

Las mujeres migrantes, la trata de seres humanos con fines de explotación y los campos de fresa de Huelva



Agencia Andaluza de
Cooperación Internacional para el Desarrollo
CONSEJERÍA DE LA PRESIDENCIA

Equipo de investigación de la Universidad de Huelva:

M^a Soledad Palacios Gálvez

Violeta Luque Ribelles

Elena Morales Marente

Este estudio-Diagnóstico se enmarca en el proyecto “Las mujeres migrantes, la trata de seres humanos con fines de explotación y los campos de cultivo de fresas onubense”, financiado por la Agencia Andaluza de Cooperación Internacional (AACID) y por la ONGD Mujeres en Zona de Conflicto (MZC), con la colaboración de la Universidad de Huelva.

El objetivo de esta investigación es *facilitar el conocimiento de datos fiables sobre la trata de seres humanos (TSH) en los campos de cultivo de fresas de Huelva, desde un enfoque de DDHH y de género*. Se han realizado entrevistas en la provincia de Huelva con Informantes claves (población migrante, asociaciones, fuerzas y cuerpos de seguridad del estado, organizaciones, administraciones públicas) y en Marruecos con mujeres migrantes, entidades sociales y administración pública. La investigación ha sido realizada por personal del departamento de Psicología Social de la Universidad de Huelva.

Los principales logros alcanzados han sido la obtención de datos fiables sobre la situación de las mujeres migrantes y el conocimiento de los factores de riesgo y protección que permiten establecer líneas futuras de actuación, que mejoren las condiciones del grupo objeto de estudio. Se han hecho públicos los resultados del diagnóstico a los agentes sociales e institucionales que trabajan en relación directa con los contingentes de mujeres migrantes que viajan anualmente a los campos de cultivo de fresas onubenses.

Agradecimientos

El equipo de investigación que ha desarrollado este proyecto agradece a las mujeres inmigrantes que han participado en las entrevistas la confianza que han depositado en él, el tiempo dedicado, así como los conocimientos y experiencias transmitidas. Sin ellas no habría sido posible realizar este estudio. También agradece la colaboración de aquellas personas *-agentes externos-* que han cedido parte de su tiempo, sus conocimientos y su experiencia para poder desarrollar el presente trabajo. Por último, agradece a MZC las facilidades dadas para desarrollar el trabajo, y la confianza depositada durante el desarrollo del mismo.

Índice

Contenidos	Páginas
I. RESUMEN.....	6
II. INTRODUCCIÓN.....	8
Las relaciones Intergrupales en Conflicto	11
La perspectiva de la Psicología de la Liberación.....	14
La perspectiva de Género	17
III. OBJETIVOS Y PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN.....	22
IV. ESTRATEGIA DE INVESTIGACIÓN.....	23
Participantes.....	25
Las fincas.....	30
Procedimientos de recogida de información.....	34
Familiarización con las participantes.....	39
Proceso de validación de la información.....	39
Aspectos éticos.....	40
Estrategia de análisis cualitativo.....	40
V. RESULTADOS.....	45
VI. DISCUSIÓN.....	72
VII. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS DE INTERVENCIÓN.....	86
VIII. REFERENCIAS.....	92
IX. APÉNDICES.....	95
Apéndice A. Artículos que configuran la Declaración Universal de Derechos Humanos	95
Apéndice B. Guión de entrevista semiestructurada a mujeres migrantes.....	100
Apéndice C. Guión de entrevista semiestructurada a profesionales.....	102
Apéndice D. Guión de entrevista del grupo focal.....	106

Índice de Tablas

Contenidos	Páginas
Tabla 0. Características multicomponenciales de los estereotipos de género	19
Tabla I. Perfil de las participantes en las entrevistas semiestructuradas.....	28
Tabla II. Censo de fincas.....	32
Tabla III. Indicadores del proceso migratorio.....	45
Tabla IV. Indicadores de documentación y burocracia.....	50
Tabla V. Indicadores de las condiciones laborales.....	52
Tabla VI. Indicadores de las relaciones con los iguales.....	61
Tabla VII. Indicadores de vivienda.....	64
Tabla VIII. Indicadores de relaciones con el exterior y transporte.....	67
Tabla IX. Indicadores de relaciones con la población autóctona.....	69
Tabla X. Mecanismos de opresión.....	72
Tabla XI. Fuentes de poder.....	77
Tabla XII. Factores de vulnerabilidad y protección identificados en las entrevistas.....	85

I. RESUMEN

Son múltiples los estudios que se han llevado a cabo sobre las condiciones laborales que experimentan los trabajadores inmigrantes del campo onubense (FIDH, 2012; Raigada, 2010; Raigada, 2011; Rodríguez y Breva, 2012; Moreno, 2008). Sin embargo, en pocas ocasiones se han desarrollado desde una perspectiva de género y dando voz a las mujeres inmigrantes que trabajan en este sector, para que ellas mismas definan, desde su experiencia e historia, cuáles son sus condiciones laborales, de habitabilidad, cómo se relacionan con sus superiores y con sus iguales, etc. Así, en este trabajo nos proponemos dar voz a estas mujeres como una forma de visibilizarlas y hacerlas protagonistas de su historia. En concreto, los objetivos que nos planteamos son: (a) Analizar la situación de las mujeres migrantes en los campos de fresa onubenses; (b) Obtener información sobre la situación de las mujeres migrantes en los campos de fresa onubenses; (c) Investigar sobre la vulneración de los Derechos Humanos (DDHH), en particular sobre la trata de seres humanos (TSH) con fines de explotación. Para ello se ha aplicado una metodología cualitativa, basada en el análisis de narrativas mediante la Teoría Fundamentada (Strauss y Corbin, 2002). Los resultados muestran que algunas de las mujeres entrevistadas que trabajan en los campos de Huelva experimentan cinco mecanismos de opresión: control, manipulación, exclusión, explotación y dominación por género. Además, se han identificado cinco fuentes poder: los/as empresarios/as, manijeros/as, agencias intermediarias, los/as iguales y el proveniente de las instituciones. En tercer lugar, se ha observado que en algunas de las fincas donde trabajan las entrevistadas se vulneran algunos de los derechos humanos contemplados en la Declaración Universal de Derechos

Humanos. Y, por último, han emergido una serie de factores de riesgo y protección que sitúan a las mujeres en situación de vulnerabilidad, o bien, la protegen de ella.



II. INTRODUCCIÓN

Huelva se caracteriza por una elevada presencia de población extranjera, sobre todo en época de campaña agrícola (i.e., de los meses de enero-febrero a junio). Según datos del año 2005, la población mayoritaria es marroquí, con un 37,23% del total. Sin embargo, y debido a la proximidad geográfica, el colectivo portugués alcanza una relevancia significativa con el 13,71%. La población argelina, colombiana, rumana y ecuatoriana también tiene una presencia importante en la provincia (II Plan Integral de migración de Andalucía, 2006-2009 [2006]). Son estos últimos colectivos los que con mayor frecuencia encuentran trabajo como temporeros en los campos de la provincia. Actualmente, son las mujeres las que suelen ser contratadas para las campañas de plantación y recolección. Con frecuencia estas mujeres se encuentran en situación de vulnerabilidad entre otras cuestiones por su desconocimiento del idioma, por carecer de una red de apoyo social estable y diversa, y vivir alejadas de las zonas urbanas, lo que les dificulta el acceso a los recursos. Esta vulnerabilidad se ve agravada por el modo en que algunas llegan desde sus países de origen sin contrato, o bien, con escasa información sobre los puestos que van a ocupar y las fincas donde van a trabajar. Además, suelen experimentar condiciones laborales precarias (bajos salarios, largas jornadas, ausencia de medidas de protección ante los riesgos laborales, etc.). Esta situación tiene consecuencias más insidiosas ante el desconocimiento de estas mujeres acerca de su entorno y derechos. Estas condiciones de vulnerabilidad las sitúa en riesgo de experimentar otras situaciones de vulneración de derechos, como ser objeto de trata de seres humanos, y en concreto, con fines de explotación sexual. Ante esta realidad, y debido a la ausencia de trabajos previos dirigidos específicamente a investigar esta situación (Mujeres en Zonas de Conflicto, 2011),

este estudio trata de atender a esta situación social e (1) identificar si las mujeres migrantes que trabajan en los campos de Huelva (Andalucía, España) están viendo vulnerados alguno de los derechos fundamentales recogidos en la Declaración Universal de Derechos Humanos (ver apéndice A); y (2) identificar si las mujeres migrantes que trabajan en los campos de Huelva son objeto de trata de seres humanos, prestando especial atención a si ésta tiene fines de explotación sexual. Se adopta la definición de trata de personas formulada por la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional: “la captación, el transporte, el traslado, la acogida o la recepción de personas, recurriendo a la amenaza o al uso de la fuerza u otras formas de coacción, al rapto, al fraude, al engaño, al abuso de poder o de una situación de vulnerabilidad o a la concesión o recepción de pagos o beneficios para obtener el consentimiento de una persona que tenga autoridad sobre otra, con fines de explotación. Esa explotación incluirá, como mínimo, la explotación de la prostitución ajena u otras formas de explotación sexual, los trabajos o servicios forzados, la esclavitud o las prácticas análogas a la esclavitud, la servidumbre o la extracción de órganos” (Protocolo de las Naciones Unidas para Prevenir, Reprimir y Sancionar la Trata de Personas, Especialmente Mujeres y Niños, complementario a la Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional [Convención de Palermo (2000).

Asimismo, este estudio emerge ante las indicaciones de el Plan Integral contra la trata con fines de explotación sexual (PICTES), aprobado por el Consejo de Ministros el 12/12/2008 y el Plan Andaluz de Cooperación para el Desarrollo (PACODE), publicado en BOJA 16/1/2008. EL PICTES recoge en el área 1 la necesidad de llevar a cabo “medidas de sensibilización, prevención e investigación”. Así, esta investigación trata de dar respuesta a esta área y se

plantea profundizar en el conocimiento del fenómeno de la trata de seres humanos (TSH). Por su parte, el PACODE, menciona la inclusión de la perspectiva de género en los estudios como una exigencia que requiere un proceso de valoración continua de los diferentes efectos que generan en los hombres y en las mujeres todas y cada una de las intervenciones que se prevean ejecutar en el marco de la cooperación. Y en este campo la persecución de la trata de mujeres como forma de violencia de género es imprescindible. De igual modo, en el PACODE se recoge que se han de garantizar que los intereses estratégicos de las mujeres sean tenidos en cuenta en las distintas fases de la gestión de la cooperación. Por su parte, la cooperación española dispone de un marco normativo general donde se reconoce la importancia de incluir en las acciones de cooperación la igualdad de género, y para lograr la igualdad es fundamental el respeto de los derechos de las mujeres.

Para ello, este estudio incorpora la voz de las mujeres migrantes que trabajan en los campos onubenses, para conocer su visión de la realidad tal como es experimentada por ellas. La voz de estas mujeres es incluida a través de una metodología cualitativa que permite conocer el fenómeno en profundidad, conocer su naturaleza dinámica y cambiante, y ser conscientes de las peculiaridades que cada una de las participantes afronta.

Por otro lado, este estudio trata de dar respuesta a tres de las necesidades plateadas a nivel institucional:

1) Necesidad de dotar a los agentes de un estudio fiable elaborado con una metodología que permita incluir la perspectiva de género.

2) Necesidad de contemplar la perspectiva de género dentro las estrategias de cooperación.

3) Necesidad de implicar a la sociedad andaluza en la cooperación como

agentes activos partiendo de lo local y de la interrelación entre la sociedad civil y las instituciones.

Por último, los resultados obtenidos en este estudio se dirigen principalmente a tres poblaciones por la utilidad que les puede suponer en el desarrollo de sus funciones:

1) Agentes de la cooperación internacional: ONGD andaluzas y españolas cuyas acciones se desarrollan en algunos de los países de origen de las mujeres migrantes objeto del diagnóstico en cuestión, AACID, AECID.

2) Actores involucrados directamente en la lucha contra la TSH: Redes autonómicas y estatal contra la TSH, Cuerpo y fuerzas de seguridad del estado de la zona de actuación, Gobierno autonómico andaluz y Gobierno central con objeto de facilitarles información fiable respecto a la vulneración de Derechos Humanos (DDHH) desde una perspectiva de género.

3) Sociedad andaluza (beneficiaria indirecta): consideramos que las entidades beneficiarias directas servirán de agentes difusores del estudio, reforzando este proceso con la creación de canales de intercambio de información basados en el uso de las nuevas tecnologías. Con ello se refuerza la sensibilización de la población y su activación. A este nivel incluiríamos también las empresas agrícolas que contratan en origen y en destino.

Las Relaciones Intergrupales en Conflicto

Las relaciones intergrupales hacen referencia a las relaciones que se establecen entre las personas que son miembros de grupos sociales diferentes. Es decir, cuando en nuestras relaciones sociales actuamos como miembros de un grupo

determinado, más que como seres individuales y, por tanto, para entender nuestras acciones, pensamientos y/o emociones se ha de mirar más allá de las características individuales de la persona, y se han de tener en cuenta las circunstancias de los grupos a los que se 'representa' en cada momento, y las dinámicas que se suelen dar entre esos grupos. Tajfel (1978) proponía que en nuestras relaciones sociales nos movemos en un continuo entre lo interpersonal y lo intergrupalo.

Un claro ejemplo de relación intergrupalo es aquella interacción que se da en un campo de fresas entre el dueño español de una finca y sus trabajadoras. En este caso, la interacción se da entre personas que pertenecen a diferentes grupos sociales: el empresario es español, y las trabajadoras son inmigrantes; el empresario es un hombre, y las trabajadoras son mujeres; el empresario es el jefe, y las trabajadoras son sus subordinadas. Como se observa, es una situación en la que se ponen de relieve diferentes pertenencias grupales de los protagonistas o, lo que es lo mismo, diferentes identidades sociales (Tajfel y Turner, 1979).

Con frecuencia estas relaciones intergrupales resultan en conflicto, cuyos indicadores son los estereotipos, el prejuicio y la consecuente discriminación. Los estereotipos son el conjunto de creencias, opiniones y actitudes socialmente compartidas, que desarrollamos hacia un grupo o categoría social, sin considerar las variaciones reales que se dan entre los miembros de ese grupo. Los estereotipos, por tanto, son generalizaciones que se hacen sobre características que definen a los miembros de un grupo, suelen hacer hincapié en los atributos negativos, y no suelen tener en cuenta la variabilidad dentro del grupo. En este sentido, el contexto en el que se desarrolla la presente investigación es un perfecto

caldo de cultivo para que se pongan de relieve estos estereotipos, dadas las diferentes identidades sociales que se ponen de relieve. Es fácil encontrar estereotipos acerca de la población inmigrante en función de su lugar de procedencia (Bulgaria, Rumania, Marruecos, etc.). Estos estereotipos se dan en ambos sentidos, es decir, tanto por parte de la población autóctona sobre las inmigrantes, como por parte de la población inmigrante sobre la población autóctona. Además, entre las mujeres con diferentes nacionalidades existen estereotipos acerca las unas de las otras. Así, en las relaciones sociales que se establecen en estos contextos, es habitual encontrarnos con que más que ver a la persona que se tiene enfrente, la percepción social se centra en las características que se le atribuyen a cada una por ser de una nacionalidad diferente (p.e. no se ve a la mujer individual con la que se está manteniendo una interacción, sino a la 'rumana', o 'búlgara', o 'marroquí', etc.). Es decir, se percibe a la persona en función de los estereotipos que se asocian a la categoría social en la que se la ha clasificado (Turner y Giles, 1981). Esto hace que las expectativas que se tengan sobre ella sean diferentes a las que se tendrían sobre una persona española o sobre una persona con una nacionalidad diferente, lo que a su vez puede influir en el comportamiento que se tenga hacia ella (que a veces puede ser discriminatorio).

Diferentes teorías psicosociales, como la Teoría de la Identidad Social (Tajfel y Turner, 1979), tratan de explicar el origen de estos conflictos poniendo el énfasis en la categorización social, es decir, en cómo el mero hecho de categorizar a las personas (incluirlas en categorías/grupos sociales diferentes) tiene una serie de consecuencias, entre las que destaca, por ejemplo, el *favoritismo endogrupal*: nos gustan las personas semejantes a nosotros y no nos gustan las que percibimos como distintas (Byrne y Wong, 1962; Rokeach y Mezei, 1966; Stein y cols., 1965).

Otra de las consecuencias es la *homogeneidad exogrupal*, o lo que es lo mismo, pensar que los miembros del exogrupo -es decir, el grupo contrario al que pertenezco (p.e. varones *versus* mujeres; inmigrantes *versus* autóctonos; cristianos *versus* musulmanes, etc.) - son todos iguales o muy similares entre sí (se hacen generalizaciones, se estereotipa).

Cuando se habla de prejuicio se hace referencia a la orientación negativa (afecto negativo) hacia un grupo social determinado, y puede implicar agresión, evitación u otras conductas negativas. Otra de las teorías que tratan de explicar el origen de estos conflictos intergrupales es la Teoría del Conflicto Realista (Sherif y Sherif, 1953), que entiende este conflicto como un verdadero conflicto de intereses entre grupos que compiten por recursos escasos o incompatibles, desarrollando percepciones distorsionadas y negativas sobre el otro grupo (estereotipos negativos), actitudes y afectos negativos hacia los miembros del exogrupo (prejuicio), y conductas hostiles y discriminatorias. En el contexto en el que se desarrolla este estudio es fácil encontrar hallar conflictos de intereses que den lugar a conflictos entre grupos. Así, la población autóctona puede percibir a la población inmigrante como grupo que le quita trabajo (un recurso muy valorado y actualmente escaso). E incluso entre la propia población inmigrante se pueden dar situaciones de competición entre mujeres de diferentes nacionalidades, con el fin de demostrar quién trabaja y mejor y, en consecuencia, asegurarse el empleo en campañas futuras, por ejemplo.

La Perspectiva de la Psicología de la Liberación

En este estudio se adopta el enfoque de la Psicología de la Liberación (Martín-Baró, 1986, 1994; Montero, 2005) para proponer que, en ciertos casos, las dinámicas

asimétricas de poder existentes entre los empresarios/as, manijeros/as, o jefes/as y las mujeres inmigrantes que trabajan en los campos onubenses, así como las características del contexto, influyen en sus posibilidades de experimentar procesos migratorios transparentes y legales, acceder a condiciones laborales justas, y en definitiva, lograr bienestar.

Poder y opresión

Para la Psicología de la Liberación la *inmigración* es una transición ecológica que implica profundos cambios en los contextos de interacción, en los valores y normas sociales, al tiempo que explica las relaciones asimétricas entre quienes ostentan el mando (i.e., empresarios/as, manijeros/as, jefes/as) en las fincas donde trabajan las mujeres inmigrantes y éstas, en base a los privilegios, debilidades, fortalezas y resistencias que de estas relaciones se derivan (Sonn y Fisher, 2005). Así, la Psicología de la Liberación aporta al concepto de inmigración tres cuestiones claves de las que carecía: las ideas de poder, opresión y resistencia. El *poder* se define como las oportunidades y capacidades para obtener bienestar, las cuales están reguladas por circunstancias sociales e históricas y por factores estructurales (e.g., clase social, género y raza) y personales (e.g., belleza, habilidades, inteligencia y asertividad) (Montero, 2003; Nelson y Prilleltensky, 2005; Prilleltensky, 2003; Prilleltensky y Nelson, 2002). El poder atraviesa todas las relaciones humanas - institucionales, afectivas, económicas- y se ejerce a nivel personal, relacional y comunitario, mediante la disponibilidad de recursos materiales y psicosociales, así como de un sistema de regulación social (Foucault, 1979; Martín-Baró, 1995, 1999; Martín-Baró, Blanco y Chomsky, 1998; Montero, 2003; Parker, 1999; Sloan, 2000; Weber, 1925/1964; Zimbardo, 1970). Así, el poder puede emplearse para promover y compartir bienestar o ser ejercido de manera abusiva para adquirir

privilegios y oprimir a las minorías (Montero, 2003). A su vez, la *opresión* refiere a un estado de relaciones de poder asimétricas, caracterizadas por la dominación y la subordinación, en las que los grupos dominantes, a través de la fragmentación social, restringen el acceso a los recursos y la capacidad de respuesta a la población inmigrante (Fanon, 1963; Freire, 2009/1970; Montero, 2003). Tiene una dimensión política y otra psicológica, ambas coexisten y están mutuamente determinadas. La *opresión política* es el empleo de barreras materiales, económicas, legales, e incluso militares para lograr privilegios frente a otros. Los mecanismos políticos de la opresión incluyen el uso actual o potencial de la fuerza, la restricción de oportunidades de vida, etnocentrismo y la negación del derecho a cuestionar la autoridad. La *opresión psicológica* se refiere al fuerte dominio que ejerce sobre la autoestima el sometimiento sostenido a sobrecarga mental (Bulhan, 1985; Fanon, 1963; Moane, 1999). La persona psicológicamente oprimida interioriza una visión despectiva de sí misma, no se considera merecedora de recursos ni con derecho a participar en la sociedad, convirtiéndose en su propia opresora (Bulhan, 1985; Martín-Baró, 1999; Martín-Baró, Blanco y Chomsky, 1998; Moane, 1999; Nelson y Prilleltensky, 2005; Prilleltensky, 2003; Prilleltensky y Gonick, 1996).

Siguiendo a Prilleltensky y Nelson (2002), podemos entender que algunas de las mujeres inmigrantes que trabajan en los campos de Huelva se encuentra en una situación de opresión, de manera que ven limitado su acceso al *bienestar*, entendido como la satisfacción simultánea y equilibrada de las necesidades personales (e.g., control, maestría, voz, crecimiento, autonomía), relacionales (e.g., identidad, dignidad, autoestima, aceptación, responsabilidad mutua) y comunitarias (e.g., sentido de comunidad, cohesión, seguridad económica, acceso a

servicios sociales y de salud). Además, se desenvuelven en el seno de unos patrones culturales y unas instituciones que les prejuzgan, estereotipan e ilegitiman, dificultando su incorporación a la sociedad civil.

Según lo expuesto, la Psicología de la Liberación explica cómo existen casos en los que las dinámicas de poder asimétricas entre ambos grupos oprime a las mujeres inmigrantes que trabajan en el campo onubense, limitando su acceso a los recursos materiales y psicosociales y el disfrute de un sistema de regulación laboral, y social en general, que les proporcione las oportunidades y capacidades para disfrutar de un proceso y trayectoria migratoria transparente y legal, de condiciones laborales justas y de relaciones libres de comportamientos sexistas, por tanto de acceder al bienestar (Nelson y Prilleltensky, 2002). Además, explica cómo y por qué estas mujeres sufren y resisten estas adversidades y cómo las condiciones de opresión que viven se encuentran en todos los niveles ecológicos. Condiciones sostenidas por una ideología dominante que impone mecanismos de control para asegurar privilegios en algunos grupos de la población autóctona, en este caso, una parte del sector empresarial de la fresa onubense (Moane, 2003). Sin embargo, el concepto de liberación también implica acción colectiva, es decir, aboga por un cambio social sensible a los valores y cultura de las mujeres inmigrantes, que modifique las actuales relaciones asimétricas de poder por otras caracterizadas por la justicia social, igualdad y respeto a la diversidad (Martín-Baró, 1994; Montero, 2005; Nelson y Prilleltensky, 2005).

La perspectiva de género

Si bien en los apartados anteriores se ha hecho hincapié en los conflictos surgidos por la condición de ser inmigrante, o por pertenecer a diferentes nacionalidades, no podemos obviar otra de las categorías sociales en las que las personas nos

incluimos, y es aquella que hace referencia a nuestro sexo. Cuando los estereotipos están referidos a los grupos de varones y mujeres, o a las características de 'feminidad' y 'masculinidad', se suele hablar de *estereotipos de género*. La referencia estereotipada a los varones o a las mujeres favorece la tendencia a representarlos en grupos internamente homogéneos (p.e. los hombres son todos unos machistas, o las mujeres son todas unas retorcidas) y totalmente diferenciados entre sí (p.e. los hombres suelen ser por regla general competentes, frente a las mujeres, que suelen ser unas incompetentes; o unos son insensibles frente a otras que son muy sensibles, etc.).

El contenido de los estereotipos de género se ha analizado desde diferentes modelos teóricos. Tradicionalmente se ha asociado a lo masculino lo *instrumental*, mientras que lo femenino ha estado asociado a lo *expresivo*, en los diferentes componentes de los estereotipos. En la siguiente tabla se presenta una serie amplia de características incluyendo rasgos de personalidad, roles, características físicas y destrezas cognitivas.

Tabla 0. Características multicomponenciales del estereotipo masculino y femenino.

	RASGOS	ROLES	CARACTERÍSTICAS FÍSICAS	DESTREZAS COGNITIVAS
ESTEREOTIPO MASCULINO	-Activo Decidido -Competitivo - Superioridad - Independiente - Persistente -- Seguro de sí - Fortaleza psíquica	-Control económico - Cabeza de familia -Proveedor finanzas -Líder Bricolage - Iniciativa sexual -Gusto deporte TV	-Atlético Moreno -Espaldas anchas - Corpulento Muscular -Fuerza física -Vigor físico -Duro -Alto	-Analítico Exacto -Pens. Abstracto - Destrezas numéricas - Capacidad resolver problemas - Razonamiento matemático - Destrezas cuantitativas
ESTEREOTIPO FEMENINO	-Dedicación a otros -Emotivo -Amabilidad -Consciente de los sentimientos de otros -Comprensivo -Educado	-Cocina habitualmente -Hace compra casa -Se ocupa de la ropa -Se interesa por la moda -Fuente de soporte emocional -Se ocupa de los niños -Atiende la casa	-Belleza -Ser 'mono' -Elegante -Vistoso -Gracioso -Pequeño -Bonito -Sexy -Voz suave	-Artístico -Creativo -Expresivo -Imaginativo -Intuitivo -Perceptivo -Tacto -Destrezas verbales

Fuente: tomado de la *Encyclopedia of Women and gender. Sex similarities and differences and the impact of society on gender* (Kite, 2001).

