



**Entre privilegios y vulnerabilidades:
carreras migratorias de mujeres extranjeras altamente cualificadas
en el País Vasco**

Maria Luisa Di Martino

Tesis doctoral dirigida por las doctoras

Concepción Maiztegui Oñate

Directora

Irache Eufemia Aristegui Fradua

Directora

Bilbao, 2019

A mi hija, Ane, y a mi hijo, Ander.

*Emigrar es desaparecer para después renacer.
Inmigrar es renacer para no desaparecer nunca más.*

(Sami Nair y Juan Goytisolo)

Resumen

Esta investigación analiza las *carreras migratorias* de mujeres latinoamericanas y europeas altamente cualificadas con un trabajo encajado (adecuado a su nivel de alta formación) en el contexto socio-laboral del País Vasco. Los principales estudios sobre migración de mujeres altamente cualificadas, tanto a nivel internacional como nacional, muestran que éstas sufren de un círculo de sobrecualificación objetiva y subjetiva, desempleo y consecuente pérdida de competencias permanente. En cambio, los estudios sobre trayectorias de mujeres altamente cualificadas en trabajos encajados son muy escasos. Este trabajo explora, desde la perspectiva interseccional, las estructuras de obstáculos y oportunidades, las motivaciones y las estrategias personales adoptadas por treinta y siete mujeres extranjeras y altamente formadas de distintos orígenes en el desarrollo de sus *carreras migratorias*. A través de un diseño metodológico cualitativo, se han realizado entrevistas semiestructuradas y en profundidad entre 2015 y 2017, llevadas a cabo desde la perspectiva del curso de vida con carácter retroactivo, lo que ha permitido estudiar las dinámicas y las interconexiones activadas en los proyectos migratorios de las participantes desde las interacciones de las dimensiones macro, meso y micro analítica.

Palabras clave: carreras migratorias, mujeres migrantes altamente cualificadas, mujeres migrantes altamente formadas, trabajo encajado, interseccionalidad, curso de vida.

Abstract

This study analyses the *migratory careers* of Latin American and European highly skilled (or highly educated) migrant women in a job-education match situation in the labour market of the Basque Country. Both at international and national level, scholars show that highly skilled migrant women experience a vicious cycle based on objective and subjective overqualification, unemployment and consequent permanent deskilling. By contrast, studies about highly skilled migrant women's trajectories in job-education match are very limited. This research, carried out from an intersectional perspective, explores the structures of constraints and opportunities, personal aspirations and strategies adopted by thirty seven highly skilled migrant women from different origin in the development of their migratory careers. By using a qualitative methodology, semistructured in-depth interviews were realized between 2015 and 2017, through the life-course perspective with retroactive nature. This methodological design allows studying the dynamics and interconnections activated in respondents' migratory projects from the interplay of the macro, meso and micro-analytical dimensions.

Key words: migratory career, highly skilled migration, highly skilled migrant women, highly educated migrant women, job-education match, intersectionality, life-course.

Índice

Prefacio y agradecimientos	13
Introducción.....	23
1. La migración internacional altamente cualificada y las carreras migratorias	47
1.1. Conceptualización y enfoques de la migración altamente cualificada	52
1.1.1. Las definiciones del fenómeno de las migraciones altamente cualificadas	53
1.1.2. Enfoques utilizados para el estudio de la migración altamente cualificada.....	58
1.2. La “carrera migratoria” en la migración altamente cualificada.....	69
1.2.1. Las dimensiones de la “carrera migratoria”	78
2. Las mujeres migrantes altamente cualificadas en la migración internacional.....	87
2.1. Caracterización de las mujeres migrantes altamente cualificadas a nivel internacional, español y del País Vasco.....	94
2.2. Las razones de la emigración de mujeres altamente cualificadas.....	116
2.2.1. Aspiraciones personales para migrar	117
2.2.2. Migrantes “por amor” e integración socio-laboral.....	120
3. Regímenes de movilidad: obstáculos estructurales y estrategias personales de las	133
3.1. Obstáculos para mujeres altamente cualificadas. <i>Deskilling</i> y sobrecualificación	136
3.2. Estrategias post-migratorias para afrontar el <i>deskilling</i>	141
3.3. Identidades en tránsito	146
3.3.1. La identidad del yo en la interacción social: un recorrido multidisciplinario...	149
3.3.2. Estrategias de adaptación de la identidad en las migraciones.....	154
4. Estrategia metodológica	163
4.1. Diseño flexible de la investigación	164
4.1.1. La perspectiva del “curso de vida” y las “carreras migratorias”	166
4.1.2. Técnicas de recogida de datos: la entrevista en profundidad y el guion.....	170
4.2. Aspectos éticos del procedimiento	172
4.3. Criterios de selección de las participantes	174
4.3.1. Perfil y características de la muestra.....	177
4.4. Construcción de categorías y procesamiento de datos	182
4.5. Criterios de control de calidad: validez de las técnicas	185
5. Análisis de las biografías y discusión.....	191
5.1. Razones para la emigración.....	194

5.1.1. Razones estructurales para la emigración (macro)	195
5.1.2. Razones sentimentales para la emigración (meso)	201
5.1.3. Razones personales para la emigración (micro)	201
5.2. Razones para el arraigo	204
5.2.1. Estructuras de oportunidades como razones para el arraigo (macro)	205
5.2.2. “Arraigo por amor”: razones sentimentales para el arraigo (meso).....	206
5.2.3. Razones personales para el arraigo (micro).....	210
5.3. Obstáculos, oportunidades y estrategias en las carreras migratorias de mujeres altamente cualificadas en el País Vasco	212
5.3.1. Obstáculos en el país de destino (macro).....	215
5.3.2. Estructuras de obstáculos y oportunidades: las relaciones sociales (meso)....	232
5.3.3. Obstáculos personales (micro).....	245
5.4. Estrategias personales y comparación inter-grupal: nivel inter-dimensional	250
5.4.1. Estrategias de afrontamiento	251
5.4.2. Análisis comparativo entre los dos grupos de diferente origen y discusión	275
5.4.3. Trayectorias profesionales. La movilidad laboral: del acceso a la inserción....	281
6. Tipologías profesionales e identidades en tránsito de mujeres migrantes altamente cualificadas	289
6.1. Diagramas multidimensionales de las “carreras migratorias”.....	300
Conclusiones	341
Rreferencias bibliográficas	361

Índice de Tablas

Tabla 1 <i>Dimensiones para el estudio de las migraciones altamente cualificadas</i>	68
Tabla 2 <i>Principales corredores internacionales entre el colectivo de profesionales altamente cualificados</i>	96
Tabla 3 <i>Comparación entre sectores de ocupación para población inmigrante y nativa con nivel de estudios terciario en los países de la OCDE (2010)</i>	98
Tabla 4 <i>Nivel de estudio de mujeres y hombres extranjeros en la CAE. Datos verticales (%.) (Año 2010 y 2014)</i> .	105
Tabla 5 <i>Población de origen extranjero por sexo y nivel de estudios en la CAE. Año 2014. Datos verticales (%) (oooooooooooooooo)</i>	105
Tabla 6 <i>Mujeres de origen extranjero con estudios universitarios. Años 2010 y 2014</i>	107
Tabla 7 <i>Mujeres extranjeras con estudios universitarios que consideran que su trabajo se adecúa a su nivel formativo. Año 2010 y 2014. (oooooooooooooooo)</i>	108
Tabla 8 <i>Mujeres de 16 a 66 años de origen extranjero asalariada, ocupadas según categoría profesional y área geográfica. Año 2010. (oooooooooooooooo)</i>	111
Tabla 9 <i>Mujeres de 16 a 66 años de origen extranjero, asalariadas, ocupada según categoría profesional y área geográfica de origen. Año 2014.</i>	112
Tabla 10 <i>Situación profesional de mujeres extranjeras en la CAE, Empleadoras y Empresarias, según origen. Año 2010 y 2014.</i>	113
Tabla 11 <i>Situación profesional de mujeres extranjeras autónomas en la CAE, Trabajadoras Autónomas, según procedencia de origen"</i>	114
Tabla 12 <i>Estado civil de las mujeres inmigrantes en España. Año 2015.</i>	126
Tabla 13 <i>Obstáculos encontrados por las mujeres migrantes y tipos de retos identificados y nivel de impacto del problema.</i>	137
Tabla 14 <i>Tipos de estrategias adoptadas por las mujeres migrantes altamente cualificadas para la integración laboral en el país de destino</i>	143
Tabla 15 <i>Categorización Perfil Trabajadoras Cualificadas Inmigrantes</i>	177
Tabla 16 <i>Origen de las mujeres europeas altamente cualificadas entrevistadas</i>	178
Tabla 17 <i>Origen de las mujeres de Latinoamérica altamente cualificadas entrevistadas</i> ..	179
Tabla 18 <i>Tipo de relaciones laborales de las entrevistadas, según origen y campo de ocupación</i>	179
Tabla 19 <i>Sectores de especialización y competencias, según área de origen de las entrevistadas</i>	180

Tabla 20 Dimensiones y categorías etic y emic de análisis de biografías	184
Tabla 21 Nacionalidad de las parejas actuales de las mujeres entrevistadas	208
Tabla 22 Modalidades de encuentro de las parejas de las mujeres entrevistadas según origen.....	209
Tabla 23 Estructura de obstáculos, oportunidades y estrategias en la construcción de la Carrera migratoria de mujeres altamente cualificadas en la CAE	213
Tabla 24 Comparación de los resultados de la investigación con las estrategias adoptadas por las mujeres migrantes altamente cualificadas en la literatura existente.....	262
Tabla 25 Países de procedencia y nacionalidad de las entrevistadas de origen europeo ...	265
Tabla 26 Países de procedencia y nacionalidad de las entrevistadas de origen latinoamericano.....	265
Tabla 27 Clasificación de respuestas sobre razones para emigrar en los dos grupos de mujeres entrevistadas	291
Tabla 28 Clasificación de respuestas sobre razones para el arraigo en los dos grupos de mujeres entrevistadas	292
Tabla 29 Leyenda para la interpretación de los diagramas multidimensionales de las carreras migratorias	303
Tabla 30 CASO 1: Diagrama multidimensional de la carrera migratoria de EU2, Polonia. Tipo 1, Cosmopolita	307
Tabla 31 CASO 2: Diagrama multidimensional de la carrera migratoria de AL18, Argentina. Tipo 1, Cosmopolita	312
Tabla 32 CASO 3: Diagrama multidimensional de la carrera migratoria de EU9, Polonia. Tipo 2, Anclada	317
Tabla 33 CASO 4: Diagrama multidimensional de la carrera migratoria de AL2, México. Tipo 2, Anclada	322
Tabla 34 CASO 5: Diagrama multidimensional de la carrera migratoria de EU7, Alemania. Tipo, 3, Flexible.....	329
Tabla 35 CASO 6: Diagrama multidimensional de la carrera migratoria de AL3, Perú. Tipo 3, Flexible.....	334

Índice de Gráficos

Gráfico 1 <i>Distribución de migrantes internacionales por grupos de origen y destino. Datos verticales (%)</i>	97
Gráfico 2 <i>Categorías de entrada de la población migrante en los países de la OCDE.</i>	98
Gráfico 3 <i>Saldo migratorio de la población extranjera por nacionalidad</i>	101
Gráfico 4 <i>Extranjeros con autorización de residencia y trabajo. Ley de Apoyo a personas emprendedoras. Evolución 2014/2015.</i>	103
Gráfico 5 <i>Población de origen extranjero por área geográfica de origen y sexo (%)</i>	104
Gráfico 6 <i>Estadística de matrimonios. País de nacionalidad del esposo con esposa de nacionalidad española</i>	127
Gráfico 7 <i>Estadística de matrimonios. País de nacionalidad de la esposa con esposo de nacionalidad española</i>	128
Gráfico 8 <i>Continuum de estabilidad</i>	176
Gráfico 9 <i>Los Criterios de Confiabilidad de Guba</i>	186
Gráfico 10 <i>Tipología de mujeres.</i>	290
Gráfico 11 <i>Tipologías de identidad profesional y personal de mujeres altamente cualificadas migrantes. Elaboración de la autora a partir de los resultados de la investigación.</i>	294

Índice de Anexos

Anexo 1 – Criterios de definición de los perfiles profesionales y formativos	403
Anexo 2 – Reducción y categorización de la información.....	412
Anexo 3 – Guion de las entrevistas	416
Anexo 4 – Modelo de consentimiento informado	420
Anexo 5 – Leyenda de las matrices de trayectorias de las mujeres entrevistadas.....	422
Anexo 6 – Muestra de mujeres participantes altamente cualificadas europeas	423
Anexo 7 – Muestra de mujeres participantes altamente cualificadas latinoamericanas.....	426
Anexo 8 – Leyenda de los diagramas multidimensionales de las carreras migratorias de mujeres europeas y latinoamericanas altamente cualificadas entrevistadas	430
Anexo 9 – Diagramas multidimensionales de 19 "carreras migratorias" de mujeres latinoamericanas altamente cualificadas	431
Anexo 10 – Diagramas multidimensionales de 18 "carreras migratorias" de mujeres europeas altamente cualificadas	450
Anexo 11 – Marco jurídico internacional: la importancia del enfoque de derechos.....	468
Anexo 12 – Matriz: Presencia/Ausencia de obstáculos en el colectivo latinoamericano y europeo de mujeres altamente cualificadas en el País Vasco.....	478

**PREFACIO Y
AGRADECIMIENTOS**

Prefacio y agradecimientos

Este prefacio es la antesala de esta tesis doctoral que engloba una multiplicidad de cuestiones relacionadas con las problemáticas de la integración socio-laboral de mujeres de origen extranjero con altos niveles de formación en el contexto vasco. En esta tesis se trata de explorar procesos complejos y transformaciones ligadas a las identidades de mujeres migrantes inmersas en la deconstrucción y reconstrucción de una trayectoria personal y profesional encajada no solamente con su nivel de formación, sino también con sus aspiraciones, deseos, imaginarios migratorios, y en equilibrio con su propio proyecto personal global. Por ende, siendo parte de este colectivo, me voy a detener aquí en algunas reflexiones personales sobre la experiencia de transitar por una evolución individual que parte de la búsqueda de mi propia identidad entre origen y destino, por un lado; y, por el otro, sobre la transformación personal vivida dentro del marco de este mismo proceso de investigación.

Este prefacio es un espacio de expresión libre que he reservado, justamente, para abordar mi propio proceso de renegociación, en el que yo, como investigadora de una realidad social que me pertenece, he vivido en primera persona desde el sobreesfuerzo hecho para mantener la objetividad en el estudio de las problemáticas investigadas, mezclado con aquel sentimiento de auto-reflexividad que me ha acompañado a lo largo de estos años. Una reflexión sobre el impacto positivo que ha tenido la investigación sobre la investigadora es casi obligatoria. De hecho, mientras la tesis maduraba, también me he visto florecer como nueva mujer migrante, consciente de las dinámicas que me rodean. A través del largo proceso de investigación y escritura de esta tesis doctoral, y a través del diálogo con otras mujeres migrantes, he aprendido mucho sobre las relaciones sociales que interviene en el proceso de adaptación y arraigo; pero, especialmente sobre las dinámicas a nivel individual que se desatan de forma diferente en cada mujer y que se enmarcan, claramente, en otras dinámicas macroestructurales que limitan las formas que tenemos las personas migrantes de florecer.

Quiero detenerme en estas cuestiones, ya que, en los procesos científicos, especialmente aquellos referidos a la comprensión de los fenómenos sociales y humanos, se pone todavía poco énfasis en la observación de la transformación vivida por la persona que investiga dichas dinámicas, especialmente, cuando esta persona forma parte del colectivo estudiado, y su motivación hacia la investigación se fundamenta en intereses también personales de comprender la complejidad del mundo que la rodea. La personalidad de cada

persona investigadora, tanto como su experiencia personal –que tal vez se vea validada o transformada por sus hallazgos en su investigación–, aporta un valor añadido a cada estudio sobre los impactos sociales y personales que, de otra manera, serían meros números, estadísticas, visiones parciales y puros reflejos de realidades sin alma.

En cuanto a mí, de apuntar ideas en trozos de papel, me compré un cuaderno para anotar los pensamientos. De abrir una hoja de Word para escribir, aprendí a formatear el texto primero. De ser desordenada en mis conceptualizaciones, aprendí a dar orden, estructura y un peso a cada palabra. De ser arrogante en la ignorancia, aprendí la humildad de callar y escuchar en silencio; de estar sentada horas en frente del ordenador y, a pesar de haber hecho mucho, creer que no había avanzado nada. De sentir la soledad de la lectura, a sentirse bien acompañada por muchos autores y sus ideas, teorías y conclusiones. Quiero destacar que con la tesis, la investigadora también se transforma. Sobre todo, esta tesis doctoral me ha hecho darme cuenta de mi realidad migrante, del miedo a desaparecer, del binomio de presencia/ausencia que como migrantes nos acompaña siempre, como lo cuenta Abdelmalek Sayad, aspectos de los que nunca antes había sido consciente. Me ha abierto los ojos sobre la “agencia” como clave del desarrollo de las mujeres y sobre el hecho de buscar las oportunidades y no pensar que todo viene dado; de hecho, las estrategias, utilizadas de forma consciente o inconsciente, son la clave para abrir la puerta a diversas oportunidades y superar las dificultades a lo largo del camino.

Me he percatado de que la experiencia migratoria es una oportunidad y a la vez una estrategia en sí misma, y que yo la escogí, en un tiempo lejano y olvidado, por razones más bien egoístas: razones ligadas a la búsqueda de mi identidad, a la búsqueda de respuestas a los porqués de una realidad en transformación, cuyas fuerzas estaban arrastrando mis sueños y expectativas de autorrealización y mis deseos hacia otros lugares, hacia otro lugar, para llegar aquí, al País Vasco. Entonces, pensaba que todo dependía de mí, y no era consciente del hecho de que el proceso migratorio se enmarca en relaciones de poder y opresión. El cambio, las bifurcaciones y las evoluciones de prioridades, valores, identidades, marcan el rumbo del camino transitado. Pasado, presente y futuro cambian en los relatos de las personas, como también cambió en mi relato. Todos estos momentos tienen vida propia y fuerzas propias, vínculos específicos que se construyen y relaciones con potencialidad que dan los resultados más sorprendentes. Sin embargo, factores estructurales y las relaciones de poder, que se ponen en marcha en el país de destino, intervienen en la experiencia migratoria; siendo, en la mayoría de los casos, el elemento limitante para la construcción de

una carrera profesional lineal, progresiva, y realmente satisfactoria. Así que, finalmente, la lucha contra diferentes tipos de opresión, institucional, legal, laboral, basada en la raza, el origen étnico, el género, marca el ritmo de la experiencia migratoria de las mujeres en diferentes regímenes de movilidad internacional, del colectivo al que pertenezco.

En la migración los momentos de debilidad se identifican con los vacíos entre puestos de trabajo, vacíos en las relaciones laborales y en las redes sociales; vacíos en el hecho de sentirse arropada por una comunidad, por un grupo, por familiares. Hay que enfrentarse con la soledad y el aislamiento, con el hecho de no navegar por redes de contención y sujeción; lo que no quiere decir que haya ausencia de redes en la migración internacional, sino más bien que las redes se construyen, se alimentan y se desarrollan solamente en base al factor personal que es la participación, la voluntad personal, la motivación personal en el acto de pertenecer a algún lugar, y el compromiso social constante con el país de destino: todos estos son elementos clave, entendidos como deseo, derecho y deber de las personas que inmigran.

Las relaciones son importantes para todo proceso de desarrollo, tanto personal como grupal, a veces, son vitales para mantener la cordura. Así que, detrás de una tesis doctoral también hay un entramado de relaciones que confluyen en su éxito final, tanto en lo que respecta al diseño del trabajo de campo y a las técnicas para la escritura, como en el proceso de formación de la persona investigadora que está detrás de este documento. Por eso, los hallazgos de este estudio, por un lado, dicen mucho de la realidad investigada, de la literatura a la que se quiere aportar con una profundización en las especificidades del contexto vasco; asimismo, dicen mucho sobre las dinámicas del mundo actual, a través de las mujeres entrevistadas y las estrategias que éstas adoptan para la integración socio-laboral en el país de destino. En la interacción constante con el medio y las relaciones que intervienen en las dimensiones de sus proyectos migratorios, de hecho, ellas dejan entrever claramente las tendencias del mundo cambiante, cuyas problemáticas, seguramente, pueden ser abordadas desde distintos ángulos, y pueden dialogar con distintas disciplinas, para comprender los fenómenos sociales estudiados de una forma más holística.

Por otro lado, sin embargo, se da poca importancia y escasa atención a la persona que investiga y su propio proceso de transformación. Una tesis doctoral habla mucho también de las inquietudes del sujeto que investiga: de cómo entiende el mundo y desde dónde lo mira; de cómo resuelve las problemáticas, tanto teóricas como metodológicas, que surgen en el camino; de cómo trata los asuntos de manera objetiva a partir del aprendizaje de un método

científico que abarca, sistematiza y ordena el conocimiento y toda aquella reflexividad involuntaria y desordenada que surge espontánea en el proceso de persona que investiga, que se pregunta, que crea hipótesis, que busca respuestas.

La tesis doctoral es una producción que para florecer necesita tiempo y alimento; precisa pasar por un proceso de inspiración y creatividad que, a menudo, se ve afectado por temporadas de estrés y frustración. A menudo se carece de entusiasmo y mengua el brillo de las aportaciones y de un análisis crítico, por el cansancio, por no ver el objetivo final a corto plazo. Sin embargo, al final del camino, una se da cuenta de que solo el tiempo, la reflexión, la meditación sobre los procesos y herramientas utilizados y los resultados alcanzados proporcionan la correcta visión de conjunto y la madurez necesaria para discutir sobre el problema y los resultados. En definitiva, es preciso transitar por la confusión para que se haga la luz. En todo este proceso, es evidente que las personas que investigan sienten una profunda soledad, una nota desapacible en la búsqueda de sentido a un rompecabezas investigado, que poco a poco va tomando forma. Sin embargo, al final del trayecto se toma conciencia de que nunca se ha estado sola, y hay muchas personas a las que agradecer.

In primis, a través de la búsqueda bibliográfica, se dialoga constantemente con las autoras y los autores de la literatura explorada, con sus teorías y sus hallazgos, y su compañía prosigue durante la producción del texto escrito. En segundo lugar, el más sincero agradecimiento a mis dos directoras, Concha Maiztegui e Iratxe Aristegui, por su acompañamiento y su tiempo; por ser siempre tan acertadas y tan precisas en sus lecturas, observaciones y comentarios. Gracias por ser dique de contención de la auto-reflexividad en el estudio y en las conclusiones; por moderar el entusiasmo sin fundamento, y a la vez ser cauce para que el método y el procedimiento científico fluyeran con rigor en la investigación y el texto. Gracias por vuestras preguntas, por inducirme a pensar, por vuestro empuje hacia la mejora constante, hacia la concreción, hacia la precisión.

En mi experiencia de investigación pre-doctoral, mis inquietudes me han llevado a tocar a todas las puertas, hablar con mucha gente, aburrir a todo el mundo con infinidad de preguntas, siempre en la búsqueda de un resquicio de realidad social no investigada, porque ¿acaso no es esta la tarea de una buena investigadora? Buscar, rebuscar, preguntar y confrontarse, no solamente con textos bibliográficos a solas en la oscuridad de los pensamientos, sino también con los seres humanos y sus historias, no tanto con la finalidad de encontrar en estos una respuesta fácil al alcance, sino más bien con el objetivo principal de cambiar las preguntas y de ahí empezar otra investigación. Al menos esta es la

motivación que me ha empujado siempre hasta el final. En este proceso, me han acogido muchas personas, expertas en diferentes disciplinas, tanto de la Universidad de Deusto como de otras universidades, la Universidad del País Vasco y el equipo de Ikuspegi (Observatorio Vasco de Inmigración). En especial, doy las gracias al profesor Xavier Aierdi, verdadero inspirador de esta tesis doctoral, que ha sabido transmitirme la pasión para la investigación social, aun inconscientemente. Los encuentros internacionales también han sido inspiradores para avanzar en la investigación, en este sentido, sobre todo agradezco al equipo de investigación sobre “la reciprocidad de las relaciones del género y la migración” de IMISCOE, con Christiane Timmerman, Lucinda Fonseca, Lore van Van Praag y Sonia Pereira, que en Lisboa dieron un empujón a mi prototipo inicial. Quisiera, además, dar las gracias a todo el equipo de Adela Pellegrino de la unidad multidisciplinaria de la Facultad de Ciencias Sociales de la UdelaR (Uruguay) y al equipo “Movyt” de Karina Boggio del Instituto de Derechos Humanos y la Facultad de Psicología de la UdelaR (Uruguay), donde desarrollé mi PhD visiting en el marco del programa Erasmus Mundus. Asimismo, agradezco al investigador Jorge Martínez Pizarro de la División de Población (CELADE) de la CEPAN (Santiago de Chile) por el tiempo pasado discutiendo en particular sobre las causas y efectos de la “knowledge migration” y el fenómeno de la circulación de cerebros.

Todas estas personas, de una gran calidad humana, me han recibido de la mejor forma durante el periodo de estancia internacional, han conversado conmigo sobre las dinámicas globales del fenómeno estudiado, sobre la migración y el retorno de talentos, aclarando muchos puntos, y dándome un input mayor para profundizar en los problemas estudiados. Mi más profundo agradecimiento también es para la Dra. Lucia Miranda, profesora de técnicas cualitativas y cuantitativas de la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLASCO) de Chile, por su rigor, por sus preciosos consejos, orientaciones y comentarios.

Doy las gracias a todas aquellas personas, investigadoras, docentes y compañeras del Instituto de Derechos Humanos, Pedro Arrupe, y de la facultad de Ciencias Sociales y Humanas de la Universidad de Deusto, que han aportado a la investigación científica con su punto de vista, y observaciones enriquecedoras; o que simplemente me han apoyado anímicamente en el proceso personal, acompañándome, estando. Gracias a mis compañeras y compañeros de camino, con quienes he compartido todo el proceso de reflexión, construcción de los planteamientos y errores, durante los seminarios y fuera. Un agradecimiento especial a las coordinadoras del programa de doctorado en Derechos

Humanos en estos años, Cristina De la Cruz y Maria Silvestre, siempre atentas y dispuestas para solucionar problemas de toda índole.

Dulcis in fundo, quiero expresar mi agradecimiento máspreciado a la Universidad de Deusto y a *Sodexo-Iberia*, a Luis de Torres y todo el equipo de Sodexo, por confiar en mi proyecto y concederme la financiación para investigar sobre “inclusión y diversidad”, que ha permitido que pudiera dedicarme a tiempo completo a este estudio y sin cuyo apoyo esta tesis doctoral no hubiera podido ver la luz de forma tan rápida. Por tanto, quiero destacar el valor y la importancia de tener una base segura desde la cual investigar. La financiación, de hecho, es el fundamento principal para permitir que se puedan llevar a cabo avances en todo campo y disciplina de forma ordenada, serena y competente, y para que las investigaciones puedan compartirse a nivel nacional e internacional con otros equipos y dialogar con otras disciplinas, a través de la participación de las y los estudiantes de doctorado y otro personal investigador en congresos, seminarios, y otros encuentros.

