones laborales de las mujeres en el sector hortofrutícola almeriense?

Empresariado y otros agentes sociales

¿Cómo describirías la relación entre el empresariado y las trabajadoras en el sector hortofrutícola almeriense?

¿Qué percepción dirías que tiene el empresariado sobre la contratación de mujeres en el sector?

¿Qué tipo de apoyo o formación recibe el empresariado para promover la igualdad de género y mejorar las condiciones laborales de las mujeres?

¿Colaboráis con otras asociaciones o instituciones para mejorar las condiciones laborales y sociales de las trabajadoras?

¿Qué papel juegan las asociaciones y organizaciones comunitarias en el apoyo a las trabajadoras del sector?

¿Existen programas específicos dirigidos al empresariado para educar sobre la importancia de condiciones laborales adecuadas?

¿Y para las trabajadoras, existen programas específicos que les informen sobre sus derechos laborales y derechos como ciudadanas?

Desafíos y equilibrio laboral

¿Crees que las trabajadoras tienen facilidades para equilibrar las responsabilidades laborales con su vida personal?

¿Qué desafíos específicos enfrentan las mujeres en el sector hortofrutícola en comparación con los hombres?

¿Qué tipo de apoyo adicional crees que sería beneficioso para mejorar estas condiciones?



Este informe diagnóstico, fruto de una investigación-acción participativa, aborda la cuestión de la protección de los derechos sociales y laborales de las mujeres migradas africanas en el sector agroalimentario de Almería y el norte de Marruecos. El estudio ofrece un análisis profundo del contexto socioeconómico y político que enmarca la situación de estas mujeres.

Desde los orígenes del “milagro almeriense” hasta la segmentación del mercado laboral por género, el informe desglosa las dinámicas que afectan a las mujeres migradas, prestando especial atención a sus trayectorias y proyectos migratorios.

Asimismo, examina el contexto español y el papel del empresariado, las organizaciones sindicales, instancias del tercer sector, la sociedad civil y la academia para velar por el cumplimiento de los derechos laborales de este colectivo y el desarrollo de su trabajo en espacios dignos y seguros.

Un estudio esencial para comprender y promover un cambio sobre las complejas y desafiantes realidades que se encuentran en la provincia.



Junta de Andalucía

Consejería de Inclusión Social,
Juventud, Familias e Igualdad

Agencia Andaluza de Cooperación Internacional
para el Desarrollo



Fundación
**Memoria y Futuro
del Trabajo**



CEM/RI

CENTRO DE ESTUDIO DE LAS
MIGRACIONES Y LAS RELACIONES
INTERCULTURALES



**UNIVERSIDAD
DE ALMERÍA**