El contenido de los estereotipos de género ha evolucionado a lo largo del tiempo, y lógicamente, la idea prototípica que tenemos hoy en día de un hombre o de una mujer varía de la que se tenía en nuestro país en los años 60. Sin embargo, esta variación no es tanta como podría creerse, aunque si se centra la atención en otros indicadores, como la visión masculina o femenina que cada persona tiene de sí misma, sí se hallan diferencias a lo largo del tiempo. Así, por ejemplo, en diversos estudios realizados (p.e. Spence, 1999; Spence y Buckner, 2000; Spence y Hann, 1997; Twenge, 1997) se comprueba que las personas (tanto varones como mujeres) se atribuyen a sí mismas más características masculinas que femeninas, lo que se interpreta como una conquista femenina de características de

instrumentalidad. Sin embargo, en las puntuaciones correspondientes a los rasgos considerados femeninos los resultados son más ambiguos. En algunos casos se registran diferencias significativas entre las respuestas que dan varones y mujeres, siendo las últimas las que obtienen mayores puntuaciones en características de expresividad. Los varones, sin embargo, no se autoperceben habiendo interiorizado rasgos femeninos en la misma proporción que lo hacen las mujeres. Esto explicaría la asimetría actual presente en nuestra sociedad, según la cual la incorporación generalizada de las mujeres a la vida pública no ha estado correspondida por la participación de los varones en la vida doméstica.

Esta clasificación tan rígida de varones y mujeres (en función de los estereotipos de género) da pie al *Sexismo*, entendido como actitud de prejuicio hacia las mujeres. Es decir, es una actitud dirigida hacia las personas en virtud de su pertenencia a los grupos basados en el sexo biológico. Pero esta definición de sexismo asociada a actitudes negativas, peyorativas y de rechazo hacia las mujeres excluye el hecho de que el sexismo también puede darse incluso cuando haya actitudes positivas. Y además, puede confundirnos y pensar que sólo puede haber sexismo en los varones (el exogrupo frente a las mujeres, que serían el objeto del sexismo). Sin embargo, es fácilmente constatable que hay mujeres sexistas.

Para intentar solventar estas lagunas que deja la definición de sexismo como actitud se propone la consideración del sexismo como ideología, esto es, se trataría de un conjunto de creencias sobre los roles, características, comportamientos, etc. considerados apropiados para hombres y mujeres, así como de creencias acerca de las relaciones que los miembros de ambos grupos deben mantener entre sí. Esta ideología no es neutral, sino que busca mantener el status quo, es decir, perpetuar

la situación de subordinación y de subyugación de las mujeres como grupo. Y esto puede conseguirse tanto con actitudes negativas como positivas (Moya, 2004).

Uno de los ámbitos en donde se ve claramente esta subordinación de la mujer frente a los varones es en la sexualidad y el diferente uso que unos y otras hacen de la misma. Así, por ejemplo, los varones es más probable que la usen para demostrarse a sí mismos que son capaces, que pueden conquistar y obtener así aprobación de otros varones e incluso, lo que es especialmente grave, que pueden doblegar, dominar, hacer sufrir, etc. a la mujer. Por eso, usan con más frecuencia la presión, la coerción y la violencia. Esto se observa en las relaciones agresor-víctima. Los agresores son casi siempre varones, tanto en el abuso sexual infantil como en el acoso y la violación, mientras que las víctimas son con mayor frecuencia mujeres.

Las mujeres utilizan con más frecuencia la sexualidad para demostrarse y demostrar que son o siguen siendo atractivas, para conseguir ser queridas por su pareja, aceptadas, promocionadas laboralmente, etc.; pero a diferencia del varón, su manera de alcanzar algunos de estos fines es ser condescendiente con los deseos de los varones o coquetear con ellos. Ambos patrones de comportamiento, tanto los de ellos como los de ellas, se observan en las interacciones que tienen lugar en los campos de fresas objeto de nuestro estudio, como se comprobará en las narrativas analizadas (López, 2004).

III. OBJETIVOS Y PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

Los objetivos marcados para este estudio son:

- 1) Analizar la situación de las mujeres migrantes en los campos de fresa onubenses.
- 2) Obtener información sobre la situación de las mujeres migrantes en los campos de fresa onubenses.
- 3) Investigar sobre la vulneración de los Derechos Humanos (DDHH), en particular sobre la trata de seres humanos (TSH) con fines de explotación.

Por su parte, las preguntas de investigación que dirigirán el análisis de la información y permitirán cumplir con los anteriores objetivos son:

- 1) ¿Qué mecanismos de opresión pueden identificarse en las fincas donde trabajan las mujeres migrantes en Huelva?
- 2) ¿Qué fuentes de poder pueden identificarse en las fincas donde trabajan las mujeres migrantes en Huelva?
- 3) ¿Qué derechos humanos están viendo vulnerados las mujeres migrantes que trabajan en los campos onubenses?
- 4) ¿Qué factores hacen que las mujeres migrantes que trabajan en los campos onubenses estén en una situación de vulnerabilidad, y cuáles funcionan como protectores?

IV. ESTRATEGIA DE INVESTIGACIÓN

Se pretende explorar la experiencia subjetiva de las mujeres migrantes que trabajan en los campos onubenses en relación a la vulneración de DDHH que puedan experimentar y a su posible condición de víctimas de trata de seres humanos con fines de explotación. Las cuestiones que se derivan de esta finalidad condicionan un tipo de investigación comprensivo y exploratorio, orientándose a la generación de proposiciones. Se ha adoptado una estrategia de investigación cualitativa, que integra el análisis de narrativas y la Teoría Fundamentada por su idoneidad a los propósitos del estudio. El enfoque de análisis de narrativas centra su estudio en la forma en que las mujeres migrantes presentan sus experiencias personales y colectivas en relación al tema de estudio. La Teoría Fundamentada es un procedimiento que permite un análisis sistemático de las narrativas desde un enfoque cualitativo. Esta estrategia de investigación cualitativa permite superar el sistema de valores de los investigadores al definir conceptos y escuchar las voces de los colectivos vulnerables, en este caso, las mujeres migrantes (Kelly, Azelton, Burzette, y Mock, 1994).

El análisis de narrativas es un método que permite vincular las personas a los contextos en los que se desarrollan y permite organizar el conocimiento sobre las relaciones entre aquellas y sus comunidades. Por narrativas (e.g., convenciones sociales, rituales, interpretaciones, expresiones artísticas y verbales, páginas web) se entiende las historias compartidas que una comunidad cuenta sobre sí misma e informan de lo que son, lo que han sido y lo que pueden llegar a ser (Harper, et al., 2004; Rappaport, 1995; 2000). Además, las mujeres migrantes que trabajan en los campos de Huelva comparten unas narrativas que les ayudan a explicarse, a ellas y a otras, quiénes son, qué están haciendo y por qué. Conocerlas, escuchar y dar voz

a estas narrativas contribuye a destaparlas, comprender qué las ha mantenido y saber qué cambiar de las historias de opresión pasadas y presentes del colectivo.

En este trabajo, el análisis de narrativas ha permitido conocer las experiencias que las mujeres migrantes que trabajan en los campos onubenses han vivido en relación a la vulneración de sus derechos humanos y a su susceptibilidad a ser víctimas de trata de seres humanos con fines de explotación. En este sentido, lo que subyace a las narrativas como enfoque de análisis es que aprenderemos acerca del fenómeno objeto de estudio al ver, escuchar y trabajar con las personas que lo experimentan. De este modo, nos contarán quiénes son, sus trayectorias migratorias, en qué contextos y condiciones vivían y aquellas en las que se están asentando, los esfuerzos laborales y personales que están realizando, qué esperan obtener de tales esfuerzos y cómo lo experimentan.

Para comprender las narrativas del colectivo ha sido preciso acceder a ellas en profundidad y de un modo sistemático, de modo que la información proporcionada derivase en el conocimiento profundo de las experiencias vividas por las mujeres migrantes que trabajan en los campos onubenses. Esto es posible con la aplicación de la Teoría Fundamentada (Glaser y Strauss, 1967; Strauss y Corbin, 2002) que, mediante un procedimiento sistemático, ha guiado la exploración, síntesis, análisis y conceptualización de la información a través de una serie de pasos íntimamente relacionados entre sí, hasta generar un conjunto de proposiciones que permite comprender y explicar el proceso estudiado. Se ha seguido, por tanto, un procedimiento emergente e inductivo en el que, quien investiga, comienza con un área de estudio y permite que las proposiciones emerjan de los datos facilitando su ajuste a la realidad. Este proceso ha facilitado la inmersión completa del personal investigador en la información a analizar. El objetivo ha sido usar la información,

basada en la realidad, para obtener una descripción o explicación de los acontecimientos como ocurren en ésta y no como han sido conceptualizados en teorías preexistentes. Se toman como base, por tanto, los conocimientos e interpretaciones que las mujeres migrantes que trabajan en los campos de Huelva elaboran de sus experiencias.

El análisis de narrativas a través de la Teoría Fundamentada permite, por tanto, desarrollar conceptos y proposiciones sensibles a la diversidad humana, dando respuesta a uno de los principales retos a los que tienen que enfrentarse la comunidad científica y los profesionales de la intervención social en general. Más concretamente, responde a algunos de los desafíos que requiere un contexto de diversidad, como son reconocer la diversidad como un recurso y la asignación justa de beneficios y cargas, y celebrar la singularidad y potenciar la afirmación de la identidad (Prilleltensky y Gonick, 1994).

Participantes

La población de interés de este estudio es el conjunto de mujeres migrantes que trabajan en los campos de la provincia de Huelva. En concreto se contactó con mujeres procedentes de seis fincas diferentes de la provincia.

Además, se recogió información procedente de los profesionales que trabajan en distintos servicios de los que dichas mujeres son usuarias. Las entrevistas realizadas a estos profesionales –denominados en nuestra investigación como *agentes externos*- ha servido para recabar información general acerca de las mujeres, con la idea de poder hacer un guión de entrevista que posteriormente será el que se ha seguido con ellas. Además de hacer entrevistas a los agentes externos se ha llevado a cabo un grupo de discusión, en el que los participantes pudieron debatir sobre sus diferentes perspectivas acerca de fenómenos variados.

Selección de las mujeres migrantes: Las particularidades del asentamiento de las mujeres migrantes que trabajan en campos onubenses hacen difícil su localización. No hay archivos ni datos censales fiables a los que acceder. En consecuencia, para contactar con ellas fue necesario acceder a las fincas directamente mediante una inmersión paulatina en el entorno. Como la ONGD Mujeres en Zona de Conflicto (MZC) comenzó a trabajar con ellas yendo frecuentemente a las fincas y ofreciéndoles servicios de asesoramiento sanitario, etc., lo que sirvió para despertar la confianza y curiosidad de las mujeres. Éstas se fueron acercando así al personal de Mujeres en Zona de Conflicto (MZC) y de la Universidad de Huelva, que en ocasiones acompañaba al personal de MZC a realizar su labor de asesoramiento y asistencia. Una vez se contactó con las primeras mujeres fueron ellas las que hablaban con sus compatriotas para que participasen en el estudio narrando su experiencia. Por tanto, se llevó a cabo un muestreo por conveniencia, al que siguió el procedimiento de la bola de nieve. Fueron factores esenciales al seleccionar a las mujeres su voluntariedad..

En total se realizaron dieciséis entrevistas. En algunas participaron varias mujeres, porque así se sentían acompañadas y más protegidas, y por el apoyo lingüístico que en ocasiones era necesario. Por tanto, la información obtenida proviene de veintinueve mujeres: cuatro búlgaras, cuatro marroquíes y veintiuna rumanas. Sólo fue posible acceder a cuatro mujeres búlgaras debido a las dificultades que ponían para ser entrevistadas. En cuanto al número de entrevistas llevadas a cabo a mujeres marroquíes, se debe a la misma razón esgrimida en el caso de las búlgaras, y a que eran menos numerosas. Las mujeres búlgaras entrevistadas provenían de zonas rurales del sur de Bulgaria. Ninguna conocía el español, por lo que las entrevistas se llevaron a cabo con una mujer búlgara que hacía de intérprete. Hay

una excepción, una de las búlgaras entrevistadas llevaba en España varios años, conocía el idioma y tenía a toda su familia viviendo en España. Si bien era la primera vez que venía a Huelva a trabajar en la fresa. Sin embargo, por lo general, son mujeres con familia, con hijos, que han venido a Huelva a trabajar durante la temporada de la recogida de la fresa, y su intención es marcharse cuando ésta termine debido, entre otros, al apego que sienten hacia su país y familia. En cuanto a las mujeres rumanas entrevistadas, provienen de diversas zonas del país, tanto rurales como urbanas, incluyendo la capital. Por lo general, conocen el idioma y llevan varios años viniendo a España a trabajar (entre cuatro y nueve años). Algunas de ellas han trabajado siempre en la misma finca, pero otras han realizado diversos trabajos y conocen diferentes fincas. La mayoría tienen familia en Rumanía. Suelen tener pareja, las cuales permanecen en su país. Algunas están divorciadas, y otras mantienen una relación sentimental en España. La mayoría tiene varios/as hijos/as, y una es abuela. Han venido a Huelva fundamentalmente a trabajar durante la temporada de la recogida de la fresa, y su intención es marcharse cuando ésta termine para estar con su familia. En la tabla 1 se recoge el perfil de estas mujeres.

Tabla I. Perfil de las participantes en las entrevistas semiestructuradas	
Entrevista 1 (finca¹ 2)	<p><i>Participante 1.</i> Rumana, de Bucarest, 24 años, 6 años viniendo a España. Ha trabajado en otras zonas de España (Lucena y Segovia). Ha trabajado en otras ocasiones en la misma finca en Huelva. Tiene una hija en origen de 4 años. Tiene marido que también viene a España a trabajar. Ha venido con familia, su prima y su madre. En origen trabajó un mes por 100€. Llega a la zona de Huelva por información facilitada de las redes sociales. Viene con contrato en origen, aunque haya podido firmarlo en España. Su intención es volver a Rumanía. Viajó en autobús. Habla castellano.</p> <p><i>Participante 2.</i> Rumana, de Bucarest, 35 años, 8 años viniendo a España. Tiene dos hijos en origen, de 16 y 12 años. Tiene marido que también viene a España a trabajar. Llega a la zona de Huelva por información facilitada de las redes sociales. Ha venido con amigas. No trabajaba en origen. Viene con contrato en origen, aunque haya podido firmarlo en España. Su intención es volver a Rumanía. Viajó en autobús. Habla castellano.</p>
Entrevista 2 (finca 5)	<p><i>Participante 3.</i> Rumana, 33 años, de un pueblo grande cercano a Bucarest, lleva 7 años viniendo a España. Tiene marido e hijo de 13 años en origen. Tiene lo equivalente al graduado escolar. En origen no ha trabajado. Llega a la zona de Huelva por información facilitada de las redes sociales. Participa en el proceso de selección en origen, y viene con contrato en origen. Siempre ha trabajado en la misma finca. Su intención es volver a Rumanía si no consigue la reagrupación familiar. Viajó en autobús. Habla castellano.</p>
Entrevista 3 (finca 5)	<p><i>Participante 4.</i> Rumana, 37 años. Lleva 7 años viniendo a España. Tiene un hijo de 14 años. Está separada. No trabajaba en origen. Siempre ha trabajado en la misma finca. No habla bien castellano.</p> <p><i>Participante 5.</i> Rumana, 35 años. Lleva 8 años en España. Tiene dos hijas, de 2 y 15 años, ésta casada, es abuela. Vino a España con su hermana. Selección en origen. No habla bien castellano.</p> <p><i>Participante 6.</i> Rumana, 31 años. Divorciada. Lleva 9 años en España. Ha trabajado en diversas fincas y ha estado en diversas ciudades. Tiene dos hijas en origen. Llegó a España por primera vez mediante selección y contrato en origen. Pasa largas temporadas aquí y regresa de vez en cuando a ver sus hijas. En función de la temporada va a una u otra región del país. Va a su país, pero este año quiere que sus hijas vengan a España. Habla muy bien castellano.</p>
Entrevista 4 (finca 4)	<p><i>Participante 7.</i> Rumana, de Lugus, cerca de Bisuara, 45 años. Lleva 9 años viniendo a España a trabajar. Tiene 2 hijos, de 23 y 24 años. Ha trabajado en varias fincas desde entonces. Su novio también está en España. Vino con contrato en origen, tras una selección en Rumanía. A partir de 2007 el contrato se lo daban directamente en España. Vino a España a través de redes sociales que le fueron informando. Habla castellano.</p>
Entrevista 5 (finca 3)	<p><i>Participante 8.</i> Búlgara, del sur de Bulgaria, 45 años. Tiene una hija, estaba con ella en la finca pero se ha vuelto a Bulgaria. Toda su familia en origen. Lleva 2 meses en España. Trabajaba en origen por 200€ al mes. Viene sin contrato en origen y con una agencia intermediaria, paga para que le encuentren trabajo en España. El viaje es en autobús. No habla castellano.</p>
Entrevista 6 (finca 3)	<p><i>Participante 9.</i> Búlgara, de Plovdiv, 40 años, joyera. Vive en España desde hace 6 años. Ha tenido varios trabajos de distinto tipo, fundamentalmente de hostelería. Llegó a España en avión. Vino a trabajar sin una idea fija, no con idea de trabajar en el campo. Su familia (madre y hermano) está en España, cada uno vive en un lugar diferente. Habla perfectamente castellano.</p>
Entrevista 7 (finca 2)	<p><i>Participante 10.</i> Rumana, de un pueblo. Su familia está en origen, está casada, tiene 2 hijos, de 19 y 21 años. Ha tenido varios trabajos diferentes. Vino por trabajo. Fue</p>

¹ En la tabla II se muestra una descripción de las fincas

	seleccionada en origen. Tiene intención de volver a Rumanía tras una temporada. Habla castellano
Entrevista 8 (finca 1)	<p><i>Participante 11.</i> Rumana, 41 años, de zona rural. Lleva 7 años viniendo a España. Habla castellano</p> <p><i>Participante 12.</i> Rumana, 39 años, de zona rural. Lleva 7 años viniendo a España. Habla castellano</p> <p><i>Participante 13.</i> Rumana, 37 años, de zona rural. Lleva 7 años viniendo a España. Habla castellano</p> <p><i>Participante 14.</i> Rumana, de zona rural. Lleva 7 años viniendo a España. No habla castellano.</p> <p><i>Participante 15.</i> Rumana, de zona rural. Lleva 7 años viniendo a España. No habla castellano.</p>
Entrevista 9 (finca 3)	<i>Participante 16.</i> Búlgara, de un pueblo del sur, 38 años. Está casada, tiene 2 hijos en origen, de 12 y 22 años. Es la primera vez que viaja a España y tiene intención de volver a Bulgaria. Vino en autobús, sin contrato en origen y con agencia intermediaria. Vino acompañada de una amiga. No habla castellano.
Entrevista 10 (finca 4)	<i>Participante 17.</i> Rumana, de Bilya, 38 años. Tiene 2 hijas, una de 21, emigrante en Italia, y otra de 11 en el país de origen. Parece que tiene pareja en España. Vino por primera vez en el año 2004, con contrato en origen, a través de un proceso de selección. Ha trabajado en varias fincas. Habla castellano.
Entrevista 11 (finca 2)	<p><i>Participante 18.</i> Rumana, de Suceava (Bucovina), 42 años, ha estudiado bachillerato de mecánico agrícola. Su marido e hijas están en Rumanía. Sus hijas tienen 17 y 12 años. Llegó a España por primera vez en 2002 a Zaragoza, en 2003 a Huelva, con contrato en origen. Ha tenido diversos trabajos. Vino a través de una empresa polaca, no pasó proceso de selección. Tiene intención de volver a Rumanía. Habla castellano.</p> <p><i>Participante 19.</i> Rumana, de Suceava (Bucovina), 42 años. Tiene a su marido y 3 hijos en origen, los hijos de 13, 15 y 17 años. Tiene el título de bachiller, en origen trabajaba como operadora de minerales. Trabaja en España desde el año 2003, en ese año vino con contrato en origen a través de una empresa polaca, no pasó proceso de selección. Tiene intención de volver a Rumanía. Habla castellano.</p>
Entrevista 12 (finca 4)	<p><i>Participante 20.</i> Rumana, 46 años. Lleva 6 años en Huelva, está casada, tiene 2 hijos de 21 y 24 años. La hija trabaja en España, los demás en país de origen. Ha trabajado en varias campañas y en varias fincas. Llegó tras un proceso de selección en Bucarest, con contrato en origen. Habla castellano.</p> <p><i>Participante 21.</i> Rumana, 36 años. Tiene un hijo de 12 años en España, y una hija de 17 años en Rumanía. Vino a España por primera vez hace 7 años. Ha trabajado en varias fincas. Para venir a España pasó un proceso de selección y vino con contrato en origen. Habla castellano.</p> <p><i>Participante 22.</i> Rumana, 44 años. Lleva en España 4 años. Está casada, tiene 2 hijas, de 20 y 23 años. Están en Rumanía. Ha trabajado en 2 fincas diferentes. Las redes de apoyo social le facilitaron la información para llegar. No habla castellano.</p>
Entrevista 13 (finca 5)	<i>Participante 23.</i> Rumana, 37 años. Vino a trabajar con su marido, pero éste murió el año pasado en Huelva. No tiene hijos. Vive con su hermano en Moguer. El resto de su familia vive en Rumanía. Ahora mantiene una relación sentimental con un compañero marroquí del campo. Ha tenido diversos tipos de trabajo y ha trabajado en varias fincas. Quiere volver a Rumanía. Habla castellano.
Entrevista 14 (finca 3)	<i>Participante 24.</i> Búlgara, 37 años. Tiene 2 hijos. Posee el título de bachillerato, y estudios de cocinera. En origen trabajó 14 años en una ONG. Llegó a España por primera vez hace 2 meses, en autobús, con contrato en origen y a través de una agencia intermediaria a la que pagó una comisión. Vino con 2 vecinas de su ciudad. Quiere volver a Rumanía porque están sus hijos. No habla castellano.
Entrevista 15 (finca 3)	<i>Participante 25.</i> Rumana, muy joven, de una ciudad cercana a Bucarest. Lleva viniendo 4 años a España, por trabajo. Siempre ha trabajado en la misma finca. El primer año vino con sus hermanos, posteriormente ha venido sola. Sus padres en Rumanía, no tiene hijos ni pareja. Llegó en autobús. Tiene intención de estar en España un tiempo para trabajar. Las redes de apoyo social la ayudan a encontrar trabajo. Habla castellano.

Entrevista 16 (finca 6)	<i>Participante 26.</i> Marroquí, 36 años. Lleva 5 años en España. Ha trabajado en varias fincas. Llegó con contrato en origen. Está divorciada, tiene 2 hijos. Las redes de apoyo social le ayudaron a informarse del trabajo. Habla castellano con dificultades.
	<i>Participante 27.</i> Marroquí. Llegó por primera vez en 2007 con contrato en origen. Habla castellano con dificultades.
	<i>Participante 28.</i> Marroquí, de Meknes. Lleva viniendo a Huelva 4 años. Está divorciada, tiene un hijo. Su contrato se gestiona en origen. También ha trabajado en Barcelona, donde tiene una hermana. Habla castellano con dificultades.
	<i>Participante 29.</i> Marroquí. Habla castellano con dificultades.

Selección de los profesionales: Los profesionales que participaron en las entrevistas en profundidad y grupo focal fueron seleccionados por tener una amplia y variada visión del fenómeno migratorio, y estar involucrados en el trabajo sociocomunitario con mujeres migrantes que acuden a Huelva para trabajar en los campos de fresas. Se realizaron ocho entrevistas en profundidad a personas de distintos perfiles profesionales. En concreto, se contactó con dos equipos responsables de la atención al inmigrante a nivel institucional, una ONG que trabaja en la zona, con una mediadora social, una trabajadora social y el director de un centro escolar. En cuanto al grupo focal, participaron cinco profesionales: una trabajadora social, un miembro de una asociación agraria, y tres profesionales de dos equipos responsables de la atención al inmigrante a nivel institucional. En el grupo focal se trató de equilibrar la homogeneidad y heterogeneidad entre sus participantes. Se trataban de grupos homogéneos en la medida que todos sus participantes eran líderes comunitarios, con experiencia de trabajo con mujeres migrantes. La heterogeneidad del grupo derivaba de las diferentes áreas de trabajo de sus participantes y de sus características personales. Esto propició la diversidad de perspectivas. Esta diversidad de perfiles permitió garantizar una información completa de las diferencias, patrones y particularidades del fenómeno estudiado.

Las fincas

Se han realizado entrevistas a mujeres de seis fincas de la provincia de Huelva. En la tabla II se muestra una descripción general de los campos en los que se ha llevado a cabo la recogida de información, y en la foto I se muestran los campos en los que se han realizado entrevistas y su ubicación dentro de la provincia de Huelva.