Por último, pero no menos importante, mi agradecimiento más sincero es para las protagonistas de mi investigación, mujeres extranjeras y altamente cualificadas que, con sencillez, confianza y entrega, han abierto una ventana sobre sus mundos interiores a través de los cuales he tenido el honor de dialogar con sus historias biográficas y co-crear el sentido de esta investigación, así como de replantearme el sentido entero de mi propia identidad personal y profesional en un mundo en transformación. Gracias a estas mujeres, tal vez, he podido dar pasos enormes en la resolución de mi propio conflicto personal de mujer extranjera, altamente cualificada, en un país tan distinto al de mi tierra natal.

En lo más personal, mi profundo agradecimiento también es para Miren, mi compañera y amiga, por su precioso apoyo para que el texto brillara. Finalmente, que la tesis viera la luz no habría sido posible sin el apoyo de mi familia, y de todas aquellas personas, que se han aburrido con mi proceso doctoral, padres y suegros incluidos, que se han reído conmigo y han sufrido, a veces, mi sutil malhumor. En especial, agradezco a mi familia multicultural y con gran espíritu de adaptación a través de los malabarismos organizativos, el sacrificio mutuo y compartido de lo cotidiano. Agradezco la paciencia de mi marido, Mikel, de mi hija, Ane y de mi hijo, Ander, que han sido comprensivos en mis momentos de ‘ausencia’. La dulzura de Ane y las rabietas de Ander también han sido el combustible para acelerar los procesos y han sido de inspiración para profundizar en las dificultades de la conciliación familiar. La alegría más grande para mí hoy es poder compartir con todos vosotros y todas vosotras la inmensa felicidad de hablar de un problema social al que he

dado muchas vueltas, para sacar a la luz toda sus aristas y oculta complejidad un problema psico-social que se hace más visible a través de este trabajo; al fin y al cabo, un problema al que yo misma pertenezco, que puede transformarse en un reto, y cuyos resultados han empezado por cambiar mi vida primero.

INTRODUCCIÓN

Introducción

La migración internacional es un fenómeno complejo en el que las personas se enfrentan con largos procesos de toma de decisión, “procesos de creación de significados” (Salazar, 2010, p.6), un proceso de cambios y bifurcaciones, basados en diversos factores – personales, familiares, socio-políticos y profesionales–, que determinan el curso de sus trayectorias migratorias. Las aspiraciones personales en este proceso son cruciales, como también lo son los imaginarios migratorios sobre los lugares de inmigración (Thompson, 2017; Timmerman, 2008; Timmerman y Wets, 2011), donde se reconocen nuevas posibilidades, alternativas para construir futuros posibles (Salazar, 2010, p. 9-19). Sin embargo, las expectativas personales no pueden desligarse de otros elementos determinantes como, por ejemplo, las dinámicas relacionales y/o las cuestiones macro-estructurales (Van Mol, Snel, Hemmerechts y Timmerman, 2018), ni de las infinitas posibilidades que nacen de las estructuras de oportunidades, poder y opresión, que ponen en marcha y marcan los procesos y la evolución de los proyectos migratorios de forma tan diferente para cada persona (Bermúdez Rico, 2014; Martiniello y Rea, 2014).

Esta investigación explora las *carreras migratorias* de mujeres altamente cualificadas¹ (con un alto nivel de formación) y con un trabajo acorde a su nivel de estudios (*trabajo encajado*) en diferentes regímenes de movilidad². Las *carreras migratorias* se conceptualizan como procesos complejos marcado por momentos de deconstrucción y reconstrucción; en definitiva, constituido por proceso de evolución de las trayectorias (o carreras) profesionales ajustadas a los proyectos personales en el marco de las migraciones internacionales (Martiniello y Rea, 2014) de mujeres altamente cualificadas, “en los que las

¹ En este estudio con el término mujeres migrantes “altamente cualificadas” nos referimos a aquellas mujeres extranjeras con niveles de estudios terciario, universitario, PhD, o estudios postdoctorales. Este flujo migratorio de personas profesionales altamente formadas en la literatura está asociado a las implicaciones relativas al problema de las definiciones, como se verá en el apartado correspondiente. Se evidencia que estos términos desatan la polémica entre personas profesionales “altamente formadas y altamente deseadas”, enmarcando este tipo de migración dentro de la migración privilegiada, porque los flujos se desarrollan a partir de las clasificaciones determinadas por los estados y sujetas a políticas de atracción de profesionales. Las políticas de reconocimiento pertenecen al dominio de una migración selecta, privilegiada, porque corresponde a categorías de baja/alta demanda por parte de los estados (Hercog y Sandoz, 2018, p. 455).

² Con el término regimen de movilidad nos referimos a cómo las administraciones nacionales influyen sobre la movilidad de los individuos, basándonos en las conceptualizaciones de Glick Schiller y Salazar (2013). Principalmente, la nacionalidad es una variable clave para definir en qué tipo de movilidad se mueven las personas. Además, influye en las garantías dadas a determinadas nacionalidades de origen en comparación con otras, determinando su poder económico y su posición social en las sociedades de destino e influyendo en la discriminación socio-laboral. Asimismo, la situación legal de las mujeres inmigrantes tiene consecuencias directas en las oportunidades socio-laborales en el contexto del país de destino.

características individuales, los factores familiares y las dinámicas sociales del país de origen influyen las trayectorias migratorias en el país de destino y viceversa” (Timmerman, Martiniello, Rea y Wets, 2015, p. 2).

Este estudio de las carreras migratorias de mujeres altamente cualificadas se basa en la utilización de varios conceptos sociológicos ligados al mundo del trabajo y de la inserción laboral, además de algunos conceptos de la psicología social, junto con conceptos migratorios, para construir una visión más holística de las trayectorias profesionales de las entrevistadas en diferentes regímenes de movilidad. Cabe señalar que el concepto analítico de *carrera migratoria* ha sido utilizado ya en diversos estudios y con varios colectivos. Por ejemplo, Cvajner y Sciortino (2010) lo utilizan en sus investigaciones para analizar la evolución del estatus legal de las personas migrantes de irregulares a regulares. Pero también se ha usado en estudios previos sobre las trayectorias de mujeres migrantes empleadas en sectores como el servicio doméstico, donde no se requieren altos niveles de cualificación. En relación con esta temática es valioso mencionar el proyecto *FEMEGRIN* “*Factors and dynamics affecting and explaining female migration in Belgian society*” (Timmerman, Martiniello, Rea y Wets, 2015). Este proyecto proponía un marco conceptual desde la perspectiva de género, incluyendo un análisis longitudinal desde los niveles macro, meso y micro-analítico. Se proponen cinco estudios de caso de carreras migratorias de mujeres de distintas nacionalidades: de Nigeria (Zibouh y Martiniello, 2015); de Rumanía (Poncelet y Martiniello, 2015); de América Latina (Godin, Freitas y Rea, 2015; Freitas y Godin, 2013), y de Rusia y Ucrania (Heyse, Mahieu, y Timmerman, 2015). Mientras los estudios sobre movilidad internacional ponen el énfasis sobre los elementos macro-estructurales en los que las personas están bloqueadas (Salazar, 2018), los casos estudiados en el contexto belga del proyecto *FEMEGRIN* apuntan al análisis del conjunto de las dinámicas macro, meso, micro para la integración socio-laboral de las mujeres.

Sin embargo, a diferencia de otras investigaciones, esta tesis doctoral utiliza el marco analítico de las *carreras migratorias* para estudiar las trayectorias de mujeres con altos niveles de formación y ocupadas en un trabajo encajado. Asimismo, dicho marco se adopta para explorar los diversos procesos desarrollados por las entrevistadas en relación al acceso al empleo y la inserción laboral en el mercado de trabajo del País Vasco, en dependencia, además, de los factores que determinan la experiencia migratoria (Salazar y Glick Schiller, 2014): las razones estructurales o personales, los imaginarios migratorios, que empujan la toma de decisión de emigrar y de arraigarse en Euskadi.

Además de llevar a cabo un análisis dimensional (estudio por cada dimensión macro, meso y micro) e inter-dimensional (estudio de las interacciones entre las tres dimensiones), dichas carreras migratorias se analizan desde la perspectiva interseccional. En este sentido, el abordaje interseccional se basa en el cruce del género con otras categorías analíticas (clase, raza/etnia, formación, entre otras), a partir de la interconexión de los factores macro, meso y micro en la experiencia migratorias de las entrevistadas, que determinan el resultado de su tránsito de origen a destino y, en este caso, el arraigo en el contexto específico del País Vasco. Asimismo, se investigan las dinámicas que se desencadenan en sus vidas y que favorecen la consecución de un trabajo acorde con sus altos niveles de formación (trabajo encajado).

El nivel macro-analítico tiene que ver con los factores estructurales y con las estructuras de oportunidades y limitaciones encontradas en el país de destino, que favorecen o frenan los procesos para la inserción laboral de las mujeres. Se trata de analizar, por ende, los efectos de las instituciones, el marco legal, las cuestiones políticas y culturales, y los efectos producidos dentro de diferentes regímenes de movilidad en los cuales se mueven mujeres altamente cualificadas de distinto origen. Por otra parte, a nivel meso-analítico se trata de analizar las organizaciones, redes, lazos, los colectivos y grupos (familiares, étnicas, nacionales, políticas y religiosas) (Gachúz Maya, 2014) que interviene en el proceso de adaptación e integración de las mujeres. Finalmente, a nivel micro-analítico se trata de abordar las individualidades de las mujeres, sus deseos, aspiraciones y expectativas, deseos, tanto profesionales como personales, explorar la estructura de valores y prioridades y sus cambios. Se trata de identificar, además, los hitos personales y subjetivos que tienen un significado clave en la construcción del proyecto migratorio.

A nivel inter-dimensional, se lleva a cabo un análisis superior, basado en la superación del análisis dimensional *per sé*. Por tanto, se investigan las interconexiones entre dimensiones, que se generan en la experiencia migratoria de cada mujer, y su posterior comparación inter-grupal. En este nivel se busca rescatar la capacidad de las mujeres migrantes altamente cualificadas (la agencia) de integrar las estructuras de oportunidades y de superar los obstáculos que se presentan en su trayectoria migratoria, a través de la activación de estrategias de afrontamiento y adaptación propias.

Los *regímenes de movilidad* se conceptualizan en base a factores estructurales y normativos, a diferentes niveles sociales, que intervienen en facilitar o limitar el desarrollo de las *carreras migratorias* de las mujeres migrantes en el país de destino (Glick Schiller y

Salazar, 2013; Kesserling, 2014; Salazar, 2018), y que juegan un papel clave en la oscilación entre privilegios y vulnerabilidades, “movilidad e inmovilidad (...), experiencias e imaginarios de migraciones, (...) cosmopolitismo y arraigo” (Salazar y Glick Schiller, 2014, p.5) en su experiencia migratoria.

Esta tesis tiene como objetivo general explorar los procesos de integración socio-laboral de mujeres altamente cualificadas en una misma área geográfica dentro de España (el País Vasco) de mujeres procedentes de otro continente (movilidad extra-europea) y de mujeres procedentes del mismo continente (movilidad intra-europea).

Entre los objetivos específicos, el primero es el de proporcionar un análisis comparativo entre los grupos seleccionados, vinculados a regímenes de movilidad diferentes que marcan dinámicas distintas. El segundo objetivo específico es el de brindar unas tipologías, basadas en las razones de emigración y de arraigo, estudiadas y entendidas desde la interconexión de factores micro, meso y macro que construyen el proceso migratorio de las mujeres altamente cualificadas entrevistadas en el País Vasco. Dichas tipologías, de hecho, se basan en una combinación de aspiraciones pre-migratorias (a nivel micro), oportunidades (a nivel macro, o a nivel meso) que impulsan la toma de decisión de emigrar³, y las razones sobre las cuales se fundamenta el arraigo, pasando por todos aquellos procesos de transformación de identidades que caracterizan las movilidades de forma tan heterogénea.

Para todo ello, la noción de *carrera migratoria* permite unir, por un lado, el concepto de carreras o trayectorias profesionales (términos usados de forma indistinta para describir la progresión de los puestos de trabajo y la experiencia profesional en el ciclo vital de las mujeres); por el otro lado, la integración social y laboral de las mujeres en el país de destino, tomando en cuenta toda la trayectoria formativa; y, finalmente, las aspiraciones y expectativas pre-migratorias de las entrevistadas, las relaciones establecidas (en origen, en tránsito o en destino) y cómo éstas evolucionan en el marco de la movilidad internacional.

En las carreras migratorias de las mujeres entrevistadas, como se decía anteriormente, se exploran las dimensiones macro, meso y micro analíticas (Martiniello y Rea, 2014; Timmerman et al., 2015), a partir de la perspectiva feminista interseccional “situada” (Cho, Crenshaw y McCall, 2013, p.797; Yuval-Davis, 2015), esencial para la profundización de las asimetrías ligadas al orden de género en combinación con otros conceptos y categorías

³ Las decisiones de emigrar están ligadas tanto a procesos individuales como colectivos, de hecho, las decisiones se toman en el seno del núcleo familiar, en el caso de las mujeres altamente cualificadas tienen que ver también con la parte relativa a los imaginarios migratorios, tanto geográficos (Salazar, 2018; Thompson, 2017), como sentimentales (Riaño, 2015), o relacionados a un orden de género que se piensa más equo en los países Europeos, como manera de escapar de la discriminación de género (Ruyssen y Salomone, 2015, 2018).

analíticas dentro del campo de las migraciones internacionales de mujeres altamente cualificadas.

En las investigaciones académicas y los discursos sobre migraciones la perspectiva de género se ha adoptado a partir de los años 80,⁴ a través de estudios que destapan las diferencias estructurales y relacionales que existen en los imaginarios y patrones migratorios de hombres y mujeres; y se empezó a profundizar en los elementos diferenciales *push/pull* dentro de sus historias de movilidad (Anthias, 1983; Morokvasic, 1984; Phizacklea, 1983). Se ha evidenciado la existencia de vulnerabilidades ocultas y fortalezas invisibilizadas de estos colectivos de manera separada, también producto de reciprocas influencias. En este sentido, Christiane Timmerman, Maria Lucinda Fonseca, Lore van Van Praag y Sónia Pereira (2018) señalan la importancia de la “relación de reciprocidad entre el género y la migración”, basándose en la misma conceptualización de Carling (2005, p.5). Asimismo, se destaca que la comprensión de dicha estrecha relación de influencia, contextualizada en diferentes planos, es vital para la comprensión de los fenómenos migratorios y sus teorizaciones (Timmerman et al., 2018, p.9-10). Se entiende que la perspectiva de género es una herramienta necesaria e imprescindible para explorar las relaciones de reciprocidad del género en las migraciones a nivel macro, meso y micro. Sin embargo, en esta investigación, para analizar las dinámicas que se desarrollan en las carreras migratorias de mujeres altamente cualificadas de diferente procedencia (en este caso de Latinoamérica y Europa), se ha optado por la perspectiva interseccional⁵, utilizada de forma teórico-metodológica, coincidiendo con las sugerencias de Bailey y Mulder (2017, p.10) para futuras investigaciones en materia de migración altamente cualificada⁶.

Esta investigación se mueve desde el supuesto básico que la movilidad de mujeres y hombres se entiende mejor a la luz de una “contextualización hegemónica de la feminidad y masculinidad, entendidas como identidades en movimiento interseccional con otras

⁴ “El concepto de las relaciones de género en los roles de hombres y mujeres en la sociedad y la manera en la que estos roles están ligados con las masculinidad y la feminidad. El género como producto de procesos sociopolíticos produce e institucionaliza asimetrías basadas en el sexo” (Carling, 2005, p.3).

⁵ El término interseccionalidad fue utilizado por primera vez por Kimblé Crenshaw en 1989 en su aplicación práctica al análisis del caso jurídico de discriminación vivido por mujeres afroamericanas trabajadoras de General Motors, sin ninguna pretensión teórica. Sin embargo, se convirtió en un paradigma teórico-normativo y empírico de la investigación feminista. Cabe señalar que en el contexto francófono, al igual que en el contexto latinoamericano, este concepto solo “empezó a divulgarse en el ámbito académico a partir de 2008” (Viveros Vigoya, 2016, p.7).

⁶ Bailey y Mulder (2017) sugieren que la perspectiva interseccional sirve “para examinar los múltiples posicionamientos sociales y las identidades como género, clase, casta y etnicidad” (p.10).

relaciones sociales”, de acuerdo con Mirjana Morokvasic (2014, p.355). De hecho, tratándose de mujeres migrantes altamente cualificadas en el caso en cuestión, se da cuenta de las interrelaciones del género con otras categorías o conceptos analíticos, como la raza/etnia (origen), la clase, y se supera en enfoque de la triple opresión, ya que la interseccionalidad se aplica a diferentes campos de la vida, diferentes niveles analíticos, en la interrelación establecida entre estos niveles⁷. Asimismo, las categorías del género, la raza/etnia y clase, también se combinan aquí con el nivel de formación, el nivel cultural, las capacidades y competencias de las mujeres entrevistadas, y el impacto social y personal que sus proyectos migratorios tienen en todas estas áreas.

La aproximación interseccional es un nivel de mayor complejidad en la identificación de las desigualdades que actúan sobre las mujeres y sobre grupos específicos de mujeres, en tanto permite comprender a través de las diferentes relaciones que se establecen entre las mismas, cuál es el espacio social que ocupan, cuáles son sus posibilidades de reacción y si los recursos de las administraciones potencian la igualdad o por el contrario perpetúan la desigualdad (Expósito Molina, 2012, p.214).

Por tanto, el enfoque de género no sería capaz de dar cuenta de toda la complejidad de las interrelaciones generadas entre distintos planos y niveles de dichas relaciones sociales y de las relaciones de poder y opresión (Brah y Phoenix, 2014; Cho et al., 2013; Crenshaw, 1995; Hondagneu-Sotelo, 2013; Verloo, 2006; Yuval-Davis, 2015), que se generan constantemente dentro de las estructuras de obstáculos y oportunidades en las cuales se intersectan las carreras migratorias de las mujeres en las migraciones internacionales.

Para ayudar a la lectora, o lector, que no esté familiarizada, o familiarizado, con el término y el concepto teórico-metodológico de la interseccionalidad, se aporta en esta introducción la problematización del enfoque desde la teoría feminista y su aplicación a esta investigación. De acuerdo con Leslie McCall (2005, p. 1771), la interseccionalidad para las investigadoras feministas se define como: “*the relationships among multiple dimensions and modalities of social relations and subject formations—as itself a central category of analysis*”⁸.

⁷ La aproximación interseccional nació para superar el enfoque de la “triple opresión”, ya que esta no se explica sino desde la diferencia que existe en la base ontológica de cada sociedad (Yuval-Davis, 2005). En otras palabras, es una herramienta útil para analizar y desvelar la presencia de un conjunto de opresiones que se dan de forma simultánea y sin jerarquizarlas (Viveros Vigoya, 2016).

⁸ “La relación entre las múltiples dimensiones y modalidades de las relaciones sociales y de la formación del sujeto; y todo ello como principal categoría de análisis” (traducción de la autora).

Cabe señalar que este concepto tiene dos tipos de aproximaciones diferentes en los estudios realizados: una es analítica, en la que la dominación es en sí misma un concepto interseccional; y otra es fenomenológica, en la que la experiencia de dominación es interseccional (Dorling, 2009). Este concepto está conformado por dos partes: una teórico-analítica y otra político-aplicada, siendo un cuerpo de herramientas más que una teoría unificada (Yuval-Davis, 2015, p.93), que en concreto “(...) permite analizar la relación entre distintos ejes de categorización y diferenciación” y permite ver “cómo el género, la etnicidad, la sexualidad, la clase, la posición, la ciudadanía, la diversidad funcional, la edad o el nivel de formación están imbricados (...) en los procesos de dominación” (Gandarias, 2017, p. 74).

Está claro que se ha creado mucha confusión alrededor del término (Yuval-Davis, 2005), ya que según el contexto –político o académico– se ha utilizado y aplicado de diferente manera y de forma superficial, sin especificar su alta complejidad. Cabe añadir que este enfoque tiene más consenso a nivel teórico que metodológico, aunque en el mundo de la investigación se tienden a utilizar también metodologías capaces de abordar toda la complejidad de una problemática multidimensional, que se corresponden con la misma complejidad de la realidad y de las relaciones sociales estudiadas (McCall, 2005). Por tanto, según el enfoque interseccional, cabría tener en cuenta factores macro-estructurales y micro-analíticos, porque “la división social se centra en macro-ejes de poder social al mismo tiempo que involucra a personas concretas” (Yuval-Davis, 2005, p. 198). En este sentido, Collins (2000) identificaba los macro-ejes con fenómenos inherentes a los sistemas de poder, que producen y mantienen las desigualdades (*interlocking systems of oppression*); y los factores micro con la interseccionalidad, cuando opresiones y desigualdades se dan en el sujeto. Además de los niveles citados, en esta investigación nos centraremos en el nivel meso-analítico, que busca dichas opresiones en el seno de relaciones interpersonales específicas, tales como las relaciones sentimentales de pareja, las relaciones familiares, profesionales o comunitarias.

Para esta dualidad entre dimensiones macro y micro, el enfoque de “interseccionalidad situada” (Yuval-Davis, 2015), o también “contextualizada”, según Sylvanna Falcón (2012), ayuda a describir y explicar diferentes tipos de desigualdad (económica, social, política y personal) desde una percepción del espacio-tiempo globalizado, donde se toma en cuenta tanto el nivel local como el nivel global de la estratificación social (Yuval-Davis, 2015, p. 96). Los contextos nacionales también son

fundamentales para entender las experiencias interseccionales; de hecho, si en Estados Unidos esta conceptualización se vincula más bien con el feminismo negro, en Europa está ligada a las corrientes de pensamiento posmoderno y post-estructuralista, que concibe a las identidades como múltiples y fluidas desde la perspectiva feminista (Blige, 2009).

Al volcar este razonamiento a la disciplina de la migración internacional altamente cualificada, hay que analizar las dimensiones social e individual al mismo tiempo, y el cruce entre ellas (Bailey y Mulder, 2017); además, el análisis no solamente es intra-grupal (para cada grupo), sino que se lleva a cabo también de forma inter-grupal (de allí se ha elegido analizar colectivos de dos orígenes diferentes). Por ende, desde esta investigación se reivindica la utilización política del enfoque interseccional en relación a las categorías propias de la diversidad. Por lo tanto, se inscribe en las tendencias investigadoras actuales de análisis de “la distribución del poder y de los recursos en la sociedad, que en sociología se conoce como teoría de la estratificación” y que está esencialmente ligada a la diferente ubicación de los individuos en las “redes de poder” (Yuval-Davis, 2015, p. 93) o relaciones de poder en una situación y contexto histórico concreto. Dicho análisis de complejidad nos permite visualizar qué dinámicas se corresponden a la dicotomía existente entre mujeres altamente cualificadas migrantes y el fenómeno de la migración altamente cualificada, ya que las mujeres dentro de este régimen de movilidad específico como sujetos migrantes son consideradas privilegiadas.

Además, cabe señalar que esta investigación en sí misma es una investigación interseccional, ya que contiene todos los supuestos básicos, identificados por Hancock (2007) en su afán de regularizar la aplicación de dicho concepto en los estudios empíricos⁹. Por ende, es necesaria su aplicación para abarcar la alta complejidad de los casos explorados, en los cuales nos encontramos con mujeres; migrantes; con o sin hijas/os; esposas/solteras o divorciadas; procedentes de dos áreas geográficas diferentes; en diferentes regímenes de movilidad; con niveles sociales, orígenes étnicos y formaciones diversas. Es importante ir más allá de las categorías analíticas clásicas, usando conceptos más amplios y flexibles, a

⁹ Los seis criterios identificados por Hancock (2007), según los cuales una investigación es interseccional son los siguientes: 1) Implica más de una categoría de diferencia (clase, raza, formación, identidad, roles); 2) Se enfoca en todas las categorías pertinentes, pero las relaciones establecidas entre estas categorías son dinámicas, y la investigación sigue basándose en una pregunta abierta, no cerrada a partir de una respuesta concreta; 3) Cada categoría en sí misma es diversa internamente; 4) Las categorías de diferencia son conceptualizadas como producciones dinámicas de factores micro (individuales) y macro (institucionales), siempre cuestionados e impuestos en ambos niveles; 5) Una investigación interseccional examina las categorías según varios niveles de análisis, e interroga las interacciones entre estos; 6) La interseccionalidad como paradigma requiere desarrollos tanto teóricos como empíricos.

través del cruce multi-categorial (Brah y Phoenix, 2014; McCall, 2005; Yuval-Davis, 2015), ya que permite gestionar mejor las interconexiones en el análisis de los procesos, entre los planos subjetivos y relacionales. La perspectiva interseccional, de hecho, permite recoger mejor los aspectos y los matices de las experiencias migratorias de las mujeres (de altos y bajos niveles educativos), ya que en la actualidad sus perfiles y sus vidas “navegan” entre categorías de manera más “fluida” (D’Aoust, 2013, p. 106). Por tanto, permite analizar las dominaciones y las opresiones con mayor profundidad dentro de las relaciones de poder que intervienen en las vidas de las entrevistadas a nivel meso analítico.

Explicadas las perspectivas en las cuales esta investigación se enmarca, los enfoques adoptados para el análisis de las *carreras migratorias* de las mujeres altamente cualificadas en un *trabajo encajado* en Euskadi, sirven para contestar a los siguientes interrogantes: ¿Qué aspiraciones impulsan los proyectos migratorios de las mujeres migrantes altamente cualificadas? ¿Qué obstáculos estructurales y oportunidades influyen en la construcción de las carreras migratorias de las mujeres entrevistadas de ambos grupos? ¿Qué estrategias utilizan las mujeres de ambos grupos para superar los obstáculos estructurales y/o personales en la consecución de un trabajo encajado en el País Vasco? ¿Qué tipo de relaciones influyen en el rumbo de su trayectoria migratoria? Y, finalmente, ¿qué tipos de mecanismos se ponen en marcha entre los planos personales subjetivos y los relacionales? Responder a estas preguntas significa identificar las razones que motivan la emigración y el arraigo.

Asimismo, se requiere identificar las oportunidades, los obstáculos encontrados, y las estrategias activadas en fase pre-migratoria y post-migratoria, para el acceso y la integración laboral del país de destino. Finalmente, se quiere sacar a la luz qué dinámicas relacionales influyen en el proceso de toma de decisión de emigración y arraigo (familia, pareja, redes).

La migración altamente cualificada, tradicionalmente, se ha estudiado desde la perspectiva de los profesionales varones, desde la movilidad que se desarrollaba en lógicas “cuasi-coloniales” (Scott, 2006, p. 1108) hasta su evolución moderna de profesionales de élites urbanas, de clase media y altamente formadas (Beaverstock, 2002), que se mueven en el marco de dinámicas transnacionales de los estados o de las corporaciones (Beaverstock, 2002; Blitz, 2010; Petroff, Alcalde, Alarcón, Cavalcanti, 2014; Petroff, 2016; Scott, 2006). Además, a partir de la internacionalización de los “sistemas educativos” (Petroff et al., 2014, p. 3), el fenómeno se ha analizado desde la perspectiva del capital humano, centrada en las

conceptualizaciones de la ‘fuga’ o ‘atracción de talentos’¹⁰, y en dependencia de las políticas migratorias de los estados para la atracción de personas altamente cualificadas¹¹. En este sentido, se reconoce a este colectivo de profesionales como migrantes altamente cualificados, expatriados, o ‘talentos’ que aprovechan las oportunidades ofrecidas a nivel internacional para su desarrollo profesional, y que están enmarcados dentro de un tipo de movilidad definida como privilegiada.

Aunque desde los datos analizados por Doquier, Lowell, Marfouk, Salomone y Sekkat (2012) las evidencias muestran que las mujeres altamente formadas migran más que los hombres, cabe señalar que, dentro de este tipo de movilidad, todavía son escasos los estudios cuantitativos desagregados por género. Por su parte, los estudios de carácter cualitativo realizados en diferentes lugares del mundo muestran una heterogeneidad de perfiles y situaciones dibujadas por este colectivo de mujeres en la movilidad internacional, entre otros, el de Ávila (2014) sobre científicas mejicanas en los Estados Unidos; Bermúdez Rico (2010 y 2014) sobre mujeres colombianas altamente formadas migradas a Estados Unidos y México; Cardu (2012), Chica (2009), Slade (2004) y Vatz Laroussi (2009) sobre mujeres (y especialmente del Norte-África) en Canadá; Grigoleit-Richer (2017) en Alemania; mientras que, Föbker e Imani (2017) en Alemania y Reino Unido; Kofman (2012), Koman y Raghuram (2004), Raghuram (2008), Ruysen y Salomone (2015, 2018) en Reino Unido; Killian y Manohar (2015) en Francia y Estados Unidos; Meares (2010) en Australia; Juárez Peña (2015) y Liversage (2009a, 2009b) en Dinamarca; Riaño y Baghadi (2007) en Suiza; Triandafyllidou e Isaakyan (2016) en Grecia e Italia.

Cabe señalar que los estudios en materia de migraciones cualificadas, o altamente cualificadas, a nivel internacional, nacional y de País Vasco, que se han llevados a cabo

¹⁰ Se trata del fenómeno del *brain drain* de países en vía de desarrollo hacia países desarrollados, basado en criterios específicos para la atracción de una selección de profesionales altamente cualificados por parte de los estados. Posteriormente, se empezó un proceso de intercambio para equilibrar la fuga de cerebros, *brain exchange* o *brain circulation*, que ha ido evolucionando a partir de las políticas implementadas por los países, tanto de origen como de destino, que marcaron movibilidades interregionales para asegurar un balance. A partir de los años 70, en la literatura sobre personas migrantes altamente cualificadas (o expatriadas) han estado en el centro de la escena, desde las dinámicas relativas al capital humano. Actualmente, las políticas de los estados emisores se han centrado en impulsar medidas para el retorno de talentos, activando el fenómeno conocido como “retorno de cerebros”, ligado a impulsar la movilidad humana en un “mercado global de talentos globales o recursos humanos cualificados” (Martínez Pizarro, 2010, p.132).

¹¹ En cuanto a las políticas para la atracción de profesionales de terceros países hacia la Unión Europea, con la directiva 2009/50/CE se ha creado la oportunidad para la entrada de profesionales altamente cualificadas, a pesar de sus debilidades. Para profundizar en la Tarjeta azul europea (*Blue Card*) determinada por la Directiva 2009/50/CE véase el Anexo 1 que se encuentra al final de esta tesis doctoral.

desde el enfoque de género, analizan las trayectorias de este colectivo mayoritariamente desde la dimensión macro y micro-analítica. Sin embargo, son casi inexistentes los estudios conducidos desde la dimensión meso-analítica, o desde la interacción de los niveles micro, meso y macro, para comprender qué tipo de dinámicas y mecanismos intervienen en la movilidad de las mujeres altamente cualificadas. Así que la literatura muestra estudios a nivel macro-analítico, enfocados en el impacto de las políticas migratorias, explorando las barreras estructurales existentes en los países de destino (la homologación, los permisos de residencia y de trabajo, etc.), que dificultan la integración socio-laboral y aumentan la precarización de hombres y mujeres (Bailey y Morder, 2017; Chica, 2009; Kōu y Bailey, 2014; Riaño y Baghadi, 2007; Vatz Laaroussi, 2009).

Los estudios a nivel macro-analítico, además, muestran el consecuente desajuste entre formación y ocupación; y la creación de un círculo vicioso entre sobrecualificación, subempleo y pérdida de competencias (*deskilling*) (Kofman y Raghuram, 2009; Landolt y Thieme, 2018; Raghuram, 2008; Riaño, 2011), que, por razones diferentes, se transforma en una condición permanente, a menudo irreversible. Dichas evidencias se encuentran también en recientes estudios llevados a cabo en España (Fernández y Parra, 2013), y a nivel autonómico en Cataluña (Jordi Roca, 2016) y en Euskadi (Shershneva, Emmanuel y Fernández, 2013; Shershneva y Fernández, 2018, Yahya y Silvestre, 2017), donde también se destacan dos dimensiones de la sobrecualificación, una objetiva y otra subjetiva, que conlleva problemas de autoestima y salud mental, entre otros. Entre otros fenómenos dentro de las migraciones altamente cualificadas, se ha analizado la redomesticación¹² del trabajo de las mujeres (Meares, 2010; Roca, 2016; Willis y Yeoh 2000; Yeoh y Willis, 2005) y las carreras duales¹³ (Känsälä, Liisa Mäkelä y Vesa Suutari; Kōu y Bailey, 2014; Meares, 2010; Riaño, 2013); o la discriminación de género (Grigoleit-Richter, 2017; Killian y Manohar, 2015; Ruysen y Salomone, 2015, 2018; Shershneva et. al, 2013). En otros estudios, que cruzan género y raza/etnicidad, se destaca la importancia de la etnicidad en los procesos de integración socio-laboral (Grigoleit-Richter, 2017; Killian y Manohar, 2015; Riaño y Baghadi, 2007).

¹² Con el concepto redomesticación del trabajo nos referimos al aumento de las responsabilidades en el seno doméstico (la crianza, el cuidado) entendidos desde los roles tradicionales de género (Ho, 2006; Meares, 2010; Roca, 2016; Willis y Yeoh, 2000). La consecuencia es el impacto negativo sobre el desarrollo de las carreras profesionales de las mujeres.

¹³ Con el término ‘carreras duales’ en la literatura sobre migración altamente cualificada se hace referencia a aquellas parejas en las cuales ambos tienen altos niveles de formación.

Por otra parte, a nivel micro-analítico, los estudios en materia se limitan a analizar las estrategias (profesionales y/o psicológicas) utilizadas por las mujeres altamente cualificadas para sobrepasar dichos obstáculos en el país de destino (Cardu, 2012; Chica, 2009; Liversage, 2009a, 2009b; Riaño, 2011, 2013; Riaño y Baghadi, 2007; Vatz Laaroussi, 2009). En el caso de los estudios mixtos (hombres y mujeres migrantes altamente cualificados) también importan las estrategias para la reinserción laboral (Bailey y Moulder, 2017; Kōu y Bailey, 2014; Koikkalainen, 2013; Rajendran, Farquarson y Hewege, 2017) y las estrategias psicológicas de afrontamiento (Landolt y Thieme, 2018).

Finalmente, en la literatura analizada, los estudios llevados a cabo a nivel micro-analítico destacan la agencia biográfica¹⁴ de las mujeres altamente cualificadas (Schittenhelm, 2011; Heyse, 2011), y profundizan en las estrategias, psicológicas como la resiliencia (Cardu, 2012) y formativas o profesionales, que éstas adoptan para la superación de las barreras estructurales (Bermúdez Rico, 2014; Chica, 2009; Föbker & Imani, 2017; Liversage, 2009a, 2009b; van den Bergh y De Plessis, 2012; Vatz Laaroussi, 2009).

Ahora bien, en España y en el País Vasco son pocos los estudios centrados en el análisis de las trayectorias migratorias de este colectivo de profesionales altamente cualificados (hombres y mujeres). Asimismo, son escasos los estudios, tanto cuantitativos como cualitativos, sobre mujeres altamente cualificadas, y prácticamente nulos los estudios basados en el análisis de las *carreras migratorias* desde la exploración de las interconexiones entre los factores macro, meso y micro, o desde una perspectiva interseccional. Probablemente, esto es debido a que no se considera un colectivo en riesgo o vulnerable, por un lado. Por el otro lado, en cambio, al hecho de que el número de profesionales altamente cualificadas no muy alto como para las generar interés e impulsar las inquietudes de la academia al respecto.

En España, la tendencia hacia la feminización de las migraciones ha sido muy marcada, viendo una ligera diferencia entre los porcentajes de población inmigrante femenina (48,8%) y masculina (51,2%) (INE, 2017), y sin contar los procesos de naturalización. El perfil mayoritario de las mujeres extranjeras es de origen latinoamericano (51%), más del 90% está empleada en el servicio doméstico, en el sector de los cuidados y en el de la hostelería (EMI, 2015). Por otro lado, la fuerza de trabajo altamente cualificada

¹⁴ Con el concepto de agencia nos referimos a la capacidad de las mujeres de actuar y participar como sujetos independientes y autónomos en sus vidas; asimismo, nos referimos a la capacidad de decidir e intervenir en los procesos personales y colectivos.

solo representa el 5,6% (Fernández y Parra, 2013)¹⁵, mientras que las mujeres con estudios universitarios son el 28%, frente a un 2,4% sin estudios (EMI, 2015). Además, si se miran los datos desagregados por género, las mujeres altamente cualificadas son más (56,5%) que los hombres (Fernández y Parra, 2013, p. 58). Por tanto, en la literatura sobre mujeres migrantes en España predominan trabajos centrados en mujeres poco cualificadas, u ocupadas en sectores menos cualificados del mercado de trabajo, ya que el mayor flujo de migrantes “trabaja en ocupaciones elementales (...) en una incorporación segregada de las mujeres en el mercado laboral español” (Organización Internacional para las Migraciones [OIM], 2015, p. 7-8).

Entre los principales temas investigados desde la perspectiva de género, a nivel nacional, se encuentran los trabajos de Carmen Gregorio (1997, 2004, 2014). Además, son fundamentales los trabajos de Sònia Parella (2003) sobre ‘la triple discriminación’¹⁶; los estudios de Laura Oso, Sònia Parella, Carlota Solé, M. Dolores Pérez Grande, entre otros, son centrales en cuanto a la situación de la integración de las mujeres inmigrantes al mercado laboral español (Oso y Parella, 2012; Parella, 2012; Pérez Grande, 2008); estudios sobre el empresariado étnico (Oso, 2010; Oso y Mateos, 2006; Parella, 2005) y el autoempleo como alternativa a la discriminación laboral (Solé, Parella y Alarcón, 2009). Por otro lado, también se ha investigado mucho sobre la problemática de la maternidad transnacional es investigada (Pedone, 2006; Solé y Cachón, 2006); sobre las dinámicas familiares transnacionales (Parella, 2012; Parella y Cavalcanti, 2010) y circulación del cuidado (Oso, 2016; Parella, 2016).

En cambio, entre los estudios más relevantes y más reciente en España sobre mujeres migrantes altamente cualificadas, destacan los trabajos de Jordi Roca (2016) sobre mujeres latinoamericanas en Cataluña, cuya aproximación se dirige desde los roles de género y el fenómeno de la ‘redomesticación, que tiene un impacto directo sobre el cambio de identidad de este colectivo de ser profesionales altamente cualificadas a amas de casa. Asimismo, en relación al colectivo de personas migrantes altamente cualificadas se encuentra el estudio de Mercedes Fernández y M. Carolina Parra (2013), que se detienen en el análisis de la integración laboral de este colectivo en el marco de un estudio multilateral y comparativo

¹⁵Entre las personas profesionales altamente cualificadas, la mayoría de trabajadores extranjeros son de Argentina (13,2%), seguido de Brasil (8,1%) y de Colombia (6.4%).

¹⁶ El enfoque de triple discriminación de Sònia Parella (2003) hace referencia al cruce de la categoría del género con la raza/etnia y la clase social, tomando en cuenta a las migrantes en los tres aspectos de mujeres, inmigrantes y trabajadoras, y por eso discriminadas.

financiado por la Comisión Europea. Estas autoras destacan el fenómeno de la sobrecualificación como principal rasgo de las personas migrantes altamente cualificadas en España¹⁷, y en las mujeres es mayor que en los hombres.

A nivel de Euskadi¹⁸, los estudios cuantitativos en relación a las mujeres migrantes reflejan una situación parecida a la nacional, con un perfil mayoritario (alrededor del 90%) de mujeres inmigrantes de origen latinoamericano, ocupadas en los sectores menos cualificados del mercado laboral (EPIE, 2014). La Comunidad Autónoma de Euskadi (CAE) el 19,6% de las mujeres extranjeras tiene estudios universitarios. Shershneva et al., (2013) confirman la situación revelada a nivel nacional e internacional sobre la existencia de un desajuste entre nivel formativo y puesto de trabajo, que lleva a la sobrecualificación objetiva y subjetiva (Shershneva y Fernández, 2018) de las mujeres altamente cualificadas. Además, sus condiciones se ven endurecidas “por ser mujer” (Shershneva et al., p. 391). Los mismos resultados se reflejan en la investigación de Khadija Yahya (2017) sobre el colectivo de mujeres marroquíes en Euskadi. Finalmente, en los estudios cuantitativos locales se ha hablado de la incapacidad del sistema productivo vasco de asimilar e integrar todo el capital humano (Fouassier Zamalloa, 2018), tal y como ya se evidenciaba de la mano de Shershneva et al. (2013, p. 391).

Así que para explorar las carreras profesionales de mujeres extranjeras altamente cualificadas afincadas en el País Vasco y ocupadas en un trabajo encajado, se ha llevado a cabo un análisis multidimensional (macro, meso y micro): (a) La dimensión macro-analítica, se corresponde al análisis de los obstáculos estructurales y oportunidades en el país de origen y destino; (b) la dimensión micro-analítica, está relacionada con las aspiraciones, expectativas y estrategias individuales para superar las barreras en la construcción de la carrera profesional dentro del proyecto migratorio personal; y (c) la dimensión meso-analítica, relativa a las relaciones de poder y/o redes que intervienen en las decisiones de las mujeres y en el desarrollo de sus proyectos, tanto personales como profesionales. Asimismo, se profundiza en la transformación de la identidad en ese proceso de adaptación, para reflejar el proceso de deconstrucción y reajuste del proyecto personal en el país de destino, que está mediado por un proceso continuo de renegociación identitaria, porque la identidad no es fija

¹⁷ El 62% de profesionales con altas cualificaciones trabajan en puestos de media o baja cualificación (Fernández y Parra, 2013, p.62).

¹⁸ En la Comunidad Autónoma de Euskadi (CAE), el porcentaje de mujeres es ligeramente superior al de los hombres, siendo el 52% del total de la población inmigrante.

sino cambiante y siempre se construyen en base a la otredad (Marcu, 2015, p.507). En este sentido, la identificación de hitos vitales en las biografías de las mujeres entrevistadas es una parte esencial del análisis, pues dichos eventos clave inciden en los cambios de rumbo en la construcción de sus carreras migratorias. Finalmente, las dimensiones contextuales son parte del análisis transversal de las *carreras migratorias* desde el estudio de las trayectorias geográficas y temporales de las migraciones, recogidas a través de una línea de vida multidimensional y de la creación de gráficos *ad hoc* realizados para cada mujer entrevistada.

En segundo lugar, se ha elegido desarrollar un análisis desde la perspectiva teórico-metodológica de la “interseccionalidad situada” (Yuval-Davis, 2015), más que desde la perspectiva de género, ya que se considera más adecuada para abordar la enorme complejidad y la multidimensionalidad de esta investigación. El enfoque interseccional es un marco teórico y analítico que nace desde las limitaciones que la teoría crítica feminista ha encontrado a lo largo del camino en el enfoque de género, considerado incompleto siendo la única categoría analizada para detectar la desigualdad y las asimetrías en el sistema patriarcal (McCall, 2005).

La “interseccionalidad situada” centra su atención en la importancia de tomar en consideración no solamente el posicionamiento social de los sujetos estudiados para “oponerse al posicionamiento hegemónico masculino” (Yuval-Davis, 2013, p.2); sino que más bien apela a la teorización del conocimiento en la época post-estructuralista como resultado de una co-creación que se produce al mismo nivel, en un tiempo y espacio concreto, a partir de la interrelación dialógica entre los sujetos investigados y los que investigan (England, 1994; Gergen, 2003; Yuval-Davis, 2013).

El paradigma en el que se enmarca la investigación es fenomenológico e interpretativo¹⁹, que permite indagar en la dimensión subjetiva y profundizar en las percepciones y en las visiones únicas de cada una de ellas en relación a sus experiencias migratorias. La estrategia metodológica utilizada es cualitativa dentro de un diseño flexible (Mendizabal, 2016) de la investigación, ya que éste se presta de forma más adecuada a explorar los aspectos más invisibilizados del desarrollo personal y profesional de las mujeres

¹⁹ El paradigma fenomenológico o hermenéutico, existencial y crítico, abarca un conjunto de enfoques epistemológicos y metodológicos cuyo nudo central es el sujeto que construye su realidad, donde la acción es protagonista. Desde el punto de vista del sujeto, se narran de forma cualitativa y con carácter retroactivo (Groenewald, 2004; Smith, 2013) los eventos y las acciones, y se buscan los hitos esenciales que han dado una vuelta a su existencia, en este caso a su proyecto migratorio.

entrevistadas, en relación a los obstáculos, las limitaciones y las oportunidades que pueden encontrar en varios niveles y relaciones. Para ello, hemos entrado en contacto con las voces interiores y subjetivas de cada una de las mujeres. Sus relatos son el vehículo de la reconstrucción de su historia migratoria, con el objetivo de comprender cuáles han sido los mecanismos facilitadores o los elementos estresores que más han afectado al proceso de integración socio-laboral y, por consiguiente, qué elementos han afectado a su proceso psico-social de transformación de la identidad.

Se ha utilizado la técnica de la entrevista semi-estructurada y en profundidad, basada en un guion abierto y desarrollada desde la perspectiva del “curso de vida” (Wingens, Windzio, de Valk y Aybek, 2011) y con carácter retrospectivo, que combina la dimensión espacial, temporal y la ‘agencia biográfica’ de las mujeres (Schittenhelm, 2011). Además, toda la complejidad de la problemática estudiada se aborda desde la perspectiva feminista interseccional. Este abordaje es “anti-categorial” (McCall, 2005, p. 1773), ya que abandona el uso de categorías estáticas preconcebidas, para pasar a cruzar diferentes temáticas y conceptos; además, permite cruzar los puntos clave que generan cambios, análisis de eventos y transiciones en las vidas de las mujeres, de forma abierta y flexible. Esta perspectiva ha permitido profundizar también en las dinámicas más invisibles, que conforman las experiencias individuales de las entrevistadas.

Entre enero de 2015 y julio de 2017, se han realizado treinta y siete entrevistas en los tres territorios históricos de la Comunidad Autónoma de Euskadi, de las cuales diecinueve han sido realizadas a mujeres de países latinoamericanos y dieciocho a mujeres de países europeos. Se ha elegido a estos dos colectivos de manera intencional, para profundizar en los procesos, buscar similitudes y diferencias, y comprender las dinámicas investigadas desde dos orígenes diferentes en el mismo contexto socio-laboral del País Vasco: desde la movilidad extra-europea (mujeres de países latinoamericanos) y desde la movilidad intra-europea (mujeres de países europeos). Se ha encontrado, además, entre el colectivo analizado un número más elevado de mujeres con estudios universitarios en la CAE (17%)²⁰ con respecto a los años anteriores, que quiere decir que la presencia de mujeres altamente cualificadas (con altos niveles formativos) va aumentando paulatinamente.

²⁰ Según los datos de la Encuesta de Población Inmigrante de Euskadi (EPIE, 2014), de la totalidad de las mujeres extranjeras con estudios universitarios en la CAV, las procedentes del continente europeo (Occidental, Oriental y Rumanía en su conjunto) representan el 23,6% y las mujeres procedentes del continente latinoamericano el 49,7%.

En relación a su estructura, esta tesis doctoral está ordenada en dos grandes bloques. El primer bloque se corresponde con el marco conceptual, y está organizado en base al estado de la cuestión y la revisión de la literatura de los temas centrales que se tratan. El segundo bloque aborda el apartado metodológico y el análisis de las biografías de las mujeres entrevistadas, seguido de las conclusiones.

En el capítulo 1 se desarrolla una revisión de la literatura general sobre los temas centrales de esta investigación: por un lado, se trata el fenómeno de la migración altamente cualificada, a través de un recorrido histórico de la cuestión objeto de estudio y la construcción de sus definiciones. Por el otro, se trata la conceptualización de las *carreras migratorias*, basándonos especialmente en las definiciones de Martiniello y Rea (2014) y retomadas por varios autores en el libro editado por Timmerman, Martiniello, Rea y Wets (2015)²¹, “*New Dynamics in Female Migration*”. En el capítulo 2 nos enfocamos en el rol de las mujeres migrantes altamente cualificadas en la migración internacional, ya que la migración altamente cualificada y las mujeres altamente cualificadas²² en la migración se consideran aquí dos cuestiones diferentes epistemológicamente (Kofman, 2012).

Además, se hace hincapié en las razones para la emigración y el arraigo a nivel meso (relaciones) y micro analítico (aspiraciones). En el capítulo 3, se construye el estado de la cuestión en el marco de los regímenes migratorios y en relación a dos puntos principales: las cuestiones estructurales (nivel macro) que facilitan o dificultan la integración, como obstáculos y oportunidades en origen y en destino; y las estrategias individuales (nivel micro) más utilizadas por las mujeres en el proceso migratorio, identificadas por las investigadoras e investigadores a nivel internacional. Asimismo, en este capítulo 3 se realiza una revisión de la literatura sobre las conceptualizaciones relativas a las fronteras de las nuevas “identidades en tránsito”, ligadas a las problemáticas de la renegociación y transformación de las identidades dentro del proyecto migratorio.

²¹ Timmerman, C., Martiniello, M., Rea, A. y Wets, J. (Eds.) (2015). *New Dynamics in Female Migration and Integration*. New York, U.S.: Routledge. En este libro diversos autores exploran las dinámicas entre los patrones internacionales e interculturales, la integración y el cambio social en las mujeres migrantes de diferente procedencia y nivel de educación en el caso específico de Bélgica, utilizando el concepto de carreras migratorias, en el marco multidimensional de análisis macro, meso y micro.

²² En esta tesis doctoral nos referiremos a mujeres extranjeras “altamente cualificada” como aquellas mujeres con altos niveles de formación reglada. Por tanto, “altamente cualificadas” se usa indistintamente para indicar aquel colectivo de mujeres extranjeras con estudios terciarios finalizados, grado, licenciatura, PhD, o estudios postdoctorales, y que se desenvuelven en un trabajo acorde con su nivel de formación a la hora de ser entrevistadas.

El segundo bloque es el relativo a la parte empírica. En el capítulo 4 se desarrollan la estrategia metodológica: en detalle, se abordarán la cuestión del diseño de la investigación y las perspectivas analíticas utilizadas. Seguidamente, se especifican los criterios de selección y los perfiles de las participantes, la construcción de categorías de análisis, y los criterios de control de validez de las técnicas. En el capítulo 5 se desarrolla el análisis de las biografías de las mujeres entrevistadas, junto con la discusión de los resultados. En el capítulo 6, se lleva a cabo la construcción de una tipología y se toman en cuenta seis carreras migratorias de mujeres de Latinoamérica (3) y Europa (3), correspondientes a los tres tipos identificados. Siguen las conclusiones finales de la tesis, con las referencias bibliográficas, y los anexos para aclaraciones y profundización en los temas investigados.

Muchas veces, en los estudios sobre esta materia se desliga la migración de las decisiones de las personas para moverse (Petroff, 2016, p. 441) y de las aspiraciones personales o profesionales que tienen las mujeres. En consecuencia, muchos pasos del proceso migratorio y de las dinámicas activadas en fase pre-migratoria y post-migratoria quedan ocultas, invisibilizadas, o simplemente están siendo ignoradas en el ámbito académico. Además, los estereotipos asociados a las profesionales altamente calificadas en las migraciones internacionales son de mujeres privilegiadas, migrantes espontáneas, o que siguen a maridos altamente calificadas en el marco de las carreras duales (donde ambos miembros de la pareja poseen altos niveles de formación).

De todas maneras, se imaginan como mujeres de élites libres, sin obstáculos en su camino, que se mueven para perseguir sus deseos. Por tanto, parecía que este perfil fuese poco atractivo para las investigaciones en materia de migraciones internacionales, por considerar sus condiciones socio-económicas prioritarias y privilegiadas, donde no existen vulnerabilidades, ni vulneración de sus derechos. Sin embargo, cabe señalar que es justamente por dichas razones por lo que se subestiman e invisibilizan sus problemáticas, aunque siguen latentes detrás de la heterogeneidad de casos y perfiles posibles, despistando a la academia acerca de las complejas problemáticas vividas en las comunidades urbanas por parte de esta categoría de migrantes (Salt, 1988; Scott, 2006). Muchas personas, y muchas mujeres migrantes altamente formadas, son de clase media (a veces de clase medio-baja) en sus países de origen, y para llegar a un puesto de trabajo encajado en el país de destino, tienen que pasar por muchas experiencias; entre ellas, experiencias de discriminación múltiple por su sexo, raza/etnicidad, nivel social u otro estatus que se añade a la condición descalificante de inmigrante, de ciudadana de segunda clase.

Esta investigación se erige sobre la certeza de que la profundización en las dinámicas relativas al acceso y a la inserción socio-laboral de mujeres migrantes altamente cualificadas, en un contexto de adecuación entre su alto nivel de formación y su puesto de trabajo, puede aportar al conocimiento científico en la materia una comprensión más amplia de las fuerzas que dirigen y conforman este tipo de migración y su movilidad en el tránsito de origen a destino, tanto a nivel macro (estructural), meso (desde las relaciones sociales) y micro (subjetividad), como desde la interconexión entre diferentes dimensiones.