Tabla II. Censo de fincas								
Finca			1	2	3	4	5	6
Localización			Almonte	Almonte	Almonte	Moguer	Lucena del Puerto	Lepe
Encargados/as	Nº de encargados		1	3	4	1	1	--
	Hombre (H)/Mujer (M)		H (Hijo del dueño)	2H (Dueño e hijo), 2M (Hija del dueño y manijera)	3H (dueños) 1 M	M	H	--
	Nacionalidad		Español	Españoles/as; Manijera rumana	Españoles	Manijera rumana	Española	--
Trabajadoras/es	Número aproximado	Febrero	30	40	56	50	30	--
		Mayo	36	150	76	150	106	--
	Nacionalidad	Febrero	9 rumanas, 1 rumano, 20 españoles/as	Españoles, 40 rumanas y 6 búlgaras	Búlgaras y rumanas	9 búlgaras, 30 rumanas, 7 marroquíes (1M y 6H) y 4 malinenses (H)	rumanos/as y españoles/as	--
		Mayo	5 búlgaras, 9 rumanas, 2 rumanos, 20 españoles/as	Españoles, 100 rumanas y 9 búlgaras	43 rumanas y 33 búlgaras	Españoles, 2 búlgaras, 50 rumanas, 6 marroquí (H) y 4 malinenses (H)	rumanos, españoles, marroquíes y búlgaros	--
	Bajas laborales	Despido	0	--	--	--	1 español	--
		Abandono	0	12 búlgaras	17 búlgaras y 1 rumana	18 búlgaras	3 búlgaras	--
Número de entrevistadas			5 rumanas (en grupo)	5 rumanas (1 individual, 2 en parejas)	4 búlgaras (individuales) + 1 rumana (individual)	5 rumanas (2 individuales y una en grupo)	5 rumanas (2 individuales y una en grupo)	4 (marroquíes)
Nº codificado de entrevistas realizadas			Entrevista nº 8	Entrevistas nº 1, 7 y 11	Entrevistas nº 5, 6, 9, 14 y 15	Entrevistas nº 4, 10 y 12	Entrevistas nº 2, 3 y 13	Entrevista nº 16

En cuanto a la información contenida en la tabla II, destacar que el colectivo predominante en todas las fincas son las rumanas, a excepción de una finca donde hay más españoles. Así, en las fincas puede haber desde cuatro trabajadoras hasta 150.

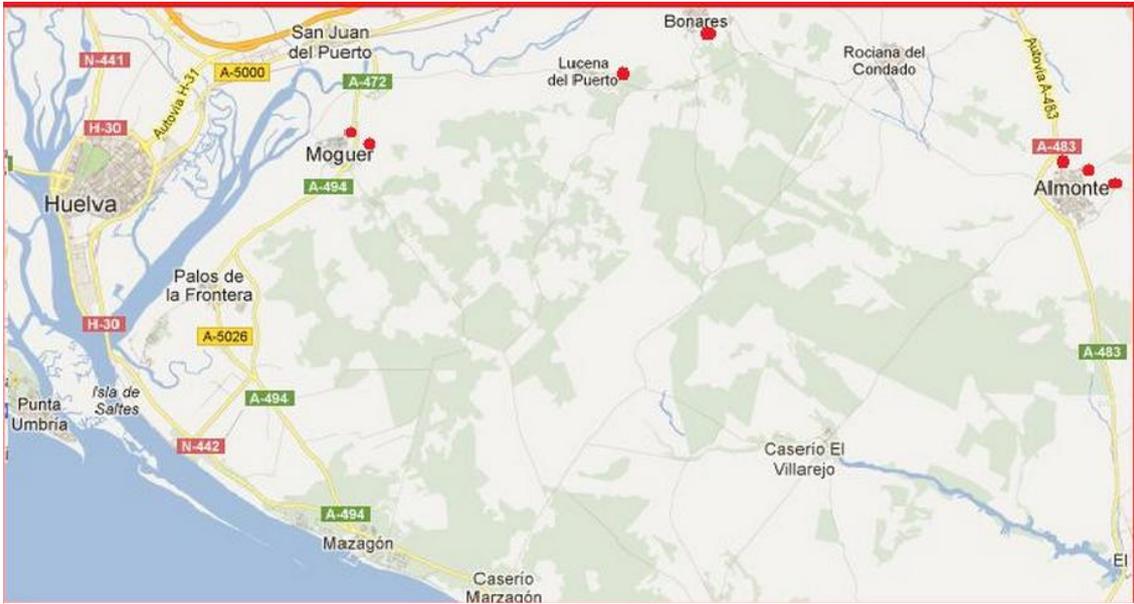


Foto I. Fincas de la provincia de Huelva en las que se han realizado entrevistas.

Leyenda

• Fincas en las que entrevista intervenido el personal de MZC

El contacto con las fincas se realizó a través de una asociación agraria, que facilitó el acceso a las mismas mediante un acompañamiento. En este acompañamiento se nos presentó a los dueños de las fincas, momento en el que se explicaba el programa de atención directa de carácter sociosanitario a mujeres inmigrantes que trabajan en los campos de fresa onubenses y que estaba llevando a cabo la asociación MZC con dos objetivos: (a) Proporcionar apoyo a las mujeres inmigrantes, y (b) Facilitar la entrada a los campos para realizar las entrevistas (ver apartado de familiarización con las participantes). Los dueños de las fincas

eran quienes finalmente autorizaban o no la entrada en el campo. Así, de las ocho fincas donde se pidió autorización para trabajar se permitió la entrada en seis.

Procedimientos de recogida de información

La elección de las herramientas de investigación estuvo determinada por las preguntas formuladas, las características del contexto y las posibilidades de acción. En este estudio, el enfoque teórico adoptado, y las preguntas de investigación formuladas, nos llevaron a seleccionar métodos de análisis de carácter cualitativo. Los métodos cualitativos permiten obtener un nivel importante de conocimientos sobre el objeto de estudio y definir variables tal como son entendidas por los individuos en sus contextos naturales. En concreto, los procedimientos que se han empleado son las entrevistas semiestructuradas y los grupos focales.

Entrevistas semiestructuradas

Las entrevistas semiestructuradas permiten obtener una información de gran valía en torno a la trayectoria migratoria de las mujeres migrantes a nivel personal y social, así como conocer y comprender su percepción sobre la misma. Se usaron con el objetivo de conocer la descripción que las mujeres migrantes hacen de su experiencia migratoria y de trabajo en los campos onubenses. Su elección estuvo determinada por su versatilidad y utilidad para estudiar temas sensibles (e.g. sexo, prejuicios raciales, política) y por su flexibilidad. También por facilitar el establecimiento del *rapport* inicial con los entrevistados, permitir descubrir aspectos no previstos por el investigador y facilitar una comprensión contextual de las experiencias de vida de una comunidad, cultura o población (Bernard, 2000).

Las entrevistas semiestructuradas a profesionales se llevaron a cabo por la necesidad de profundizar en los fenómenos investigados, y conocer la perspectiva de este colectivo sobre los mismos. Asimismo, estas entrevistas permitieron

conocer el contexto en el que se desenvuelven las mujeres migrantes que trabajan en los campos onubenses.

Tanto en las entrevistas a mujeres como a profesionales, el rol de las entrevistadoras consistió en facilitar el proceso, manteniendo una posición discreta respecto a la dirección de la entrevista, centrándola en algunos grandes temas, para lo que se empleó un guión de entrevista (Wolcott, 1995).

El contenido de las entrevistas semiestructuradas realizadas a las mujeres migrantes y a los profesionales estuvo dirigido por un guión de entrevista elaborado por los miembros del grupo de investigación. El guión de entrevista usado con las mujeres migrantes estuvo dividido en cuatro grandes áreas en función de los fenómenos y conceptos a explorar (ver Apéndice B), son: (a) proceso migratorio; (b) condiciones de trabajo y relaciones en el ámbito laboral; (c) condiciones de habitabilidad; y (d) posibilidad de disponer de medios de transporte y de comunicación. Respecto al guión de entrevista usado con los profesionales, se dividió en cuatro áreas (ver Apéndice C) que son: (a) la entidad para la que trabaja (su funcionamiento, proyectos/programas que llevan a cabo, funciones, etc.); (b) personas que integran la entidad; (c) usuarios de la entidad, y (d) cuestiones globales como fortalezas y debilidades de la entidad. De acuerdo con la metodología cualitativa, los entrevistadores no se adhirieron estrictamente al guión de entrevista. Las cuestiones se utilizaron como una guía, de modo que, los puntos de interés que emergían durante la entrevista podían seguirse con más detalle.

Las entrevistas a las mujeres migrantes se realizaron de forma individual o grupal en un lugar convenido conjuntamente (e.g., casa, bar, finca). En su desarrollo fue importante el código lingüístico, ya que la lengua materna de las entrevistadas era

variable (e.g., búlgaro, rumano) y tenían distinto nivel de conocimiento del castellano. Cuando manifestaron su dificultad para desarrollar la entrevista en este idioma, se requirió los servicios de una intérprete que acompañaba a la entrevistadora e iba aclarando la terminología o traduciendo la entrevista. En todos los casos, entrevistada y entrevistadora eran del mismo sexo.

En cuanto a las entrevistas realizadas a los profesionales también se realizaron de forma individual en el lugar de trabajo de cada uno de ellos. Todas se realizaron en castellano.

Las entrevistas fueron grabadas en audio, constituyendo un recurso permanente de información primaria. Cada una se prolongó entre 60 y 90 minutos. Además, durante las entrevistas se tomó nota sobre el estado emocional de los entrevistados, características del espacio físico y otras cuestiones relevantes (Bernard, 2000). Posteriormente se transcribieron las grabaciones, lo que constituyó el material de análisis.

Grupos focales

Al analizar el contenido de las entrevistas realizadas a las mujeres migrantes y a los profesionales se observó, por un lado, que las primeras mencionaban de forma repetitiva, determinados fenómenos por su influencia en su situación laboral (e.g., forma de llegada, ciudades por las que pasaban en el trayecto desde el país de origen al de destino, relaciones con los propietarios de las fincas, y manijeros/as, tramitación de la distinta documentación). Su tratamiento recurrente, pero somero, nos hizo ver la necesidad de completar la información proporcionada por ellas con la que nos pudieran proporcionar los profesionales (Strauss y Corbin, 2002/1998). Por otro lado, en las entrevistas realizadas a profesionales se observó cómo unos aludían a otros en sus discursos, por tanto, consideramos que

entrevistarlos a todos juntos podría suministrar información de interés. Por ello los objetivos de realizar estos grupos focales fueron: (a) conocer en profundidad los fenómenos a los que las mujeres migrantes hacían referencia; (b) conocer cómo los experimentaba y explicaba la población autóctona con una posición estratégica respecto a dichos fenómenos; y (c) aumentar nuestra sensibilidad respecto a qué buscar en la información y cómo interpretarla.

Los grupos focales permiten que afloren las diferentes narrativas de los enclaves seleccionados mediante la discusión en cuyo desarrollo se basa su dinámica. Además, el grupo focal como procedimiento de recogida de información adicional: (a) Permite comprender por qué, cómo piensan y cómo viven el fenómeno migratorio, y más concretamente la llegada a Huelva de mujeres migrantes para trabajar en los campos, un grupo de personas con características comunes sin la intención de que lleguen a un acuerdo; (b) Otorga flexibilidad y libertad al personal investigador para conocer temas nuevos; y (c) Ofrece la posibilidad a los participantes de entrar o no en la conversación, y desarrollar nuevas perspectivas fruto del intercambio de información con otras personas con experiencias similares (Kitzinger, 1995).

En el grupo focal participaron cinco profesionales, a quienes hay que añadir la moderadora y tres observadoras. Los profesionales, hombres y mujeres, tenían distintos perfiles profesionales (e.g., representantes de organizaciones agrarias, responsables de los cuerpos y fuerzas de seguridad del estado, mediadoras sociales), una amplia perspectiva del fenómeno migratorio, así como relación con numerosas inmigrantes con diferentes experiencias migratorias. Consideramos que éste era el tamaño propicio para que cada participante tuviese el tiempo adecuado para expresarse, evitando la frustración que se origina cuando no llega el

turno de palabra, y evitando las relaciones de dominio-sumisión. Además, facilitó que la moderadora no tuviera que adoptar una actitud directiva aumentando la posibilidad de discusión entre participantes. Moderadora y observadoras atendieron al debate grupal para obtener información directa sobre cuestiones como las actitudes o preocupaciones de los participantes. Además, tomaron nota de los aspectos principales de la conversación, grabaron en audio las intervenciones y las transcribieron, constituyendo éste el material de análisis (Krueger, 1988, 1994). Los participantes fueron reclutados directamente vía telefónica, y para convocarlos se les envió una carta formal que explicaba el motivo del grupo focal, sus objetivos y otros detalles de interés.

El grupo focal se desarrolló en la Universidad de Huelva en un ambiente privado, cómodo, que facilitaba la escucha. Los participantes estuvieron distribuidos en asientos alrededor de una mesa redonda, sin atribuir a ninguno una idea de prestigio, de modo que todos tuvieron un buen contacto ocular entre sí (Debus, 1988).

Un elemento esencial en el grupo focal fue el guión de cuestiones que orientó la conversación, al permitir centrarla, tener presente los objetivos de la misma y optimizar el tiempo de las intervenciones. En este caso, el guión también fue elaborado por el grupo de investigación, dividiéndose en ocho áreas (ver Apéndice D): (a) valoración del fenómeno migratorio en la provincia de Huelva y cómo se produce la llegada de las mujeres migrantes a la zona; (b) impacto de los servicios comunitarios en el hecho migratorio; (c) situaciones de las mujeres migrantes en los campos de Huelva, distinguiendo entre las condiciones laborales y las relaciones entre inmigrantes, y con los distintos responsables de los campos; (d) condiciones de habitabilidad de las viviendas; (e) condiciones de salud de las

mujeres; (f) movilidad y aislamiento físico y; (g) relación de las mujeres migrantes con la población autóctona y participación comunitaria. En este caso, y para seguir la esencia del grupo focal, las preguntas iban surgiendo como reacciones a las intervenciones de los participantes. Las cuestiones planteadas se desarrollaron en el contexto de una dinámica de interacción grupal, de modo que las intervenciones de unos iban estimulándose a partir de los comentarios de otros.

El grupo focal se prolongó entre 90 y 120 minutos.

Familiarización con las participantes

Un elemento clave para el éxito de las entrevistas semiestructuradas es lograr la confianza de las participantes. Esto se alcanzó gracias al programa de atención sociosanitaria llevado a cabo por el personal de la ONGD MZC con las mujeres que trabajan en las fincas. En este programa se atendía tanto a las mujeres que accedían a participar en las entrevistas como a las que no. Se acudía a las mujeres y se les preguntaba si necesitan algún tipo de ayuda, ya fuese asesoramiento jurídico, sanitario, traslado a algún lugar, acompañamiento, etc. De modo que, al proporcionarles esta ayuda se iba forjando una relación de confianza mutua y de apoyo. Esta acción se repetía semanalmente. Cuando se percibía que existía una buena relación entre las partes se les preguntaba si se les podía hacer una entrevista sobre su experiencia migratoria. En caso afirmativo se procedía a realizar la entrevista. Siempre se les garantizó la confidencialidad de la información y el anonimato.

Proceso de validación del análisis de la información

Para garantizar la validez de las interpretaciones realizadas devolvimos la información a las y los participantes en las entrevistas y en el grupo focal. Para ello se sistematizaron las interpretaciones surgidas tras el análisis de narrativas en un

documento que se hizo llegar a los agentes externos implicados vía internet o correo ordinario. El objetivo último era redefinir las interpretaciones realizadas por las investigadoras y ajustarlas a lo que los entrevistados querían transmitirnos.

Aspectos éticos

Se garantiza el respeto a los principios éticos que dicta la American Psychological Association (2008). Tanto las entrevistas como los grupos focales se pactaron con los entrevistados con anterioridad a su celebración, atendiendo a los criterios de confidencialidad y consentimiento informado. Todas las personas entrevistadas consintieron que sus voces fuesen grabadas y conocían la naturaleza del proyecto

Estrategia de análisis cualitativo

Las narrativas

Las narrativas son historias, descripciones que las comunidades y personas hacen de los eventos a lo largo del tiempo otorgándoles un principio, un desarrollo y un final, lo que facilita identificar su propósito y significado. Por tanto, dicen lo que las mujeres migrantes son, lo que han sido y lo que pueden llegar a ser. Las narrativas tienen efecto sobre el comportamiento y crean significados, emociones, memoria e identidad, reflejando situaciones sociales y percepciones de la realidad (Harper, et al., 2004; Rappaport, 1995, 2000).

Al emplear las narrativas de las mujeres migrantes como material de análisis se parte de que sus historias de vida personal son negociadas en el contexto de las narrativas contadas por las comunidades en las que viven y en las que han vivido. Por tanto, comprenderlas es el modo que tenemos de entender la influencia del contexto sobre las vidas individuales. Se crean así las narrativas compartidas, un recurso mediante el que las mujeres migrantes sostienen historias comunes acerca de dónde vienen, quiénes son, quiénes serán o quieren ser. Como todo recurso, las

narrativas están distribuidas desigualmente por clase social, estatus, raza, etnicidad, y género. El derecho que cada uno tiene, individualmente o en comunidad, a contar su historia es un índice de poder (Harper, et al., 2004; Rappaport, 1995, 2000). En este sentido, se puede decir que las mujeres migrantes que trabajan en los campos de Huelva, como grupo oprimido, han tenido pocas oportunidades de contar su historia, siendo escasas las ocasiones en que se han tomado como foco de análisis sus narrativas en el contexto de asentamiento, o incluso en el de origen. Habitualmente, en el contexto de asentamiento se ha estudiado el fenómeno desde el punto de vista del grupo opresor (véase población autóctona), perpetuando con su discurso y acciones la situación de asimetría de poder.

El análisis de narrativas permite observar la transformación personal y social que experimentan las mujeres migrantes que trabajan en los campos de Huelva a lo largo de su trayectoria migratoria. Estos fenómenos de transformación se entienden como procesos de apropiación de las narrativas compartidas en el contexto receptor dentro de la historia de vida personal, como la creación de nuevas narrativas o, como la modificación de las existentes. Aplicándolos a esta investigación suponen que, en la medida que las narrativas reflejan la vida de las personas y comunidades, reflejan también sus historias de opresión y liberación, y en la medida que se pueden crear nuevas narrativas o modificar las existentes, se entiende que es posible cambiar las historias de opresión por otras de liberación.

En esta investigación el análisis de narrativas se lleva a cabo además, desde el punto de vista de la Psicología Comunitaria. De esta forma, aquéllas se convierten en un recurso para el cambio personal y social al describir y analizar críticamente la comunidad, los contextos y las historias de vida personal y comunitaria. De esta

forma, se pasa de la aceptación y representación implícita y del ocultamiento de las historias de opresión a su denuncia (Prilleltensky, 1990), y se redefinen los problemas sociales y contextos comunitarios para contribuir a la liberación de las mujeres migrantes que trabajan en los campos de Huelva. Además, el análisis crítico de las narrativas evita que los científicos sociales, contemporáneos a los fenómenos que estudian, perpetúen con sus discursos y acciones las situaciones de opresión.

En síntesis, las implicaciones prácticas de esta aproximación son escuchar, amplificar y dar valor a las historias de las mujeres migrantes. De esta forma, se les facilita descubrir sus historias, crear unas nuevas, y desarrollar escenarios que creen la posibilidad de acciones dirigidas a la liberación.

Análisis cualitativo desde la Teoría Fundamentada

Se ha aplicado el método de análisis cualitativo denominado *Teoría Fundamentada*, caracterizado por utilizar un conjunto sistemático de procedimientos analíticos con el propósito de desarrollar un conjunto de proposiciones interrelacionadas sobre un fenómeno (Glaser y Strauss, 1967). Estas proposiciones surgen de forma inductiva al derivarse empíricamente de los datos obtenidos. El objetivo es usar los datos para obtener una descripción o explicación de los acontecimientos como ocurren en la realidad y no como han sido conceptualizados en teorías preexistentes.

La investigación mediante Teoría Fundamentada permitió explicar una secuencia de sucesos, actividades, acciones e interacciones entre personas y eventos que pertenecen a un tópico y que ocurren sobre el tiempo (Strauss y Corbin, 2002/1998). Las categorías que emergen del análisis son los temas de información básica identificados en los datos por las investigadoras y usados para

comprender el proceso. En definitiva, es un procedimiento cualitativo sistemático usado para generar un conjunto de proposiciones que explican, a un nivel conceptual amplio, un proceso, acción o interacción sobre un tópico (Creswell, 2002). Para el análisis cualitativo de las narrativas recogidas en las entrevistas y grupos focales se ha adoptado el modelo de paradigma de Strauss y Corbin (2002/1998). Éstos definen la Teoría Fundamentada como un conjunto bien desarrollado de temas que se relacionan de forma sistemática a través de proposiciones que permitan explicar o predecir los fenómenos.

El procedimiento sistemático de Strauss & Corbin (1998), usado en este proyecto para analizar la información, secuencia la codificación y el análisis en tres pasos: codificación abierta, axial y selectiva. La fase de *codificación abierta* comenzó con la lectura inicial y el conocimiento comprensivo de las narrativas, para proceder a la lectura del texto línea por línea y a su fragmentación. Nos hicimos preguntas de sensibilización como, ¿qué está ocurriendo aquí?, ¿quiénes están involucrados?, ¿cómo definen la situación?, o ¿qué significados dan a los sucesos que relatan?, que sirvieron para conceptualizar cada segmento del texto y generar categorías descriptivas. Estas primeras categorías fueron sometidas a un proceso de comparación constante que sirvió para desarrollar y afinar las categorías a nivel conceptual (Glaser y Strauss, 1967). En la fase de *codificación axial* reagrupamos y buscamos la interrelación entre categorías descriptivas generando otras de carácter conceptual. Para ello determinamos una jerarquización por temas amplios y específicos, y buscamos la interconexión entre éstos a través de respuestas a cuestiones del tipo por qué, dónde, cómo, cuándo o con qué resultados acontecían los fenómenos estudiados. Así elaboramos categorías a un nivel superior de abstracción basadas en su capacidad para explicar lo que estaba sucediendo lo que

nos permitió formular hipótesis tentativas. Por último, en la fase de *codificación selectiva* se procedió a la integración teórica, en la que los nuevos conceptos se relacionaron con conceptos existentes en la literatura que en el caso de que dieran respuestas a los fenómenos encontrados se usaron constituyendo una fuente más de información. El producto final fue la presentación de proposiciones teóricas que, siguiendo el paradigma propuesto por Strauss y Corbin (1998), indicaron las condiciones causales, las condiciones contextuales, las condiciones intervinientes, las estrategias de acción e interacción y las consecuencias, que se sitúan en torno al tema principal de estudio y hacen explícitas sus relaciones y las relaciones entre los fenómenos estudiados.

Mientras que la codificación e identificación de los temas la han realizado las investigadoras, para organizar y gestionar la información se ha empleado el software de análisis cualitativo de datos Atlas.ti versión 5.2 (Muhr, 1994; Muñoz, 2005).

V. RESULTADOS

A continuación se presentan los resultados que han ido emergiendo a lo largo del análisis de narrativas. Para facilitar su comprensión se han organizado en función de ocho áreas temáticas, son: proceso migratorio, documentación y burocracia, condiciones laborales, relaciones con los superiores, relaciones con sus iguales, vivienda, relación con el exterior y medios de transporte, y relación con la población autóctona. Se han diferenciado estas áreas temáticas porque ayudan a responder a las preguntas de investigación, y han ido emergiendo como centrales en la vida de las mujeres entrevistadas.

Proceso migratorio

Al analizar las entrevistas nos encontramos con procesos migratorios de diferentes características. En la tabla III se pueden observar los indicadores de cómo experimentan las mujeres entrevistadas este proceso.

Tabla III. Indicadores del proceso migratorio
Contrato: en origen o en destino
Proceso de selección: sí/ no, falta de homogeneidad en los procesos
A través de agencia intermediaria sí/no
Medio de transporte: autobús
Información recabada mediante redes sociales, medios de comunicación, agencias intermediarias, familiares, conocidos, etc.
Tiempo que llevan viniendo: 1ª vez hasta varios años
Escasez de información respecto al proceso, a las condiciones laborales, o lugar donde vivirán
Variabilidad en las formas de pago del viaje
Falsas expectativas e incumplimiento de expectativas
Demora en comenzar a trabajar una vez en Huelva

Hay mujeres que vienen con contrato en origen y han pasado por un proceso de selección previo en su país. Mientras que hay otras que llegan a la provincia de Huelva mediante agencias intermediarias, que van hasta sus pueblos y les explican que pueden tener un trabajo fácil y bien remunerado por unos meses en España.

En este caso, las mujeres deben pagar a estas agencias una comisión. Por regla general llegan a España en autobús, y muchas de ellas se han enterado de la oferta de trabajo a través de redes sociales (amistades, vecinos, familiares) o medios de comunicación. Algunas es la primera vez que vienen y apenas llevan 2 meses cuando se las entrevista. La mayoría de las entrevistadas llevan viniendo a la recogida de la fresa varios años. De hecho, algunas de estas mujeres son 'reclamadas' directamente por los propios empresarios que las conocen de campañas anteriores.

Me enteré por la tele e hice la selección para venir a España, para coger la fresas y yo hablé con la familia y le dije que yo lo quiero intentar (Ent. 10, Rumana).