PARTE TEÓRICA

CAPITULO 1

La migración internacional altamente cualificada y las carreras migratorias

1. La migración internacional altamente cualificada y las carreras migratorias

El presente capítulo está centrado en la literatura referente al fenómeno de la migración internacional altamente cualificada y a su evolución a lo largo de la historia. La migración en ámbito internacional ha ido creciendo, debido a los cambios en los sistemas mundiales de desarrollo político y económico a varias escalas (Castles, 2003). Los fenómenos migratorios se han vuelto complejos y heterogéneos, así también las aproximaciones han ido adquiriendo esta complejidad, para una comprensión más holística de las experiencias migratorias individuales y colectivas de las personas. Los factores que determinan las migraciones internacionales han sido de interés de los investigadores a los niveles macro, meso y micro de análisis. El abordaje multidimensional, de hecho, permite tomar en consideración todo un entramado de actores, dinámicas y mecanismos que se activan en el proceso migratorio, y que dan resultados diferentes por cada tipo de migrante (de altas o bajas cualificaciones, irregulares o regulares, hombres o mujeres).

Las migraciones internacionales, por un lado, pueden ser fruto de una decisión individual (por iniciativa propia) o familiar, y estar basadas en la libertad y voluntariedad de las personas para perseguir mejores oportunidades económico-laborales y condiciones de vida. Por otro lado, en cambio, pueden ser producto de fuerzas externas a la voluntad de las personas, consecuencia de desastres naturales, conflictos armados o medioambientales; en estos casos se tratará de desplazamientos con carácter forzoso. Sin embargo, dentro de estos tipos de fenómenos se encuentran tanto personas profesionales altamente cualificadas (con altos niveles de formación) como trabajadoras de baja cualificación (bajos niveles de formación). De acuerdo con Padilla (2010), para los estados “la primera categoría es deseada y la segunda es necesaria” (p. 270). En este sentido, se desata una polémica sobre la problematicidad de los términos de cualificación y educación/formación, ya que dichas migraciones están permitidas, o se enmarcan en regímenes de movilidad concretos, que ponen límites a las definiciones y límites a las carreras profesionales de las personas migrantes (Hercog y Sandoz, 2018).

Sin duda, los regímenes de movilidad internacional en los que se mueven las personas tienen un impacto en sus proyectos migratorios y en sus aspiraciones y expectativas, ya que éstas están basadas en imaginarios migratorios que, a menudo, chocan con una realidad distinta en el país de destino (Glick Schiller y Salazar, 2013; Riaño, 2016; Salazar, 2010, 2018; Timmerman y Wets, 2011). Además, los factores estructurales y el capital social, entre los países de origen y destino, influyen sobre el éxito o fracaso del

proyecto migratorio. Para la comprensión de las dinámicas migratorias el enfoque de género es imprescindible, ya que existe una influencia recíproca entre asuntos de género y movilidad a todos los niveles (Ruysen y Salomone, 2015, 2018). Asimismo, esta relación también influye en los cambios sociales, siendo las estructuras mismas portadoras de dicha diferenciación a nivel micro y macro (Timmerman et al., 2018).

En relación al fenómeno de la migración altamente cualificada, Blitz (2010) identifica tres fases dentro de su evolución a lo largo de la historia: (a) la fase inicial, o “temprana”, de naturaleza “personal y espontánea” (p. 3293), resultado de la presión ejercida por los conflictos interestatales internacionales, donde la mayoría de los profesionales altamente cualificados tenía el estatus de refugiado; (b) la fase intermedia, que el autor define “periodo industrial”, en la que el fenómeno respondía a campañas de reclutamiento internacional por parte de los estados y sus industrias; y (c) la fase actual, o “fase global”, que ha empezado en los años 80, y que se identifica con el “crecimiento del transnacionalismo, la regionalización y el crecimiento de un mercado mundial de la migración” (Blitz, 2010, p. 3293), en las ciudades globales (Sassen, 2005).

Sam Scott (2006), por su parte, en su propuesta de una morfología de la migración altamente cualificada de profesionales británicos ‘expatriados’ (p. 1106) de clase media en París, muestra la evolución de este fenómeno desde la postguerra hasta las economías postindustriales; de pertenecer a unas élites globales (multinacionales o sector financiero) ahora pertenece a las clases medias urbanas, confirmando el planteamiento ya adelantado por Beaverstock (2002), que nos muestra élites transnacionales, formadas por una clase media masculinizada, que se mueven en las ciudades globales. En este sentido Blitz (2010) afirma que solo “con la expansión del régimen de las empresas globales en los años 90” (p. 3294), y el nacimiento del neoliberalismo, se ha empezado a mover una gran masa de personas altamente cualificadas a través de los canales oficiales de políticas de atracción de profesionales dirigidas por los estados. Estos colectivos son parte de aquella migración altamente cualificada “privilegiada” (Petroff, Alcalde, Alarcón y Cavalcanti, 2014), ya que entran a través de canales específicos en el marco de políticas de reajuste y gozan de condiciones legales mejores; al contrario del flujo de indocumentados o migrantes con bajas cualificaciones que utilizan otro tipo de estrategias para la obtención de permisos de residencia y de trabajo en los países de destino. En este sentido, los regímenes migratorios en los que se mueven las personas en movilidad internacional son diferentes, por ello, tienen diferentes obstáculos que superar y oportunidades para aprovechar.

En cuanto a la incorporación de los profesionales altamente cualificados en los países de destino, cabe señalar que esta se basa en políticas selectivas de los talentos “más brillantes”, con el objetivo de cubrir su déficit de profesionales en campos específicos (Batalova y Lowell, 2006; Smith y Favell, 2006), a través de la aplicación de un sistema de cuotas, creado en base a criterios diferentes en cada país. De hecho, desde los años sesenta, países como Estados Unidos, Canadá y Australia, entre otros, empezaron a aplicar políticas migratorias y sistemas de preferencia para la entrada de las personas migrantes (Pellegrino, 2013), mientras que en Europa las políticas migratorias han sido restrictivas desde los años 60 (Pellegrino, 2013).

Sin embargo, en la actualidad, los juegos en el tablero mundial han cambiado. La mayoría de los países tradicionalmente receptores han restringido sus políticas migratorias, mientras que otros, especialmente en la Unión Europea, como Francia o Reino Unido (antes del Brexit), aplicaron políticas de reajuste, debido esencialmente a dos razones de carácter estructural ligadas a las “presiones demográficas”, según Wolfgang Lutz (2018, p.14): el envejecimiento de la población nativa europea y el decrecimiento de la natalidad. Dichas políticas de atracción para el colectivo de profesionales altamente cualificados, en consecuencia, han modificado también las rutas y las metas preferidas de este tipo de migrante. Los criterios de admisión específicos se han basados en tres tipos en particular: las cuotas, los sistemas de puntos (*BPS, Based Point Systems*), o un tipo mixto entre los dos anteriores.

Por otra parte, en este régimen de movilidad también se enmarcan los llamados ‘talentos’. Desde la perspectiva del capital humano (G. Becker, 1975) versus el capital cultural y social (Bourdieu, 1986) se desarrolla toda la literatura ligada al modelo del *brain drain/brain waste* de intelectuales, cuerpo académico y profesionales con altas formaciones, de países menos desarrollados a países más desarrollados. La migración de los talentos se puede clasificar en diferentes tipos: (a) el excedente de ‘cerebros’ que no puede ser absorbido en los mercados laborales de los países de origen; (b) ‘expertos’ creados con la intención deliberada de los estados (Barbados y Filipinas, por ejemplo), para enviarlos fuera, ya que las economías nacionales no son capaces de absorberlos; a cambio, dichos países se han beneficiado de un pago que el país receptor hace al país emisor, a través de tasas fijadas sobre el capital humano inmigrante; (c) el ‘intercambio de cerebros’ se ha basado en el intercambio de intelectuales y estudiantes para beneficio común de estados emisores y receptores, fenómeno de marcado carácter temporal; (d) además se habla de *brain*

drain/brain gain, ya que la pérdida de cerebros en el país emisor está compensada por la correspondiente llegada de cerebros de otros países (Reza Iravani, 2011, p. 284), y se ha considerado desde la problemática de las implicaciones políticas, económicas y psicosociales y de los efectos que produce en los países de origen la inversión en el capital humano del colectivo de profesionales altamente cualificados seguida por su pérdida. Por tanto, en las últimas décadas, los países emisores de talentos, han aplicado políticas de retorno de los profesionales altamente cualificados, “para corregir el fenómeno de fuga de cerebros” (Blitz, 2010, p. 3298).

Según la clasificación anterior, entonces, se abren paso nuevas nociones, como la del *brain exchange* y *brain circulation* (como se ha visto arriba, el ‘intercambio de cerebros’ en el punto c) para definir aquellas experiencias internacionales de profesionales cuya movilidad es temporal, para estudiar o trabajar en el extranjero un tiempo y que vuelven a sus países de origen de forma voluntaria, o subidos a la ola de las políticas de retorno de cerebros. Esta conceptualización de la *circulación de cerebros* está estrechamente conectada a una redefinición de las políticas de retorno de talentos (Martínez Pizarro, 2005, 2010; Pellegrino; 2001) a las nuevas oportunidades ofrecidas por los países de origen (Bermúdez Rico, 2010, p. 141); está también ligada al concepto de codesarrollo (Fernández et al., 2008; Fernández y Parra, 2013) y a la teoría del capital humano (G. Becker, 1975).

Se ha dado la vuelta, así, a la visión negativa de *brain waste* (pérdida de cerebros), justificando que la movilidad enmarcada en razones económicas y laborales ha aportado a los países de origen recursos económicos a través del envío de remesas (Kone y Özden , 2017, p.15), dando origen al binomio *brain drain/brain gain*. Sin embargo, cabe puntualizar que los conceptos de *brain drain/brain gain* y *brain circulation* se basan en supuestos diferentes. De hecho, son conceptos opuestos, ya que la característica esencial del el *brain drian/brain gain* es la de una migración permanente, donde “las actividades que se realizan suponen la desvinculación con las que se hacían en el país de origen” (Pellegrino et al., 2013, p.20), y, por ende, conlleva la pérdida de capital humano por parte de los países de origen. Mientras que el *brain exchange* o *circulation* conlleva una movilidad altamente volátil que hace más difícil además contabilizar estadísticamente a estos colectivos por parte de los estados (Martiniello y Rea, 2014; Salt, 1988; Scott, 2006).

Sea como fuere, los procesos de movilidad de este colectivo de profesionales altamente cualificados se han visto favorecidos, y acelerados, por las nuevas tecnologías (Castles, 2003). Además, cabe destacar que ha aumentado también la presencia de mujeres

altamente formadas entre este tipo de profesionales, pues según se evidencia desde los estudios cuantitativos de Docquier, Lowell y Marfouk (2009) y Doquier, Marfouk, Salomone y Sekkat (2012) las mujeres que emigran están más formadas que los hombres que emigran, contradiciendo aquella visión clásica y estereotipada del profesional altamente cualificado, como joven soltero (Papademetriou, Sumption y Somerville, 2009), y de clase media urbana en busca de una reubicación en el escenario global (Beaverstock, 2002; Blitz, 2010; Scott, 2006). Además, cabe señalar que estas importantes evidencias, han hecho plantear a investigadoras como Ilse Ruysen y Sara Salomone (2018) que la razón de la migración de las mujeres altamente cualificadas está ligada esencialmente a la desigualdad de oportunidades en sus países de origen, donde, además, sufren violencia, directa e invisible, basada en el género. Por tanto, la emigración resulta ser la estrategia, o la vía, para escapar de la discriminación.

En relación con la migración de mujeres altamente cualificadas, de acuerdo con las aportaciones de Lisa Adkins y Maryanne Dever (2014), cabe señalar que en la reconfiguración de los mercados globales ha habido una transición del modelo económico fordista hacia un modelo post-fordista, que ha impulsado una reconfiguración de las dimensiones de la vida y del trabajo que no es ajena a las mujeres. Desde la perspectiva feminista, dicha reconfiguración de la economía contemporánea para las mujeres se desarrolla a través de un contrato sexual basado en medidas estructurales correctivas que siguen sin facilitar la conciliación entre la vida familiar y laboral (p. 1-2). Esta problemática dentro del régimen migratorio de las mujeres adquiere matices encrudecidos por las dificultades amplificadas en relación a la incorporación laboral e integración social, y desde Helma Lutz (2010) se habla de un “régimen del cuidado” para las mujeres migrantes, que también se refleja en las migrantes con altas cualificaciones, que siguen en segundo lugar, ocupando las esferas tradicionales y feminizadas del mercado de trabajo en ocupaciones y sectores más bien feminizados. De hecho, en las carreras duales heterosexuales, constituidas por parejas con altas cualificaciones, suele ser el marido el que encuentra más facilidades para trabajar y mejores condiciones laborales²³, reubicando a las mujeres en inferiores condiciones laborales, tal y como se muestra en el estudio de Riaño (2016) con parejas

²³ En este sentido, cabe señalar, por ejemplo, que la brecha salarial total entre hombres y mujeres es aun alta. En la Unión Europea corresponde a un 39,6% y en España a un 35,7%, como se evidencia de los informes de Eustat (2014).

duales en Suiza, por ejemplo; o también, en los casos más extremos, la re-domesticidad como se muestra en los estudios de Meares (2010) en Australia y Roca (2016) en Cataluña.

1.1. Conceptualización y enfoques de la migración altamente cualificada

La migración altamente cualificada es un fenómeno que ocurre dentro de las categorías de la cualificación, aunque el grado o nivel de cualificación a menudo está sujeto a regularizaciones y acreditaciones profesionales establecidas y aplicadas *a priori* por los estados receptores (Blitz, 2010; Kofman y Raghuram, 2006; Kone y Özden, 2017; Pellegrino, 2013; Petroff et al., 2014; Riaño y Baghdadi, 2007). Existen diferentes niveles en relación a la categoría de cualificación (Iredale, 2005), por ende, nos encontramos con fronteras vaporosas en cuanto a una definición universalmente aceptada del fenómeno. Cabe señalar que dentro de la misma categoría de la migración altamente cualificada se han generado dos corrientes diferentes entre cualificados y altamente cualificados: una es la del colectivo de profesionales técnicos y afines, u obreros especializados; y la otra es la de las personas con un nivel de estudios de tercer ciclo (universitario) (Martínez Pizarro, 2005; Pellegrino, 2001). Otra cuestión inherente a la problemática de las definiciones está relacionada con el hecho de que en algunos casos se encuentran referencias al “proceso” de la migración (altamente) cualificada²⁴; mientras que, en otros se hace más bien referencia a la “persona migrante altamente cualificada” (Kofman y Kaye, 2012, p. 9).

Cabe señalar la importancia de establecer esta estrecha conexión entre los aspectos esenciales de la cualificación con la migración, para distinguir dos formulaciones distintas de la problemática investigada; o mejor dicho, para definir dos fenómenos distintos que tienen procesos diferentes, heterogéneos, basados en las personas y sus proyectos migratorios personales o familiares. Por un lado, se trata de las migraciones altamente cualificadas como fenómeno globalizado, entendido como proceso, o régimen migratorio, (que va de arriba hacia abajo, desde las corporaciones, las multinacionales, los estados o academias, hacia las personas); por el otro lado, en cambio, se trata de personas altamente formadas que ponen en marcha procesos de movilidad internacional, los cuales están influenciados por diferentes y

²⁴ A lo largo de este texto se podrá encontrar a veces la palabra altamente cualificada de esta forma “(altamente) cualificada”. Los paréntesis indican que no se ha definido la diferencia entre niveles de estudio y puede que el término englobe desde los niveles de técnico especializado a estudios terciarios, justamente porque no existe un consenso universal sobre el término referente a la alta cualificación. Sin embargo, para este estudio se tomará como referencia la definición de profesional altamente cualificada como aquella persona con un nivel de formación correspondiente a la formación terciaria establecida por la ISCED-2011 y CNED 2000 para España, según se explicita en el presente capítulo.

complejas dinámicas (personales, familiares o relacionales), y que, por tanto, ha de ser abordado desde la perspectiva de género. En este sentido, la migración altamente cualificada y las mujeres migrantes altamente cualificadas pertenecen a dos tipos de teorizaciones diferentes (Kofman, 2012). Por un lado, está el fenómeno de la migración altamente cualificada como proceso, enmarcado en diferentes regímenes migratorios (Glick Schiller y Salazar, 2010; Kesserling, 2014); mientras que, por el otro, están las mujeres altamente cualificadas (Kofman, 2000, 2012) que, dentro de diferentes regímenes de movilidad, son sujetos heterogéneos, individualidades que se enfrentan a retos, dificultades, obstáculos estructurales, que adoptan estrategias y buscan y cogen las oportunidades que les ofrece el mercado laboral en el país de tránsito o en el país de destino. Esta diferenciación es fundamental, ya que tanto las razones, las aspiraciones, como los resultados de las experiencias migratorias tienen impactos diferentes en hombres y mujeres, y en cada mujer, en base a los procesos y a los diferentes regímenes de movilidad en los que su experiencia encaja.

1.1.1. Las definiciones del fenómeno de las migraciones altamente cualificadas

En este apartado se ofrece una revisión de las definiciones generales utilizadas en la literatura más reciente sobre migración altamente cualificada. Dichas definiciones se van a cruzar con las definiciones ofrecidas por organizaciones internacionales como la de UNESCO y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), que intervienen en la creación de criterios comunes en relación a las categorías de profesional cualificada, ordenándolas en base a perfiles profesionales y ocupacionales. Además, se proporciona un análisis de algunas de las cuestiones clave ligadas al problema de las definiciones para la conceptualización del fenómeno de la migración altamente cualificada, que resulten exhaustivas para esta investigación.

A causa de la intercambiabilidad de términos como “profesional” y “trabajador cualificado”, y “altamente cualificado” que, sin embargo, “no tienen el mismo significado en contextos diferentes” (Batalova y Lowell, 2006), se ha generado a menudo confusión en la aproximación a la problemática objeto de estudio. A complicar este asunto, cabe señalar que en cada país existen políticas y criterios de aplicación diferentes en relación al fenómeno (Abu-Warda, 2008; Castles, 2000), tal y como se anunciaba en el párrafo introductorio. De ahí la importancia de aclarar estas cuestiones, antes de entrar en una plena revisión de la literatura existente en materia.

Por otro lado, es preciso señalar la existencia de una corriente actual que habla de nuevas identidades migrantes y nuevas movilidades. Siguiendo a Noel Salazar (2018), por ejemplo, se verá que “los discursos dominantes sobre movilidad están conectados con tres valores principales: (a) la capacidad de moverse; (b) la libertad y la facilidad de movimiento; y (c) la tendencia al cambio de forma rápida y fácil” (p. 154). Por tanto, resulta importante también determinar los significados simbólicos de las migraciones, no solamente entendidas desde la perspectiva de cruzar fronteras; ya que la movilidad, en la época contemporánea, puede darse por diferentes razones, no solamente es económica (Salazar, 2018), así como es argumentado también por Baruffaldi y Landoni (2016) en relación a la movilidad de intelectuales.

Para entender quién se define como persona migrante altamente cualificada se ha hecho un ejercicio de revisión de literatura sobre de-construcción y re-construcción de la definición, y se ha visto que en los estudios académicos las personas altamente cualificadas se identifican con los siguientes términos: personas expatriadas o migrantes voluntarias (Abella, 2006; Al Arris, 2010; Beavostock, 2002; Izquierdo, 2008; Käsälä et al., 2015; Kunz, 2016; Martiniello y Rea, 2014; Roos, 2013; Scott, 2006) y que se asocia, a menudo, con la movilidad internacional del colectivo de talentos. También se puede encontrar como o personas ‘expatriadas por iniciativa propia’, en inglés *SIE (Self-Initiated Expatriates)* (Al Ariss y Crowley-Henry, 2013; Cerdin y Selmer, 2014; van den Berg y Du Plessis, 2012). En particular, Cerdin y Selmer (2014) establecen cuatro criterios que tienen que cumplirse de forma simultánea, para definir a la persona ‘expatriada por iniciativa propia’, y están marcados como sigue: “(a) reubicación internacional establecida por iniciativa propia; (b) tener intención de encontrar un trabajo regular (o poseerlo); (c) tener intención de establecerse de forma permanente en el país de destino; y (d) tener competencias profesionales” (2014, p. 1281).

Finalmente, cabe señalar que Rosie Roberts (2019), mediante la frase “*educated and skilled ‘mobile settlers’*”, ofrece una conceptualización alternativa para capturar la diversidad entre migrantes y el dinamismo de sus trayectorias” (p.49). Roberts (2019) hace una buena aportación sobre una forma de resolver la negociación identitaria del binomio emigración/ inmigración, que surge a través de la práctica de movilidad internacional de las personas altamente cualificadas que pasa por diferentes reubicaciones. Así intenta resolver la transformación entre los diferentes estatus y las subjetividades de las personas (p. 50).

Por una parte, las definiciones más aceptadas de migración se refieren al hecho de traspasar fronteras políticas u administrativas durante un período de tiempo indeterminado (OIM, 2000, 2006) o determinado (OSCE, 2014), marcando un lenguaje discriminatorio que surge del uso indiscriminado de los términos, como argumentan Martiniello y Rea (2014) y Al Arriss (2010). Además, acentúa la dualidad entre privilegio/opresión y bajas/altas cualificaciones, con la consecuente “polarización dentro de los flujos migratorios” (Bermúdez Rico, 2010, p. 138), como se definen en Kunz (2016) en relación a identidades cosmopolitas como privilegiadas. De hecho, la polarización entre motivaciones para emigrar marca la diferencia entre migración por necesidad/no necesidad. Esta última basada en otras razones personales, que dibujan nuevos retos en el planteamiento teórico de nuevos regímenes de movilidad: las migraciones por razones sentimentales (Enguix y Roca, 2015; Liversage, 2009; Riaño, 2015; Roca, 2016); para mejorar el estilo de vida (Benson, 2014; Benson y O’Reilly, 2009; Tirabassi y Del Prá, 2014); por turismo o razones climáticas, una movilidad que se transforma de temporal a permanente (Tirabassi y Del Prá, 2014). Estos regímenes de movilidad son libres y voluntarios, según el marco jurídico internacional, por ende, se consideran preferentes y privilegiados (Petroff et al., 2014). Por consiguiente, *a priori* se considera menos expuesta a factores de vulnerabilidad en origen, porque no están ligadas a una necesidad inmediata de emigrar, sino más bien a razones de desarrollo personal y mejora del estilo de vida. La pregunta que surge en relación a este aspecto es si la menor vulnerabilidad de partida está directamente asociada a una menor vulnerabilidad en destino, porque sigue rutas más seguras o se instaura en entornos socio-laborales más estables.

La noción de migrante que se adopta en esta investigación se basa en la definición clásica de la Organización Internacional para las Migraciones, según la cual con el término “migrante” se define aquella persona que se ha desplazado fuera de su lugar habitual de residencia u origen, dentro o fuera de su país, independientemente de su situación jurídica; del carácter voluntario o involuntario del desplazamiento; de las causas del desplazamiento; o de la duración de su estancia (OIM, 2006)²⁵ y “sin intervención de factores externos que le obliguen a ello (...) para mejorar sus condiciones sociales y materiales y sus perspectivas y las de sus familias” (OIM, 2006, p. 41).

²⁵ Fuente de definición de la OIM <https://www.iom.int/es/quien-es-un-migrante> (acceso: 07 de noviembre 2018).

El establecimiento de su nivel de formación es variable, dependiendo del país de destino y de los criterios de las cualificaciones, las competencias y la experiencia profesional, que éstos adoptan para la clasificación de las personas migrantes. Entre otros, por ejemplo, está el criterio de la duración de la migración, se hablará de: migración permanente, temporal, estacional (como es el caso de Australia, que hace esta diferenciación). En Estados Unidos y Australia los criterios de cualificación están formados por una mezcla de dos factores objetivos: nivel de estudio y experiencia (o madurez) profesional.

Revisando los términos presentados en el glosario de la OIM (2006), nos damos cuenta de que no aparece la definición de migración cualificada y altamente cualificada, sin embargo existe la de “migrante calificado” como aquel “trabajador migrante que por sus competencias recibe un tratamiento preferencial en cuanto a su admisión en un país distinto al suyo. Por esas razones, está sujeto a menos restricciones en lo que respecta a la duración de su estadía en el país receptor, al cambio de empleo y a la reunificación familiar” (OIM, 2006, p. 41). De ahí la cuestión de la migración cualificada y altamente cualificada como migración “privilegiada” (Batalova y Lowell, 2006; Favell y Smith, 2006; Petroff et al., 2014), que sigue siendo recogida en varios tratados internacionales²⁶.

Finalmente, en cuanto a la definición de profesional “altamente cualificada”, siguiendo a la clasificación llevada a cabo por Adela Pellegrino (2010), existen tres ramas de referencia: (a) la que identifica en esta categoría a ingenieros y científicos; (b) la que abarca todo tipo de profesionales y técnicos especializados; y (c) la que abarca hasta obreros cualificados (p. 7). Desde una primera revisión de los criterios en los que se basan las definiciones más usadas en materia de personal cualificado y altamente cualificado, se ha logrado, finalmente, identificar un consenso alrededor de al menos dos criterios para definir la “cualificación”, que se pueden resumir en: (a) la “formación”; y (b) la “ocupación”, entendida como experiencia profesional (CEPAL y OIM, 2016). Por tanto, en la delimitación del problema de estudio, nos centraremos en: (a) la formación (el nivel de educación formal), en el caso de profesionales altamente cualificados sería correspondiente a la formación terciaria (grado, licenciatura, maestría, doctorado); y (b) la posición ocupacional dentro del mercado laboral, contando con al menos 3 años de experiencia (o madurez) profesional.

Además, cabe añadir que para aclarar los términos para la selección de la muestra se ha revisado la literatura en materia, que ofrece diferentes propuestas conceptuales sobre

²⁶ Para profundizar en el marco legal, véase el Anexo 11 en la parte final de este documento.

migrantes y profesionales altamente cualificados, construidas en base a las definiciones de entidades y organismos internacionales como:

- El Manual de Canberra (1995): creado a partir de un acuerdo entre la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), la Organización Internacional del Trabajo (OIT), Eurostat y UNESCO.
- La CEPAL, Comisión Económica para América Latina y Caribe (2016).
- La Organización Internacional del Trabajo (OIT) en relación a la cuestión de sectores y ocupaciones.
- La Organización Internacional para las Migraciones en relación a la definición de persona migrante y trabajadora migrante.

La construcción de conceptualización, según esta investigación, recoge los términos más utilizados, pero se basa también en las siguientes cuestiones (para más detalles sobre el análisis de las definiciones en profundidad, véase el Anexo 1 al final de este estudio) que se han analizado para llegar a una comprensión más global del fenómeno de la migración altamente cualificada en relación a la cuestión de la validación y reconocimiento de competencias y niveles educativos para personas migrantes en los contextos diferentes de los países de destino.

Para anticipar el tema de los enfoques, tratado en el siguiente apartado con mayor profundidad, se verá que, en cuanto a las definiciones, algunas investigaciones adoptan el *skill-level approach*, que es el enfoque de competencias profesionales ofrecido como “solución conflictiva a la relación entre formación y empleo” (Guerrero Serón, 1999, p. 335). Las definiciones de “cualificación”, basadas en la Clasificación Internacional Normalizada de Educación (CNED-2014), basada en la *ISCED-2011*²⁷, establecida por la UNESCO en el marco de la agenda mundial de las Naciones Unidas (aprobada en Ginebra en 1975). Las definiciones de “ocupación”, basadas en la Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (2008), *ISCO-2008*²⁸, establecida por la OIT, y construidas sobre una comparación con los doce niveles identificados anteriormente por Salt (1988).