Yo he estado en una selección que se ha hecho en el Ministerio de Trabajo de Rumanía en 2003, que vino (nombra la empresa). Y nosotros hemos venido con contrato en país de origen en 2003. [...] Pero era en todo el país, hablaba en medios,... no era algo secreto, se sabía que había trabajo en España. Se sabía, sí, sí (Ent. 11, Rumana).

Les dicen: yo te busco trabajo, trabajo bueno donde vas a ganar mucho dinero, pero tú me das 150 euros y yo te busco trabajo muy bueno (Ent. 6, Búlgara).

No hay homogeneidad en los procesos de selección en cuanto a la información que se aporta de las condiciones de trabajo antes de salir de su país. En ocasiones se les informa en su lengua materna acerca del tipo de trabajo, salario, duración de la jornada laboral, horas extra, dónde van a vivir, etc. En otras ocasiones se les informa en español. Algunas han contado cómo les daban pocos datos relativos a las condiciones de trabajo, al proceso migratorio, o al lugar al que iban a llegar y vivir, o sobre el propio viaje hasta llegar al destino. Este tipo de comentarios suele darse con mayor frecuencia en las mujeres sin contrato en origen y que vienen a través de una agencia intermediaria, en contraste con las que llegan con contrato en origen y tras pasar por una selección previa.

En Rumanía cuando la selección te da un papel en lengua rumana, cuántas horas trabajan... cuánto te pagan todo (Ent. 8, Rumana).

Que nos ha dado un papel, que me recuerda yo que nos ha dado un papel que pone eso así. Y escribir todo cuántas horas, cuánto dinero ganamos, cuántas horas trabajamos, cómo es en campo... Y lo ha firmado nosotros después que lo he mirado (Ent. 2, Rumana).

Que no nos informó nadie. Esto fue en el Ministerio de Trabajo en una calle de Bucarest y se ha hecho una... fila, y entrabas y había cuatro o cinco mesas (ya no me acuerdo) y decía tú, tú, tú, tú, y los demás no. No sé... bueno, tenías que presentar los papeles si tenías experiencia en el campo, si trabajamos, si conocemos algo del campo porque una que no ha trabajado en el campo, llegando aquí... no resiste todo el mundo. He tenido compañeras que más de tres días no han podido trabajar y tenían que marchar (Ent. 11, Rumana).

Bueno sí, esto estaba puesto en el contrato de trabajo, pero era en español, nosotros solo sabíamos, 30 euros al día. Eso ponía "día" se parece con la palabra rumana, como somos latinos tenemos muchas palabras parecidas. Entonces, he visto 30 euros, 6 horas y media de trabajo con pausa, que tenemos media hora de pausa. 30 euros a nosotros nos pareció mucho. Es... es... Está bien (Ent. 11, Rumana).

Sólo nos han dicho que vamos a trabajar en fresas, 6 horas y media o 7 al día, 35 euros por día, que si hay extra horas las pagarán (Ent. 14, Búlgara).

Antes de llegar aquí no supe nada. Nos recogían en Sofía, en la estación de los autobuses, tenía que ir sólo con mi nombre y mi identificación, como el DNI. Lo habíamos reservado antes. No sabíamos dónde teníamos que parar, no sabíamos dónde íbamos. No sabíamos nada (Ent. 14, Búlgara).

Según relatan, los primeros procesos de selección realizados en sus países de origen fueron bastante rigurosos, incluyendo análisis médicos, solicitando experiencia de trabajo en el campo como requisito de contratación, etc. Esto suele ocurrir en la primera selección que realizan y posteriormente, cuando los empresarios las conocen tras haber trabajado en sus fincas, suelen llamarlas directamente al comenzar la campaña siguiente. Si bien, se encuentran diferencias entre aquellas que vienen con contrato en origen, y las que llegan a través de la agencia intermediaria. Algunas mujeres aseguran que, en este segundo caso, el

criterio de selección es tener dinero para pagar la comisión que la agencia les cobra.

Que me lo ha dicho una amiga que ha trabajado antes en España, no ahí en esta finca, ha trabajado en otra parte, en... Almonte, me parece que Almonte, y me ha dicho que ha ganado bien, entonces le he pedido número de teléfono, he participado en una selección (Ent. 2, Rumana).

El encargado me ha llamado [...] para seleccionar a la gente que viene a la plantación [...] esto es así, si al encargado no le gusta una persona pues no viene. Si no trabaja, como hemos tenido varias personas que no han trabajado, pues no han venido... a mí me han llamado desde Madrid y me han dicho tienes que mandarme el NIE, el pasaporte, y tienes que mandarme el fax a Madrid y los dos días me llamaron y me dijeron tienes que venirte para acá. Y no tenía nada preparado y me han llamado para irme e día tres de enero “¡estás loco! si aquí no funcionan ni los autobuses como quieres que me vaya hoy” y me fui el día cinco de enero así que estoy aquí desde el día 8 de enero (Ent. 3, Rumana).

Una selección en Rumanía, le das los papeles te llaman, y te preguntan algunas cosas de cómo trabaja en el campo, y si necesitas algún papel [...] Es un papel para trabajar en el campo, y te preguntan si has trabajado antes en el campo y tú dices que sí, para que te cojan, y si no tienes ese papel no podías venir a España, antes, ahora sí se puede. Pero antes cuando vine el primer año no. Te hacen análisis de sangre (Ent. 10, Rumana).

Cuando llegue aquí y ví que está pasando aquí, dije a mi compañeras que aquí están las búlgaras de mala calidad. Lo siento pero es verdad. El comportamiento es...la selección de la gente que trabaja aquí no funciona bien...debe haber entrevista o algo. Ahora no hay nada. Solo la pregunta si tienes dinero y ya está (Ent. 14, Búlgara).

En cuanto al pago del viaje, con las sucesivas campañas ha habido un cambio en el modo de proceder. Según explican, en las primeras campañas en las que se hacía selección en origen las empresas pagaban tanto el viaje de ida como de vuelta en autobús. Sin embargo, en la actualidad dicen que ellas pagan un viaje y el empresario paga el otro viaje. Para las que vienen mediante agencia intermediaria la información que recibimos es diferente. Algunas dicen que el viaje está incluido en la comisión que ellas tienen que pagar, sin embargo, otras comentan que en mitad del viaje les piden más dinero para pagar el transporte.

Cuando he venido con autocar la primera vez, no he pagado ni un dinero, ni viaje,... Después cuando volvió me ha cobrado 100 euros. Uno nosotros, un viaje ha pagado nosotros (Ent. 2, Rumana).

Entonces la mitad, para venir la empresa, y para volver nosotros. La empresa nos lo quitaba del sueldo antes, ahora vienes como te dé la gana. Y te lo pagas tú. Porque ahora se hacen contratos aquí, no se hacen en Rumanía (Ent. 3, Rumana).

[...] han pagado solo 90 euros en Bulgaria por el billete, pero el conductor no le dio el ticket y cuando llegaron a Valencia se suben al autobús y le dicen que tienen que pagar 60 más [...] Si terminan la campaña no van a pagar el viaje, pero como la mayoría se fueron antes de tiempo le cobraron 100 euros y 65 euros por no cumplir el contrato (Ent. 5, Búlgara).

Yo llamé, me dijeron cual es el día del viaje y que tengo que preparar solo dinero para el autobús. Fue tan complicado... nos dijeron que tenemos que preparar 150 euros por el viaje. Luego tuve que pagar 150 euros de comisión. Pero cuando llegamos en el autobús, nos dijeron que los billetes ya están pagados de la empresa. Y por fin, pagamos 100 euros de comisión y nada más (Ent. 14, Búlgara).

También hablan de su llegada a la finca, tras varios días de viaje en autobús, con cansancio, dolor de cuerpo y hambre. A veces han tenido que esperar horas para que las asignen a una finca y, una vez allí, se han dado casos en los que les han dado una cama en una habitación compartida, sin sábanas ni mantas, y no les han explicado nada más.

Cuando llegamos, la primera noche nos estaban mirando... cómo éramos (¿guapas?). Yo esperaba que iban a explicarnos cómo se trabaja, cómo se paga, pero nada. Sólo estaban mirando cada una como era de guapa..." (Ent. 14, Búlgara).

Las últimas tres o cuatro búlgaras que han llegado fue a las 3 por la tarde, y entraron en la casa a la una por la noche, esperando que alguien le diga dónde van; no tienen mantas ni sábanas, sólo una espuma, no tienen colchón ni nada de eso, un cuarto vacío (Ent. 6, Búlgara)

Algunas mujeres vienen con unas expectativas respecto a cuándo van a comenzar a trabajar y a cobrar su salario. Creen que una vez que llegan van a empezar a trabajar al día siguiente; e incluso que los empresarios les van a dar un anticipo, por lo que algunas de ellas apenas traen dinero de su país. Sin embargo, lo que se

encuentran es bastante diferente. Algunas tardan días (o semanas) en comenzar a trabajar, y también en que el empresario acceda a darles el anticipo.

Vienen sin un duro... bueno, yo esto tampoco lo entiendo porque no puedes venir a cuatro mil kilómetros sin un duro porque todo puede pasar; pero vienen con la promesa de que al día siguiente el dueño le va a dar un anticipo y van a trabajar enseguida (Ent. 5, Búlgara).

En Bulgaria nos dijeron que van a darnos dinero cuando llegamos aquí. Pero yo tenía dinero. Había gente que no tenía dinero y fue más difícil para ellas. Y al final nos han dado algo de dinero después 2 semanas [...] Los primeros 15 días no hemos trabajado. Después a los 15 días la manijera vino y nos dijo que podíamos trabajar (Ent. 14, Búlgara).

Documentación y burocracia

Como se ha explicado al hablar del proceso migratorio, no hay homogeneidad respecto a la cuestión de cómo se tramita la distinta documentación que las mujeres entrevistadas precisan. En la tabla IV se muestran los indicadores que definen cómo se produce el proceso de gestionar la documentación.

Tabla IV. Indicadores de documentación y burocracia

Contrato en origen
Contrato en destino
Disponibilidad del contrato en función de las fincas
Trabajo sin contrato
Variabilidad en el cobro por tramitar la documentación
Ausencia de tarjeta sanitaria

Algunas mujeres han llegado con contrato en origen, pero otras no, fundamentalmente las que lo han hecho a través de la agencia intermediaria. Estas mujeres deben regularizar su situación en España antes de comenzar a trabajar, pues sin el NIE no podrían hacerlo. Sin embargo, emergen algunos casos en los que han trabajado en las fincas sin contrato durante un tiempo. Dependiendo de las fincas, algunas reciben la copia de su contrato cuando lo firman, o al poco tiempo, pero otras no lo obtienen hasta el final de la campaña.

Con contrato todo. Todos los que trabajan en esta finca, con contrato. De cuando estoy yo de 7 años, todos, que rumanos, que españoles, que búlgaras, que... todos con contrato. [...]. Sí, tengo copia (Ent. 2, Rumana).

Llevamos casi dos meses aquí, y hasta ayer no firmamos los contratos. La fecha de alta es anterior, pero hasta ayer no los firmamos (Ent. 5, Búlgara).

Ya sí tengo contrato, pero al principio trabajé algunos días sin contrato (Ent. 9, Búlgara).

El contrato se da cuando se acaba la campaña. Lo firmas cuando entras en la finca y te lo dan cuando terminas. [...] se lo pides a él (se refiere a si lo necesita) y se lo das, pero se lo tienes que devolver porque lo tiene que llevar la gestoría (Ent. 3, Rumana).

En cuanto a la tramitación de su documentación, también existe cierta variabilidad en función de la finca, o el empresario con quien trabajen, tal y como se desprende de la narrativa de las entrevistadas. Si bien, algunos empresarios tramitan los NIE y otra documentación sin cobrar nada extra a las mujeres, algunos empresarios o intermediarios, e incluso compatriotas, aprovechan su posición de poder para ganar dinero extra con la tramitación de esta documentación.

Nosotras nos lo hicimos hace dos años (se refiere al NIE) y dimos diez euros en Segovia. Hay mucha gente que cobra dinero 100 euros o 50 para hacer el NIE (Ent. 1, Rumana).

Me cobró 100 euros. Me recogió (se refiere a un chico rumano) en Moguer y fuimos a Sevilla. Dormí en su casa y después me trajo y me cobró 100 euros por eso. Hace cuatro años (Ent. 1, Rumana).

Me parece que he pagado 100 euros. 100 euros me parece que he pagado para este papel. Que ha dicho que así se paga (Ent. 2, Rumana).

11 euros que pague de la tarjeta nada más (Ent. 3, Rumana).

También él ha preparado. [...] No ha cobrado nada. [...] No, él se ocupaba de todo. Bueno patrón. [...] Todo legal todo. [...] No, yo no paga nada (Ent. 4, Rumana).

X les arregla la documentación del NIE. En teoría ellas han pagado la comisión de 50 € para eso, pero no tienen información, no saben si al final de la campaña van a tener que pagar de nuevo por ese arreglo de papeles o no (Ent. 6, Búlgara).

Fuimos con X a Huelva para arreglar los papeles. Debo 50 euros más para el NIE (Ent. 14, Búlgara).

Respecto a la tarjeta sanitaria, nadie les habla de ella, ni de los derechos de asistencia sanitaria que tienen. La mayoría de las mujeres búlgaras que han venido por primera vez a las finca no tienen tarjeta sanitaria. Algunas han traído los medicamentos de su país, y expresan temor de que les pase algo y no haya nadie que las pueda ayudar.

Tengo medicamentos de Bulgaria. No tengo doctor aquí. A veces pienso qué pasaría si alguien necesitase un médico para algo más serio, quién va a ayudarnos... (Ent. 14, Búlgara).

Condiciones laborales

Se describen las condiciones en las que las mujeres migrantes entrevistadas relatan que trabajan en los campos de fresa onubenses. En la tabla V se muestra un resumen de tales condiciones.

Tabla V. Indicadores de las condiciones laborales
Variabilidad en función de las fincas
Respeto del convenio colectivo
Precarización: impago de horas extras, exceso de horas de trabajo, reducción de tiempos de descanso, irregularidad en la frecuencia de los pagos
No obligatoriedad de realizar horas extra
Desconocimiento de la obligatoriedad de realizar horas extra
No se proporciona el material necesario para trabajar
Variabilidad en la posibilidad de dejar el puesto de trabajo sin sanciones

El convenio colectivo establece que las mujeres tienen que trabajar seis horas y media cada día, y tienen derecho a media hora de descanso. Asimismo, la persona empleadora es quien se encarga de dar alojamiento a las trabajadoras, sin tener que cobrarles por ello. Sin embargo, encontramos variabilidad en sus respuestas en función de las fincas. En algunas las mujeres narran que se cumple con el contrato establecido, respetando su horario de trabajo y su media hora de descanso estipulada; pero hay otras que explican unas experiencias diferentes. Por ejemplo que suelen trabajar algo más de lo establecido cada día, bien porque

acaban más tarde, bien porque les acortan su tiempo de descanso a mitad de la jornada.

Pues trabajamos 6 horas y media más el tiempo del bocadillo... 7 horas en total. Y si echamos horas extra por la tarde, 3 horas nada más. Porque nuestro jefe no quiere para la campaña que viene (Ent. 11, Rumana).

7 horas, pero cobramos 41 no como todas las fincas que cobran 36 [...] Porque es media hora más que todas las fincas, pero nos pagan más (Ent. 8, Rumana).

En general son 6 horas y media, pero siempre hay por lo menos media hora más que no te la pagan, 7 horas por lo menos [...] En el horario tienes media hora de descanso, pero cuándo te la dan no es fijo, y además no es media hora, son veinte minutos, te cortan el descanso y tienes tiempo para comer y para ir al servicio sí, pero para descansar no (Ent. 5, Búlgara).

Siempre hay media hora de regalo para el jefe. Tenemos media hora de descanso para comer a las 12.30. Trabajamos media hora más porque no pagamos alquiler, ni agua, ni luz. Mujeres del otro campo nos dicen que pagan 30 euros al mes para gastos (Ent. 14, Búlgara).

Yo también trabajé en Italia, en la fresa. La diferencia es que allí se respeta el horario, y aquí siempre trabajas por lo menos siete horas (Ent. 9, Búlgara).

Respecto a la frecuencia en la percepción de sus salarios, también hay heterogeneidad en la narrativa de las mujeres. Muchas de ellas informan de que cobran de forma puntual y regularmente.

Pagan puntualmente y a través del banco (Ent. 13, Rumana).

Al final de mes nos pagan, puede ser viernes o sábado pero siempre nos dan dinero (Ent. 12, Rumana).

[...] A tiempo. [...] Cada dos semanas [...] Ningún problema, hasta el último céntimo. Por eso vengo aquí siete años, que es jefe muy bueno (Ent. 8, Rumana).

Normalmente al principio del mes de uno a diez, ahora que tarda un día o que lo meta un día antes yo como tengo Banco Andalucía lo tengo en el mismo día. Y lo ingresa en el banco (Ent. 3, Rumana).

Sin embargo, otras explican que el cobro del salario no es algo que reciban de forma regular, es decir, que no saben ni cuándo, ni cuánto les van a pagar. Algunas tienen la sensación de trabajar más de lo que dice su contrato y de lo que les pagan.

En el inicio nos dijeron que después de 3 semanas que trabajásemos, ellos pagarían 2 semanas, porque nos ha dado el anticipo; después nos pagó el mes de marzo, y luego 15 días más. Ahora no tengo ninguna idea de cuando van a darnos dinero de nuevo. Ahora esperamos (Ent. 14, Búlgara).

Con mi hija ha pasado que ha trabajado horas extras, pero media hora antes de terminar se sintió mala y no le pagaron las horas que había echado [...] Yo he trabajado en Alemania, y como aquí no es. Al final de mes te pagan todo, hasta el último centavo. Se entraba con tarjeta, se sabe a qué hora entras y a qué hora sales, y al final del día te dan el papelito de cuantas horas tienes y hasta el último minuto te pagan (Ent. 5, Búlgara).

Trabajamos seis horas y media se supone, pero echamos siete. Ayer tenía de extras 3 horas y media, y me apuntó tres horas, ya me quitó media hora. Si sumamos todo ese tiempo, lo que supone en dinero, me podría pagar una casa en el pueblo mucho mejor que la que me dan aquí (Ent. 6, Búlgara).

Te pagan por 6 horas nada más, trabajas más pero te pagan por 6 horas nada más. La hora extra la pagan a 5€, pero a mí por ejemplo me faltaban 2 horas. Ahora vamos a ver en la próxima paga (Ent. 9, Búlgara).

Respecto al control del trabajo de las entrevistas emerge la idea de que a todas parecen pagarle por jornada laboral realizada, tal y como está estipulado en sus contratos (a excepción de las horas extra), aunque algunas mujeres narran que las amenazan con pagarles en función del número de cajas que rellenan al día.

No nos pagan las cajas que cogemos, todos cobramos igual. El que trabaja menos o el que trabaja más cobra igual (Ent. 12, Rumana).

Al contrario, 'No eches fresa mala en la caja que yo no apunto la caja'. 'La fresa, la fruta tiene que ser buena, porque quien la compra tiene que comer bueno'. [...] A nosotros se nos pide calidad, no cantidad. Sólo eso. [...]Mira, se puede equivocar cualquier persona pone una fresa mala, ¿no? Se viene y dice "mira que esa fresa no se pone más" y ya no te dice más (Ent. 11, Rumana).

Empiezas a trabajar y empiezan con amenazas. Por ejemplo, 'hoy si no coges muchos kilos, pagamos a la caja'... pero ¿cómo me vais a pagar la caja si no hay fresas? A nosotros nos pagan por día (Ent. 6, Búlgara).

Las horas extras no son obligatorias, pero algunas mujeres no lo saben cuando llegan, las personas empleadoras no se encargan de decirles nada, por eso dicen sentirse obligadas aun cuando no deseen hacerlo. Sin embargo, de las entrevistadas ninguna ha dicho que las hayan obligado a ello. Esto les ocurre

fundamentalmente al principio y a las que no tienen experiencia previa en el trabajo, pues transcurrido un tiempo alguna compañera les acaba informando de que si no quieren, no tienen por qué hacerlo. A pesar de ello, por regla general las mujeres prefieren hacerlas para cobrar más dinero.

No pasa nada. El jefe no se enfada. Dice ¿Qué? Tú no quiere o que no puedes. No pasa nada, que no obliga para hacer horas extra. Es nuestra voluntad (Ent. 11, Rumana).

El problema es que nadie te dice que no es obligatorio y van por eso, porque creen que es obligatorio; ahora ellas saben por mí que no es obligatorio (Ent. 6, Búlgara).

En el principio no sabía que no era obligatorio, nadie nos ha dicho nada; pero después ya sí; yo las hago cuando puedo porque todo el mundo viene a por dinero (Ent. 9, Búlgara).

De las entrevistas emerge que hay fincas en las que se les permite hacer pequeñas paradas para descansar, para ir al baño. Aunque otras mujeres dan una información diferente, quejándose de no tener suficiente tiempo de descanso, tan sólo el preciso para comer e ir al baño, y cuando se lo permita la persona encargada, no cuando ellas lo deseen. En general, de la información recabada en las entrevistas deducimos que la media hora a la que tienen derecho según el convenio no suelen disfrutarla completa.

Bueno, si quieres descansar dos minutos o cinco minutos lo puedes descansar, que nadie te dice nada, o si quieres fumar un cigarro lo puedes fumar que nadie te dice nada. [...] antes sí (se refiere al descanso reglamentario de media hora) a las 12, pero ahora como hace mucho calor ya se nos ha quitado el cuarto de hora pero trabajamos menos. Que eso lo hemos hecho entre nosotros para no coger el cuarto de hora del bocadillo y terminar un poco antes (Ent. 3, Rumana).

[...] le dijeron (se refiere a su hermano) que era un perro y esto no le gusta, que soy un perro si no puedo descansar tengo media hora de bocadillo, y como me ha dicho que soy un perro pues me marchó (Ent. 15, Rumana).

Respecto al material de trabajo, es el empresario quien debe facilitárselo. Sin embargo, en las entrevistas nos cuentan que se tienen que comprar ellas mismas las botas de agua para poder trabajar.

Por último, en lo que se refiere a los posibles ceses de contrato, volvemos a encontrar respuestas muy heterogéneas. Algunas mujeres informan de que si tienen necesidad de abandonar el trabajo no suelen tener problemas para ello. Sin embargo, otras nos cuentan que las amenazan con no pagarles lo que les deben, y que incluso las penalizan económicamente por un supuesto incumplimiento de contrato.

Y me pregunta qué problema y por qué me quiero ir de finca. Y por ejemplo yo tengo un problema con mi hijo, ¿no? Le digo 'Mira mi hijo se ha puesto enfermo o tengo un problema con mi familia, que no puedo trabajar que me voy a Rumanía'. Entiende problema que es, me dice 'vale, como quieras tú, yo no puedo decir que yo no te dejo que vayas a tu país ir con tu familia (Ent. 2, Rumana).

Como la mayoría se fueron antes de tiempo le cobraron 100 euros y 65 euros por no cumplir el contrato [...] si no termina la campaña se penaliza 165 euros, 100 euros son para X y 65 para la empresa porque no ha cumplido el contrato (Ent. 6, Búlgara).

Relación con los superiores

Al analizar las respuestas de las mujeres acerca del trato que reciben por parte de sus superiores (dueños, encargados/as, etc.), emergen respuestas muy heterogéneas, que varían según la finca en la que estén trabajando. Así, por ejemplo, hay mujeres que explican el buen trato recibido por parte de sus superiores. Incluso algunas mantienen relaciones de familiaridad con los/as jefes/as, reciben ayuda de ellos/as, les confían sus dificultades y problemas.

[...] para mí, es como un padre te he dicho, y todos los problemas que tengo y con familia y en campo... que le digo, 'no tengo dinero para comer, y te da' [...] ayuda para todo. [...] a nosotras las mujeres que llevamos 7 años y a todos le ayuda. Como ha venido este marroquí de afuera, que le ha dicho que no tiene para dónde alquilar el piso o no tiene de comer, y le ha entendido y le ha dejado para vivir en finca. Y le ha dado de trabajar (Ent. 2, Rumana).

Sí hay muchas fincas donde suele gritar la gente. Para saber cómo se coge porque dicen que cuando gritan, la gente trabaja más rápido. Pero aquí cuando quiere una cosa viene el jefe cerca de y ti y dice 'se coge así' y tú te vas con la caja así y para adelante y te lo dice con palabras de aquí (Ent. 7, Rumana).

Los jefes son personas... te da vergüenza mirarlos a la cara, porque son buenos (Ent. 11, Rumana).

Sin embargo, no todas las mujeres hablan de la misma forma de sus superiores. Algunas de ellas se quejan del trato que reciben por la forma desagradable de hablar de éstos, por un trato denigrante y humillante. Se quejan de ser tratadas como animales, de ser insultadas y amenazadas.

Sí, grita 'rápido, con dos manitas, por qué te sientas, por qué bebes agua' (se refiere a la manijera rumana). No me gusta como hablan de la gente que le han dicho animal o cochino y estas cosas (Ent. 15, Rumana)

X ha gritado dos veces en el campo que no sois personas sois animales (Ent. 6, Búlgara)

Mi hija tenía problemas con el dueño; un día él empezó a gritarle que estás tonta, que tienes la cabeza vacía... y después ha venido por la noche a la casa y le ha dicho lo mismo delante nuestra (Ent. 5, Búlgara).