²⁷ En España conocida como CNED-2000 sustituida por la versión más actual CNED-2014 y basada en la *ISCED-2011*, *International Standard Classification of Education* (2011). Nació en 1970 y se va actualizando, la primera versión fue la *ISCED-1997*, sustituida por la más reciente *ISCED-2011*. Para el caso español se puede consultar el siguiente enlace de la Fundación Tripartita Española: <http://blog.fundaciontripartita.es/2014/12/15/nueva-clasificacion-nacional-de-educacion-cned-2014/>

²⁸ En España conocida como CIUO-2008, o *ISCO-2008*, *International Standard Classification of Occupations*, se encuentra en su cuarta versión (CIUO-58, CIUO-68, CIUO-88, CIUO-08).

Desde la perspectiva feminista, por otra parte, se añade la evidencia que dentro de estas categorías de la migración cualificada y altamente cualificada hay cuestiones fundamentales que todavía están poco desarrolladas en las investigaciones académicas a nivel global. Se trata de las cuestiones ligadas a las oportunidades de desarrollo, a las políticas públicas sensibles al género, en las cuales no se ha avanzado lo suficiente desde un enfoque de género (Kofman, 2012). Las consecuencias son el mantenimiento de un orden constante de género en los regímenes de movilidad (Zalauf, 2001), según el cual las capacidades, competencias y cualificaciones se basan en una construcción ideológica y social de un sistema heteronormativo y, por tanto, se mantiene una neta separación irreal entre masculino y femenino.

En conclusión, cabe establecer los términos con los cuales nos referimos al colectivo objeto de estudio, en base a cuatro ejes de análisis: la temporalidad de la movilidad, el nivel de formación, los sectores de ocupación y la experiencia laboral. En esta investigación nos referimos a las mujeres entrevistadas como migrantes altamente cualificadas como aquellas mujeres que reúnen las siguientes características: (a) que se hayan desplazado de su país de origen de forma voluntaria; (b) que tengan formación académica, con un título adquirido en origen o en destino; (c) al que se añade una ocupación correspondiente, o trabajo encajado (*job-education matching*); y (d) con un grado de madurez profesional adquirida en la experiencia laboral en origen y/o en destino, medida en relación a los años de trabajo dentro de su *curriculum vitae*.

1.1.2. Enfoques utilizados para el estudio de la migración altamente cualificada

Hay varios enfoques que entran en juego en el análisis del fenómeno de las migraciones altamente cualificadas, mientras que otros particulares están adaptados al análisis del colectivo de profesionales cualificados y altamente cualificados, para investigar los diferenciales de género, por ejemplo. Dichos enfoques se han aplicado a los estudios sobre la materia desde dimensiones macro-estructurales en relación a cuestiones institucionales, geopolíticas, económicas o culturales; desde la dimensión micro-analítica, se ha visto la interconexión con las estructuras, pero también se ha profundizado en la dimensión individual de los sujetos que emigran, sus decisiones, sus aspiraciones y expectativas. Asimismo, se han desarrollado teorías desde la dimensión meso-analítica, en relación a las redes sociales. Sin embargo, todavía son escasos los estudios en este campo específico que aborden, de forma simultánea, la interconexión entre las tres dimensiones fundamentales en los estudios sobre migraciones internacionales.

En este apartado, brevemente, se dibujan las líneas desde las cuales se han desarrollado las investigaciones: a) la teoría del capital humano se ha relacionado con el estudio de la movilidad internacional de los talentos; b) la perspectiva de género ha revelado cuestiones relevantes en relación a los mercados globales, a la separación sexual del trabajo, a la reproducción de roles de género entre origen y destino, tanto en mujeres con bajas cualificaciones como en mujeres con altos niveles de estudio; c) el enfoque jurídico, donde se exponen algunas reflexiones sobre el marco europeo. Finalmente, en la tabla 1 se resumen los enfoques fundamentales para el estudio de las migraciones internacionales de mujeres altamente cualificadas, los abordajes más utilizados, lo que no quiere decir que éstos sean los que se han adoptado aquí, pero se ha tomado en cuenta para el diseño de la investigación.

El enfoque del capital humano, social y cultural

Los estudios en materia de migración cualificada y altamente cualificada, tanto en España como en el resto del mundo, se han centrado en el impacto social y económico que las personas con altos niveles de formación han tenido en los países de origen y destino, según un enfoque analítico principalmente macro-estructural y desarrollista, al que se suman las corrientes del codesarrollo económico y el tema de las remesas, por ejemplo. Además, el enfoque económico está estrechamente ligado a las políticas para la atracción de los talentos. Desde ahí la migración altamente cualificada se conecta con las teorías del *brain drain* (fuga de cerebros) y *brain waste*, conceptos centrales en los debates sobre migración cualificada a partir de los años 70 (Naciones Unidas, 2005), como se ha visto en el párrafo introductorio.

Estos enfoques micro-económicos se establecían, principalmente, a partir de la teoría del capital humano (G.Becker, 1975)²⁹. Sin embargo, posteriormente, gracias a las aportaciones de Bourdieu sobre la diferenciación entre recursos tangibles e intangibles, se aporta más coherencia y plenitud a las visiones micro-estructuralistas. Bourdieu (1986, 1987) abre el

²⁹ Gary Becker en “El Capital Humano” (1964) hace balancear las teorías macro-económicas con los enfoques micro-analíticos de las personas, donde los aspectos económicos se aplican a la vida cotidiana de las personas; todo comportamiento y toda decisión se basa en la capitalización y el cálculo de costes y beneficios. Se consideran las acciones como inversiones en bienes intangibles. El capital humano es intangible, y se considera el conjunto de capacidades productivas que el individuo adquiere por medio de la acumulación de conocimiento; formación general o específica. Por ende, mayor es la inversión en las personas y mayores serán sus oportunidades de éxito, sus opciones para trabajos altamente remunerados, y viceversa. En relación al problema de la migración, a través de ésta las personas buscan el mayor beneficio económico, y para los países, este enfoque considera a las personas con mayores cualificaciones como más convenientes desde el punto de vista de la inversión económica.

camino a las teorías de otros tipos de capitales: el capital social (referido a las redes de apoyo; o el sentido de pertenencia a un grupo); el capital cultural³⁰ (bajo el cual se desarrolla el conocimiento y la educación); y el capital simbólico (como reconocimiento social; es una propiedad inherente a la individualidad del sujeto y que existe en la base de un reconocimiento de los agentes externos). Los tipos de capital están interconectados y no son fijos, sino que pueden pasar por una transformación de un estado a otro en todo momento. Son necesarios para la superación de los obstáculos o para el aprovechamiento de las oportunidades que las personas migrantes encuentran en los países de destino.

Por el contrario, a menudo se dejan de lado tanto las dimensiones más cualitativas, como la dimensión afectiva, las relaciones sentimentales, las vivencias y experiencias identitarias de las personas migrantes, los impactos en la transformación de la identidad personal con enfoque de género, la transformación de los deseos, el cumplimiento de las aspiraciones personales y profesionales, la dimensión de éxito o fracaso de las migraciones. Por otra parte, se olvida a menudo que las oportunidades y necesidades de cada persona son distintas y, por tanto, afectan de manera diferente a cada cual, determinando también distintos resultados de los procesos migratorios personales.

El enfoque de género

Las investigaciones más actuales tienden hacia la profundización de dichos perfiles, ya que representan el vector principal de los cambios determinados por la globalización neoliberal, y la expansión de los mercados globales, a su vez sumergidos en los cambios de los sistemas productivos y económico-financieros. En los estudios conducidos desde la perspectiva de género, se ha reconocido una separación entre sector público y privado, trabajo productivo y reproductivo, dentro de la globalización como escenario abierto de explotación laboral en la época postmoderna. En esta línea destacan también (Kofman et al., 2005; Kofman y Raghuram, 2015; Sassen, 2000) las hipótesis sobre el género como actividad estratégica en el tablero mundial. Por un lado, los colectivos de mujeres migrantes altamente cualificadas viven una pérdida de competencias en los países de destino, por las barreras institucionales y legales, que encuentran; de hecho, acaban en el primer trabajo

³⁰ Según Bourdieu y Passeron (1979) el capital cultural se da en tres formas diferentes: puede estar objetivado (en objetos como libros, cuadros, bienes materiales culturales); incorporado (está relacionado con los *habitus* de las personas y su capacidad de absorber las formas de capital cultural a lo largo del tiempo); o institucionalizado (reconocimiento del capital cultural a nivel institucional y político, como los títulos de formación, por ejemplo).

disponible, también como estrategia para quedarse en destino (Riaño y Baghadi, 2007) durante el tiempo necesario para conseguir una regularización.

Estos trabajos poco cualificados suelen ser en el sector de los cuidados y de los servicios, que son los sectores feminizados del mercado y de la esfera privada, lo que quiere decir que no hay una real separación entre las dos esferas en cuanto al trabajo de las mujeres migrantes (Kofman y Raghuram, 2013; Martín Herrero, 2013; Oso y Parella, 2012). Este fenómeno basado en el género, y fundamentado en el principio de la complementariedad (por el cual las mujeres extranjeras sustituyen a las autóctonas en los hogares), ha impulsado el creciente proceso de promoción y participación de las mujeres autóctonas en el mercado laboral (Camacho, 2010; Pérez Grande, 2008; Piore, 1979). Cabe añadir que las mujeres migrantes en dichas condiciones, según lo evidenciado en los estudios llevados a cabo a lo largo de las últimas décadas en España, han sufrido múltiple discriminación (Parella, 2003).

A nivel internacional, el análisis del fenómeno de la migración cualificada, o altamente cualificada, desde la perspectiva de género, ha evidenciado que este es principalmente masculinizado (Kofman, 2000, 2012; Raghuram, 2008; Riaño, 2005, 2014); ya que se mueve en la ola de aquellos sectores del mercado laboral que impulsan la internacionalización del conocimiento y que han sido, en particular, las multinacionales y el sector financiero, el sector tecnológico e informático y la medicina (Raghuram, 2008; Kofman, 2012).

A escala global los principales sectores cualificados están ligados a empresas multinacionales o transnacionales y responden a las demandas del mercado global, que intentan remediar el desajuste entre oferta y demanda en los mercados laborales de los países desarrollados (Petroff et al, 2014, p. 8-9). Por el contrario, los sectores más feminizados están ligados a la educación, a la investigación científica y la enseñanza; y sobre todo a la rama de la enfermería dentro del sector de la salud (Kofman, 2000, 2012).

Se concluye que, si por un lado, se han producido avances teóricos y empíricos en la comprensión de las mujeres migrantes cualificadas, los estudios exploran más bien los obstáculos, las dificultades y las respuestas estratégicas que han utilizado en el proceso de integración al mercado laboral, sobre todo en relación a la pérdida de cualificación (Kofman, 2012), en las situaciones de sobrecualificación, por ejemplo. Por el otro, queda aún poco teorizada la dimensión en la cual las mujeres inmigrantes cualificadas acceden a trabajos cualificados, en sectores cualificados del mercado laboral, donde, en definitiva, su nivel

formativo se adecúa al nivel ocupacional. Riaño y Baghdadi (2007) han explorado las diferentes estrategias y respuestas adoptadas por las mujeres migrantes altamente cualificadas en Suiza, cuya mayoría ha entrado a través de matrimonios o como refugiadas, para llegar a un puesto de trabajo acorde a sus cualificaciones. Sus análisis adoptan un método interpretativo biográfico, para enfocarse en los puntos clave, también llamados *turning points* (Bermúdez Rico, 2014; Petroff, 2016), también reflejados en el concepto de las “coyunturas vitales” de Johnson-Hanks (2002) en los cuales se activa la toma de decisiones con respecto al cambio para escenarios posibles.

El orden de género del país de origen y destino es fundamental para que las mujeres puedan incorporarse al mercado de trabajo, ya que la identidad de género construida socio-políticamente atribuye funciones a hombres y mujeres en base a los roles e imaginarios sociales (Kofman, 2012; Morokvasic, 2014). Según los estudios de Anika Liversage (2009a) con mujeres inmigrantes altamente cualificadas en Dinamarca, pero también con mujeres migrantes con más bajos niveles de formación (Jakobsen y Liversage, 2016), se concluye que el orden de género existente anima a las mujeres a trabajar, siempre y cuando ellas cuenten con la base de una buena conciliación familiar. Por otra parte, la conciliación entre vida laboral y familiar no basta para que haya una verdadera equidad salarial e igualdad de condiciones entre hombres y mujeres en cuanto al desarrollo de las propias capacidades, competencias y oportunidades de desarrollo de la carrera profesional. En efecto, si primero no hay oportunidades coherentes con el propio perfil profesional y la trayectoria de vida para las mujeres en los mercados laborales de los países de destino, no se puede avanzar y hablar de conciliación. Esta es una condición básica para el desarrollo de la identidad profesional de las mujeres migrantes con hijas e hijos, que buscan reincorporarse al mercado laboral, o que buscan construir una carrera profesional en el país de destino. Los estudios llevados a cabo en Suiza por Yvonne Riaño y Nadia Baghdadi (2007), de hecho, también han sacado a la luz que la realidad es muy diferente de la que las mujeres imaginan en el momento de emigrar, en fase pre-migratoria. Una vez aterrizadas en el país de destino, de hecho, el camino hacia la integración es difícil; conseguir un puesto de trabajo encajado con las propias competencias también; la homologación del título de estudio de origen es un proceso largo, complejo y, a menudo, incompleto, en especial para las personas procedentes de países extra-europeos (Riaño y Baghdadi, 2007, p. 64).

Para entender cómo funciona la participación e integración de las personas inmigrantes en el mercado laboral, hay dos dimensiones a tener en cuenta: por un lado, las

estructuras macro-analíticas, hechas de normativas, políticas y discursos sociales que son decisivos a la hora de la integración socio-laboral de una persona inmigrante en la comunidad de destino. Por otro lado, el nivel micro-analítico, que tiene que ver con la agencia humana, entendida como la capacidad de decidir de forma autónoma sobre las propias vidas; y con las aspiraciones y expectativas de las personas. La dimensión meso-analítica, por otro lado, tiene que ver con las redes y las relaciones interpersonales y las relaciones de poder, que influyen en la incorporación al mercado. Esta dimensión relacional tiene que ver con la parte relativa al asociacionismo de las personas inmigrantes, que empujan y sostienen la integración socio-laboral de las mujeres y el acceso a los recursos en el país de destino.

Riaño y Baghadi (2007) ponen en cuestión cuál es el mejor indicador para entender las dinámicas de colocación de las personas inmigrantes dentro del mercado laboral de destino, asegurando que se ha conceptualizado mucho, pero que hay todavía pocas evidencias empíricas que sostengan dichas argumentaciones. Asimismo, las autoras afirman que aún son pocas las investigaciones que tratan y analizan a fondo el tema de la agencia humana de las mujeres dentro del colectivo inmigrante altamente cualificado, y “escasas” también aquellas “investigaciones centradas en la integración al mercado laboral” (p. 166).

Enfoque jurídico político: reflexiones sobre las políticas migratorias en el marco europeo

Es preciso subrayar la importancia de reflexionar sobre un marco jurídico internacional de referencia para la migración de profesionales altamente cualificados que ha quedado obsoleto. El marco político y jurídico europeo se aproxima a una realidad multiétnica, donde “la otredad definida en base al derecho – la extranjería – ha sido complementada con una definición cultural y étnicamente coloreada” (Rea, 2006, p.157). En este sentido, las estructuras de género con las estructuras que rigen la clase, la nacionalidad/raza, el nivel de formación, son generadoras de desigualdades complejas, o desigualdades múltiples (Verloo, 2006). Por tanto, una vez más se justifica la necesidad de abordar los estudios sobre migraciones desde el enfoque interseccional.

En la literatura se identifica la política migratoria europea como una política poco sensible al género (Kofman, 2012, 2014). Las políticas afectan de forma diferente a hombres y mujeres dando como resultado desigualdad de género. Según Kofman (2014), las políticas europeas para el colectivo de profesionales altamente cualificados “producen y refuerzan la desigualdad en la circulación de género (...), en término interseccionales, como la

raza/etnia/nacionalidad y edad” (p.116). De hecho, siguiendo a Andrea Rea, se verá que “con la caída del muro de Berlín y la ampliación de la Unión Europea, muchos inmigrantes llegan de la Europa Central y del Este. La era del inmigrante varón analfabeto de áreas rurales ha terminado: los nuevos inmigrantes son a menudo mujeres, urbanas y con estudios” (p.159). En España, además, se ha visto que hay una alta afluencia de profesionales altamente cualificadas de origen no-europeo (especialmente de origen latinoamericano), según los datos analizados de INE (2017) y OIM (2015). A pesar de la escasez de datos desagregados según el género, entre las personas migrantes las estadísticas nacionales muestran que la mitad, aproximadamente, está formada por mujeres (sin entrar a especificar su nivel de formación). Por tanto, si consideramos que en la actualidad la figura migrante más popular también tiene rostro de mujer, las políticas y el marco jurídico europeo no se adaptan para su inclusión social y laboral en el marco común europeo, y menos en los países miembros, que está diseñado para los varones, en base a puestos de trabajo y sectores ocupacionales y profesionales altamente masculinizados.

En consecuencia, la hora de tratar las problemáticas de las personas trabajadoras en movilidad, que tradicionalmente se consideraban privilegiadas, se muestra una incongruencia en la actuales directivas como la *Blue Card* (Tarjeta Azul UE) y su aplicación real, que nos habla, en cambio, claramente de vulneración de los derechos de este colectivo, si se conduce un análisis de las oportunidades laborales, del acceso al mercado laboral y de la regularización de títulos de estudios en adecuación a los puestos de trabajo.

En la Unión Europea desde el año 2009 se ha venido creando y modificando un sistema geoestratégico y político jurídico denominado “Tarjeta Azul UE”, (correspondiente a la Directiva Europea 2009/50), a través de la cual se regulan la entrada y residencia de nacionales de terceros países para fines de empleo altamente cualificado. La finalidad última es competir con el resto del mundo, en especial con Estados Unidos y Canadá, considerando que a nivel europeo hay factores estructurales, como, por ejemplo, el envejecimiento de la población y la baja tasa de natalidad, que han determinado un *gap* de profesionales altamente cualificados. En el panorama europeo, ya desde 2009, año en el que se lanzó la Directiva 2009/50, Reino Unido, Irlanda y Dinamarca no se acogían a este mecanismo, teniendo Reino Unido (desde 2008) e Irlanda un sistema de puntos aparte (*Points-based system, PBS*)³¹ y

³¹ El PBS estaba basado en categorías de migrantes según perfil formativo, pero también evaluaba la capacidad de inglés, la capacidad de autonomía económica, la edad y la experiencia laboral previa. Para profundizar en el tema, véase la información esquemática contenida en esta noticia de la BBC:

Dinamarca una tarjeta de empleo. Cabe señalar que después del *Brexit* Reino Unido se ha planteado la utilización del sistema de puntos australiano para la atracción de los mejores talentos, basado en los niveles de educación (a más nivel de formación más puntos), y aplicado a personas migrantes de todas las nacionalidades, no solamente para los nacionales de países terceros.

En cuanto al sistema de la “Tarjeta Azul UE”, las evidentes trabas burocráticas de un sistema incompleto y rígido, basado en una múltiple discriminación (por género, raza, clase y nivel formativo, como se detallará seguidamente), no han consentido su uso apropiado en los diferentes países. Asimismo, su desconocimiento por parte de las personas emigrantes, la mala información y la mala gestión de la directiva en cuestión por parte de los estados miembros, desembocó en un uso escaso de dicho mecanismo y en su declarado fracaso, tanto que obligó a la Comisión Europa a reformar los criterios de selección y a mejorar la directiva el siete de junio de 2016³². Así que hubo una propuesta (COM (2016) 378 del 7 de junio)³³ para modificar esencialmente las condiciones. Ante todo, se trataba de una clara discriminación de género en la atracción de profesionales altamente cualificados, ya que uno de los criterios de elegibilidad establecía en el Capítulo II, art. 5 (3) que: “el salario bruto anual resultante del salario mensual o anual especificado en el contrato de trabajo o la oferta firme de empleo no deberá ser inferior al correspondiente umbral salarial definido y publicado a estos efectos por los Estados miembros, que será como mínimo 1,5 veces el salario bruto anual medio en el Estado miembro de que se trate” (Directiva 2009/50). Según una lectura interseccional, esta directiva no es una ventaja para las mujeres. Es evidentemente discriminatoria, en tanto que a nivel global existe una brecha de género en relación a los niveles salariales entre hombre y mujeres. Por tanto, un mayor salario (como

<http://www.bbc.com/news/uk-politics-29594642> y la página web del gobierno, *UK Immigration*:
<http://www.wmimmigration.com/new-points-based-system-uk-brexit/>

³² Para profundizar, véase también: a) Documento de trabajo de los servicios de la Comisión: Evaluación de impacto que acompaña al documento Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a las condiciones de entrada y residencia de nacionales de terceros países con fines de empleo de alta capacitación y por la que se deroga la Directiva 2009/50/CE [SWD(2016) 193 final de 7.6.2016]; b) Documento de trabajo de los servicios de la Comisión: Resumen de la evaluación de impacto que acompaña al documento Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a las condiciones de entrada y residencia de nacionales de terceros países con fines de empleo de alta capacitación (SWD(2016) 194 final de 7.6.2016)

³³ Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a las condiciones de entrada y residencia de nacionales de terceros países con fines de empleo de alta capacitación [COM(2016) 378 final de 7.6.2016]

se estable en la *Blue Card*) privilegia, sin duda, a los hombres, esto pasa en el BPS de Inglaterra y en la *Blue Card* (Kofman, 2012, p. 79). También se trata de una discriminación basada en la clase social, ya que solamente las personas privilegiadas pueden ser elegibles, según lo que dispone el apartado sobre “residencia en un segundo estado miembro” en el art. 9-b:

(...) dispone de recursos estables y regulares que son suficientes para su manutención y/o la de los miembros de su familia sin recurrir a la asistencia social del Estado miembro de que se trate. Los Estados miembros evaluarán dichos recursos atendiendo a su índole y regularidad y podrán tener en cuenta el nivel de las pensiones y salarios mínimos nacionales, así como el número de los miembros de la familia (Directiva 2009/50).

En este sentido, se reproduce claramente lo que Bourdieu (1987) argumentaba en la teoría de las clases sociales como afirmación de “las trayectorias de clase” en un contexto europeo que se dispone a la atracción de talentos, en un sistema que reproduce la desigualdad basada en la clase social, según la cual solamente las clases sociales más prósperas encuentran en la emigración regulada de profesionales altamente cualificadas hacia Europa una ubicación profesional y social. Sin embargo, ya se ha visto en varias ocasiones que el perfil de profesionales altamente cualificado en movilidad pertenece a una clase media (Rea, 2006; Scott, 2006). En consecuencia, dichas políticas, a menudo, solo se favorece la trayectoria de los talentos, vulnerando derechos y oportunidades para el resto de personas no tan privilegiadas de familia y de herencia (Alvarez Sousa, 1996, p.145). Se podría afirmar, desde la sistematización y análisis de las fuentes disponibles, que hay un retraso en la actualización de las categorías de personas migrantes trabajadoras, por consiguiente, hay una falta de representación y visibilidad de los diferentes colectivos de trabajadores extranjeros, que impide esencialmente una correcta defensa de sus derechos laborales, sociales y humanos.

En cuanto a las políticas públicas, en cambio, se denota una falta de un adecuado enfoque de género, especialmente a partir de los cambios estructurales recientes de las figuras profesionales y los roles profesionales dentro del mercado laboral, que han visto la inclusión de las mujeres en los sectores profesionales masculinizados. En este sentido, según explicaba Eleonore Kofman (2012, p. 79) el único país que ha establecido un análisis por género de las políticas migratorias es Canadá, que ha reconocido la selectividad basada en el

género en las migraciones internacionales altamente calificadas, en la integración y el arraigo.

Finalmente, la movilidad de personas altamente calificadas en la época actual ya no se puede analizar solamente desde la perspectiva del capital humano y económico, las motivaciones han cambiado (Rea, 2006), ya que su proyecto migratorio también está vinculado a inquietudes de desarrollo de las aspiraciones personales, tal y como se lee en el trabajo de Baruffaldi y Landoni (2016) sobre las aspiraciones del colectivo de investigadores internacionales. Por otro lado, Scott (2006), en su propuesta de una morfología de la migración altamente calificada, crea una clasificación basada en los ejes de análisis fundamentales en los estudios de este fenómeno (véase la Tabla 1), que delatan cambios estructurales en las migraciones internacionales, y que en esta investigación se toman en cuenta, pero, además, desde la perspectiva micro, meso y macro y situados en la perspectiva interseccional. A partir de las cinco dimensiones identificadas por Scott (2006, p. 1108), se han incluido dimensiones de otros autores (evidenciadas con asterisco en la tabla 1), para aportar mayor comprensión a la problemática estudiada.

Tabla 1*Dimensiones para el estudio de las migraciones altamente cualificadas*

Dimensión	Justificación
Clase Social (Scott, 2006)	La clase media ha crecido en capital social y material en la época post-industrial (Bourdieu, 1986 y 1987). Según el constructivismo estructuralista, “las clases sociales interesan (...) también como conjunto de condiciones sociales de existencia que inducen a comportamientos específicos y estilos de vida” (Alvarez Sousa, 1996, p.147). La relación entre el estilo de vida y la migración se encuentran en los estudios de Benson y O’Reilly (2009) y Benson, (2014).
Relacional*	*A los comentarios de Scott (2006) se añade que en esta dimensión meso-analítica, ya que es importante tomar en consideración las relaciones sociales en el ámbito de la familia, la pareja y el entorno laboral y social. La dimensión relacional tiene que ver también con las relaciones de poder a varios niveles (macro y micro) dentro del marco de las instituciones, las administraciones locales y de los países de origen y destino; el nivel de interrelación que se establece entre las personas migrantes y autóctonas; o entre las personas migrantes de entornos diferentes de procedencia. El nivel relacional (meso-analítico) tiene que ver también con las relaciones de poder que influyen en las decisiones y comportamientos de las personas migrantes.
Política*	*El orden de género tiene mucho que ver con las relaciones de poder y la organización social. Se pueden desarrollar entre origen y destino y que determinan diferentes tipos de migraciones (Kofman, 2012; Morokvasic, 2004).
Jurídica*	*“Desde un ámbito más jurídico se reivindica la incorporación de las mujeres inmigradas a la teoría feminista y se hace hincapié en que el género no es el único factor de exclusión” (Expósito Molina, 201, p.212).
Económica (Scott, 2006)	La globalización neoliberal y el poder de las corporaciones, de los mercados, en definitiva, y de los centros económicos de poder de las aldeas globales son quienes dictan las reglas del juego a nivel internacional. Aumentan la demanda de profesionales altamente cualificados para mantener su estatus hegemónico (Sassen, 1991).
Tecnológica (Scott, 2006)	La clase media metropolitana está altamente conectada socio-económica y culturalmente a una idea de “urbanismo transnacional” (Smith, 2001) y a los servicios globales y redes de trabajo globales de las compañías internacionales (Sassen, 2005). Dentro de esta dimensión se encuentra la virtualidad de la tecnología.
Cultural (Scott, 2006)	La globalización neoliberal ha hecho que lo internacional sea algo normal, se ha globalizado la cultura (Scott, 2006, p.1108).
Geopolítica (Scott, 2006)	La Unión Europea ha abierto las fronteras con la libre circulación de profesionales a partir del tratado de <i>Shengen</i> ; posteriormente con el tratado de Lisboa (2000) se ha dado más acceso a las personas profesionales de amplio espectro, ya no solo a las corporaciones (Favell, 2001; Zulauf, 2001). También tomando en cuenta el concepto de las ciudades globales basado en un nuevo tipo de organización socio-laboral de mercados y estados dentro del marco de la globalización neoliberal de Saskia Sassen (2005).