Empiezas a trabajar y empiezan con amenazas. Por ejemplo, 'hoy si no coges muchos kilos, pagamos a la caja'... pero ¿cómo me vais a pagar la caja si no hay fresas? A nosotros nos pagan por día... (Ent. 6, Búlgara).

Me da mucho miedo, no puedo hablar (se refiere a que no puede contar nada a la entrevistadora acerca de trato que reciben). Me da miedo, sé que si hablo mal, el año que viene no volvería a trabajar aquí. La manijera es una rumana que trata mal a las personas, que no habla bien y que si alguien no trabaja bien por supuesto lo echa para casa. También hay amenazas como mandarlo para casa o con que no vuelva a trabajar aquí (Ent. 12, Rumana).

Claro que te vuelca la tarrina porque tú has echado mal. Te ha dicho una vez. No que te amenaza, que te lo dice "mañana no coges, quédate mejor en casa que tú no estás sacando tu dinero para pagarte tu sueldo". Eso sí que te lo dice, nada más que te lo dice, no que te amenace. No amenazas (Ent. 13, Rumana).

Cuando se les pregunta expresamente por los/as manijeros/as, las mujeres dicen preferir que sean españoles a que sean de su país o de otro país extranjero; de las entrevistas emerge la idea de que si se trata de una persona compatriota, ésta va a tratarlas peor que si fuera alguien de España.

¿Sabes qué pasa, no? Las rumanas, cuando tú te vienes a otro país, te pones encargada y tú te piensas que eres más que otro. ¿Sabes que te digo? Pero no eres

nadie. Somos lo mismo. Tú eres trabajadora, yo también. Que no eres ni más ni menos. Y prefiero españoles porque te he dicho por esas cosas, que te va a tratar, te va a decir "Venga, vale, no sé cuánto..." que a lo mejor vas a hablar más que con un español, pero piensa que tiene más derechos. Pero no es verdad. Y yo aquí donde he trabajado también y puedo decirte que el encargado que yo he tenido aquí, ha trabajado. Fue trabajador agachado. No encargado que está de pie, no, agachado. Cogiendo fresas. Y quien está de encargado cogiendo fresas, quien antes ha cogido fresas, eso sabe qué significa que es muy duro, que es la verdad (Ent. 12, Rumana).

De algunas entrevistas emerge la idea de que algunos superiores fomentan conflicto entre las personas de diferentes nacionalidades, creando competitividad entre ellas y relaciones conflictivas tanto a nivel laboral como en sus relaciones interpersonales.

(la manijera) Le ordenaba a las rumanas que dejaran a las búlgaras solas en el invernadero. Y gritando que las búlgaras son de porcelana que se creen muy inteligentes (Ent. 6, Búlgara).

Después de la recogida la caja de plástico se queda vacía, pero hay que poner tarrinas nuevas para el día siguiente. Y eso lo hacen las búlgaras, porque eso no lo pagan y ella (la manijera, que es rumana) siempre dice ¡Bulgaria a la tarrina! (Ent. 6, Búlgara).

Para la manijera (rumana) las búlgaras no pueden hacer más cajas que las rumanas. Si alguna hace más, no se lo apunta. Hoy por ejemplo se fueron a trabajar a otra finca de los dueños, para echar horas extras; yo tenía ganas de echar horas extras porque al final necesito dinero, y me queda un mes de trabajo, pero no me han dicho nada, se lo ha dicho solo a su gente, las rumanas, y se fueron (Ent. 6, Búlgara).

Algunas informan de que, a veces, los jefes se enfadan si alguna con mayor conocimiento del idioma ayuda a otras a hacerse entender con ellos, identifican este comportamiento de los empresarios como un intento por seguir controlando a las mujeres más fácilmente al desconocer el idioma y no poder defenderse.

Hay tres turcas que anoche han venido a buscarme y estaban llorando, y han venido para que las ayude a hablar con el jefe [...] Y el jefe me dice que por qué las ayudo, que por qué me complico la vida, por qué siempre yo traduzco... yo voy con la gente y a él no le gusta eso, porque así puedes manipular a la gente que no habla (Ent. 6, Búlgara).

Es de destacar el relato de algunas de las mujeres de otra de las fincas, que contrasta enormemente con las citas antes mencionadas. En este caso, podría decirse que hay un intento por parte del empresario para prevenir ese conflicto intergrupal.

Es más difícil para personas de primer año y nosotras también fuimos primer año [...] (el dueño) me ha dicho así: 'ten cuidado, hoy han venido chicas de Bulgaria, no olvidéis que vosotras también fuisteis de primer año. Cuidado como os comportáis con ellas' (Ent. 8, Rumana).

Algunas mujeres expresan percibir una diferencia en el trato que los dueños les dan a ellas –por ser mujeres–, en comparación con el trato que le dan a los trabajadores varones de la finca. Fundamentalmente se refieren al comportamiento no verbal, como las miradas que éstos tienen hacia ellas. Si bien hay otras que no perciben esa diferencia.

Los jefes son guarros y ahora tienen miradas guarras que te dan asco, y algunas mujeres sí tienen problemas, no les gusta que las miren así (Ent. 5, Búlgara).

Miran mucho a las mujeres, pero no me importa... A mí me tratan bien. Nunca he tenido problemas con ellos (Ent. 14, Búlgara).

Nosotros somos mujeres, ellos (los dueños) son hombres, no pueden mirarnos igual que miran a los hombres de la finca (Ent. 9, Búlgara).

Cuando llegamos, la primera noche nos estaban mirando... cómo éramos (¿guapas?). Yo esperaba que iban a explicarnos cómo se trabaja, cómo se paga, pero nada. Sólo estaban mirando cada una cómo era de guapa... (Ent. 14, Búlgara).

Somos todos iguales porque todos cogemos fresas (Ent. 3, Rumana).

De las entrevistas emerge la idea de que no hay diferencias entre hombres y mujeres en cuanto al salario. Por regla general realizan el mismo tipo de trabajo (recolección de la fresa), si bien a veces para los trabajos que requieren una fuerza física mayor (colocación de plásticos para recubrir los invernaderos, etc.) se recurre a los trabajadores hombres, sin que esto repercuta en un salario diferente.

En general, las mujeres expresan que sus superiores respetan su intimidad en cuanto a sus relaciones íntimas con sus parejas, ya sean relaciones matrimoniales o noviazgos.

Sí, no pasa nada, en el campo hay mujeres que tienen novios y no tienen problemas (para ir a visitarlas) (Ent. 10, Rumana).

No. Que le importa cuando yo llego a la casa, qué le importa mi vida. Al jefe no le importa, ya he trabajado 7 horas y después cuando terminamos el trabajo que le importa lo que hagamos (Ent. 10, Rumana).

Si bien, algunas de las mujeres de una de las fincas comentan que sus jefes tienen muy controlado su tiempo y sus acciones fuera del horario de trabajo: cuando salen, con quién salen, a qué hora vuelven. Así mismo, indican que no les permiten tener novios ni que entren hombres ajenos a la finca en la misma. Incluso nos muestran cámaras de seguridad en la puerta de entrada.

Hay cámaras en la puerta. Algunas mujeres sí tienen problemas si salen por la noche, tienen problemas al día siguiente en el campo, con el trabajo (Ent. 5, Búlgara)

Cuando se les pregunta a las mujeres si conocen algún caso de abuso sexual o violación, ninguna dice haberlo sufrido o conocer a alguien cercano que lo haya experimentado, aunque sí han escuchado rumores al respecto. Sin embargo, algunas sí narran su propia experiencia acerca de cómo algunos de los jefes quieren tener relaciones sexuales con algunas mujeres que trabajan para ellos en la finca, y que si se niegan, se arriesgan a perder el empleo.

Un amigo español que vive en Almonte y conoce a los dueños me ha dicho que si alguna mujer se niega a acostarse con él, va fuera... pero eso lo he escuchado de fuera, porque aquí nadie te va a decir nada, porque les daría vergüenza decirlo [...] Muchas mujeres piensan que si tienen algo con el dueño las tratarán mejor. El problema sería que ella no quisiera, pero seguramente no se negará porque él es el jefe y tiene miedo de que la eche de la finca (Ent. 6, Búlgara)

Le ha dicho, '¿Tú quieres trabajo? ¿Quieres almacén? ¿Quieres otra cosa? Dame el número y ya' (Ent. 11, Rumana).

Ahora que lo está diciendo... me parece que el mismo jefe hace unos años he trabajado yo con esta empresa y le ha dicho, dice "quiero ir a trabajar al almacén" dice, "¿Quieres tomar un café conmigo?" Digo, "no, yo tengo con quién tomar café" y me he ido. Ya no he trabajado más en esa empresa. Me he ido a otra empresa... (Ent. 11, Rumana).

(Cuando se le pregunta si no aceptaba el café) No te vas a la suplementaria, no te vas al almacén. Te va a la casa y no te quiere más trabajo. [...] Si, hay muchas (que aceptan). Sí, hay muchas. Eso el jefe, y los hijos lo saben (el jefe está casado y los hijos trabajan en la finca también). Sí, hija sabe que una compañera le dijo el año pasado que no quería trabajar más. Que tenía problema con su padre y dice 'Tú tranquila, ven al trabajo que yo hablo con mi padre, que no pasa nada'. Y hablar con su padre, le ha dicho 'déjala tranquila', y ella viene al trabajo, pero no tiene problema, porque no hablar mucho con él (Ent. 11, Rumana).

Ahora me acuerdo de otra que me fui con un jefe a hacer horas extra por la tarde y me ha dicho "¿Tú quieres te quedas conmigo para cargar camión? Que te veo más fuerte" y digo "vale, vamos me quedo que a mí me da igual." Y cuando se ha ido la gente dice "vámonos a la casa" que él tenía una casa en el campo. Pero entonces no estaba como ahora, estaba nueva, asustada, no hablaba, "¿Qué quiere? No me enteraba, hasta que no me explicaba con los gestos, digo "¿QUÉ?" No puedo decirlo, no me he asustado, me he cabreado, y dice "Mira, te doy 50 euros" y digo, "¿a mí me vas a dar 50 euros? ¿Para qué?" yo si me hace falta yo me encuentro no te voy a coger a ti 50 euros. Pero te sientes un poco... (Ent. 11, Rumana).

Relaciones con sus iguales

Según las narrativas de las inmigrantes las relaciones entre iguales suelen ser buenas, aparecen conductas de ayuda, comprensión y muestras de empatía entre compañeros/as de diferentes nacionalidades. En la tabla VI se recogen los indicadores que caracterizan las relaciones entre iguales.

Tabla VI. Indicadores de las relaciones con los iguales
Positivas: conductas de ayuda, comprensión, empatía
Conflicto intergrupar entre búlgaras, rumanas y gitanas
Mujeres manifiestas estar molestas por la homogeneidad exogrupal que se les aplica
Miedo a unirse como colectivo para reivindicar mejoras por miedo a que las echen del trabajo

Estamos bien con los marroquíes, con los negros, al trabajo y nos ayudan, no importa que sean de otras nacionalidades. Yo no sé lo que se dicen ellos pero a nosotras no se

respetan. Para hacer problemas no hablas mal con hombres. [...] aquí somos como una familia, en esta finca merendamos, hablamos... (Ent. 12, Rumana).

A mi me parece buena gente todos y yo, por lo menos yo, tengo mucha pena de ellos ¿no?, que nos... Yo me llevo bien con todo el mundo, que no tengo... Son muy trabajadores. Como he dicho antes, los negros son muy trabajadores. Muy trabajadores y me da mucha lástima de ellos. Aquí ha trabajado un muchacho que vivía en la calle. Le han dado trabajo. Y vivía aquí en el banco. Un día me encuentro en la calle con él. Yo sabía que trabajaba conmigo, pero mi hermano no sabía. Y me dice mi hermano "hoy por la mañana cuando yo me he ido a trabajar, el muchacho ese salía de debajo de un trailer" y mi hermano no sabía que trabajaba conmigo. Dice le contado que yo sabía que trabajaba conmigo, que estaba en la calle trabajando más de 3 días y claro, hasta la semana que cobra se le han dado dinero para que comprase pan. Y es verdad. Cuando yo fui a "Mercadona" ha venido detrás de mí y se ha comprado pan. A mí por lo menos, me da bastante pena. Y que son muy trabajadores. Yo me llevo bien con ellos que no hay... bueno, por lo menos yo no he escuchado problemas entre ellos (Ent. 13, Rumana).

Sí, sí, sí. Nos llevamos muy bien (Ent. 11, Rumana).

Y también cuando vengo aquí a la casa, y D. con M., me ven que yo soy muy tranquila así, no hablar mucho, tengo la problema con mi salud,... dice "tú tranquila, tiene algo, dime a mí que yo sabe cómo así, que yo cuidado de ti (Ent. 11, Rumana).

Aunque también aparecen conflictos fruto de la convivencia en las casas.

Si, hay buena relación con unas pero con otras no porque se pelean siempre por el frigorífico, por el servicio, por todas las cosas (Ent. 15, Rumana).

De las narrativas de algunas mujeres búlgaras emerge la existencia de relaciones conflictivas entre éstas y las trabajadoras rumanas. Las búlgaras presentan estereotipos sobre las rumanas, y ninguno de ellos es positivo.

Las rumanas son brutas, no tienen ni gota de educación. Tú te vas a dormir, estás muerta, quieres cerrar los ojos, y a todos les da igual. Imagínate con 20 que son gitanas, que les gusta la música, y ahora dos se ponen a hablar por teléfono así de alto hasta las 2 de la noche... ¿cómo va a descansar? [...] Y menos mal que aquí en este campo está prohibido traer hombres, porque si no sería el puticlub más grande que hay [...] Las rumanas vienen aquí con un objetivo de cazar a un español, a lo mejor se casan con él y ya se arreglan la vida aquí. Pero también hay muchas mujeres rumanas casadas de Rumania que vienen aquí, se echan un novio español y le quitan el dinero, y le manda el dinero a su marido a Rumania. Hay muchas, muchas. Sin embargo, si hay alguna búlgara con un español, es una relación seria y están libres en Bulgaria, sin marido (Ent. 6, Búlgara).

Las rumanas no limpian. En general no tenemos problemas para eso, pero solo entre las búlgaras [...] A mí me parecen muy conservadoras, cerradas, cuando traigo algún vestido me miran raro. Nosotras somos más liberadas [...] Las búlgaras son buenas, no hay tensión, estamos juntas, nos saludamos todas (Ent. 14, Búlgara).

Algunas mujeres rumanas muestran molestia ante la homogeneización exogrupal que los/as jefes/as y manijeros/as hacen con todas ellas por el hecho de ser todas rumanas, por ejemplo, sin atender a que algunas de ellas son gitanas rumanas. Su percepción de heterogeneidad intragrupal, en cuanto al idioma o las costumbres, es mucho mayor que la que perciben sus superiores. La falta de percepción de estas diferencias por parte de los superiores puede facilitar problemas cotidianos de convivencia si se las obliga a convivir en el mismo espacio, sin permitirles que sean ellas quienes se agrupen en las casas.

Si pero aquí no solo búlgaras pero hay gitanas rumanas que son muy malas y te pongo con rumana porque rumana también es mala como gitana rumana y se porta mal pero vivimos juntos y que hacemos, pero la jefa pensar que todos somos iguales, gitana, gitana rumana todos, somos igual para ella y nosotros no pensamos así (Ent. 7, Rumana).

No (no podemos cambiarnos de casa) que se molesta. [...] Si (hay muchos problemas entre las gitanas rumanas y las rumanas) (Ent. 7, Rumana).

Con las búlgaras un poco porque no hablan igual y hablan con chicas gitanas que sabe gitano y hablan con búlgara en gitano. Porque no saben bien hablar español. Gitana no saben bien español y entonces hablan en gitano (Ent. 7, Rumana).

En las narrativas emerge que algunas mujeres son conscientes de que juntas podrían conseguir una mejora de sus condicionales laborales, aunque expresan que muchas tienen miedo de quejarse o de hacer algo en común, miedo a que las echen.

Las búlgaras son buenas, aunque yo no soy tan abierta, no me comunico con todas las mujeres, pero tampoco hay tensión. Pero no estamos juntas. Y si estuviéramos juntas, los jefes se pensarían más lo que hacen, lo que dicen y todo (Ent. 14, Búlgara).

Vivienda

Son variadas las condiciones en las que viven las mujeres migrantes que trabajan en los campos onubenses. En la tabla VII se recogen los principales indicadores que muestran cómo viven estas mujeres.

Tabla VII. Indicadores de vivienda
La mayoría viven en el mismo sitio en el que trabajan
Facilitadas por el empresario: en el campo o en el pueblo (en este caso facilitan el transporte para ir a las fincas)
Variabilidad en el equipamiento de las casas en función de la finca
Habitaciones compartidas, a menudo con literas
A excepción de los matrimonios, hombres y mujeres se alojan por separado
Teóricamente no tienen que pagar alojamiento. En ocasiones pagan en horas extra de trabajo
Limitan/ restringen el uso de aparatos eléctricos para controlar la factura de luz
Dificultades para tener intimidad, descansar, y tener un espacio propio

La mayoría de las mujeres rumanas y búlgaras entrevistadas viven en la misma finca donde trabajan, como es habitual en este tipo de trabajo. El/la empresario/a facilita la vivienda, y éstas suelen estar en mitad del campo, junto a las plantaciones de fresas. En algunos casos el empresario no dispone de casas en las fincas pero las ubica en los pueblos cercanos donde alquila casas para ellas. En estos casos se encarga también de facilitar un medio para transportar al personal cada día a la finca para trabajar.

No, no hay casas. Nuestros jefes no tienen casas. Otros sí tienen, pero nuestro jefe no tiene casa. La gente vive en el pueblo, que vienen con contrato y por una temporada y la gente que vive en pueblo, de alquiler también. [...] Pues en el autobús. Del jefe. Un autobús será de otra empresa, pero el jefe lo tiene alquilado para llevarnos y para traernos (Ent. 11, Rumana).

En un campo en el que viven entre 60 y 100 personas aproximadamente (dependiendo del movimiento de personas que vayan llegando o marchándose). Las casas son comunitarias, suelen vivir entre 8 y 20 personas en cada una. Suelen

tener entre 3 y 4 dormitorios, un único baño, y una cocina. En algunos casos los baños están fuera de la casa. La mayoría están bien equipadas aunque existe cierta variabilidad en esta cuestión de equipamiento en función de la finca.

¡Am! está nueva, bonita, limpia y tiene todo bueno. Hay donde hacía comida bien, ¿cómo se llama? (se refiere a la hornilla) Si hay dos. También dos frigoríficos, si hay ducha hay agua caliente y después de haber estado tres meses sin lavarme bien dije "chicas dejarme tranquila que llevo muchos meses sin limpiarme bien (Ent. 7, Rumana).

Buena, más o menos. Regular. La casa donde vivimos tres personas, yo, mi marido y en otra habitación mi hermana (Ent. 10, Rumana).

Están buenas, tenemos de todo. Nevera, microondas, cocina, cuarto de baño... Frigorífico,... todo lo que necesitas en una casa. Lavadora... Sí, sí, sí (Ent. 11, Rumana).

Que no tienes ducha, está rota, no tiene condiciones [...] 15 o 20 mujeres por casa, un baño, 3 dormitorios. [...] Compramos comida preparada para no tener que cocinar mucho porque tanta gente en la cocina es muy difícil (Ent. 15, Rumana).

Todas las casas son una ruina, muy sucias porque es imposible, hagas lo que hagas es imposible con 20 personas en la casa que esté limpia. Es imposible (Ent. 6, Búlgara).

Vivimos doce en la casa, con una nevera y con un cuarto de baño, con cuatro personas por lo menos en el cuarto, literas de 3 personas. Un armario para todas [...] Lavadoras que funcionan en todo el campo hay cuatro o cinco, pero hay entre 60 y 100 personas (Ent. 5, Búlgara).

Las habitaciones son pequeñas. En algunas sólo hay un armario por habitación, así que en estos casos acumulan todas sus pertenencias en sus maletas durante todo el tiempo que dura la campaña, que suele ser entre 4 y 5 meses de media (algunas llegan antes, y otras se van más tarde).

En nuestra casa de abajo vivimos 4 personas en una habitación... En 3 habitaciones somos 9 personas. La casa tiene dos plantas. En la planta de arriba las habitaciones son más grandes y viven 10 personas, pero cada planta tiene su lavadora, su nevera, todo lo que necesita para cada planta. Una lavadora para cada planta, el cuarto de baño para cada planta, y la misma puerta para la casa (Ent. 11, Rumana).

Sí, pero en una casa de esta finca nunca he visto a 11 personas. Lo que me gusta que los hombres estén en un cuartelillo y las mujeres en otra casa [...] Si son matrimonio sí, porque es una casa de cuatro habitaciones (Ent. 3, Rumana).

Las habitaciones no tienen mantas ni sábanas, sólo una espuma, no tienen colchón ni nada de eso, es un cuarto vacío (Ent. 6, Búlgara).

Las mujeres rumanas informan de que no pagan por el alojamiento, ni por los servicios de luz o agua. En algunos casos deben pagar el consumo de gas butano. Sin embargo, algunas mujeres búlgaras informan de que aunque en teoría no deben de pagar por el alojamiento, a menudo trabajan algunas horas más cada día, para pagar este alojamiento que, si bien es un derecho, les hacen creer que es un regalo y que tienen que aportar algo. Además, estas mujeres argumentan que no les está permitido poner aparatos eléctricos del tipo estufa o ventilador, debido al exceso de consumo eléctrico que suponen.

Sabes como es, nosotros no trabajamos ni un minuto para casa o para luz o para agua. No. Nosotros ganamos 40 euros. (Ent. 2, Rumana, 33 años).

El jefe paga. No nos ha dicho nunca que le demos dinero para la casa. (Ent. 7, Rumana).

No pagamos. El butano si cambio yo ¿no? Pero yo te digo siempre estamos... como él es generoso con nosotros, nosotros también ayudamos con todas la cosas que quiere por aquí, con animales, con cerdo... [...] Como yo he nacido muy pobre, luchando mucho para mis hijos, y por lo que no tenía, siempre me alegro por lo que tengo. Estoy poner contenta con lo que tengo (Ent. 4, Rumana).

Sólo compramos una bombona, que es la que necesita la ducha, esa necesita comprarlo nosotros porque eso es lo que utilizamos, eso es lo que pagamos. [...]No, no. Ni luz ni agua no, sólo la bombona. [...] Los paga el dueño de la casa y de la empresa donde estamos trabajando. [...]No, nosotros no trabajamos un minuto más, cuando terminamos, ya. ¡Sin pagar! Lo que trabajamos lo paga. No nos quita nada. Del sueldo no nos quita nada (Ent. 11, Rumana).

Yo tuve el año pasado unos amigos de (nombra una finca) y le quitaban dinero por la luz y el agua. Y digo a ustedes “¿con qué os quedáis, con nada en cambio?” Yo puedo enchufar lo que me dé la gana hasta que salte la luz (Ent. 3, Rumana).

Yo pongo el ventilador y todo el mundo me dice ‘que no te vea el jefe, porque no lo permite’, y en invierno no permite el calefactor ni nada (Ent. 5, Búlgara).

Siempre hay media hora de regalo para el jefe. Tenemos media hora de descanso para comer a las 12.30. Trabajamos media hora más porque no pagamos alquiler, ni agua, ni luz. Mujeres del otro campo nos dicen que pagan 30 euros al mes para gastos (Ent. 14, Búlgara).

Según informan algunas mujeres, se observa que el aspecto y las condiciones de las casas varía en función del número de mujeres. Se quejan de la dificultad para descansar, algo muy apreciado sobre todo después de siete horas de duro trabajo físico y a temperaturas bastante elevadas llegado el mes de mayo.

No puedes descansar ni al medio día, no puedes echar ni siesta (Ent. 6, Búlgara).

Hay mucho ruido y no se puede descansar (Ent. 5, Búlgara).

Es difícil...pero nos acostumbramos (Ent. 14, Búlgara).

Relación con el exterior y transporte

En la tabla VIII se muestran los indicadores que describen cómo son las relaciones que la mujeres migrantes que trabajan en los campos onubenses mantienen con el exterior de los campos y los medios de transporte que tienen disponible para salir de las fincas.

Tabla VIII. Indicadores de relaciones con el exterior y transporte
La mayoría viven alejadas de los núcleos urbanos
Disponibilidad de autobuses públicos pero a cierta distancia de las viviendas
Preferencia por viajar en coches privados, las recogen en la finca, las llevan al pueblo y luego vuelven a llevarlas a la finca. Pagan por este transporte que realizan hombres de la zona y compatriotas
Falta de comunicación con el exterior de la finca
Sensación de encierro
Frecuencia de salida: variable (a diario versus una vez cada 15 días)
Motivo de desplazamiento: comprar alimentos, realizar trámites, diversión (pasear, tomar algo)

La mayoría de las mujeres viven en las fincas, alejadas de los núcleos urbanos. A menudo el más cercano se encuentra a una distancia de entre 10 y 15 kilómetros

de donde residen. Hay autobuses públicos que pasan por la carretera nacional cercana a las fincas, pero las mujeres suelen preferir viajar en coches o furgonetas particulares de hombres de distintas nacionalidades a los que llaman para que vengán a recogerlas y luego las traen de vuelta. Les cobran unos 3 euros por viaje, incluyendo la ida y la vuelta, y les resulta bastante más cómodo viajar así que hacerlo en autobús, que las deja alejadas de las viviendas.