Tabla 1. Elaboración de la autora; adoptado de la clasificación desarrollada por Scott (2006, p.1107-1108).

1.2. La “carrera migratoria” en la migración altamente cualificada

En este capítulo se presenta una conceptualización de la noción de carrera migratoria, a partir de dos conceptos clave: la carrera o la trayectoria profesional y el proceso migratorio. La revisión más actual de la literatura, ofrece algunas definiciones principales: (a) “carrera migratoria” como sinónimo de itinerario, o trayectoria, referida a la movilidad geográfica de las personas migrantes entre un punto de origen y un punto de destino; (b) otras definiciones menos claras tienen que ver con el desarrollo de la carrera profesional dentro de un proyecto migratorio concreto (Mela y Novascone, 2016); (c) la “carrera migratoria” como una síntesis entre proyecto personal y proyecto profesional dentro de estructuras de obstáculos y oportunidades en el país de destino (Martiniello y Rea, 2014, p.1083). Esta última definición es la que se adopta en esta investigación, siendo la que mejor encaja con este trabajo. De acuerdo con Martiniello y Rea (2014), si los términos ‘trayectoria profesional’ y ‘carrera profesional’ pueden ser usados indistintamente, no se puede hacer lo mismo con los términos ‘trayectoria migratoria’ y ‘carrera migratoria’, ya que una trayectoria migratoria se refiere al itinerario geográfico, espacial, del proceso de movilidad interno o internacional; mientras que la noción de ‘carrera migratoria’ es multidimensional y lleva incorporada dentro sí misma la noción de itinerario geográfico migratorio, ya que considera la dimensión espacio-temporal, junto con otras dimensiones de las cuales es una combinación conceptual, como se verá más adelante.

El concepto de ‘carrera migratoria’ es relativamente nuevo, ha sido objeto de una reconceptualización llevada a cabo por Marco Martiniello y Andrea Rea (2014) que han usado este término para el análisis de la integración laboral de las personas migrantes en los países receptores. Se basa en el estudio simultáneo del conjunto de las “estructuras de oportunidades, características individuales y redes para dar sentido a la experiencia migratoria” (Martiniello y Rea, 2014, p. 1079), y de acuerdo con esta definición se alinea Fernando Lozano (2000) en el estudio de migrantes mejicanos en Estados Unidos. Esta visión es capaz de proveer una perspectiva más holística de los procesos migratorios desde el análisis de las dimensiones objetiva (estructuras, instituciones económicas, legales y políticas) y subjetiva, en relación con las percepciones de las personas migrantes sobre sus procesos y trayectorias migratorias “desde un ángulo retrospectivo” (Mathieu, Timmerman, y Heyse, 2015, p. 19).

De todos estos aspectos dependerá el comportamiento de la persona migrante, asimismo, de esta mezcla de factores dependerá también la transformación del proyecto

migratorio de temporal a permanente (Bailey y Mulder, 2017). Por consiguiente, la carrera profesional dentro de la categoría de carrera migratoria, tiene que ver con “los planes y las estrategias” (Martiniello y Rea, 2014, p.1085) personales, que se desarrollan en la interacción con las relaciones sistémicas y fuerzas estructurales, dando diferentes resultados por cada individuo (Koikkalainen, 2013; Gandini, 2015; Lozano, 2000; Riaño y Baghdadi, 2007; Spilerman, 1975); se trata de los planes y estrategias que las mujeres inmigrantes (altamente) cualificadas perseguían a la hora de empezar su movilidad y en base a los cuales han construido su proceso migratorio, y de cómo estos han evolucionado, condicionando el éxito o el fracaso del proyecto migratorio. Esta aproximación resulta útil para comprender las lógicas que acompañan los procesos de movilidad, con sus variadas estrategias de acceso e inserción a los mercados laborales locales en los países de destino, y para comprender los significados que éstos adquieren en la vida de las personas.

Este concepto ha sido utilizado para el análisis de los cambios y las evoluciones en las trayectorias migratorias de las personas de bajas cualificaciones, como en el caso de los estudios sobre la migración irregular en Cvajner y Sciortino (2010). Por otro lado, también ha sido aplicada en estudios con enfoque de género, sobre mujeres migrantes en ocupaciones de baja cualificación (Godin, Freitas y Rea, 2015; Poncelet y Martiniello, 2015). Sin embargo, ha sido escasamente utilizada todavía para el estudio de las trayectorias migratorias de mujeres altamente cualificadas en toda su complejidad de niveles analíticos (macro, meso y micro). Por ejemplo, el marco analítico de las carreras migratorias ha sido aplicado al proyecto FEMIGRIN “*Factors and dynamics affecting and explaining female migration in Belgian society*” (Timmerman et al., 2015), que desde el enfoque de género estudia, desde la perspectiva longitudinal basada en los niveles macro, meso y micro, las experiencias migratorias de mujeres de diferente procedencia en Bélgica, tomando en análisis cinco casos de carreras migratorias de mujeres nigerianas (Zibouh y Martiniello, 2015); rumanas (Poncelet y Martiniello, 2015); latinoamericanas (Godin et al., 2015; Freitas y Godin, 2013), filipinas (Pauwels, 2015), rusas y ucranianas (Heyse, Mahieu y Timmerman, 2015).

En contraste con los análisis tradicionales sobre movilidad que se han enfocado en la dimensión macro-estructural en las cuales las personas están bloqueadas (Salazar, 2018), estos casos analizados en el contexto belga evidencian cómo la agencia de las mujeres es el elemento fundamental para superar los obstáculos estructurales y para encontrar las oportunidades en los mercados laborales para la integración en el país de destino. Según

Godin et al. (2015) “las mujeres ponen sus expectativas, aspiraciones y proyectos en el centro de sus carreras migratorias, que están (...) diseñadas por oportunidades y obstáculos estructurales” (p. 129). En este sentido, el concepto analítico de carreras migratorias es útil tanto para indagar en las trayectorias de mujeres ocupadas en trabajos de bajas cualificaciones (Freitas y Godin, 2013; Poncelet y Martiniello, 2015) como las de mujeres ocupadas en sectores laborales altamente cualificados (Bermúdez, 2014; Liversage, 2009a; Ramírez y Tigau, 2018; Ramos, 2018; Riaño y Baghadi, 2007). Lejos de ser lineales, dichas carreras migratorias están sujetas a continuos cambios y bifurcaciones ligados a oportunidades institucionales y socio-políticas, en el caso de las mujeres altamente formadas, también están ligadas a la capacidad de movilizar recursos económicos, buscando becas, financiación para sus proyectos o para adquirir mayor capital humano y empezar nuevas trayectorias.

Además, cabe señalar que, de acuerdo con Martiniello y Rea (2014), estas trayectorias no están siempre planeadas racionalmente, sino que están construidas por las personas en una interconexión constante entre oportunidades y obstáculos estructurales, y las estrategias para enfrentarse a ellos. En la observación de dichas carreras, además, se evidencia que hay una confrontación entre aspiraciones iniciales y realidades encontradas que son diferentes dentro de la experiencia migratoria. Finalmente, está claro que también los regímenes de movilidad en los que las mujeres se mueven y los contextos locales tienen un impacto en dichos procesos.

El uso del concepto de ‘carrera migratoria’ a lo largo de la historia

El concepto de ‘carrera’, ha ido evolucionando a lo largo de la historia. Tradicionalmente, se entendía como “historia de trabajo” o “secuencia de trabajos”, que se movían en base a un “patrón constante” como consecuencia del ciclo de vida individual (Spilerman, 1977, p. 551-554). Se podía analizar en base a la experiencia laboral según diferentes variables como la edad, los años de experiencia, los niveles formativos, los puestos de trabajo, etc., y su correspondiente movilidad económica; además, estaba basada en el desarrollo de las funciones en el puesto de trabajo en base a los años trabajados y en el salario desarrollado en base a la antigüedad en las empresas. Sin embargo, este análisis no tenía en cuenta que los resultados son diferentes según cada individuo y, estructuralmente, cambiaban en cada contexto, en cada mercado laboral y en cada época.

La noción de ‘carrera’, de hecho, está conceptualizada ya desde los años cincuenta en las obras de Everett C. Hughes (1937, 1958); Howard Becker (1963); H.S. Becker y Anslem L. Strauss (1956), y Seymour Spilerman (1977), que ponen en evidencia el claro nexo entre carrera, personalidad y socialización, estudiado en el campo de la sociología del trabajo y de las profesiones. Hughes, Becker y Strauss, en coautoría también con Blanche Geer, publicaron el libro *Boys in White* (1976), el mayor experimento de la investigación cualitativa, a través del método etnográfico de la observación participante con los estudiantes de medicina. Estos sociólogos americanos documentaron las realidades alrededor de la transición entre la formación y el trabajo desde una perspectiva cualitativa por primera vez. Lo sorprendente es que solo se investigaron las carreras de los hombres, y este se convierte también en un ejemplo de cómo la comunidad académica ha investigado con un claro sesgo de género, de acuerdo con McDowell (1992, p.404).

En segundo lugar, a estos estudios se añaden los que se centran en la carrera de las personas migrantes; en este campo destacan las aportaciones de John Salt (1988) sobre carrera de personas migrantes altamente cualificadas. En este sentido, se agrega valor a la conceptualización de “carrera migratoria”, gracias a autores como Sicherman y Galor, (1990); Robst (1995) y Friedeman (1997). Esta corriente añade el análisis de la carrera profesional dentro de la experiencia migratoria, incorporando la visión sistémica en la intersección entre agentes y estructuras (Forrier et al., 2009).

En las reconstrucciones conceptuales de investigadores como Cvajner y Sciortino (2010) se insiste en la importancia de tener en cuenta cuatro cuestiones, o dimensiones, para el análisis: (a) la dimensión estructural; (b) la dimensión relacional; (c) la dimensión subjetiva; y (d) una combinación entre ambas, entre “recursos individuales y sociales disponibles” (Cvajner y Sciortino, 2010, p. 215), que influyen en las trayectorias profesionales de las personas migrantes. Según Martiniello y Rea (2014), existen tres niveles analíticos correspondientes: niveles macro, meso y micro-analíticos de la “carrera migratoria”. Por otro lado, Spilerman (1977) ya hablaba de la carrera profesional como “nexo estratégico entre las características estructurales del mercado laboral y la realización socioeconómica personal de los individuos” (p. 551). Mientras que, Cvajner y Sciortino (2010) definen el concepto de “carrera migratoria” como “secuencia de pasos, marcados por eventos significativos dentro de las estructuras de las narrativas de los actores y que se reconocen como tales por diferentes públicos” (p. 214).

Por su parte, tanto Spilerman (1977) como H.S. Becker (1991 [1963]) ya hacían una distinción entre la noción de una carrera profesional entendida como una progresión objetiva en los puestos de trabajo, funciones y tareas dentro del ciclo de vida de las personas, y la noción de carrera profesional entendida como un proceso de cambios basados en un proceso de aprendizaje de las personas desde un punto de vista subjetivo. A los elementos objetivos y externos, entonces, se agregan elementos subjetivos y aspiraciones al cambio de comportamiento en las vidas de las personas. Por ende, las carreras migratorias no son siempre fijas, sino que están sujetas a cambios (H.S. Becker, 1991 [1963]; Spilerman, 1977; Thompson et al., 1968). Sørensen (1975), en su análisis de las estructuras del éxito y la consecución de las oportunidades en el mercado laboral, clasifica los cambios de comportamiento en : voluntarios, involuntarios o inmutabilidad del trabajo. Thompson, Avery y Carlson (1981, p. 21) hablan de la existencia de carreras “alteradas”, con un patrón de comportamiento caótico versus las carreras lineales. De nuevo elementos estructurales e individuales se entremezclan. El patrón de comportamiento caótico de la vida profesional, con carácter discontinuo, en rotación, da lugar a una historia laboral repleta de precariedad, más parecida a las carreras de la época más actual, debido al proceso de flexibilización dentro de la globalización de los mercados. En consecuencia, la que llamaremos “carrera migratoria” de las mujeres altamente calificadas en este estudio conlleva dos nociones: por un lado, la trayectoria profesional objetiva y subjetiva; y, por el otro, la experiencia migratoria global, que también es objetiva y subjetiva, y está construida en base a los pasos geográficos dados en el tiempo para la consecución de una carrera migratoria equilibrada con las aspiraciones y expectativas personales y profesionales.

Desde estas investigaciones, por tanto, la conceptualización de “carrera migratoria”, se entiende y se construye como sigue: centrada en la trayectoria profesional que un individuo va construyendo durante todo su ciclo vital, por ende, insertada dentro de un proyecto personal global y vital más amplio. Asimismo, está basada en el aprovechamiento de las oportunidades estructurales ofrecidas en un contexto concreto y en un mercado laboral situado; centrada también en la superación de obstáculos también estructurales o personales, a través de la aplicación de estrategias personales o familiares.

Trasladando ahora esta noción a las migraciones internacionales de mujeres altamente calificadas, se dirá que la trayectoria profesional de las mujeres con altas calificaciones está conformada por el *curriculum vitae*, objetivo, es decir, por los pasos que

se dan para llegar a ocupar un puesto de trabajo, de forma permanente o de forma rotativa³⁴, encajado en un diseño migratorio global, impulsado por diferentes razones a las profesionales, y que, en el caso de las mujeres, tiene que buscar y encontrar un equilibrio entre la vida personal, familiar y profesional. Este equilibrio tiene en cuenta la forma de encontrar respuestas sostenibles en la migración internacional para solucionar los obstáculos que las mujeres encuentran en el camino, investigando las estrategias adoptadas por los sujetos para enfrentarse a dichos desafíos. Spilerman (1977, p. 553), a propósito de la carrera profesional, afirmaba que hay que tomar en cuenta las “variables de nivel individual”, en especial, aquí se toman en cuenta la trayectoria formativa (objetivamente) y las “expectativas” personales y la “motivación” en la consecución y mantenimiento del puesto de trabajo (subjétivamente).

En base a todos los elementos expuestos anteriormente, en esta investigación lo que se define como “carrera migratoria” tiene tres elementos clave donde se van a investigar las dimensiones objetivas y subjetivas: (1) la trayectoria formativa; (2) la trayectoria laboral; y (3) la movilidad internacional. Además, toma en consideración los hitos personales que se consideran un detonante del cambio en las biografías de las mujeres entrevistadas, tal y como se ha hecho ya en estudios anteriores (Bermúdez Rico, 2014; Liversage, 2009a; Petroff, 2016). Todos estos niveles de trayectorias se entrelazan con la historia personal y los hitos objetivos/subjetivos de las mujeres, todo enmarcado dentro de una historia migratoria que tiene elementos estructurales, relaciones asimétricas de poder, relaciones de género, que está hecha de luchas, obstáculos, retos y superación personal. En cuanto a la presente investigación y a la carrera migratoria de las mujeres altamente calificadas, ya que se considera su agencia biográfica dentro de la movilidad internacional, es interesante utilizar el análisis de las ‘carreras migratorias’ como instrumento de comprensión para superar el enfoque dicotómico de estructuras/estrategias desde el que se mueven para su desarrollo profesional, de acuerdo con Agrikoliansky (2001), que analiza desde esta perspectiva la carrera de las personas activistas políticas. Por tanto, se va a profundizar en las motivaciones subjetivas que impulsan la carrera profesional de las mujeres altamente calificadas en el contexto migratorio internacional, objetivado en las ocupaciones encajadas dentro de un proyecto más grande que se corresponde a su trayectoria migratoria y proyecto personal/familiar de vida.

³⁴ Se entiende por “rotativa” aquella ocupación estable desde el punto de vista del perfil profesional, pero constituida por cambios de empresas o cambios de contrato, manteniendo la misma ocupación.

Finalmente, cabe añadir que el concepto de ‘carrera profesional’ en la movilidad internacional también tiene que ver con el análisis interseccional (inter e intra-categorial), que tome en cuenta otras categorías como el puesto de trabajo, el nivel de educación, la nacionalidad, la clase, el género; todas ellas cuestiones relevantes a la hora de facilitar o permitir el acceso y la movilidad social y laboral de las personas, ya que estos elementos son cruciales en el análisis del problema abordado aquí. Desde una lectura basada en la perspectiva de género clásica, una cuestión muy importante es la que se refiere a la movilidad, la cual puede ser ascendente, descendente u horizontal, como se detallará más adelante. La movilidad de las mujeres no siempre es ascendente, y en el caso de las mujeres migrantes se añaden más factores determinantes de la exclusión o marginalización. Las investigaciones sobre la condición de las mujeres de altas y bajas cualificaciones en relación con el trabajo en diferentes países ha demostrado, de hecho, como se ha indicado en capítulos anteriores, la subordinación y discriminación de las mujeres en el mercado laboral, y el problema de la sobrecualificación, *deskilling*, y consiguiente desempoderamiento de las inmigrantes de alta o baja cualificación (Gregorio Gil, 2011; Godin et al., 2015; Kofman, 2012; Kofman y Raghuram, 2013; Meares, 2010; Poncelet y Martiniello, 2015; Riaño, 2011; Roca, 2016; Timmerman et al., 2015).

Por otro lado, hay que tener en cuenta también que, en la mayoría de los casos, las mujeres tienen diferente trato, opciones, condiciones de acceso y reincorporación al mercado laboral después de la maternidad, por ejemplo. Además, llevando a cabo una lectura interseccional de las condiciones de las mujeres, según identidad migrante, o autóctona, raza, clase social y educación, este discurso de trayectoria profesional ascendente se transforma completamente, ya que nos encontramos en frente a los muy debatidos fenómenos de la sobrecualificación (*overqualification*) y de la inadecuación entre nivel de formación y trabajo (*no-matching*), que tienen consecuencias psicológicas y emocionales, a menudo graves, en las mujeres inmigrantes y que, en muchos casos, suponen el fracaso de su proceso migratorio.

En el campo subjetivo se hace referencia a los sentimientos y percepciones que tiene el ser humano de dichas experiencias, y a cómo las elabora e integra dentro de su proyecto global migratorio; tomando en cuenta los “hitos” concretos y los “*turning points*” (Bermúdez Rico, 2014) o “coyunturas vitales” (Johanson-Hanks, 2002), enmarcados dentro de la biografía de las mujeres entrevistadas.

En definitiva, para resumir la relación conceptual entre carrera profesional y migraciones internacionales de mujeres altamente cualificadas diremos que:

a) La carrera profesional dentro de la migración internacional es la parte tangible y objetiva de un proyecto de vida, y que representa aquella parte visible del desarrollo personal y profesional que está basado en la formación profesional y la formación a lo largo de toda la vida, además de la experiencia laboral. En otras palabras, no ha de ser la formación que las mujeres adquieren en sus países de origen, sino más bien la suma de su *curriculum* formativo y altas certificaciones, las cuales pueden ser adquiridas en uno o más países diferentes del país de origen. En conclusión, se basa en los pasos dados y en las posiciones laborales adquiridas, se puede ver en el recorrido de movilidad social y laboral que las mujeres emprenden, y que se corresponde a una movilidad laboral.

b) Detrás de este eje más visible, tenemos una dimensión subjetiva, tal vez más invisible, que está conformada por el desarrollo personal percibido por las mujeres inmigrantes dentro de la misma experiencia migratoria. Puede coincidir con la trayectoria profesional de éxito, pero puede que no. Puede que coincida con otras vivencias que ellas asumen como importantes más allá del desarrollo económico y profesional. Así que, nos encontramos con una realidad tal vez diferente que nos muestra que la “carrera migratoria” no está hecha solamente de los logros profesionales, sino de otras ‘necesidades’ o categorías axiológicas y vitales, tal y como las identifica Max-Neef (1986) en su “Desarrollo a escala humana”, y que se corresponden, en cambio, a una percepción de la integración socio-laboral de las mujeres en igualdad o desigualdad de condiciones. Siguiendo las aportaciones de Spilerman (1977), es importante poner énfasis sobre las motivaciones que impulsan a tomar estas decisiones, ya que nuestra lectura en clave sistémica nos obliga a comprender los fenómenos desde la doble perspectiva: inter e intra-subjetiva (Heyse, 2011).

Desde los trabajos empíricos, llevados a cabo en la categoría de las migraciones altamente cualificadas, resulta evidente que no siempre se trata sencillamente de factores económicos que impulsan estas movilidades de género (Al Arris, 2010; Baruffaldi y Landoni, 2016; Docquier et al., 2009; Kofman, 2012; Meares, 2010; Tirabassi y Del Prá, 2014; van de Bergh y De Plessis, 2012; Van Mol et al., 2018; Timmerman y Wets, 2011). De ahí la importancia de buscar las diferenciaciones en las estrategias, en las trayectorias profesionales, las características de las profesionales involucradas, y sobre todo la importancia de establecer una mirada interseccional. Por tanto, la conceptualización de la categoría de análisis relativa a las trayectorias profesionales como fenómeno impulsor

dentro del marco de los regímenes de movilidad internacional es relevante, para profundizar por un lado en el conocimiento de las motivaciones, expectativas, deseos y sueños (nivel micro-analítico) que empujan a mujeres profesionales altamente calificadas a empezar el proyecto migratorio, solas o acompañadas; y por el otro en la creación de nuevas categorías analíticas cualitativas, que permitan comprender el fenómeno desde diferentes perspectivas, entre ellas, la perspectiva de las mismas protagonistas de las migraciones. Sostiene esta tesis Lozano (2000), que afirma que “las condiciones socio-económicas” (macro-estructurales) “de ambos países (origen y destino) y las características individuales de cada persona migrante (edad, sexo, estatus) definen comportamientos migratorios específicos” (p. 15), dando suma importancia y protagonismo a las trayectorias personales de hombres y mujeres en su proceso migratorio (micro-analítico). Además, las experiencias de migración urbana promueven actitudes de “ir a la aventura”, así que en base a la primera experiencia los “nuevos” migrantes deciden continuar su carrera migratoria de forma temporal o permanente, o simplemente deciden parar su movilidad (Lozano, 2000, p. 15).

En otras palabras, recapitulado lo anterior, se corresponde al análisis de las trayectorias profesionales entendidas como el nexo entre la dimensión micro, psico-sociológica de los factores clave individuales de las mujeres migrantes altamente calificadas, y la dimensión macro del mercado laboral, las estructuras de poder, y las políticas o agentes que garantizan esta intersección y que son reproductores de desigualdades en el ámbito laboral, donde se fortalece el binomio dominación/opresión o privilegios/opresión, según una perspectiva meso-analítica. En correspondencia con el enfoque de los regímenes de movilidad que pone en relación los planos estructurales con las dimensiones individuales de las personas que migran.

Finalmente, todo lo argumentado anteriormente, de acuerdo con la visión de Salt (1988), implica reconocer la existencia de “una estrecha asociación entre la carrera profesional individual, la naturaleza del trabajo y la demanda de la migración impuestas por la organización del trabajo y la estructura interna del empleador” (p. 388). Sin embargo, en la actualidad al cambiar las estructuras del mercado laboral dentro del marco de la globalización neoliberal, esta argumentación necesita una urgente revisión teórica. Se parte del supuesto de que es necesaria una profundización en la cuestión de las dinámicas post-migratorias en el campo sociológico de las relaciones laborales desde una perspectiva interseccional, ya que varias investigaciones declaran un escaso conocimiento en profundidad de realidades como el emprendimiento, el trabajo subordinado (Kofman, 2012;

Meares, 2010; van de Bergh y De Plessis) y para-subordinado, o el sector académico, que tienen matices diferentes de entrada y salida, circulación, en definitiva, de las transformaciones relativas a los flujos de capital humano, social y cultural (Pellegrino, 2001), que tiene diferentes resultados entre hombres y mujeres.

1.2.1. Las dimensiones de la “carrera migratoria”

A la luz de la construcción del estado de la cuestión, se ha defendido que es extremadamente importante tomar en consideración cinco dimensiones estructurales en todo tipo de análisis sobre migraciones internacionales altamente cualificadas, según la clasificación hecha por Scott (2006, p. 1108), retomaremos estas dimensiones estructurales dentro de los factores a analizar. En base a lo anteriormente dicho, se identifican unas dimensiones concretas para el estudio de la carrera migratoria, que se basan siempre en una tensión entre cinco categorías de análisis: (a) la dimensión objetiva; (b) la dimensión subjetiva; (c) la temporalidad y la permanencia; (d) la dimensión espacial; (e) el éxito y el fracaso de la experiencia profesional entendida como el estudio de la carrera y su movilidad.

Dimensión subjetiva de la carrera profesional

En cuanto a las dimensiones objetivas y subjetivas de la carrera profesional, cabe señalar que el concepto de trayectoria profesional “(...) no debería confundirse con el concepto de trayectoria o itinerario, que solamente se corresponde a la dimensión objetiva de la migración” (Martiniello y Rea, 2014, p. 1084), sin tener en cuenta toda la interconexión e interacción que se da constantemente entre las diversas individualidades de las mujeres inmigrantes altamente cualificadas y el nivel macro estructural y sistémico de estados, sociedades y mercados. Por tanto, se reitera que las perspectivas individualista y sistémica no pueden ser desligadas, ya que la identidad no solo es un proceso dinámico de construcción social, sino que es también una realidad subjetiva (Veredas Muñoz, 1999, p. 115). A la luz de los autores presentados y de las corrientes de la psicología social, de la sociología y de la antropología, que contribuyen a explorar, analizar y avanzar en el estudio de la construcción de la identidad del yo, enmarcada en la tensión constante entre sociedad y grupos, cabe señalar que, en términos de desarrollo humano, hay que tener en cuenta la experiencia personal e ideológica de cada persona. En este sentido, Marcela Lagarde (1990, p. 1), feminista y experta en identidad de género, aporta lo siguiente: “la experiencia particular está enmarcada por las condiciones de vida que incluyen, además, la perspectiva ideológica a partir de la cual cada mujer tiene conciencia de sí y del mundo, de los límites de su persona y de los límites de su conocimiento, de su sabiduría, y de los confines de su

universo. Todos ellos son hechos a partir de los cuales y en los cuales las mujeres existen, devienen”.