Pagamos coche. A un compañero sí. O tenemos un amigo, un argelino, que siempre viene a todos los campos. Nosotros lo conocemos del primer año, muy bueno, muy correcto. Le llamamos y viene, mira. Tiene furgoneta y digamos así, todas las compañeras, 6 o 7 personas, viene por nosotros, nos lleva. Cuando terminamos la compra nos recoge y nos lleva al campo. 3 euros ida y vuelta. Poco. (Ent. Rumana).

Hay rumanos que viven en Almonte, y yo hablo con él cuando quiero ir a Almonte; después nos trae al campo y pagamos 4 euros por persona. Lo hacemos aproximadamente una vez cada 15 días (Ent. 5, Búlgara).

Tenemos furgoneta y un día cada semana venimos con la furgoneta del campo. Hay hombre del campo que tiene carnet de conducir. [...] Si, pagamos 3 euros (Ent. 10, Rumana).

Algunas mujeres búlgaras también hablan de la sensación de encierro, de la falta de comunicación con el mundo exterior, al estar en mitad del campo durante días y días, viendo siempre las mismas caras.

Es que mira lo peor que hay en el campo es que estás encerrada en la finca... yo no sé lo que pasa fuera, la gente que ves cada día son iguales y a mí eso me mata [...] Ahora quiero comprar un cable para la televisión porque ya no puedo, yo así no puedo vivir, y hay televisor pero no hay cable para el TDT. Yo quiero ver qué pasa por el mundo, porque no tengo ni internet (Ent. 6, Búlgara).

La frecuencia con la que salen al pueblo más cercano oscila entre a diario y una vez cada dos semanas. El motivo fundamental por el que suelen desplazarse es para comprar alimentos o realizar otro tipo de trámites. Algunas veces nos dicen que salen para divertirse, pasear, tomar algo, etc.

Para comprar, da una vuelta, tomar un café como me da la gana (Ent. 10, Rumana).

Para hablar por teléfono, para recargar un teléfono, para hablar con mi familia en un locutorio en Rumanía que sale más barato, un poquito. Para hablar por internet, para comprar algo que necesite, por ejemplo una ropa, un zapato,... para mirar en todos sitios (Ent. 2, Rumana).

Sale al pueblo a comprar, mirar tiendas... (Ent. 9, Búlgara).

Salimos una vez a cada una o dos semanas para hacer compras, enviar dinero, llamar por teléfono y eso (Ent. 14, Búlgara).

De compras, casi todos los días, cuando me aburro me voy (Ent. 3, Rumana).

Relación con la población autóctona

En general, las mujeres rumanas y búlgaras tienen poca relación con la población autóctona. Sin embargo, aparecen algunas excepciones en las que hablan de relaciones positivas, de ayuda mutua, confianza, respeto, etc. En la tabla IX se muestran los indicadores que caracterizan estas relaciones.

Tabla IX. Indicadores de relaciones con la población autóctona

Poca relación con la población autóctona

Piensan que la población autóctona no tiene buena opinión sobre ellas

Quienes piensan que tienen buena opinión sobre ellas son las que tienen experiencia de contacto intergrupales positivo

Reaccionan defendiéndose de algunas opiniones

Cuando se les pregunta qué creen ellas que piensa la población española sobre las mujeres inmigrantes que vienen a trabajar a la fresa, muchas creen que no se tiene una buena opinión sobre ellas: viven en un país subdesarrollado, beben alcohol, son prostitutas, vienen a quitar el trabajo, etc. En estos casos hacen alusión a estereotipos negativos y prejuicios sobre ellas.

La gente del pueblo cree que venimos de algún sitio que no hay ni electricidad, que no hay nada... no conocen (Ent. 5, Búlgara).

[...] Que son putas. Y que son la mierda más grande que viene [...] No, las búlgaras no, solo las rumanas y las polacas. Piensan que las polacas son peores porque beben mucho alcohol y las rumanas no beben tanto [...] Yo tengo amigos españoles, casados, que van por el campo a cazar algo, y van por ahí porque saben que es fácil... sale una al camino y ya se encuentra a un novio [español] (Ent. 6, Búlgara).

Creo que ellos saben que no tenemos otra opción en Bulgaria. Eso creo. Y que somos más baratos para trabajar [...] De Bulgaria y Rumanía, porque somos pobres. Los españoles no trabajan aquí [en la fresa] (Ent. 14, Búlgara).

No tengo relación con la gente del pueblo. Y en la otra finca sí y ella y las hijas de ellas y le dicen por qué tu llamas a las putas rumanas para que vengan para acá a coger fresas. Aquí hay un español que vive con una rumana pero es buena persona. (Ent. 10, Rumana).

Yo creo que los españoles nos quieren, pero que han pasado muchas cosas y por eso están un poco... restringida... no se... [...] Es que son muchas cosas que han pasado y no es que desconfían, se lo piensan, porque he escuchado que venimos aquí a robar el trabajo (Ent. 11, Rumana).

Yo creo que dicen que las rumanas son putas todas en general porque yo en Madrid escuché muchas cosas. [...] No, aquí no (Ent. 3, Rumana).

No sé, creo que no les gusta mucho por qué le quitamos el trabajo. [...] Escuchamos que las mujeres de aquí dicen que las mujeres les quitan los hombres los maridos. Yo cuando llegue aquí y vi a unos niños y me acorde de mi niño y le dije “¿qué pasa niño?” y me dijeron “rumana puta”. Por eso yo he dicho que seguro que han escuchado en la calle (Ent. 12, Rumana).

Es un poco racista. [...] Trabajé muchos años en la fresa y con una española, pero es racista de verdad, pero no todos, las mujeres (Ent. 10, Rumana).

Siempre cuando hablan con las rumanas con otras miran, suben la voz. No sé. Por ejemplo algún día sacas la caja primera la caja y la española detrás de ti y dicen “por qué coge tanto, que tú has venido aquí a coger el trabajo de la gente”. [...] en la otra finca, pero hay algunas buenas igual que en cualquier país (Ent. 10, Rumana).

Dicen “esta rumana ha venido para quitarme el novio o el marido” (Ent. 2, Rumana).

Piensan “pobrecita”, los españoles de los rumanos (Ent. 1, Rumana).

Las que piensan que sí se tiene una buena opinión de ellas son las que han tenido una experiencia positiva de contacto intergrupales repetidas veces, en diferentes trabajos y con diferentes jefes/as.

Yo no tengo ningún problema con españoles me entiendo muy bien en trabajo en el campo, por ejemplo “dame una caja de madera”. [...] Yo creo que las españolas muy bien diferentes que rumanas, si voy cinco metros por detrás me ayudan, estoy con la rumana en el lomo, no me ayuda, esa es la diferencia (Ent. 3, Rumana).

Unos tienen una opinión buena y otros no. Pero siempre muy bien, te he dicho que donde trabajo yo ahora hay gente española que te respeta, hablan bonito, hablan

bien. [...] Opinión buena porque ninguna mujer vino de vacaciones, vino por el dinero porque es pobre y porque tienen niño es en su país está casada, tienen esposo niños, niñas y estas cosas y le falta el dinero (Ent. 15, Rumana).

En ocasiones se defienden de algunas de las acusaciones que creen se hacen sobre ellas, como la idea de que vienen a quitar el trabajo a los españoles.

No, eso de que dice que quitamos el trabajo. Yo no creo que quitamos trabajo a nadie. Los extranjeros no quitamos trabajo a nadie. Cuando ha llegado aquí es que lo ha pedido el gobierno, ha pedido a venir a trabajar. Y con respeto, no lo digo malamente, pero yo llevo muchos años en el campo y muy poca personas españolas que ha visto cogiendo fresa. Eso no es ninguna mentira... (Ent. 11, Rumana).

Mal, sí. Lo digo con todo el corazón, mal. Y se equivocan. Que nosotros venimos para acá y les quitamos el trabajo, pero no es verdad. Nosotros por lo español, el patrón es español y que yo me vengo y me da trabajo, no es culpa mía (Ent. 13, Rumana).

Algunas mujeres incluso reprochan la actitud de algunos de sus compatriotas que desarrollan conductas negativas –a modo de efecto “oveja negra”- como robos, etc. ya que piensan que esto les perjudica a todas, a la imagen que se tiene del grupo de rumanos/as.

Que tienen buena idea, pero también por la cosa que ha hecho los rumanos, yo creo que también tenemos un poquito de mala fama. Creo. Por una parte, no lo merecemos que entramos en la misma olla, pero también tenían que hacer una diferencia entre la persona que está de buena fe, por decirlo así, y la persona que viene a hacer cosas que no debe hacer. Yo creo que aquí, quien puede hacer una cosa, tiene que tener un poquito de diferencia, que mire por la persona, creo yo, ahora (Ent. 11, Rumana).

Cuando se les pregunta por su opinión acerca de la población autóctona suelen presentar valoraciones positivas de los españoles. A veces eluden la respuesta.

La gente de aquí es muy buena. Eso digo yo, son muy buenos, nos ayudan, son muy respetuosos (Ent. 12, Rumana).

Yo por donde fui tuve jefes y jefas buenos (Ent. 3, Rumana).

Nosotras vamos a España a trabajar, ahora tampoco hay mucho trabajo (Ent. 1, Rumana).

VI. DISCUSIÓN

La discusión se presenta siguiendo las preguntas de investigación, de modo que se van respondiendo y discutiendo cada una de ellas.

Pregunta de investigación 1. ¿Qué mecanismos de opresión pueden identificarse en las fincas donde trabajan las mujeres migrantes en Huelva?

Al hablar de mecanismos de opresión se hace referencia a las raíces del control, la manipulación, la exclusión, la explotación (Luque-Ribelles, 2011). y la dominación por género que pueden encontrarse las mujeres inmigrantes que llegan a los campos de fresas de Huelva. En la tabla X se muestran las categorías, propiedades e indicadores que definen los mecanismos de opresión.

Tabla X. Mecanismos de opresión	
Categorías y propiedades	Indicadores
Opresión	
Restricción	Dificultad para acceder a los recursos (sanitarios, sociales, comercio, lugares de ocio)
	Dificultades para acceder al empleo
	Dificultades para cambiar de empleo
	Ausencia de información sobre prevención de riesgos laborales
Privación	Vulneración de derechos (e.g., vivienda digna)
	Ausencia de respeto del convenio colectivo
	Recibir pago de manera irregular
Manipulación	
Desinformación	Sobre el proceso migratorio
	Sobre las condiciones laborales
	Sobre las condiciones de habitabilidad
	De los derechos como trabajadoras
	De los derechos sanitarios
	Tramitación de documentación
Estigmatización	Estereotipos hacia inmigrantes por parte de población autóctona
	Estereotipos entre inmigrantes
Exclusión	
Fragmentación	División entre las mujeres en función de la procedencia
	Promovida por jefes: división entre trabajadoras

	Tokenismo
	Guetarización
Rechazo	Entre ellas mismas en función de la nacionalidad y etnia
	Por parte de la población autóctona
	Desprecio
	Falta de interés
	Evitación del contacto en función de la nacionalidad
	Insultos
	Expresiones despectivas
Explotación	
Precarización	Subempleo
	No respeto del convenio colectivo
	Falta de medidas de prevención de riesgos laborales
	No proporcionan materiales para trabajar
Sometimiento	Humillación
	Acciones de dominio: maltrato verbal, insultos, amenazas, no contabilizar el trabajo realizado
Dominación por género	Existencia en el imaginario colectivo de abusos sexuales de empresarios a empleadas
	Chantajos sexuales
	Selección de las mujeres para trabajar en función de la belleza
	Valoración profesional en función de la belleza
	Trato sexualizado: miradas
	En ocasiones ausencia de libertad para relacionarse con el sexo opuesto
	Valoración diferencial por parte de las mujeres del trato sexualizado
	Mujeres migrantes y población autóctona tienen interiorizados estereotipos sexistas

De las narrativas emerge la idea de **control** ejercido sobre las mujeres inmigrantes a través de la restricción y privación del acceso a los recursos. La *restricción* se observa cuando las inmigrantes aluden a la dificultad para acceder a diferentes servicios, como los servicios sanitarios, servicios sociales, comercio y lugares de ocio. También muestran dificultad para acceder al empleo o para cambiar de empleo. Por ejemplo, les resulta muy difícil cambiar de trabajo o de finca en el caso

de que tengan algún problema. También se observa *restricción* en la información que le dan acerca de las medidas de prevención de riesgos laborales, pues lo hacen en castellano, impidiendo así que las mujeres entiendan el contenido del curso.

En las entrevistas la *privación* emerge cuando algunas mujeres sienten sus derechos vulnerados (Luque-Ribelles, 2011). Algunos de estos derechos serían: derecho a una vivienda digna, sin tener que pagar por ello; derecho a que se cumpla su convenio colectivo (p.e. que trabajen las horas que están estipuladas). derecho a que se les pague de forma regular, puntual, y todas las horas que han trabajado.

Se observa **manipulación** en las narrativas cuando las trabajadoras hablan de la ausencia y/o escasez de información, así como de la información manipulada que se da sobre distintos aspectos. Emerge la idea de la *desinformación*, por ejemplo, cuando narran las experiencias acerca de su proceso migratorio, sus condiciones laborales, condiciones de vivienda, sus derechos como trabajadoras, sus derechos sanitarios, la tramitación de su documentación. Por otro lado, el análisis de narrativas muestra cómo las mujeres creen que la población autóctona tiene una imagen estereotipada y negativa sobre ellas. Asimismo, emergen comentarios que revelan cómo entre ellas también hay estereotipos y prejuicios en función de las nacionalidades o las etnias (p.e., búlgaras versus rumanas versus gitanas). A este fenómeno se le denomina *estigmatización*.

La *fragmentación* y el *rechazo* se observan conjuntamente como propiedades del mecanismo de **exclusión**. En el análisis de las narrativas se extrae la idea de que existe cierta división entre los diferentes colectivos de mujeres, sobre todo se observa la división que hay entre las mujeres en función del país de procedencia. En ocasiones se ha identificado cómo los propios superiores (jefes, manijeros/as)

promueven este tipo de relaciones fragmentadas, enfrentando a las mujeres unas con otras. Esto se ve incrementado si se ha promocionado a posiciones de poder a alguna de ellas (manijera), como narran algunas de las mujeres. Podríamos incluso identificar estos hechos como situaciones de “tokenismo”, en las que los jefes favorecen a una mujer o un grupo de mujeres y les conceden una serie de privilegios, mientras no lo hacen con el resto.

Asimismo, se observa *fragmentación* en la localización de las viviendas de las mujeres, puesto que se encuentran en el campo, alejadas de los núcleos urbanos. De esta forma podríamos estar hablando de un fenómeno de “guetarización” (Marcuse, 2001) y de invisibilización. Esta distancia física facilita la incomunicación entre grupos y dificulta la integración. De hecho, en las narrativas se observa la poca relación que tienen las mujeres con la población autóctona. En algunas fincas las mujeres se sienten aisladas y echan de menos relaciones sociales. Algunas tienen deseos de autorrealización, sintiéndose privadas de oportunidades de disfrute y ocio.

La exclusión también se observa en el *rechazo* que las mujeres experimentan entre ellas mismas, en función de su nacionalidad o etnia. Por ejemplo, el desprecio de unos grupos hacia otros, la falta de interés de unas por otras, evitación del contacto entre ellas (en función de las nacionalidades) y el uso de insultos o expresiones despectivas. Esto mismo lo experimentan algunas por parte de la población autóctona.

La **explotación** emerge como fruto de procesos de *precarización* y *sometimiento*. Así, observamos *precarización* cuando nos encontramos en las narrativas de las mujeres con condiciones de trabajo que no respetan lo acordado en el convenio colectivo del sector, haciendo que las mujeres estén subempleadas (Jensen y Slack,

2003). También se observa *precarización* en la falta de medidas de prevención de riesgos laborales, y cuando no les dan el material que necesitan para trabajar (p.e., botas de agua). Estas condiciones de trabajo facilitan el deterioro de la salud, dificultan el desarrollo socioeconómico, disminuyen su tiempo libre para actividades de ocio, entre otros. También emergen de las narrativas de las mujeres la percepción de abuso de poder mediante la humillación y acciones de dominio (p.e., maltrato verbal, insultos, amenazas, no contabilizar completo el trabajo realizado o el tiempo dedicado, etc.). Llamamos a esto *sometimiento*.

En las entrevistas se observan narraciones en las que el género es un factor clave para experimentar situaciones de opresión, lo que entendemos que es una forma de **dominación por género** (Moane, 2003). En este sentido entendemos la dominación como “tener dominio sobre algo o alguien; sujetar, contener, reprimir. Poder o ascendiente que se ejerce sobre otra u otras personas” (RAE, 22^a edición). Por un lado, de las entrevistas emerge la idea de que existe un imaginario colectivo (‘rumores’) de que en el pasado ha habido abusos por parte de algunos empresarios sobre algunas empleadas. Esto funciona como estrategia que las mantiene subordinadas. Asimismo, algunas explican cómo ellas mismas han vivido chantajes sexuales por parte de sus jefes.

Además, se puede ver en sus comentarios cómo hay situaciones en que los superiores llegan a cosificar a las mujeres, cuando las seleccionan para trabajar o las valoran laboralmente en función de su belleza.

En las narrativas también se observa cómo las mujeres identifican un trato sexualizado hacia ellas, por ejemplo, en las miradas que reciben por parte de sus superiores. Sin embargo, mientras que a algunas de ellas este tipo de comportamiento les incomoda, otras parecen tenerlo naturalizado y, aunque lo

identifican, no expresan malestar por ello. En algunas entrevistas las mujeres expresan la carencia de libertad para poder establecer relaciones en su tiempo libre con personas del sexo opuesto.

Finalmente, de la narrativa de las mujeres emerge la asunción, por parte de ellas mismas, y por parte de la población autóctona, de los estereotipos sexistas, llegando incluso a hablar peyorativamente unas de otras en función de estos estereotipos. Por ejemplo, en alguna narrativa de mujeres búlgaras emerge la idea de que ellas piensan que las mujeres rumanas están disponibles para los hombres españoles, que “son fáciles”, casi llegando al punto de infrahumanizarlas.

Pregunta de investigación 2. ¿Qué fuentes de poder pueden identificarse en las fincas donde trabajan las mujeres migrantes en Huelva?

Del análisis de las narrativas se observan diversas fuentes que ejercen poder sobre las mujeres entrevistadas (ver tabla XI):

Tabla XI. Fuentes de poder	
Categorías	Indicadores
Empresarios	Inician y finalizan contratos
	Pago de salarios
	Capacidad para decidir: que las mujeres continúen en la misma finca, volver a ser seleccionadas el siguiente año
	Capacidad para hacer trabajar incumpliendo el convenio colectivo
	Capacidad para proporcionar o no información
Manijero/a	Organizan y evalúan el trabajo de las mujeres
	Información que da al jefe repercute en el trabajo de las mujeres
	Capacidad para influir en el clima de trabajo
Intermediarios/mediadores de cooperativas	Capacidad para proporcionar o no información
	Arreglan cuestiones burocráticas
	Hacen selección el origen
	Figuran como referentes de las mujeres
Otras mujeres trabajadoras	Redes de apoyo mutuo
	Información informal
Institucional	Capacidad de denunciar situaciones irregulares
	Capacidad de denunciar vulneración de derechos

1) *Empresarios/as*: su poder deriva del poder de recompensa, del poder coercitivo, del poder legítimo y del poder informativo (French y Raven, 1959). Esto se observa en que son ellos quienes realizan la contratación y quienes ponen fin al contrato, así como quienes realizan los pagos de los salarios. Por tanto, en última instancia las mujeres dependen de la voluntad de éstos para seguir trabajando en una determinada finca, o incluso para ser seleccionadas y poder volver al año siguiente. Además, debido a su posición, tienen la capacidad de obligar a sus empleados/as a trabajar en condiciones que no cumplan el convenio colectivo del sector. Y poseen también la capacidad de proporcionar o no información relevante a quienes trabajan para ellos/as.

2) *Manijero/a*: su poder deriva del poder de recompensa, del poder coercitivo, de su poder legítimo y del poder informativo; en algunos casos puede ocurrir que incluso tengan poder referente (French y Raven, 1959). Los/as manijeros/as son quienes organizan y evalúan el trabajo realizado por las mujeres, y quienes tienen la potestad de apuntar el número de horas trabajadas o el número de cajas rellenas, lo cual tendrá consecuencias en la percepción de sus salarios. Así mismo, en muchas ocasiones estas personas crean un clima de trabajo mejor o peor entre los/as trabajadores/as. Recuérdese, por ejemplo, el caso en el que se instigaban los conflictos entre las personas con diferentes nacionalidades, o cuando se daba un trato discriminatorio a quienes provenían de un país diferente al de la nacionalidad de la persona manijera.

3) *Intermediarios/ mediadores de las cooperativas*: son, a menudo, los intermediarios entre los empresarios y las mujeres, y quienes poseen la información que éstas necesitan saber. Por tanto, puede decirse que tienen poder informativo, además de poder de recompensa. Son quienes se encargan de arreglar

las cuestiones burocráticas, quienes tienen que hacer la selección en origen, quienes deben darle toda la información, hacerlas conocedoras de sus derechos y, en última instancia, la persona de referencia de las mujeres si éstas se encuentran ante algún problema o dificultad.

4) *Otras mujeres trabajadoras*: tienen poder informativo, poder referente, así como poder de expertas. Esto se observa fundamentalmente cuando se crean redes de apoyo mutuo y se intercambia determinada información a la que no puede acceder por vía formal. Así, es en la relación con sus iguales, por un canal informal, como acceden a ella.

5) *Institucional* (a través de diversas figuras de autoridad): ostenta el poder legítimo, coercitivo e informativo. Son quienes tienen la capacidad de denunciar aquellas situaciones irregulares o en las que se estén vulnerando derechos de las mujeres.

Pregunta de investigación 3. ¿Qué derechos humanos están viendo vulnerados las mujeres migrantes que trabajan en los campos onubenses?

Para responder a esta pregunta se toma como referencia la Declaración Universal de Derechos Humanos (apéndice A). A continuación se relacionan aquellos derechos que, a través de las narrativas, se observa que están siendo vulnerados.

Artículo 1. *Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.*

Si bien, en la mayoría de las narrativas las mujeres relatan buenas relaciones con sus iguales, algunas han informado de situaciones que podrían identificarse como de falta de fraternidad. Esto aparece tanto en relación con la población autóctona,

como entre grupos de trabajadoras de diferentes nacionalidades. En el primer caso, las mujeres se quejan de cierto racismo o de ser víctimas de acusaciones por acaparamiento de volumen de trabajo; en el segundo caso se aprecian estereotipos negativos que impulsan a conductas discriminatorias entre mujeres trabajadoras de diferentes nacionalidades. En ocasiones las mujeres denuncian un maltrato verbal que reciben de forma continua por parte de los empresarios y los/as manijeros/as, insultándolas.

No sé, creo que no les gusta mucho porque le quitamos el trabajo. [...] Escuchamos que las mujeres de aquí dicen que las mujeres les quitan los hombres los maridos. Yo cuando llegue aquí y vi a unos niños y me acorde de mi niño y le dije “¿qué pasa niño?” y me dijeron “rumana puta”. Por eso yo he dicho que seguro que han escuchado en la calle (Ent. 12, Rumana).

Es un poco racista. [...] Trabajé muchos años en la fresa y con una española, pero es racista de verdad, pero no todos, las mujeres (Ent. 10, Rumana, 38 años).

Siempre cuando hablan con las rumanas con otras miran, suben la voz. No sé. Por ejemplo algún día sacas la caja primera y la española detrás de ti y dicen “por qué coge tanto, que tú has venido aquí a coger el trabajo de la gente”. [...] en la otra finca, pero hay algunas buenas igual que en cualquier país. (Ent. 10, Rumana, 38 años).

X ha gritado dos veces en el campo que no sois personas sois animales (Ent. 6, Búlgara, 40 años)

Artículo 12. *Nadie será objeto de injerencias arbitrarias en su vida privada, su familia, su domicilio o su correspondencia, ni de ataques a su honra o a su reputación. Toda persona tiene derecho a la protección de la ley contra tales injerencias o ataques.*

Se observa cómo, entre las estrategias de control ejercidas por parte de algunos empresarios, se encuentra el dificultarles el mantenimiento de relaciones de pareja o salir con hombres, así como salir libremente en su tiempo libre. En alguna ocasión se ha comentado la injerencia del jefe en la vivienda de alguna de las mujeres, con la intención de reprenderla verbalmente. Asimismo, entre las mujeres

hay comentarios que atacan a su honra o su reputación, sobre todo comentarios de carácter más sexual.

Artículo 23. *(1) Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo. (2) Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual. (3) Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.*

Las circunstancias descritas en el mecanismo de explotación da muestras de cómo este derecho está siendo vulnerado.

Artículo 24. *Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas.*

En alguna narrativa emerge que en ciertas fincas no se respetan los tiempos reglamentarios de descanso establecidos para el trabajo. Esta ausencia de descansos es otra forma de explotación.

Tienes media hora de descanso cuando te la dan, no es fijo, media hora que no es media hora, son veinte minutos; te cortan el descanso y tienes tiempo para comer y para ir al servicio sí, pero descansar no (Ent. 5, Búlgara, 45 años).

Artículo 25. *Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo*

derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad.

Dentro de este artículo, derechos como disfrutar de un adecuado nivel de salud y bienestar, de acceso a la asistencia médica, a una vivienda digna, o a los servicios sociales se ven vulnerados. Esto se puede observar en la respuesta a la pregunta de investigación 1, concretamente en los mecanismos de control y la explotación. Por ejemplo, en las narrativas se observa el hacinamiento que se da en algunas fincas, lo cual viene acompañado de malas condiciones de habitabilidad, que a su vez conlleva una disminución de su bienestar.

No puedes descansar ni al medio día, no puedes echar ni siesta (Ent. 6, Búlgara, 40 años).

Todas las casas son una ruina, muy sucias porque es imposible, hagas lo que hagas es imposible con 20 personas en la casa que éste limpia. Es imposible (Ent. 6, Búlgara, 40 años).

Vivimos doce en la casa, con una nevera y con un cuarto de baño, con cuatro personas por lo menos en el cuarto, literas de 3 personas. Un armario para todas [...] Lavadoras que funcionan en todo el campo hay cuatro o cinco, pero hay entre 60 y 100 personas (Ent. 5, Búlgara, 45 años).

Artículo 27. *Toda persona tiene derecho a tomar parte libremente en la vida cultural de la comunidad, a gozar de las artes y a participar en el progreso científico y en los beneficios que de él resulten.*

En los mecanismos de opresión analizados previamente se aprecia cierto control en forma de restricción y privación de recursos al permanecer la mayoría de las mujeres en viviendas alejadas de los núcleos urbanos y viendo restringido su acceso a algunos recursos básicos. En este caso estaríamos hablando de una vulneración del derecho no ya en cuestiones como el acceso a la vida cultural de la

comunidad, las artes o las ciencias, sino a recursos más básicos para la vida cotidiana como el acceso al sistema sanitario, al comercio, a relacionarse o comunicarse con sus familiares haciendo uso de tecnología (internet).

Es que mira, lo peor que hay en el campo es que estas encerrado en la finca... yo no sé lo que pasa fuera, la gente que ves cada día son iguales y a mí eso me mata [...] Ahora quiero comprar un cable para la televisión porque ya no puedo, yo así no puedo vivir, y hay televisor pero no hay cable para el tdt. Yo quiero ver qué pasa por el mundo, porque no tengo ni internet (Ent. 6, Búlgara, 40 años).

Pregunta de investigación 4. ¿Qué factores hacen que las mujeres migrantes que trabajan en los campos onubenses estén en una situación de vulnerabilidad, y cuáles funcionan como factores protectores?

A través del análisis de la narrativa se ha ido observando cómo, de manera recurrente, aparecen ciertos factores que hacen que las mujeres que trabajan en los campos de fresa onubenses sean más vulnerables a experimentar situaciones de injusticia social, o situaciones que afecten negativamente a su bienestar físico y psicológico. Simultáneamente, aparecen una serie de factores de protección que indican qué elementos hacen que estas mujeres salgan hacia delante en un contexto de opresión (ver Tabla XII).

Tanto los factores de vulnerabilidad como los de protección tienen lugar a distintos niveles ecológicos (Bronfenbrenner, 1987), lo cual nos orienta a la hora de definir propuestas de intervención (ver apartado de conclusiones y propuestas de intervención).

Además de los factores de vulnerabilidad mencionados, de las entrevistas emergen diversos factores de protección o fortalezas, que protegen a las mujeres ante las diferentes situaciones de vulnerabilidad que pueden encontrarse en su proceso

migratorio. Algunos emergen por oposición a los propios factores de vulnerabilidad, mientras que otros son independientes de éstos.

Una importante fortaleza que emerge de las entrevistas son las redes sociales que se crean entre ellas, manteniendo buenas relaciones entre iguales, e incluso aparecen conductas de ayuda, así como muestras de comprensión y de empatía entre compañeros/as de diferentes nacionalidades. Estas buenas relaciones protegen a las mujeres y les proporcionan una red de apoyo social fundamental que les facilitará ayuda en situaciones de necesidad.

A veces los jefes pueden llegar a convertirse en agentes protectores de las mujeres. Por ejemplo, algunos jefes/as intentan prevenir la posible conflictividad entre mujeres de diferentes nacionalidades. En estos casos el jefe advierte e indica la necesidad de un trato igualitario y no permite los intentos de “abusos” por parte de las mujeres que pretenden aprovecharse de su experiencia previa en el trabajo, por llevar más tiempo realizando trabajos en las fincas, para obtener beneficios respecto de aquellas que han llegado recientemente. Los superiores son también fuente de protección de las mujeres cuando cumplen rigurosamente los contratos estipulados entre ellos y las mujeres trabajadoras. Cumplir con el hecho de proporcionar una vivienda en buenas condiciones de habitabilidad, como informan la mayoría de las mujeres; cumplir con los pagos de los salarios en los plazos acordados; correr con los gastos de los servicios de las viviendas, como está establecido, etc., son fortalezas que protegen a las mujeres de verse inmersas en situaciones de vulnerabilidad y precariedad. Algunas de las mujeres presentan como factor de protección tener conciencia crítica y capacidad de autodeterminación. Esto se aprecia cuando en la narrativa de alguna mujer emerge la idea de que si todas las trabajadoras se unieran, podrían conseguir una mejora

de sus condicionales laborales. El hecho de ser consciente de esta idea implica conocimiento de sus derechos así como una forma de afrontamiento de la opresión y resistencia mediante la acción colectiva. La elevada frecuencia de salidas al exterior de las fincas aparece como una fortaleza ya que permite a las mujeres disfrutar de momentos de ocio para pasear, visitar comercios, relacionarse y comunicarse con sus familias. De esta forma, cubren una serie de necesidades básicas, como la de autorrealizarse, y las previene del posible sentimiento de aislamiento que podrían sentir al permanecer largos periodos en las fincas sin salir al exterior.

Tabla XII. Factores de vulnerabilidad y protección identificados en las entrevistas	
Factores de vulnerabilidad	Factores de protección
Ser mujer	Tener red de apoyo social
Ser extranjera	Cumplimiento del convenio colectivo
Ser la primera vez que viene a Huelva	Haber venido otras veces a Huelva
No hablar ni entender castellano	Hablar y entender castellano
Venir con agencia intermediaria	Tener información suficiente y veraz sobre condiciones laborales, proceso migratorio, vivienda, burocracia.
No tener contrato en origen	Conocer sus derechos
No conocer sus derechos	Conocer el convenio colectivo
No conocer el convenio colectivo	Vivienda en buenas condiciones de habitabilidad
Venir sola (no acompañada)	Vivir en núcleos urbanos
Escasez de información (condiciones laborales, proceso migratorio, burocracia)	Hacer salidas al exterior (al pueblo)
Dejar a su familia en su país de origen	Conciencia crítica
Vivir en la finca (vs. pueblo)	
Deficientes condiciones de habitabilidad	
Desempleo en el país de origen	
Situación socioeconómica negativa en su país de origen	
Incumplimiento de las medidas de prevención de riesgos laborales	

VII. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS DE INTERVENCIÓN

Esta investigación introduce novedades en el estudio de las mujeres trabajadoras extranjeras en los campos de fresa de Huelva a dos niveles. A nivel teórico, incorpora la perspectiva de género como eje fundamental para analizar la situación de las mujeres inmigrantes, así como la perspectiva de la Psicología de la Liberación y las teorías explicativas de los procesos cognitivos básicos referidos a las relaciones intergrupales. A nivel metodológico, se sitúa dentro de la tradición de la investigación cualitativa, concretamente se ha utilizado el análisis de narrativas (Harper et al, 2004; Rappaport, 1995, 2000) mediante la Teoría Fundamentada (Glaser y Strauss, 1967; Strauss y Corbin, 2002).

Introducir la perspectiva de género permite realizar un diagnóstico de la realidad siendo conscientes de que las trabajadoras además de inmigrantes son mujeres, lo que las sitúa en una doble situación de vulnerabilidad. Por otro lado, la Psicología de la Liberación permite situar la asimetría de poder como dimensión fundamental del análisis que considera y nos permite identificar y clasificar las diferentes condiciones de opresión que estas mujeres experimentan. Los estudios de Psicología Social relacionados con procesos cognitivos como la percepción social, los estereotipos y el prejuicio ayudan a entender y explicar la percepción y el comportamiento tanto de las mujeres trabajadoras como de la población autóctona.

Por otra parte, la adopción del enfoque de análisis de las narrativas y su estudio desde la Teoría Fundamentada permite conocer el punto de vista que las mujeres inmigrantes que trabajan en los campos onubenses tienen de conceptos relacionados con su proceso migratorio, condiciones laborales, percepción de la población autóctona, etc.

La incorporación de estas perspectivas teóricas y de este método de investigación enriquece en gran medida los resultados de nuestro estudio y nos permite tener una mejor comprensión de: (a) cómo experimenta la población inmigrante femenina de los campos de fresa onubenses su experiencia migratoria; (b) las características contextuales y personales que rodean dicha experiencia; (c) el impacto que todo esto conlleva en la realidad social objeto de este estudio.

A continuación, se muestra el conjunto de proposiciones que, fundamentadas en el análisis cualitativo de los datos permite definir diferentes aspectos de la experiencia migratoria de la población extranjera femenina que trabaja en los campos de fresa onubense.

Los mecanismos de opresión experimentados por las mujeres inmigrantes

De las narrativas de las mujeres emergen diversos mecanismos de opresión que detallamos a continuación. En primer lugar, se ha encontrado un mecanismo de **control** basado en la *restricción* en el acceso a los recursos, y en la *privación* de derechos considerados inherentes. En segundo lugar, aparece la **manipulación** como mecanismo de opresión reflejado en la *desinformación*, por omisión o mal tratamiento de la misma, y en la *estigmatización*, por la que se considera a las mujeres inmigrantes objeto de estereotipos y prejuicios basados tanto en sus nacionalidades como en su sexo. Un tercer mecanismo de opresión que surge de las narrativas de las trabajadoras es la **exclusión**, en forma de *fragmentación* y *rechazo*, tanto respecto a la población autóctona como entre ellas mismas. Como cuarto mecanismo de opresión se ha encontrado la **explotación**, basada en la *precarización* del empleo que ocupan estas mujeres, y el *sometimiento* por el que éstas soportan ciertas acciones de humillación y dominio. Un último mecanismo de opresión que aparece en las entrevistas de las mujeres inmigrantes es la

dominación por género, que se refiere a todas aquellas situaciones que soportan las mujeres por el mero hecho de ser mujeres.

Las fuentes de poder

En las entrevistas analizadas emergen diferentes fuentes que ejercen poder sobre ellas: empresarios/as, manijeras/os intermediarios o mediadores de las cooperativas, otras mujeres trabajadoras y las instituciones. Cada una de estas fuentes ejerce uno o varios tipos de poder sobre ellas: poder legítimo, de recompensa, coercitivo, informativo, experto y referente (French y Raven, 1959).

La vulneración de los Derechos Humanos

A partir de las narrativas analizadas se observa la vulneración de algunos Derechos Humanos fundamentales. Concretamente nos referimos a los artículos 1, 12, 23, 24, 25 y 27 de la Declaración Universal de Derechos Humanos (ver apéndice A). Éstos refieren al trato que reciben, a las injerencias arbitrarias en su vida privada, a las condiciones laborales equitativas y satisfactorias, al derecho al descanso, a la vivienda y al bienestar, así como a la participación activa en la vida de la comunidad.

Los factores de vulnerabilidad y de protección

Al analizar las entrevistas emergen diversos factores que pueden incrementar la vulnerabilidad de estas mujeres, o factores que pueden reducirla a los que llamamos factores de protección. Entre los factores de vulnerabilidad se han encontrado los siguientes: ser mujer; ser extranjera; venir por primera vez; no hablar ni entender castellano; venir con agencia intermediaria; no tener contrato en origen; no conocer sus derechos; no conocer el convenio colectivo; no venir acompañada; escasez de información; dejar a su familia en su país de origen; vivir en la finca; condiciones de habitabilidad; desempleo en el país de origen; situación

socioeconómica negativa en su país de origen y el incumplimiento de las medidas de prevención de riesgos laborales. Por el contrario, entre los factores de protección han aparecido: tener red de apoyo social; cumplimiento del convenio colectivo; haber venido otras veces a Huelva; hablar y entender castellano; tener información suficiente y veraz sobre las condiciones laborales, proceso migratorio, vivienda, burocracia; conocer sus derechos; vivienda en buenas condiciones de habitabilidad; vivir en núcleos urbanos; hacer salidas al exterior (al pueblo) y tener conciencia crítica.

Las propuestas de intervención

A raíz de todos los hallazgos encontrados, el equipo de investigación plantea las siguientes propuestas de intervención:

- 1) Incrementar la colaboración gubernamental en los procesos de selección, aportando información sobre el trabajo, el convenio colectivo, las condiciones laborales. Estas acciones deberían llevarse a cabo principalmente en los países de origen y en la lengua materna de las trabajadoras. Esto ayudaría a reducir las falsas expectativas respecto al trabajo que van a desempeñar y las condiciones del mismo. Además, ayudaría a prevenir situaciones de explotación laboral.
- 2) Impulsar institucionalmente y facilitar puntos de encuentro informales entre la población autóctona y las mujeres trabajadoras inmigrantes. De esta forma, se incrementaría el conocimiento mutuo, lo que propiciaría una prevención/reducción de los posibles conflictos.
- 3) Incrementar las competencias culturales de los empresarios: conocimiento de las costumbres, valores culturales de las trabajadoras en función de sus nacionalidades, etc. De modo que aprendan a ser efectivo en contextos de

diversidad y a vincular asimetrías socioeconómicas con acceso, uso y calidad de los recursos y servicios (García-Ramírez, 2011).

4) Trabajar con la población autóctona sobre el concepto de inmigración para entenderlo como un proceso de enriquecimiento de la cultura más que como un proceso de competición entre culturas.

5) Crear espacios donde las mujeres trabajadoras puedan expresar sus propuestas de mejora respecto a toda la situación que experimentan (p.e., condiciones laborales, trato con iguales, trato con superiores, proceso migratorio, condiciones de habitabilidad, etc.).

6) Programar cursos de formación en cuestiones laborales en el idioma materno de las mujeres inmigrantes que trabajan en los campos onubenses (p.e., prevención de riesgos laborales; derechos laborales, sociales y sanitarios; convenio colectivo).

7) Facilitar cursos básicos de castellano oral para que puedan desenvolverse tanto en su ámbito laboral como en sus relaciones personales.

8) Facilitar información detallada –a su llegada– de contactos tales como: Centro de Salud, Servicios de Urgencia, Guardia Civil, Policía Nacional, Servicios Sociales y organizaciones no gubernamentales que trabajen en la zona y con población inmigrante.

9) Velar por el cumplimiento del convenio colectivo del sector y de las condiciones dignas de habitabilidad.

10) Establecer mecanismos de vigilancia sobre los procesos de selección en origen en países de reciente incorporación al mercado laboral de la agricultura, especialmente de la plantación y recogida de la fresa. Estos mecanismos deberían estar especialmente enfocados a velar porque no se comentan abusos por parte de agencias intermediarias.

Limitaciones

Este estudio tiene limitaciones propias de la metodología de investigación utilizada, lo que debemos tener en cuenta a la hora de interpretar los resultados

1) Para recoger la información se han utilizado exclusivamente entrevistas semiestructuradas, sin complementar con técnicas cuantitativas como cuestionarios o escalas. Éstas habrían permitido validar algunas de las interpretaciones realizadas más allá de la literatura existente. Sin embargo, lo incipiente del enfoque de estudio y tener como objetivo conocer las voces de las mujeres inmigrantes que trabajan en los campos de fresa onubenses hace razonable el uso exclusivo de metodología cualitativa (Luque-Ribelles, 2011).

2) Reclutar a las entrevistadas en función de la accesibilidad y su voluntariedad ha podido disminuir la diversidad de perspectivas en relación a su visión acerca de su experiencia migratoria. Es posible que solo se haya podido acceder a determinado segmento poblacional, quedando excluidos otros segmentos más ocultos.

3) En relación con el diseño, se trata de un estudio que aplica la Teoría Fundamentada, por lo que no se pueden establecer relaciones estadísticas de causa-efecto. Para comprobar las relaciones establecidas e incluso hacer inferencias causales, sería necesario llevar a cabo estudios cuantitativos que indaguen sobre las mismas.

4) En relación a la muestra, se observa una descompensación entre el número de mujeres entrevistadas de nacionalidad rumana y búlgara, siendo bastante menor el tamaño de la muestra de estas últimas. A esto se le suma el hecho de que todas las mujeres búlgaras entrevistadas trabajaban en la misma finca. Todo esto dificulta un mayor conocimiento de la situación de las mujeres búlgaras, de reciente incorporación a este mercado laboral.

VIII. REFERENCIAS

- American Psychological Association. (2008). *Publication Manual of the American Psychological Association* (5^oed.). Washington, DC: American Psychological Association.
- Bernard, H. R. (2000). *Social research method: qualitative and quantitative approaches*. USA: Thousand Oaks.
- Byrne, D., y Wong, T.J. (1962). Racial prejudice, interpersonal attraction, and assumed similarity of attitudes. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 65, 246-253.
- Bronfenbrenner, U. (1987). *La ecología del desarrollo humano. Cognición y desarrollo humano*. España: Paidós.
- Creswell, J. W. (2002). *Educational research: Planning, conducting, and evaluating quantitative and qualitative approaches to research*. Upper Saddle River, NJ: Merrill/Pearson Education.
- Debus, M. (1988). *A handbook for excellence in focus group research. HEALTHCOM Project special Report Series*. Washington, D.C.: Porter/Novelli.
- Dirección General de Políticas Migratorias, Consejería de Gobernación, Junta de Andalucía. (2006). *2^o Plan Integral para la Inmigración de Andalucía 2006-2009*. Recuperado de http://www.juntadeandalucia.es/empleo/www/herramientas/biblioteca_virtual/bibliotecaDetalle.php?id=1633
- FIDH. (2012). *Importación de Mano de Obra para Exportación de Fresas Condiciones laborales en los cultivos de fresa en Huelva (España)*. N^o578e. (http://www.fidh.org/IMG/pdf/informe_fresas_esp.pdf)
- French, J.R.P., & Raven, B. (1959). The bases of social power. En D. Cartwright (Ed.), *Studies in Social Power*. Ann Arbor, MI: University of Michigan Press.
- García-Ramírez, M. (2011). *Competencia Cultural Comunitaria: Profesionales Competentes para Comunidades Diversas. Proyecto de investigación financiado por el Ministerio de Ciencia e Innovación* (<http://grupo.us.es/cespyd/CONTENIDOS/PROYECTOS/6.PDF>)
- Glaser, B., y Strauss, A. (1967). *Discovery of grounded theory*. Chicago: Aldine.
- Harper, G. W., Lardon, C., Rappaport, J., Bangi, A. K., Contreras, R., y Pedraza, A. (2004). Community narratives: The use of narrative ethnography in participatory community research. En L. Jason, C. Keys, Y. Suarez-Balcazar, R. R. Taylor, M. Davis, J. Durlak, y D. Isenberg (Eds.), *Participatory Community Research: Theories and Methods in Action*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Jensen, L., y Slack, T. (2003). Underemployment in America: Measurement and Evidence. *American Journal of Community Psychology*, 32(1-2), 21-31.
- Kelly, J. G., Azelton, L. S., Burzette, R. G., y Mock, L. O. (1994). Creating social settings for diversity: An ecological thesis. En E. J. Trickett, R. J. Watts, y D.

- Birman (Eds.), *Human diversity: Perspectives on people in context* (pp. 424-451). San Francisco: Jossey-Bass.
- Kite, M. (2001). Gender stereotypes. En J. Worell (Ed.), *Encyclopedia of Women and gender. Sex similarities and differences and the impact of society on gender* (Vol. 1, pp.561-570). San Diego, CA: Academic Press.
- Kitzinger, J. (1995). Introducing focus groups. *British Medical Journal*,311, 299-302.
- Krueger, R. A. (1988). *Focus groups: A practical guide for applied research*. Newbury Park, California, U.S.A.: Sage Publications, Inc.
- Krueger, R. A. (1994). *Focus Groups: A Practical Guide for Applied Research* (2nd edition). Thousand Oaks, London, New Delhi: SAGE Publications.
- López, F. (2004). Conducta sexual de mujeres y varones: iguales y diferentes. En Barberá, E. y Martínez Benlloch, I. (coords), *Psicología y género* (pp.145-170). Madrid: Pearson. Prentice hall.
- Luque-Ribelles, V. (2011). *Contribuciones de la psicología de la liberación al estudio de la aculturación entre inmigrantes marroquíes en Andalucía. Departamento de Psicología Social: Universidad de Sevilla*. [Tesis doctoral no publicada]
- Marcuse, P. (2001). Enclaves yes, guettoes, no: segregation and state. Conference paper presented at the International seminar on segregation in the city. Boston: Lincoln Institute 26-28 July. Recuperado de http://lincolninst.edu/pubs/dl605_marcuse.pdf
- Moane, G. (2003). Bridging the Personal and the Political: Practices for a Liberation Psychology. *American Journal of Community Psychology*, 31(1/2), 91-101.
- Moreno, J. (2008). *Mujeres marroquíes en la agricultura onubense: vivencias migratorias a través de la contratación en origen*. Universidad Autónoma de Madrid. [Trabajo de investigación no publicado].
- Moya, M. (2004). Actitudes sexistas y nuevas formas de sexismo. En Barberá, E. y Martínez Benlloch, I. (coords), *Psicología y género* (pp.271-294). Madrid: Pearson. Prentice hall.
- Muhr, T. (1994). *Atlas.ti computer aided text interpretation and theory building. User's manual*. Berlin: Scientific Software Development.
- Mujeres en Zona de Conflicto (2011). *Las mujeres migrantes, la trata de seres humanos con fines de explotación y los campos de fresa de Huelva. Proyecto de investigación financiado por la Agencia Andaluza de Cooperación Internacional para el Desarrollo* [Proyecto no publicado].
- Muñoz, J. (2005). *Análisis cualitativo de datos textuales con ATLAS.ti 5*. Recuperado de http://www.fcp.uncu.edu.ar/upload/Atlas5_manual.pdf
- Nelson, G., y Prilleltensky, I. (2005). The project of community psychology: Issues, values and tools for liberation and well-being. En G. Nelson y I. Prilleltensky (Eds.), *Community Psychology. In pursuit of liberation and well-being* (pp. 23-44). New York: Palgrave MacMillan.

- Prilleltensky, I. (1990). Enhancing the social ethics of psychology: Toward a psychology at the service of social change. *Canadian Psychology*, 31, 310-318.
- Prilleltensky, I. (2003). Understanding, resisting and overcoming oppression: Toward psychopolitical validity. *American Journal of Community Psychology*, 31, 195-201.
- Prilleltensky, I. (2008). Migrant well-being is a multilevel, dynamic, value dependent phenomenon. *American Journal of Community Psychology*, 42, 359-364.
- Prilleltensky, I., y Gonick, L. S. (1994). The discourse of oppression in the social sciences: Past, present, and future. En E. J. Trickett, R. J. Watts, y D. Birman (Eds.), *Human diversity: Perspectives on people in context* (pp. 145-177). San Francisco: Jossey- Bass.
- Reigada-Olaizola, A. (2010). *Las nuevas temporeras de la fresa en Huelva. Flexibilidad productiva, contratación en origen y feminización del trabajo en una agricultura globalizada*. Departamento de Antropología de la Universidad de Sevilla [Tesis Doctoral no publicada]
- Reigada-Olaizola, A. (2011). Reestructuración agraria, migración laboral, y feminización del trabajo en Andalucía (España). *Agricultura, sociedad y desarrollo (Enero-Abril)*, 19-43.
- Rappaport, J. (1995). Empowerment meets narrative: Listening to stories and creating settings. *American Journal of Community Psychology*, 23, 795-807.
- Rappaport, J. (2000). Community narratives: Tales of terror and joy. *American Journal of Community Psychology*, 28, 1-24.
- Rodríguez, J. y Breva, J.M. (2012). Asentamientos e inmigración. El caso de Huelva. En VV.AA., "Acompañando... nos". *Mirada, acción y propuestas de Cáritas con personas que están sin hogar* (pp. 415-439). Madrid: Cáritas Española Editores.
- Rokeach, M., y Mezei, L. (1966). Race and shared belief as factors in social choice. *Science*, 151, 167-172.
- Sherif, M., y Sherif, C. (1953). *Groups in Harmony and Tension*. New York, Harper.
- Spence, J.T. (1999). Thirty years of gender research: a personal chronicle. En W.B. Swann, J.H. Langlois y L.A. Gilbert (Eds.), *Sexism and stereotypes in modern society* (pp. 255-289). Washington, DC: APA Press.
- Spence, J. T. y Buckner, C. E. (2000). Instrumental and expressive traits, trait stereotypes, and sexism attitudes. *Psychology of women Quarterly*, 24, 44-62.
- Spence, J. T. y Hahn, E. D. ((1997). The attitudes toward women scale attitude change in collage students. *Sex Roles*, 21, 17-34.
- Strauss, A., y Corbin, J. (2002). *Bases de la investigación cualitativa. Técnicas y procedimientos para desarrollar la Teoría Fundamentada* (E. Zimmerman

- Trad.). Colombia, Antioquia: Universidad de Antioquia. (Trabajo original publicado en 1998).
- Tajfel, H. (Ed.). (1978). *Differentiation between social groups: Studies in the social psychology of intergroup relations*. London: Academic Press.
- Tajfel, H. y Turner, J. C. (1979). An Integrative Theory of Intergroup Conflict. In W. G. Austin & S. Worchel (Eds.), *The Social Psychology of Intergroup Relations*. Monterey, CA: Brooks-Cole .
- Todd, N.R. (2012). Religious networking organizations and social justice: An ethnographic case study. *American Journal of Community Psychology*, 50 (1/2), 229-245.
- Turner, J.C., y Giles, H. (Eds.) (1981). *Intergroup Behavior*. Oxford: Blackwell.
- Twenge, J. M. (1997). Changes in masculine and feminine scores across time: A meta-Analysis. *Sex Roles*, 36, 305-325.
- Wolcott, H. F. (1995). *The art of fieldwork*. Thousand Oaks: Sage.