Además, cabe señalar que “la identidad asignada pasa por redes de relaciones y tiene una trayectoria de afuera hacia adentro del sujeto”, que piensa, cree, hace y actúa sobre la base de lo que los demás esperan de él, aunque en ocasiones los hechos son incompatibles con la identidad. Por tanto, en un contexto de movilidad, las personas migrantes tienden a desarrollar múltiples identidades asignadas, porque están obligadas a responder ante realidades y relaciones complejas (Lagarde, 1998, p. 41-42). En este sentido, pues, la identidad profesional es parte complementaria de lo que somos como mujeres y hombres, influenciando nuestra calidad de vida, el estilo de vida que elegimos (Giddens, 1995), conformando las experiencias y las vivencias que desarrollamos a lo largo de la crónica de nuestra biografía. El doble enfoque de desarrollo personal y profesional que se propone en esta investigación, parte por tomar en consideración las aportaciones de Giddens (1995) en su análisis de la identidad del yo en la postmodernidad El trabajo es un dominio que no depende del individuo directamente, es una situación ajena a él; por ende, condiciona el estilo de vida de las personas (Giddens, 1995, p.107).

“Es evidente que las oportunidades de vida condicionan las elecciones de vida para cualquier individuo o grupo” y que “la pluralidad de elecciones está vinculada a las relaciones con otros” (Giddens, 1995, p.112-113), de la misma manera que argumentan Glick Schiller y Salazar (2013) en su artículo sobre la conceptualización de los regímenes de movilidad como enfoque relacional y sistémico más completo en el abordaje de la movilidad humana. En otras palabras, en un proceso migratorio las mujeres indagan nuevas formas de construir su estilo de vida en un país extranjero. En situaciones donde las posibilidades de auto-realización están limitadas o negadas, por motivos diversos, dependiendo, a menudo, por los regímenes de movilidad en los cuales sus trayectoras se insertan, la creación de la identidad del yo está afectada por influencias externas; y esto vale tanto para las mujeres de cualificación inferior como para las de más altas cualificaciones, identificadas en los discursos sobre migraciones altamente cualificadas como más privilegiadas (Bailey y Mulder, 2017; Bermúdez Rico, 2014; Castagnone et al., 2014; Czaika, 2016; Esteban et al., 2011; Gandini, 2015; Ho, 2009; Martiniello y Rea, 2014; Petroff, 2016).

En efecto, en el análisis de las biografías de las mujeres migrantes, llevada a cabo desde la perspectiva del curso de vida, se pueden conectar aspectos externos e internos de sus trayectorias dentro del proceso migratorio; se pueden entrelazar aspectos objetivos:

curriculum vitae, movilidad laboral en cuestión de puestos de trabajo, aspectos salariales; y subjetivos: aspiraciones, ambiciones, estrategias para moverse hacia el desarrollo personal y de su carrera profesional (Bermúdez Rico, 2014). Además, dentro de los aspectos subjetivos también se puede ver cómo ven y cómo valoran las mujeres inmigrantes su proceso migratorio, a pesar de su éxito. Para tener un resumen claro de lo anteriormente expuesto, se reporta que Riaño y Baghdadi (2007) concluyen que el acceso al empleo y la movilidad socio-laboral más bien dependen de los siguientes factores: status (casada, *single*, con hijos); matrimonio, nacionalidad e ingresos de la pareja; además, situación familiar (conciliación y planificación), de acuerdo también con Liversage (2009a). Según Yvonne Riaño (2011), coincidiendo con Kofman (2014), las políticas públicas en los países de destino son un factor que influyen su carrera profesional y las oportunidades para el acceso al mercado o a los estudios, y paradójicamente en caso de las mujeres refugiadas, familias monoparentales con mujeres refugiadas cabeza de familia, con bajos ingresos, el estado interviene con ayudas, becas para estudiar, etc.; mientras que, en el caso de las mujeres inmigrantes en general, el estado no interviene de la misma forma y no se puede decir que éstas tengan una movilidad laboral y social ascendente, reforzando cierta desigualdad social y de género (Riaño y Baghdadi, 2007). Por tanto es importante prestar atención tanto a la estructura como a la agencia. Riaño y Baghdadi (2007, p. 181) concluyen que es importante poner atención tanto a la estructura como a la agencia, ya que ambos factores influyen el éxito o fracaso de la experiencia socio-laboral post-migratoria y la participación dentro del mercado laboral local.

Dimensión objetiva de la carrera profesional

En las teorías de la sociología del trabajo, partiendo de Everett Hughes (1936), H. Becker (1991 [1963]) y Seymour Spilerman (1977) de que no existe un patrón lineal de movilidad, además de que la carrera no es fija por su naturaleza, sino cambiante (Sørensen, 1975), ya que está relacionada también a una dimensión subjetiva y al mundo de las aspiraciones, ambiciones, necesidades de las personas trabajadoras de movilidad ascendente, y de las mujeres de romper los techos y acantilados de cristal en los que a menudo se encuentran atrapadas. En la época postmoderna, en particular con la llegada de la flexibilidad contractual, los cambios en las trayectorias laborales cambian constantemente. Por tanto, esta investigación se basa en el *gap* encontrado en la literatura, y reiterado por Martiniello y Rea (2014, p. 1084) en relación a la identidad social, y sobre el análisis de las trayectorias migratorias de las personas consideradas exclusivamente desde el punto de vista

de los pasos que éstas dan en la movilidad y en los procesos de asentamiento y arraigo, perdiendo de vista los cambios vividos en los procesos migratorios a nivel subjetivo, o intra-subjetivo e inter-subjetivo, como sugiere Petra Heyse (2011) en su estudio sobre mujeres ucranianas y rusas en Bélgica. En especial, en el caso que nos incumbe, aquellos cambios vividos por las mujeres altamente cualificadas en su proyecto migratorio y en el desarrollo de su carrera profesional en el País Vasco.

En cambio, la dimensión objetiva de la carrera profesional, en cambio, tiene que ver con los puestos de trabajo, las ocupaciones y las funciones que las mujeres altamente cualificadas han ido asumiendo a lo largo del proceso de acceso e inserción al mercado laboral, entre origen y destino. Tiene que ver con el curriculum vitae de las mujeres, donde se recoge toda la experiencia laboral, los años trabajados, la madurez adquirida. Además, esta dimensión objetiva también está ligada con la esfera de la formación, vinculando la trayectoria formativa, los títulos adquiridos, al desarrollo y mejora profesional, siendo el medio principal que permite una movilidad socio-económica y una integración objetivable dentro del mercado laboral local.

Dimensión temporal: tensión entre temporalidad y permanencia

Como se ha anticipado en el inicio de este capítulo, la carrera profesional no es un proceso lineal, tiene una evolución que es un proceso que se construye en el tiempo (H. Becker, 1991 [1963]), y la carrera migratoria responde a estrategias migratorias que determinan el comportamiento de la persona migrante (Lozano, 2000, p. 15). Además, en cuanto es un proceso que se construye en el tiempo, también está sujeto a cambios y variaciones, por tanto puede variar según incidan en él muchos factores tanto internos como externos, o coyunturales; por ejemplo, la crisis económica de la última década ha dejado su marca en muchas trayectorias y carreras profesionales, como veremos en el análisis de datos del trabajo de campo. Por tanto, es fundamental analizar la dimensión temporal de la carrera profesional en la migración. Es importante tener en cuenta esta dimensión porque la trayectoria migratoria está sujeta a cambios, y estos cambios se reflejan en el espacio y en el tiempo. Las preguntas en este sentido se refieren a cuántos años han tardado estas mujeres en lograr la posición que deseaban, por ejemplo. Estas dimensiones analizadas se entrelazan con la dimensión temporal, también importante para detectar los cambios que se relacionan con el crecimiento personal, la carrera, el cambio de estatus legal: permisos de residencia, trabajo, o matrimonio, por otra parte, que facilita la movilidad dentro del mercado del trabajo.

Finalmente, hay también otro concepto que se refiere a la temporalidad en la carrera migratoria que cabe destacar aquí: se refiere a la temporalidad de los contratos (Raghuram, 2013), que, a menudo, son el medio a través del cual se realiza el anclaje a la realidad migratoria y el arraigo en el país de destino, en definitiva, la transformación de una migración temporal y precaria a permanente y estable.

Dimensión espacial

En cuanto a la dimensión espacial, esta es una dimensión importante que influye sobre las decisiones de emigrar (Riaño, 2011), las motivaciones, las oportunidades o barreras; también puede que influya en las relaciones de género, ya que “ser mujer no es lo mismo en cualquier lugar” (Di Martino, 2011). Al espacio está ligado el estudio de los flujos migratorios, los debates sobre la circulación del cuidado (Merla, 2014; Oso, 2016); los debates sobre la circulación de cerebros en las migraciones cualificadas, la ‘fuga de talentos’ y sobre migración y desarrollo (Martínez Pizarro, 2011; Pellegrino, 2001), como ‘polémica encubierta’ (Sorolla, 2010). Este espacio geográfico también se define en base al enfoque del “espacio geográfico imaginado” (Salazar, 2012; Thompson, 2017; Timmerman, y Wets, 2018), que contribuye al proceso de toma de decisión de emigrar, basándose en ideas y una cultura migratoria que tiene un impacto sobre el lugar de migración.

Dimensiones de éxito y fracaso

En cuanto a la dimensión de éxito o fracaso del proyecto migratorio, éste se entiende como proceso que persigue un cambio, una movilidad socio-laboral ascendente, un trabajo encajado. Se define desde dos dimensiones: objetiva y subjetiva. Asimismo, intervienen elementos macro, meso y micro en su consecución. La dimensión objetiva tiene que ver con los resultados materiales, marcados por el mundo externo, sociedades, sistemas en general, dependiendo del marco de referencia con el que nos relacionamos. La dimensión subjetiva tiene que ver con el análisis del punto de vista de las protagonistas, con las interpretaciones y re-interpretaciones de las perspectivas de las protagonistas de sus historias biográficas y de los imaginarios migratorios desde los cuales éstas se mueve. Esta depende de una combinación de factores cruciales: entre los eventos que se desarrollan en el país de destino y las expectativas, aspiraciones, y motivaciones que mueven a las mujeres inmigrantes para emprender su proyecto migratorio (Heyse, 2011; Van Mol et al., 2018; Timmerman y Wets, 2011). Por otro lado, el éxito o fracaso de la experiencia migratoria, y de la carrera profesional, tiene que ver con la dimensión meso-analítica en cuanto a su relación o dependencia de los factores puestos en marcha por las redes sociales migratorias, en origen

y en destino. Finalmente, esta dimensión necesita de un análisis interseccional, donde la autorrealización personal, entendida como éxito del proyecto migratorio, tanto personal como profesional, depende de una evaluación subjetiva de las mujeres, conseguida en base a la construcción de sus proyectos a través de una serie de dinámicas que son personales y situadas.

CAPITULO 2

Las mujeres migrantes altamente calificadas en la migración internacional

2. Las mujeres migrantes altamente cualificadas en la migración internacional

En este capítulo, en primer lugar, se explora la literatura más reciente sobre mujeres altamente cualificadas a nivel nacional e internacional, tanto de los estudios que se han desarrollado desde el enfoque de género como desde un enfoque mixto, donde no se distingue entre población masculina y femenina. En segundo lugar, se ofrece una caracterización del perfil de las mujeres altamente cualificadas a partir de datos secundarios analizados a nivel internacional, a nivel nacional (España) y a nivel local (País Vasco) con la simple finalidad de conocer su situación, describir sus niveles de estudios y explorar los sectores donde están ocupadas. Finalmente, se analizarán las razones que han impulsado su movilidad de forma detallada.

Por un lado, en la literatura sobre migraciones internacionales altamente cualificadas se ha destacado un modelo dominante, en el que se evidencia una movilidad privilegiada de personas migrantes cuyo perfil predominante ha sido masculino (Kunz, 2016; Papademetriou et al., 2009; Petroff et al., 2014; Scott, 2006; Smith y Favell, 2006) por razones estrictamente ligadas a los sectores masculinizados del mercado internacional, como el sector de las finanzas, de los negocios y de la tecnología (Kofman, 2012), y la consecuente segregación (Raghuram, 2014). Por otro lado, ha mostrado un perfil de mujeres inmigrantes, cualificadas o no cualificadas, desde la perspectiva de la crianza, el cuidado y el acompañamiento de esposos o familiares (Kofman, 2012, p.64), más que desde una esfera pública y desde la perspectiva del mercado. Las mujeres, tradicionalmente, eran consideradas migrantes “secundarias” en los procesos migratorios, como simples acompañantes, esposas, hijas o madres de migrantes hombres (Bastia, 2008; Gregorio Gil, 1992, 2006, 2011; OSCE, 2014; Ribas Mateos, 2000; Vicente, 2014).

En cuanto a la inserción laboral, ésta también reproduce patrones tradicionales donde el rol de las mujeres se ha ubicado en los mercados informales altamente feminizados o de bajas cualificaciones (Kofman, 2000; Meares, 2010), como el trabajo sexual, el trabajo doméstico (Oso, 2016; Oso y Ribas, 2012; Oso y Parella, 2012; Parella, 2003; Sassen, 2000); desde el envío de remesas (Pérez Orozco, Paiewosky y Domínguez, 2008; Pérez Orozco, Paiewosky y Domínguez, 2011). Por tanto, las trayectorias de las mujeres migrantes, insertadas en la esfera doméstica y en el sector de los cuidados, se han estudiado en el marco conceptual de las “cadenas de cuidados” (Russel Hochschild, 2000), de la circulación del cuidado (Merla, 2014) y de los regímenes de cuidado (Bettio, Simonazzi y Villa, 2006; H. Lutz, 2008; Parella, 2016), siendo la demanda de estas trabajadoras muy alta, debido a la

privatización de los servicios en determinados países (Kofman, 2012, p.72). En consecuencia, también se ha exacerbado la polarización entre personas trabajadoras migrantes cualificadas y no cualificadas (Batalova y Lowell, 2006; Bermúdez Rico, 2014; Favell, 2003; Smith y Favell, 2006), reflejando la consiguiente polarización de su estatus como privilegiadas y no privilegiadas. Los estudios que se han llevado a cabo en España sobre mujeres migrantes y sus patrones de incorporación e integración al mercado laboral también han evidenciado que las políticas migratorias favorecen la concentración de las mujeres en las áreas del trabajo doméstico y de los cuidados (Oso y Parella, 2012; Parella, 2003; Parella y Cavalcanti, 2010).

Gracias a la globalización de los mercados, las mujeres han asumido un rol protagonista en la movilidad internacional. Las mujeres migrantes ya no son meras acompañantes de los maridos, profesionales (altamente) cualificados migrantes. Su desplazamiento en la actualidad se hace de forma autónoma, en el marco de las nuevas movilidades (Hannam, Sheller y Urry, 2006), y no solamente con fines laborales y orientados a garantizar la subsistencia familiar (Camacho, 2010, p.46-47). Las mujeres migrantes se mueven también para desarrollar su formación, para tener experiencias de estudio o trabajo internacionales, para buscar otras oportunidades. Sin embargo, a pesar de las evidencias de que las mujeres altamente formadas migran más que los hombres (Docquier et al., 2009; Docquier et al., 2012) las mujeres altamente cualificadas aparecen poco en los estudios académicos y en los informes políticos (Hondagneu-Sotelo, 2011), aunque el fenómeno se está popularizando rápidamente en la investigación académica.

La literatura feminista sobre el problema de estudio tratado en este campo es creciente, y lo primero que saca a la luz es la existencia de una clara división sexual del trabajo y de la reproducción de los roles tradicionales de género (Meares, 2010; Roca, 2016; Willis y Yeoh, 2000). De hecho, según Meares (2010), los estudios pertinentes permiten visibilizar “múltiples transiciones que se dan como consecuencia del proceso de la readaptación física de las mujeres” (p. 475) en el proceso migratorio. Por su parte, Liversage (2009a) habla de múltiples oscilaciones que van desde el estatus financiero y la carrera hasta la identidad, ya que se pasa de un estado de profesional a uno de ama de casa (Roca, 2016), por ejemplo, que crea no pocas dificultades en el desarrollo personal y profesional, además de malestares psico-emocionales en las migrantes (Meares, 2010; Shershneva Et Al., 2013).

Por otro lado, entre las investigaciones mixtas de la última década sobre la experiencia de migrantes indios en Holanda (Köu, van Wissen, van Dijk y Bailey, 2009); la experiencias de finlandeses en movilidad intra-europea (Koikkalainen, 2013); en Alemania (Föbker, Imani, Nipper, Otto y Pfaffenbach, 2016; Schittenhelm, 2011); en Suiza (Pecoraro, 2011); en Italia (Tirabassi y Del Prá, 2014); en Portugal (Peixoto, 1994; Reis Oliveira y Fonseca, 2013); sobre experiencias de profesionales de la salud en Portugal y España (Masanet, 2010); en España sobre migrantes de origen rumano (Marcu, 2015; Petroff, 2016) la experiencia de ingleses en Francia (Scott, 2006); en cambio, en Londres, tenemos estudios sobre migrantes de Singapur (Ho, 2011) y franceses (Ryan y Mulholland, 2014); sobre migrantes de la India en el sector de las tecnologías de la información y de las telecomunicaciones (TICs) (Roos, 2013).

A nivel internacional, se destacan los estudios sobre la experiencias del colectivo de migrantes altamente cualificados en Europa, Norte América, Asia y Pacífico (Smith y Favell, 2006); en Australia (Rajendran, Farquharson y Hewege, 2017); en Australia y Nueva Zelanda (Siar, 2011). Se destacan también estudios sobre migrantes altamente cualificados en Estados Unidos (Delgado Wise, Chávez Elorza, Rodríguez Ramírez, 2016); migrantes cualificados de América Latina y Caribe (Bengoechea, Koolhaas, y Pellegrino, 2015; Lozano y Gandini, 2011; Pellegrino, 2001; Pellegrino, 2013). Finalmente, en la literatura analizada se evidencian los obstáculos, las estrategias adoptadas para la inserción laboral.

Estos estudios se han centrado en las respuestas estratégicas adoptadas por hombres y mujeres inmigrantes altamente cualificadas en la superación de los obstáculos encontrados en la fase de integración socio-laboral, a través de un método interpretativo biográfico y del análisis del curso de vida, para poder enfocarse en los hitos clave que se consideran interesantes para la vida de las migrantes relacionados también con otros ámbitos y otros dominios de su existencia como la familia, el trabajo, la pareja o la conciliación. En este sentido, existen varias aportaciones surgidas de los trabajos empíricos llevados a cabo en diferentes países en el ámbito europeo, pero basadas en las experiencias migratorias de mujeres altamente cualificadas en Suiza (Riaño, 2012; 2014; Riaño y Baghadi, 2007); en Dinamarca, (Juárez Peña, 2015; Liversage, 2009a; 2009b); en Francia (Killian y Manohar, 2016); en Holanda (Köu y Bailey, 2014; van den Berg y Du Plessis, 2012); en Alemania (Grigoleit-Richer, 2017); entre Alemania y Reino Unido (Föbker e Imani, 2017); en Reino Unido (Kofman, 2000; 2012; Kofman y Raghuram, 2004; 2015; Raghuram y Kofman, 2004; 2006; Raghuram, 2014; Ruysen y Salomone, 2018); en Bélgica (Heyse, 2011); entre Italia y

Grecia (Triandafyllidou y Isaakyan, 2016). Finalmente, en España entre los pocos estudios sobre mujeres altamente cualificadas destacan los de María Mercedes Fernández (2014); Shershneva y Fernández (2018) y Yahya y Silvestre (2017) en el País Vasco; Roca (2016) en Cataluña, los cuales reportan experiencias de sobrecualificación y pérdida de cualificación.

A nivel internacional, por otra parte, se destacan los estudios, llevados a cabo desde la perspectiva de género, en Australia (Meares, 2010); y en Canadá (Chica, 2009; Slade, 2004; Vatz Laaroussi, 2009); en México (Ávila, 2014; Ramírez y Tigau, 2018; Ramos, 2018); en Colombia (Bermúdez Rico, 2010; 2014; 2015). En base a estudios más recientes, Bailey y Mulder (2017) encuentran que hay dinámicas familiares y laborales invisibilizadas en materia de las migraciones (altamente) cualificadas, por ende, reclaman la necesidad de una aproximación interseccional (Bailey y Mulder, 2017) en relación al estudio de la experiencia migratoria y a la carrera laboral del colectivo de migrantes altamente cualificados, que tenga en cuenta diferentes factores como la nacionalidad, la etnicidad, el estatus social, la clase, la formación, la familia y la edad; ya que a través de un análisis interseccional se puede llegar a una mejor comprensión de los factores micro y macro, subjetivos y objetivos, identificados como ventajosos o desventajosos en el proceso de integración socio-laboral, que confluyen para dar lugar a una experiencia migratoria de éxito o fracaso (Riaño, 2011, p.1544).

Haciendo hincapié en un análisis macro, meso y micro de la literatura existente en materia de migraciones altamente cualificadas, se evidencia que a un nivel macro-analítico, “las investigaciones más recientes se han vuelto bastante críticas con los enfoques macro-económicos usados para explicar las migraciones femeninas”, de hecho, “las decisiones de migrar están conformadas a menudo por la participación de un individuo en las estructuras sociales de apoyo y oportunidad como amigos, familia y grupos, en ambos países, de origen y destino” (Riaño, 2005, p.6). Además, en la literatura se evidencia que las desigualdades de género en origen tienen efectos positivos en la decisión de emigrar (Quinn y Rubb, 2005; Riaño, 2015; Roca, 2016) y arraigarse en el país de destino, o de transformar su migración temporal en permanente, conllevan una ruptura que resulta ser positiva para las personas que emigran. Por ejemplo, Rosa Emilia Bermúdez (2010) señala que en América Latina “la subutilización de recursos humanos calificados favorece la emigración. El incremento en el flujo de la migración cualificada se asocia con la limitada absorción laboral” (p.141). A estos elementos macro-estructurales, que inhiben o facilitan la integración socio-laboral de las mujeres altamente cualificadas, cabe añadir que “las leyes de inmigración preceden,

limitan y condicionan las interacciones de los inmigrantes en el mercado, en el acceso a condiciones de bienestar y con los canales a asistencia social en las sociedades receptoras” (Bermúdez Rico, 2010, p.141).

A nivel meso-analítico, se pueden citar los estudios empíricos llevados a cabo en diferentes países de Europa, que han sacado a la luz la presencia de una migración fruto de matrimonios de mujeres cualificadas y altamente cualificadas del “Sur global” con hombres del “Norte global”, como se evidencia a nivel nacional en España y a nivel territorial de Cataluña en los trabajos de Jordi Roca (2016) o en los trabajos de Yvonne Riaño sobre las expectativas no cumplidas de las migrantes “por amor” en Suiza (2015). Estas autoras y autores identifican las razones que impulsan a la emigración en base a motivaciones románticas y a imaginarios no reales. En este sentido, por ejemplo, Yvonne Riaño (2003) e Yvonne Riaño y Nadia Baghadi (2007) presentan las experiencias de mujeres latinoamericanas migrantes y el juego de la interseccionalidad en la integración al mercado laboral suizo (estos temas se tratan en detalle en el último apartado de este capítulo, dedicado a las razones para la emigración).

En relación a las redes sociales, Kofman (2012) claramente afirma que las mujeres altamente cualificadas que emigran experimentan “una pérdida de redes personales y profesionales” (p.71) que puede empeorar su condición si no tienen la capacidad de formar nuevas redes en el país de destino. Asimismo, en base su estudio, Kulu-Glasgow, Schans y Smit (2018) en Holanda, afirman que las políticas que favorecen a profesionales altamente cualificados no son suficientes para atraerlos y que el capital social es una parte fundamental para su movilidad y para desarrollar una equilibrada inserción al mercado laboral del país de destino.

Por otro lado, Ryan y Mulholland (2014) en su estudio con familias de profesionales altamente cualificados en Londres, exploran sus dinámicas de integración, los obstáculos y oportunidades que encuentran y las estrategias utilizadas para la creación de nuevos lazos en el país de destino. Sus hallazgos muestran que la construcción de lazos sociales en destino es muy “importantes para combatir la soledad y el aislamiento” y “para facilitar el sentido de pertenencia” (p. 13). Además, el rol de las mujeres es fundamental en el proceso de negociación de las conexiones sociales en el país de destino, a través de lazos creados a través de los hijos/as, y que se van ampliando con el tiempo, que representan apoyo también en la crianza.

Siguiendo con las migraciones de mujeres altamente calificadas que acompañan a sus maridos, el estudio empírico de Föbker e Imani (2017) entre Alemania y Reino Unido muestra las experiencias diferentes de movilidad basadas en el género de mujeres que acompañan a sus esposos trabajadores (altamente cualificados). En estos mercados las mujeres parecen no tener sitio, ni voz, pero estas autoras evidencian el valor de su agencia, desde su capacidad de convertir las competencias lingüísticas de capital humano a capital económico.

A nivel micro-analítico, la literatura confirma la existencia de diferentes tipos de migrantes (Bailey y Mulder, 2017; Salazar, 2018), cuyas motivaciones para migrar dependen de muchos factores diferentes, entre ellos, factores micro-analíticos (aspiraciones, ambiciones personales). Según Riaño y Baghadi (2007, p.177), las mujeres dan un gran valor al desarrollo profesional, a la carrera profesional y a la independencia económica. Estos valores chocan a menudo con los valores que tenían en sus países de origen, especialmente en el caso de las mujeres de América Latina. También las variables como la edad, el conocimiento de idiomas o la madurez en la experiencia laboral confluyen para crear una condición exitosa en cuanto a la integración socio-laboral y familiar, o discriminatoria. Estos factores, sin embargo, “pueden variar en contextos espacio-temporales concretos, según la evolución de las personas” (Riaño, 2011, p.1544).

Por tanto, se puede concluir que todavía se tiene poco conocimiento sobre el impacto de la movilidad en el proceso de construcción de la identidad de las mujeres altamente calificadas, en cuanto a la compaginación de los roles de género con las aspiraciones profesionales y los proyectos familiares. Ya que las identidades de estas mujeres resultan estar implicadas en un proceso de negociación y adaptación del sistema individual y socio-cultural de creencias, valores y comportamientos ante la experiencia migratoria internacional. Tampoco hay evidencias de reflexiones conducidas sobre su proceso de transición de origen a destino, sobre cómo viven la experiencia migratoria de forma subjetiva. El estudio de Petra Heyse (2011) en Bélgica se centra en el análisis de la inter-subjetividad e intra-subjetividad en mujeres migrantes. Bermúdez Rico (2014) desde la misma perspectiva hace aportaciones a través de un trabajo empírico con mujeres colombianas altamente formadas en la migración hacia México. Asimismo, existen estudios de mujeres mexicanas altamente formadas en Estados Unidos (Ramírez y Tigau, 2018; Ramos, 2018).