IX. APÉNDICES

APÉNDICE A. ARTÍCULOS QUE COMPONEN LA DECLARACIÓN UNIVERSAL DE DERECHOS HUMANOS

Artículo 1.

Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.

Artículo 2.

Toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamados en esta Declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición.

Además, no se hará distinción alguna fundada en la condición política, jurídica o internacional del país o territorio de cuya jurisdicción dependa una persona, tanto si se trata de un país independiente, como de un territorio bajo administración fiduciaria, no autónomo o sometido a cualquier otra limitación de soberanía.

Artículo 3.

Todo individuo tiene derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de su persona.

Artículo 4.

Nadie estará sometido a esclavitud ni a servidumbre, la esclavitud y la trata de esclavos están prohibidas en todas sus formas.

Artículo 5.

Nadie será sometido a torturas ni a penas o tratos crueles, inhumanos o degradantes.

Artículo 6.

Todo ser humano tiene derecho, en todas partes, al reconocimiento de su personalidad jurídica.

Artículo 7.

Todos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta Declaración y contra toda provocación a tal discriminación.

Artículo 8.

Toda persona tiene derecho a un recurso efectivo ante los tribunales nacionales competentes, que la ampare contra actos que violen sus derechos fundamentales reconocidos por la constitución o por la ley.

Artículo 9.

Nadie podrá ser arbitrariamente detenido, preso ni desterrado.

Artículo 10.

Toda persona tiene derecho, en condiciones de plena igualdad, a ser oída públicamente y con justicia por un tribunal independiente e imparcial, para la determinación de sus derechos y obligaciones o para el examen de cualquier acusación contra ella en materia penal.

Artículo 11.

1. Toda persona acusada de delito tiene derecho a que se presuma su inocencia mientras no se pruebe su culpabilidad, conforme a la ley y en juicio público en el que se le hayan asegurado todas las garantías necesarias para su defensa.

2. Nadie será condenado por actos u omisiones que en el momento de cometerse no fueron delictivos según el Derecho nacional o internacional. Tampoco se impondrá pena más grave que la aplicable en el momento de la comisión del delito.

Artículo 12.

Nadie será objeto de injerencias arbitrarias en su vida privada, su familia, su domicilio o su correspondencia, ni de ataques a su honra o a su reputación. Toda persona tiene derecho a la protección de la ley contra tales injerencias o ataques.

Artículo 13.

1. Toda persona tiene derecho a circular libremente y a elegir su residencia en el territorio de un Estado.

2. Toda persona tiene derecho a salir de cualquier país, incluso del propio, y a regresar a su país.

Artículo 14.

1. En caso de persecución, toda persona tiene derecho a buscar asilo, y a disfrutar de él, en cualquier país.

2. Este derecho no podrá ser invocado contra una acción judicial realmente originada por delitos comunes o por actos opuestos a los propósitos y principios de las Naciones Unidas.

Artículo 15.

1. Toda persona tiene derecho a una nacionalidad.

2. A nadie se privará arbitrariamente de su nacionalidad ni del derecho a cambiar de nacionalidad.

Artículo 16.

1. Los hombres y las mujeres, a partir de la edad núbil, tienen derecho, sin restricción alguna por motivos de raza, nacionalidad o religión, a casarse y fundar una familia, y disfrutarán de iguales derechos en cuanto al matrimonio, durante el matrimonio y en caso de disolución del matrimonio.

2. Sólo mediante libre y pleno consentimiento de los futuros esposos podrá contraerse el matrimonio.

3. La familia es el elemento natural y fundamental de la sociedad y tiene derecho a la protección de la sociedad y del Estado.

Artículo 17.

1. Toda persona tiene derecho a la propiedad, individual y colectivamente.

2. Nadie será privado arbitrariamente de su propiedad.

Artículo 18.

Toda persona tiene derecho a la libertad de pensamiento, de conciencia y de religión; este derecho incluye la libertad de cambiar de religión o de creencia, así como la libertad de manifestar su religión o su creencia, individual y colectivamente, tanto en público como en privado, por la enseñanza, la práctica, el culto y la observancia.

Artículo 19.

Todo individuo tiene derecho a la libertad de opinión y de expresión; este derecho incluye el de no ser molestado a causa de sus opiniones, el de investigar y recibir informaciones y opiniones, y el de difundirlas, sin limitación de fronteras, por cualquier medio de expresión.

Artículo 20.

1. Toda persona tiene derecho a la libertad de reunión y de asociación pacíficas.
2. Nadie podrá ser obligado a pertenecer a una asociación.

Artículo 21.

1. Toda persona tiene derecho a participar en el gobierno de su país, directamente o por medio de representantes libremente escogidos.
2. Toda persona tiene el derecho de acceso, en condiciones de igualdad, a las funciones públicas de su país.
3. La voluntad del pueblo es la base de la autoridad del poder público; esta voluntad se expresará mediante elecciones auténticas que habrán de celebrarse periódicamente, por sufragio universal e igual y por voto secreto u otro procedimiento equivalente que garantice la libertad del voto.

Artículo 22.

Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la seguridad social, y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales, indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad.

Artículo 23.

1. Toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.
2. Toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual.
3. Toda persona que trabaja tiene derecho a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social.
4. Toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

Artículo 24.

Toda persona tiene derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas.

Artículo 25.

1. Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su voluntad.

2. La maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales. Todos los niños, nacidos de matrimonio o fuera de matrimonio, tienen derecho a igual protección social.

Artículo 26.

1. Toda persona tiene derecho a la educación. La educación debe ser gratuita, al menos en lo concerniente a la instrucción elemental y fundamental. La instrucción elemental será obligatoria. La instrucción técnica y profesional habrá de ser generalizada; el acceso a los estudios superiores será igual para todos, en función de los méritos respectivos.

2. La educación tendrá por objeto el pleno desarrollo de la personalidad humana y el fortalecimiento del respeto a los derechos humanos y a las libertades fundamentales; favorecerá la comprensión, la tolerancia y la amistad entre todas las naciones y todos los grupos étnicos o religiosos, y promoverá el desarrollo de las actividades de las Naciones Unidas para el mantenimiento de la paz.

3. Los padres tendrán derecho preferente a escoger el tipo de educación que habrá de darse a sus hijos.

Artículo 27.

1. Toda persona tiene derecho a tomar parte libremente en la vida cultural de la comunidad, a gozar de las artes y a participar en el progreso científico y en los beneficios que de él resulten.

2. Toda persona tiene derecho a la protección de los intereses morales y materiales que le correspondan por razón de las producciones científicas, literarias o artísticas de que sea autora.

Artículo 28.

Toda persona tiene derecho a que se establezca un orden social e internacional en el que los derechos y libertades proclamados en esta Declaración se hagan plenamente efectivos.

Artículo 29.

1. Toda persona tiene deberes respecto a la comunidad, puesto que sólo en ella puede desarrollar libre y plenamente su personalidad.

2. En el ejercicio de sus derechos y en el disfrute de sus libertades, toda persona estará solamente sujeta a las limitaciones establecidas por la ley con el único fin de asegurar el reconocimiento y el respeto de los derechos y libertades de los demás,

y de satisfacer las justas exigencias de la moral, del orden público y del bienestar general en una sociedad democrática.

3. Estos derechos y libertades no podrán, en ningún caso, ser ejercidos en oposición a los propósitos y principios de las Naciones Unidas.

Artículo 30.

Nada en esta Declaración podrá interpretarse en el sentido de que confiere derecho alguno al Estado, a un grupo o a una persona, para emprender y desarrollar actividades o realizar actos tendientes a la supresión de cualquiera de los derechos y libertades proclamados en esta Declaración.

APÉNDICE B. GUIÓN DE ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA

MUJERES MIGRANTES

1. Respecto al proceso migratorio

- ¿De dónde eres?
- ¿Por qué has migrado? ¿Desde cuando? ¿Lugares...?
- ¿Qué pasos han tenido que dar hasta llegar a Huelva? ¿Cuanto te ha costado?
- ¿Cómo y por dónde llegan a Huelva?
- ¿Cuánto tiempo estás aquí, en Huelva?
- ¿Cuáles son las motivaciones principales para venir a Huelva?
- ¿Tienes familia e hijos? ¿Aquí o allí?
- ¿Con quién has venido, sola, acompañada?
- ¿Te gustaría regresar a tu país?

2. Respecto a las condiciones de trabajo y relaciones dentro del mismo

- ¿Cómo conseguiste tu NIE? ¿Te costó dinero? ¿Quién te ayudó a conseguirlo?
- ¿Este es el trabajo que esperabas?
- ¿Qué condiciones de trabajo tienes?: *cuántas horas trabajas al día, tienes un horario de descanso, puedes ir al médico o salir a arreglar cuestiones personales, haces horas extra? ¿por qué?, ¿te pagan puntualmente?, ¿te pagan lo acordado?, ¿has trabajado siempre (en el campo) con contrato?, ¿tienes una copia de tu contrato actual?*
- ¿Qué relación sueles tener con el/los empresarios? (buena, regular, se queja, etc.)
- ¿Qué relación tienes con los manijeros?
- ¿Hay amenazas? ¿De qué tipo?
- ¿Cómo te tratan? ¿Cómo tratan a las demás?
- ¿Se trata de forma diferente a hombres y a mujeres?: *¿se les habla de igual forma a unos y a otras?, ¿tienen los mismos trabajos?, ¿recibe el mismo salario?, ¿se les mira de la misma forma?*

- ¿Te gustaría dejar tu trabajo (o has dejado otro antes que éste)?, incluso aunque no se cumpla lo acordado en el contrato (o sea, que esté menos tiempo del que había firmado)? ¿Por qué motivos?

- ¿Se castiga a las trabajadoras? ¿Por qué? ¿Cómo?

- ¿Se mantienen relaciones sexuales dentro de la finca? ¿Entre quienes?
¿Conoce casos de abusos o agresiones sexuales a las trabajadoras? ¿Quién comete esos abusos?

3. En relación a la vivienda

- ¿Cómo es la casa en la que vives?

- ¿Cuántas personas vivís en la casa? ¿Y en cada habitación?

- ¿Cuántos baños hay?

- ¿Cuántas lavadoras hay para cuantas personas?

- ¿Hay luz eléctrica y agua corriente? ¿Agua caliente?

- En general, ¿es lo que esperabas?

- ¿Qué es lo que menos te gusta de la casa?

4. Respecto a los transportes y comunicaciones

- ¿Sueles ir al pueblo? ¿Con qué frecuencia?

- ¿Para qué vas al pueblo? (*compras, salir de paseo, etc*).

- ¿Cómo te desplazas?

- ¿Cuánto pagas por desplazarte?

5. Otras

- ¿Qué crees que piensa la gente española de las mujeres inmigrantes como tú?

- ¿Qué crees que habría que mejorar de vuestra situación como temporeras?

- ¿Cómo se podrían realizar estas mejoras, de quién crees que depende?

APÉNDICE C. GUIÓN DE ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA PROFESIONALES

A continuación se recogen una serie de preguntas acerca de la entidad en la que trabaja, las personas que la integran y los usuarios que acuden a la misma. Nuestros objetivos son: 1) Conocer su entidad y el trabajo que están desarrollando, 2) Obtener información sobre el perfil de las personas que integran la entidad/institución, 3) Obtener información sobre el perfil de las usuarias/os y 4) Recoger sugerencias sobre posibles intervenciones.

Muchas gracias por su colaboración.

Bloque 1. Acerca de la entidad

1. En primer lugar, por favor, háganos de la entidad/unidad en la que trabaja:

- *¿Qué hacen, a qué se dedican?*
- *¿Qué programas o proyectos tienen?*
- *¿Trabajan en colaboración con otras entidades? ¿Cuáles? ¿De qué forma?*

2. Dentro de los programas/ intervenciones que llevan a cabo, ¿hay alguno dirigido de forma particular a las mujeres inmigrantes que trabajan en los campos de Huelva? ¿En qué consisten?

3. Nos puede dar datos estadísticos acerca de la población general de usuarios a la que atienden.

(Relacionados con las características sociodemográficas y sobre lo que nos acaba de contar sobre qué hacen, a qué se dedican, etc.) Aquí hay que 'improvisar' un poco sobre la marcha, sobre todo, nos interesa mucho todos los datos sobre las usuarias mujeres inmigrantes de la fresa

Bloque 2. Acerca de las personas que integran la entidad

4. Describa el perfil de las personas que trabajan en la entidad (*edad, género, perfil profesional, etc.*)

5. Entre el personal de su entidad/unidad, ¿hay profesionales que trabajan especialmente o exclusivamente con las mujeres inmigrantes que trabajan en los campos de fresas de Huelva?

6. ¿Se requiere a los profesionales algún tipo de formación específica/ experiencia para trabajar con mujeres inmigrantes? ¿Se proporciona desde la entidad? ¿Lo cree necesario?

7. ¿Cómo describiría el trato de los profesionales hacia los usuario/as inmigrantes? ¿Y hacia las mujeres inmigrantes que trabajan en los campos de fresas?

Bloque 3. Acerca de los y las usuarias

8. Entre las personas a las que Ud. atiende, ¿hay inmigrantes? ¿Qué características sociodemográficas suelen tener? (edad, sexo, ocupación, responsabilidades familiares, país de origen, formación, nivel socioeconómico en país de origen, etc.).
9. ¿Cuáles son las causas del acceso a su servicio?
10. ¿Cómo acceden? (vienen solas, van uds. a los campos, las traen otras personas, etc.?)
11. Cómo acuden al servicio, solas o acompañadas
12. Respecto a su situación administrativa: ¿tienen tarjeta sanitaria en regla? ¿pasaporte?
13. ¿Con qué frecuencia hacen uso de sus servicios?
14. ¿Cómo cree que es su estado de salud general? (alimentación, higiene, enfermedades, adicciones, etc.)
15. ¿Y qué conoce sobre la salud sexual y reproductiva de estas mujeres? (por ejemplo: uso de anticonceptivos, embarazos, abortos, ETS, mutilación genital, etc.)
16. ¿Colaboran de alguna forma con su servicio/entidad/unidad?
17. Respecto al proceso migratorio,
 - ¿Qué pasos han tenido que dar hasta llegar a Huelva?
 - ¿Cómo y por dónde llegan a Huelva?
 - ¿Cuánto tiempo suelen estar en Huelva?
 - ¿Cuáles son las motivaciones principales para venir a Huelva?
18. ¿Suelen hablar español? ¿Qué nivel de conocimiento cree que suelen tener? ¿Y de otros idiomas además de su lengua materna?
19. ¿Qué contacto suelen tener con su familia/amigos en su país de origen?
20. En España, ¿cuál suele ser su red de apoyo social (*presencia de hijos/as, marido, familia extensa, etc.*)
21. Respecto a las condiciones de trabajo:
 - ¿En qué condiciones de trabajo se encuentran estas mujeres? (*horario, horas de trabajo, se les recompensan las horas extra, hacen pequeñas paradas de descanso a lo largo de su jornada de trabajo*).
 - ¿Qué relación suelen tener con los empresarios? (*buena, regular, se quejan, etc.*)

- ¿Cree que vienen bien informadas sobre sus condiciones de trabajo, vivienda, salario, etc.
- ¿Les está permitido ausentarse del trabajo ante determinadas circunstancias?
- Si en algún caso no se cumple lo acordado en el contrato, ¿tiene repercusión sobre las trabajadoras? En estos casos, ¿se les sanciona? ¿Cómo?
- ¿Sabe si hay casos en los que la relación laboral termine antes de que finalice el contrato?

En caso afirmativo, ¿cuáles suelen ser los motivos? ¿Qué pasa con estas mujeres, dónde van, dónde viven, cómo se ganan la vida?

22. ¿Conoce casos de abusos o agresiones sexuales a las trabajadoras? ¿Quién comete esos abusos? ¿Cómo ha llegado a ustedes la información?

23. Respecto a la vivienda:

- ¿Dónde suelen vivir?
- ¿Cuáles son las condiciones de habitabilidad? (*luz eléctrica, agua potable, salubridad óptima, hacinamiento, etc.*)

24. ¿Y el entorno en donde viven, presenta buenas condiciones o está deteriorado física o socialmente? (*suciedad, peleas, tráfico de drogas, delincuencia, violencia de género, absentismo escolar, etc.*).

25. Respecto a los transportes y comunicaciones de su lugar de trabajo-vivienda y núcleos urbanos, ¿están comunicados unos con otros? ¿De qué forma?

26. ¿Suelen participar estas mujeres en las actividades comunitarias del núcleo urbano cercano a donde viven?

27. ¿Qué visión acerca del fenómeno migratorio cree que tiene la ciudadanía que habita en el entorno donde viven estas mujeres, o donde pasan el tiempo que no están trabajando?

- acerca del uso de los recursos sociales comunitarios por parte de la comunidad inmigrante.
- acerca del acceso al trabajo por parte de la comunidad inmigrante
- acerca de sus condiciones laborales
- acerca de sus condiciones de habitabilidad
- acerca de que el colectivo mantenga sus costumbres y creencias
- acerca de las propias mujeres inmigrantes

Bloque 4. Como profesional que trabajo en esta entidad/ institución cuáles piensa que son:

28. Sus puntos débiles:

29. Sus fortalezas o elementos positivos:

30. Por último, ¿qué piensa que podrían hacer, además de lo que ya hacen, para mejorar las condiciones de vida de estas mujeres?

Muchas gracias por la información facilitada y por su colaboración.

APÉNDICE D. GUIÓN DE ENTREVISTA DEL GUPO FOCAL

1. Situación del fenómeno migratorio en la provincia de Huelva, principalmente en la zona donde los participantes prestan servicios.

- Nacionalidades
- Nichos de empleo
- Sexo
- Edad
- Responsabilidades familiares
- Intención de volver al país de origen
- El fenómeno migratorio en la provincia de Huelva está en aumento o en descenso
- Influencia de la crisis

2. Cómo pensáis que es la situación de las mujeres inmigrante en los campos de Huelva

2.1. Situación laboral

- ¿Qué pensáis de las condiciones laborales de estas mujeres? (*horario, los descansos, el ritmo de trabajo, salario, permisos, seguridad laboral, cumplimiento de contrato, situación administrativa*).
- ¿Las condiciones laborales les permiten satisfacer sus necesidades?
- ¿Cómo es la relación con sus superiores?, ¿creéis que hay abuso de poder? En caso afirmativo, ¿qué tipo de abuso de poder? (no sólo con empresarios, también con manijeros o capataces y en cualquiera de sus vertientes; laboral, sexual, violencia), ¿cómo las tratan?, ¿cómo les hablan?
- Condiciones en las que llegan
- Conocimiento de sus derechos, reivindicación de los mismos

Si no sale de la conversación preguntar directamente por la posible explotación laboral, y luego por la explotación en cualquiera de sus otras dimensiones. Decir que sabemos que en los clubes hay explotación sexual, ¿y en los campos?

Hay que hacer ver que no tienen por qué estar retenidas para hablar de explotación sexual, sino que incluso aunque sea una explotación consentida, para obtener beneficios de los patronos, también sería explotación y, por ende, trata. Lo digo por si en algún momento lo tenemos que aclarar, sobre la marcha.

2.2. ¿Qué pensáis de las condiciones de habitabilidad de las casas?

- Asentamientos, casas colectivas, en las fincas, cortijos, viviendas fuera del lugar de trabajo
- Agua potable, hacinamiento, higiene de las viviendas

2.3. Condiciones de salud

- Higiene, alimentación, higiene sexual, ETS, IVE, embarazos ocultos
- ¿Saben cómo acceder al sistema sanitario?

2.4. Movilidad de las mujeres/ aislamiento físico

- ¿Tienen libertad de movimiento?

- Cómo van al pueblo.
- Las lleva el manijero o bien en taxis otros compatriotas. En cierta manera, ¿abusan de ella en algún sentido/ estafas?

2.5. Visión/ relación con la población autóctona/ participación en la comunidad

- ¿Su intervención facilita la integración comunitaria?
- ¿Facilitan la buena convivencia entre población autóctona e inmigrante?

3. Otros comentarios/ elementos positivos

ANEXO INFORMACIÓN MARRUECOS.

1. PARTICIPANTES

En Marruecos se ha realizado la entrevista a dos tipos de agentes:

- *5 mujeres marroquíes que previamente había trabajado en los campos de fresa de Huelva.*

- *Entidades que trabajan directamente con víctimas de trata de personas con fines de explotación sexual.*
 - Entidades ubicadas en Rabat
 - GADEM (grupo antirracista de acompañamiento y defensa de extranjeros y migrantes)*
 - AMDH (asociación marroquí de derechos humanos)*
 - ACSUR las Segovias*
 - ODT (organización democrática de trabajadores)*
 - MSF*
 - Caritas*

 - Entidades ubicadas en Tánger
 - Adoratrices*
 - Delegación de Migraciones*

- *Administración pública: ANAPEC (agencia nacional de promoción del empleo y de las competencias), Larache.*

2. PROCESOS DE RECOGIDA DE INFORMACIÓN

La recogida de la información se ha llevado a cabo en consonancia con la metodología de la investigación, a través de entrevistas estructuradas y semi estructuradas a partir de las cuales se extraen y sistematizan los datos que alimentan las conclusiones del estudio.

3. ZONAS DONDE SE REALIZAN LAS ENTREVISTAS

Las zonas en las que se han realizado las entrevistas se extienden a todo el país:

Las mujeres entrevistadas provienen de la **Zona Norte de Marruecos, Región Tánger- Tetuán**, específicamente de: **Assilah** (provincia de Tánger); **Chefchaouen** (Provincia de Chefchaouen); **Ouezzane** (provincia de Ouezzane)

Las entidades sociales se ubican en la capital del país, **Rabat**, y en **Tánger**.

Por último, la entrevista realizada a un órgano de la administración pública (ANAPEC), se desarrolla en **Larache**.

Tabla I. Perfil de las participantes en las entrevistas semiestructuradas

<p>Entrevista 1 (Zona Ouezanne. Douar Amzo. Comuna Asjen.)</p>	<p>Participante 1. Marroquí. Está divorciada, vive con sus tres hijos y su madre. Viaja a trabajar a España para tener más recursos y poder mejorar su nivel de vida, se trata de un trabajo temporal, ella pretende regresar a su país. Estuvo en Huelva 3 meses y 20 días. Con apoyo del presidente de la Comuna rural, obtiene un contrato de trabajo en Kenitra y el pasaporte en Rabat, el viaje tiene un coste de 7.000 dh aprox. Viajó con otras mujeres al mismo destino para trabajar.</p>
<p>Entrevista 2 (Zona Chefchaouen- Douar Tefraouen. Comuna Laghdir)</p>	<p>Participante 1. Marroquí. En Marruecos vive con su familia: 3 hijos, madre y padre. Viaja a trabajar a España para obtener recursos para mantener a sus hijos, se trata de un trabajo temporal, ella pretende regresar a su país. Estuvo en Huelva 3 meses y 20 días. Firma un contrato de trabajo en la ciudad de Moahmedía y obtiene el pasaporte en Larache, viaja desde Tánger a Huelva, el viaje tiene un coste de 1.000 dh aprox. Viajó con otras mujeres al mismo destino para trabajar.</p>
<p>Entrevista 3 (Zona Assilah- Douar Ouled Atiya. Comuna Sidi Yamani)</p>	<p>Participante 1. Marroquí. En Marruecos vive con sus 3 hijos. Se desplaza a España para obtener recursos. Estuvo en Huelva 1 mes y 18 días. Viaja desde Tánger a Tarifa y en autobús hasta Huelva, el viaje tiene un coste de 4.5000 dh aprox. Viajó con un número muy elevado de personas hacia Huelva y con un responsable de ANAPEC. Realizó el viaje a España con visado, en Huelva firmó un documento, pero no tenía conocimiento de lo que era. No la trataron bien en el trabajo.</p>
<p>Entrevista 4 (Zona Assilah- Douar Ouled Atiya. Comuna Sidi Yamani)</p>	<p>Participante 1. Marroquí. En Marruecos vive con sus 4 hijos. Se desplaza a España para aumentar sus recursos económicos. Estuvo en Huelva 4 meses. El viaje lo realizan un grupo grande de personas en transporte público desde el douar a la Comuna, desde Tánger a Tarifa y a Huelva; después los separan en campos diferentes, iban acompañados por un responsable de ANAPEC. El total de viaje costó 4.500 dh. Tenía visado para viajar, pero no sabe si tenía contrato de trabajo. No hubo un buen trato hacia ellas.</p>
<p>Entrevista 5 (Zona Assilah- Douar Ouled Atiya. Comuna Sidi Yamani)</p>	<p>Participante 1. Marroquí. En Marruecos vive con sus 2 hijos. Se desplaza a España para ganar un salario mayor que en su país. Estuvo en Huelva 4 meses. El viaje lo realiza con visad, acompañada de un responsable de ANAPEC, desde el douar a Tánger, Tarifa y Huelva. El total de viaje costó 4.500 dh. No sabe si los papeles que firma en España, son su contrato de trabajo. No la trataron bien durante el trabajo.</p>



Este estudio diagnóstico concluyó en el mes de diciembre de 2012