En relación al análisis del acceso e inserción al mercado laboral de mujeres altamente cualificadas desde el enfoque interseccional, los estudios remarcan que éstos están influenciados por condiciones de género y etnia. Aquí son relevantes los estudios de Grigoleit-Richter (2017) sobre mujeres migrantes de profesiones científicas, tecnológicas e ingenierías en el mercado laboral alemán. Este estudio muestra que las mujeres se enfrentan a unos sectores marcados por la segregación de género, además de por una segregación racial, que tienen un impacto en sus identidades profesionales y que marcan una disminución de su capital cultural.

Por otro lado, Killian y Manohar (2016) en su estudio comparativo con mujeres indias en Estados Unidos y mujeres del Norte de África en Francia, basado en el análisis de las dinámicas entre el régimen migratorio, alto nivel de educación y capital social utilizado, muestran que la movilidad económica decreciente en la transición e inserción a los mercados laborales de los países de destino no es universal, sino solamente teórica, (ya que se ve que las mujeres indias en EE.UU. consiguen trabajos mejores pagados, mientras que las norteafricanas en Francia obtienen resultados diferentes). Triandafyllidou e Isaakyan (2016), en un estudio sobre mujeres altamente cualificadas norteamericanas en Italia y en Grecia, muestran que tienen problemas con infraestructuras poco facilitadoras basadas en el género.

Känsälä et al. (2015) centran su estudio en las carreras duales y las estrategias utilizadas por las parejas de expatriadas altamente formadas. Riaño (2014), por su parte, sobre carreras duales en Suiza, reporta la vulnerabilidad de las mujeres en comparación a los hombres, que tienen mayores y mejores posibilidades para montar sus propios negocios, para el reconocimiento de sus títulos de estudio, y tienen que lidiar con condiciones laborales. Asimismo, según las aportaciones de Cardu (2012, p. 29) en el Informe de OIM (2012), se confirman estas evidencias.

Para concluir, en cuanto a los efectos de las decisiones de las mujeres en las migraciones en los países de destino, se muestra la dureza y la desesperanza en muchos proyectos de vida migratorios, debido al desajuste entre deseos e ilusiones y realidad (Riaño, 2015). De hecho, los estudios empíricos en esta materia (Enguix y Roca, 2015; Roca, 2016; Riaño, 2015; OIT y OIM, 2015) han sacado a la luz que dichas mujeres se encuentran con barreras en el acceso al trabajo, en forma de discriminación laboral por diferentes razones en mercados laborales locales donde sigue habiendo segregación por género, llevándolas a sufrir condiciones laborales precarias, acompañada de inseguridad vital; discriminación por

género, ya que vuelven a reproducir roles tradicionales de los cuales rehuían en el país de origen; o rellenando los vacíos en el sector reproductivo (a menudo informal) dejado por las mujeres autóctonas que salen al mercado laboral (Bailey y Mulder, 2017; Enguix y Roca 2015; Fernández y Parra, 2013; Föbker e Imani, 2017; Kofman, 2012; Riaño, 2005, 2011, 2015; Roca, 2016), sobre todo en relación a un mercado laboral segregado por género, que discrimina a las mujeres, especialmente a las que siguen a sus esposos.

Finalmente, de la vida en la esfera pública las mujeres migrantes profesionales pasan a una vida en la esfera privada, mientras que los hombres migrantes altamente cualificados se distribuyen en las corporaciones y en los sectores masculinizados, advirtiendo que existe un sesgo de género en las experiencias migratorias, como resultado de políticas migratorias poco sensibles al género (Kofman y Raghuram, 2005; Roca, 2016). Asimismo, la literatura analizada para la construcción de este marco teórico (Bermúdez Rico, 2014; Föbker e Imani, 2017; Kofman, 2012; Liversage 2009a; 2009b; OCDE y OIM, 2014; Riaño, 2011; Riaño y Baghadi, 2007; Roca, 2016; Shershneva et al., 2013) muestra que, en su gran mayoría, las mujeres en los diversos países de destino experimentan una incongruencia entre los altos niveles de formación, las medidas para la integración socio-laboral, y una constante pérdida de sus competencias, con consecuentes costes psicosociales a nivel individual y colectivo en concepto de pérdida de capital humano para sus países de origen, sus familias y sus sociedades (en estos aspectos profundiza el capítulo 3).

2.1. Caracterización de las mujeres migrantes altamente cualificadas a nivel internacional, español y del País Vasco

En la primera parte de esta tesis doctoral se expone una revisión de artículos y libros sobre la problemática objeto de estudio. Por otro lado, se ha llevado a cabo también una revisión de datos secundarios, no obstante las dificultades encontradas en esta tarea, debido a la escasez de estadísticas disponibles sobre migrantes altamente cualificados, y la falta de datos desagregados por género, básicamente relacionada a la incapacidad de reflejar a este colectivo en las estadísticas estáticas. Dicha incapacidad se debe a que se trata de una migración basada en los datos de stock (población presente en el censo en un espacio y tiempo determinado), y no tiene en cuenta los flujos migratorios que se refieren al movimiento de las personas a lo largo del tiempo. A esto se añade el hecho de que no se puede proporcionar tampoco información cuantitativa sobre los movimientos transfronterizos de personas (Abella, 2006, p.188).

La OCDE (2001) en relación con el *gap* estadístico en relación al colectivo de personas altamente cualificadas, argumenta, además, que existe un problema subyacente relacionado con la terminología para su abordaje. En cada país las personas migrantes altamente cualificadas, de hecho, se definen y se clasifican en base a criterios diferentes en cuanto a temporalidad y permanencia (p.72). Además, según reporta la OCDE (2018), en el plano político muchos países cambian y transforman continuamente los criterios de selección y los programas de inclusión para las personas migrantes altamente cualificadas como pasa en el caso de la reunificación familiar (pp.13-14).

La intención de revisar los datos secundarios disponibles en este apartado no es analítica, sino más bien ilustrativa, ya que nos sirve de base de apoyo para exponer los puntos conceptuales. Las principales fuentes estadísticas utilizadas a nivel internacional se basan en los datos de las Naciones Unidas, de la Organización Internacional de las Migraciones (OIM) y de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE). Mientras que a nivel nacional se ha utilizado la base de datos del INE. Finalmente, a nivel autonómico de Euskadi la revisión se ha llevado a cabo a través de la Encuesta de Población Extranjera Residente en Euskadi, (EPIE) (2010 y 2014), realizada por el Gobierno Vasco; además, se han revisado los datos de EUSTAT (Instituto Vasco de Estadística).

En este apartado, se desarrollan también algunas tablas explicativas elaboradas por la autora, a partir de las fuentes secundarias citadas, que estructuran la información desagregada por género, nivel de estudios, sector de ocupación, y origen de la población migrante. En suma, entre los datos seleccionados, en particular, se analizan dos variables útiles para comprender qué características tiene la población estudiada: el nivel de educación (cualificación) y los sectores de ocupación. El objetivo de esta sección es dar a conocer, esencialmente, la presencia de las mujeres extranjeras y altamente cualificadas en el escenario internacional, nacional y del País Vasco.

Nivel internacional

Empezando por explorar el nivel internacional, a pesar de los datos limitados existentes, algunos informes de organizaciones internacionales revisados (OIM, OCDE, Banco Mundial, entre otros) permiten aclarar que la mayoría de personas migrantes altamente cualificadas reside en los países de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) (Kone y Özden, 2017, p.2). En este escenario global, el mayor corredor de personas migrantes altamente cualificadas es el de México-Estados Unidos. En la tabla 2 se ilustra de forma esquemática en base a las primeras diez posiciones en el tablero mundial.

Tabla 2

Principales corredores internacionales entre el colectivo de profesionales altamente cualificados

Destino	Origen	Stock de inmigrantes
Estados Unidos	México	10,962,470
Estados Unidos	China	1,994,830
Estados Unidos	Filipinas	1,705,975
Estados Unidos	India	1,670,775
Alemania	Turquía	1,432,000
Tailandia	Myanmar	1,382,647
Francia	Alger	1,320,824
Alemania	Polonia	1,234,000
Estados Unidos	Vietnam	1,162,215
Estados Unidos	El Salvador	1,135,600

Tabla 2. Primeras diez posiciones de corredores internacionales de profesionales altamente cualificados, según los datos de Stock de migrantes (a partir de 15 años) de los países de la OCDE (2010). Elaboración de la autora, basado y adaptada a partir de la tabla 1 de Kone y Özden (2017, p. 3).

Los datos de la OCDE indican que entre los años 1990 y 2000, para las personas latinoamericanas y caribeñas, el corredor principal de este tipo de migración, históricamente, se ha identificado con Estados Unidos, seguido por Canadá y la Unión Europea. Mientras que en la actualidad la meta del flujo migratorio desde América Latina es España (OCDE, 2016, p.293).

Si antes se pensaba que había una división binaria entre personas cualificadas procedentes de los países desarrollados y no cualificadas procedentes de los países en vías de desarrollo, reflejo de una mentalidad colonial (Scott, 2006, p.1106). Se destaca la importancia de superar estos patrones de flujo Norte-Sur o Sur-Norte en relación a las profesionales altamente cualificadas, porque la cuestión de la migración cualificada ya

supone un cambio general en los patrones migratorios a gran escala (Kofman y Raghuram, 2012) y en el mundo globalizado son mucho más heterogéneos de lo que desvelan los datos actuales (Bermúdez Rico, 2010), y responden tanto a realidad y necesidades locales como a realidades y necesidades individuales de las personas que emigran, como es posible ver en la siguiente tabla con datos de la Organización de Naciones Unidas, Departamento de Asuntos Económicos y Sociales (ONU DAES, 2013).

Gráfico 1

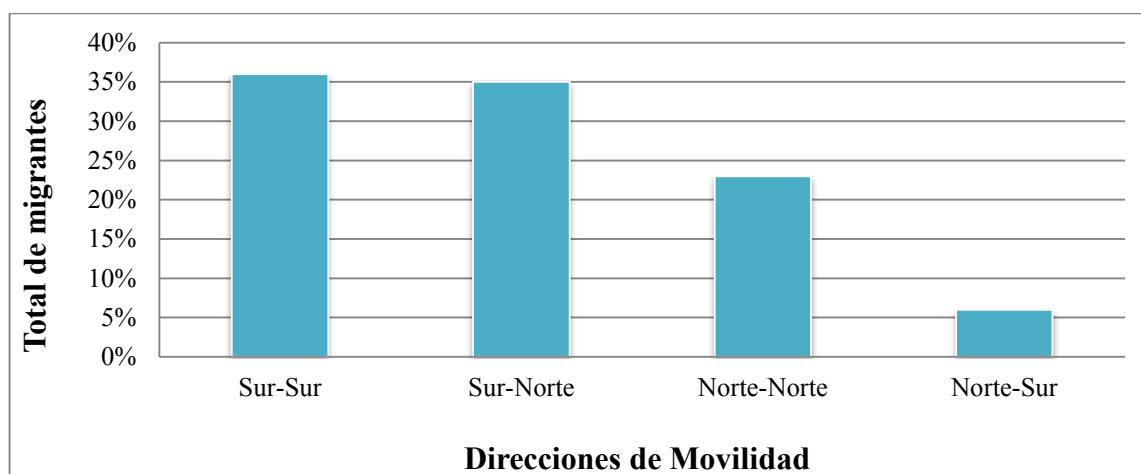


Gráfico 1: Distribución de migrantes internacionales por grupos de origen y destino Datos verticales (%) (ONU- DAES, 2013). Elaboración de la autora a par de l de os da ONU DAES y OCDE (2013).

Según las previsiones de la División de Población del Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de las Naciones Unidas (DAES) y la OCDE (2013), la tendencia de la migración cualificada y altamente cualificada, en general, es ascendente. Esto se debe sobre todo al fenómeno de la internacionalización económica y a las modificaciones de las medidas legislativas aplicadas al mundo empresarial por la Comisión Europa, con el fin de atraer a profesionales extranjeros altamente cualificados y de recursos económicos mayores.

Se reportan a continuación unos datos interesantes sobre una comparación entre los sectores de ocupación entre la población migrante y la población nativa en los países de la OCDE, y se muestra que los porcentajes son similares, especialmente entre las ocupaciones de directivos y profesionales especializados.

Tabla 3

Comparación entre sectores de ocupación para población inmigrante y nativa con nivel de estudios terciario en los países de la OCDE (2010)

Ocupaciones	Población inmigrante	Población nativa
Directivos	11,1	11,2
Profesionales	36,0	44,0
Técnicos y profesionales asociados	16,9	21,8
Auxiliares administrativos	8,6	8,6
Servicios y venta	11,0	6,9
Cualificados en Agricultura, bosques, pesca	0,5	1,0
Artesanos y comercio	4,7	2,6
Operadores de plantas y máquinas	3,4	1,4
Ocupaciones elementales	6,9	1,5
Fuerzas armadas y ocupaciones desconocidas	1,0	1,1

Tabla 3: Datos basados en las estadísticas de la OCDE (2010).

Es interesante ver que para la mayoría de las personas migrantes permanentes (alrededor de un 34%) las razones familiares (reunificación y formación de una familia, o acompañar a un familiar) son la fuente principal de la migración en los canales de los países de la OCDE, seguido por la libre circulación (30%) como se ve en el gráfico 2 (2018, p. 13).

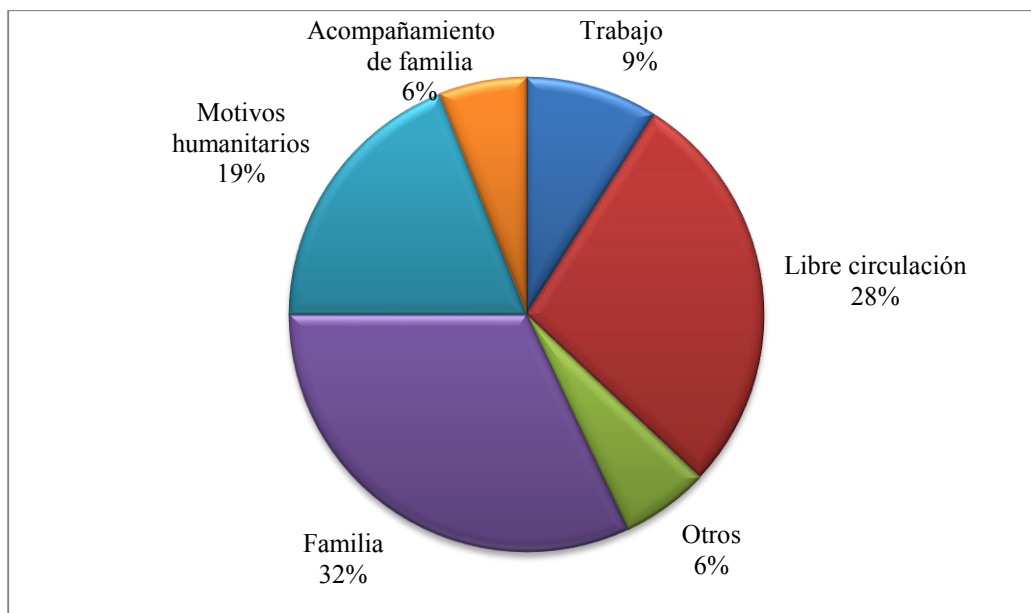
Gráfico 2

Gráfico 2: Categorías de entrada de la población migrante en los países de la OCDE, basado en los datos de 2016. Gráfico traducido por la autora, basado en el informe de OCDE (2018, p. 24).

En el informe de la OCDE (2018) se destaca que los “programas económicos para las personas migrantes altamente cualificadas siguen cambiando” (p. 50) con el objetivo de

atraer más migrantes cualificados. Al principio la admisión se hace sobre bases de temporalidad, pero los países están reformulando las políticas de entrada y facilitan a las instituciones, entes, organismos y empresas, la contratación, a través de nuevas formas de contratación, para la atracción de talentos³⁵. Dichas políticas van dirigidas a los llamados “talentos”, sin embargo, hay un gran número de profesionales, hombres y mujeres, que no se clasifican como tal desde las instituciones, aun teniendo las mismas aspiraciones y expectativas para encontrar oportunidades laborales y encajar profesionalmente.

Asimismo, no hay datos suficientemente esclarecedores sobre los varios niveles de formación y puestos de trabajo conseguidos para personas inmigrantes, hombres y mujeres. Según afirma Kofman (2012), poco se ha avanzado hacia el tema de la adecuación entre formación y trabajo a un nivel cuantitativo y cualitativo (p.73). Sin embargo, desde el último informe de la OCDE (2018), se recogen algunos datos interesantes sobre migraciones altamente cualificadas, desagregados por género y origen, que ven un equilibrio en la migración global de profesionales hombres y mujeres.

Al analizar más en detalle la migración laboral en la Unión Europea, se observa que la contratación de ciudadanos de terceros países es en realidad muy limitada: se sitúa aproximadamente en el 5% del total de la migración en Europa Occidental y del Norte, y en el 10% en el Sur de Europa. Como máximo un 13% de los migrantes altamente cualificados que se mueven por motivos laborales en la Unión Europea llegaron con una oferta de empleo (OCDE, 2014). Esta proporción tan reducida indica que, incluso para las personas con un alto nivel de cualificación, las vías de entrada a través de oportunidades de empleo en la U.E. son muy limitadas. Esta circunstancia sitúa a Europa en desventaja a la hora de atraer las competencias especializadas que necesita para asegurar su productividad y su competitividad a nivel mundial, teniendo en cuenta la mayor competencia que representan economías en desarrollo y emergentes como China, un destino cada vez más importante para migrantes de todo el mundo. No obstante las dificultades de recogida de datos estables sobre este colectivo que migra bajo el régimen de libre circulación entre los estados miembros, en el corredor migratorio hacia Europa, según argumenta Laura Thompson (2015), tradicionalmente, de hecho, se ha movido la migración con más bajo nivel de cualificación, que “en la última década” se ha caracterizado por una “polarización ocupacional continua” y causante de “brechas laborales estructurales” (p.34-35).

³⁵ Por ejemplo, Francia introdujo en 2016 el “pasaporte para el talento”, para aquellos profesionales en posesión de la tarjeta azul europea, según reportado en la EPIE (2014).

La principal medida estratégica utilizada por la Unión Europea para hacer frente a este desajuste se dirige hacia la atracción de un cuerpo de profesionales altamente cualificados, para poder competir con los datos de Estados Unidos y Canadá; se trata de la emblemática Directiva 2009/50/CE, que regula la entrada de profesionales altamente cualificados por medio de la “Tarjeta azul UE”³⁶. Este mecanismo de selección de profesionales ha sido cuestionable en sus comienzos, siendo imperfecto y discriminatorio desde el punto de vista de los derechos humanos, aun estando dirigido al régimen de movilidad de profesionales altamente cualificadas, ya que establecía unos criterios específicos de entrada basados en una múltiple discriminación (clase, formación y género, esencialmente), estando fundamentada, principalmente, en los intereses de los mercados y en la cobertura de un déficit de fuerza de trabajo.

Según los datos del estudio de la OIM (2011), “aproximadamente 630 millones de adultos en el mundo desean moverse a otro país de forma permanente, pero menos de un décimo (unos 48 millones de adultos) planean hacerlo en el arco del año siguiente” (Esipova, Ray y Pugliese, 2011, p.15). Este estudio muestra también que es necesaria una preparación detallada para migrar, y que no siempre se consigue tan fácilmente, si no se tienen redes sociales transnacionales, un trabajo por medio de una empresa contratante, o una beca que facilite el desarrollo de estudios de postgrado en el extranjero. De hecho, la realidad en el país de destino puede ser diferente de la que las personas imaginan antes de emigrar. Las personas migrantes altamente cualificadas reportan sentimientos y emociones negativas y sus redes sociales son muy reducidas (Esipova et al., 2011, p.61).

El impacto negativo, entonces, desde el punto de vista del informe de OIM (2011), se explica en base a las expectativas frustradas que las personas migrantes se habían creado al llegar al país elegido, que muchas veces no son reales y chocan con la cotidianidad de la integración socio-laboral y económica. El mismo choque entre imaginarios migratorios y realidad se evidencia en los estudios de Riaño (2016) con mujeres latinoamericanas altamente cualificadas en Suiza; Roca (2016) también con latinoamericanas en Cataluña; y Timmerman y Wets (2011) con la población turca en Bélgica. En cambio, en relación al bienestar financiero y la carrera profesional, parece que estos elementos se estabilizan con el tiempo, tal y como demuestran Moreno y Aierdi (2008, p.11) cuando hablan de ‘continuum de estabilidad’, aunque la sensación que reportan las personas migrantes en relación a su

³⁶ Para profundizar en el marco legal, véase el Anexo 11 al final de este documento.

condición es de estancamiento y sienten que sus estándares de vida no van a mejorar en el futuro (Esipova et al., 2011, p.58).

España

En España, la inmigración aumenta. En el año 2017, según los datos del INE (2017), la inmigración vio un aumento del 28,4% con respecto al año anterior, según se evidencia por nacionalidades de origen en el gráfico 3:

Gráfico 3

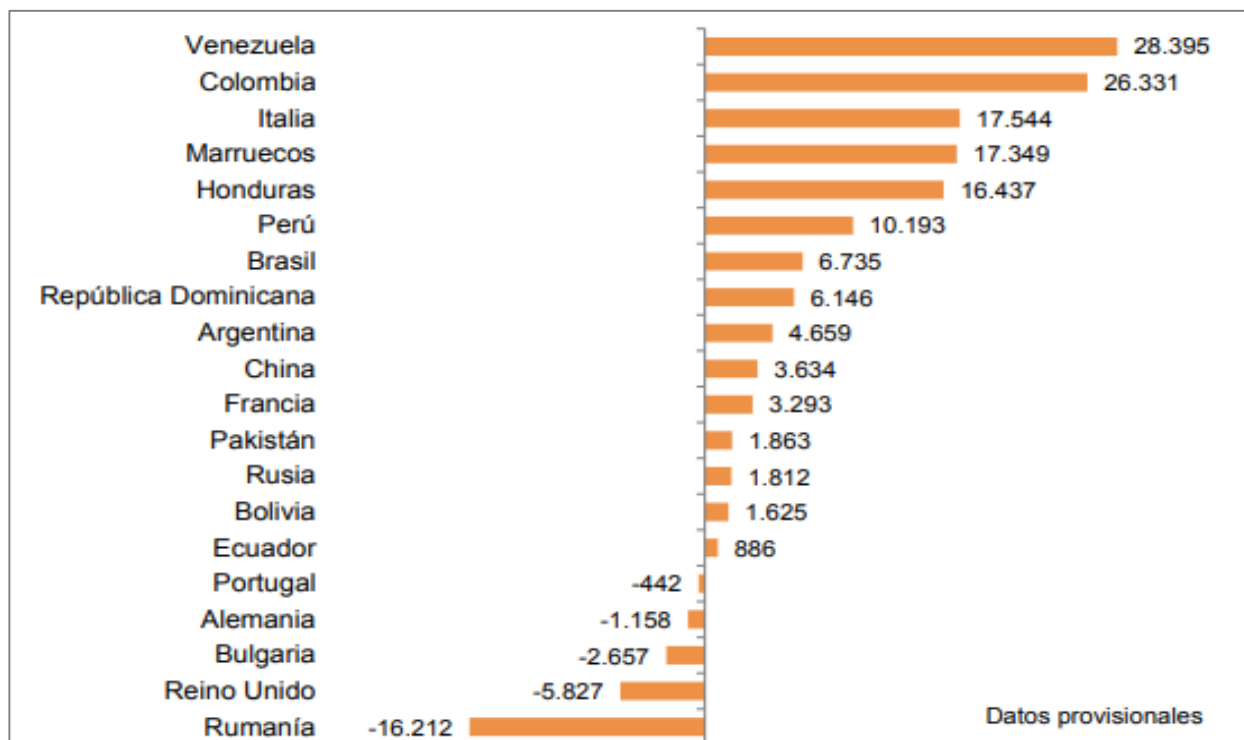


Gráfico 3: Saldo migratorio de la población extranjera por nacionalidad (INE, 2017). Estadística Migraciones 2017, provisionales. INE (2017).

En total, la población inmigrante en España ha aumentado entre las nacionalidades de origen latinoamericano, en especial, de Venezuela y Colombia. Asimismo, la población china, rusa y paquistaní aumenta. En cambio, entre la población de origen europeo, aumenta la italiana y francesa, pero disminuyen la portuguesa, la alemana, la búlgara, la inglesa y la rumana.

El número de mujeres inmigrantes es 48,8%, ligeramente inferior al de los hombres (52,2%) (INE, 2017). Sin embargo, se denota una clara tendencia a la feminización de la migración en las últimas décadas, reflejada también en las investigaciones académicas de autoras relevantes como Carmen Gregorio (1998, 2011, 2014); Laura Oso y Natalia Mateos Ribas (2012); Carlota Solé (1999). Son múltiples los estudios sobre la inserción en el

mercado laboral español de las mujeres migrantes, entre los cuales se destacan las aportaciones de Sònia Parella y Leonardo Cavalcanti (2009); Oso y Parella (2012); sobre la ‘triple discriminación’ (Parella, 2003); sobre estrategias de conciliación familia/trabajo (Parella y Samper (2007). Más estudios sobre familias transnacionales desde una perspectiva de género se han llevado a cabo por Oso (2009); Parella (2008); y Parreña (2008). En este campo, también, los estudios sobre la redefinición de roles de género en las familias transnacionales (Parella, 2012; Pedone, 2011).

Según los datos de la Encuesta de Mujer Inmigrante (EMI, 2015), las mujeres extranjeras representan aproximadamente el 14% de la población femenina en España. Su perfil es mayoritariamente de origen latinoamericano (51%), empleadas en el servicio doméstico, en el sector de los cuidados y de la hostelería. Las mujeres con estudios universitarios son el 28%, frente a un 2,4% sin estudios, según la EMI, Encuesta de Mujeres Inmigrantes (2015). Es curioso ver un porcentaje similar de mujeres con estudios terciarios migrantes similar al de mujeres altamente cualificadas nativas (28%), según los datos de OIM (EMI, 2015). Más detalladamente, los datos más recientes de la EMI (2015) muestran que, entre las mujeres extracomunitarias en España, el 21,8% del total de las mujeres inmigrantes en España tiene estudios avanzados (el 15% con licenciatura o grado, el 5,9% con maestría y el 0,9% doctorado), y el 6,2% tiene estudios cualificados. En cambio, solamente el 2,4% no tiene estudios (OIM-IUEM, 2015, p.17). A nivel internacional, en los países de la OCDE se muestra algo similar, siendo el porcentaje de personas migrantes con un nivel de estudio terciario ligeramente superior (23,6%) al porcentaje de la población nativa (18,2%) (Kone y Özden (2017, p.4). Sin embargo, en España, el fenómeno de la migración altamente cualificada parece abarcar poco más del 5,6% de la población inmigrante (Fernández y Parra, 2013), según los datos del patrón, y se correspondería más bien a personas extranjeras nacionalizadas (Izquierdo, 2016).

Los datos que tenemos en España de profesionales altamente cualificados no están desagregados por género; denotan un patrón de aumento paulatino de este colectivo (véase el gráfico 4).

Gráfico 4

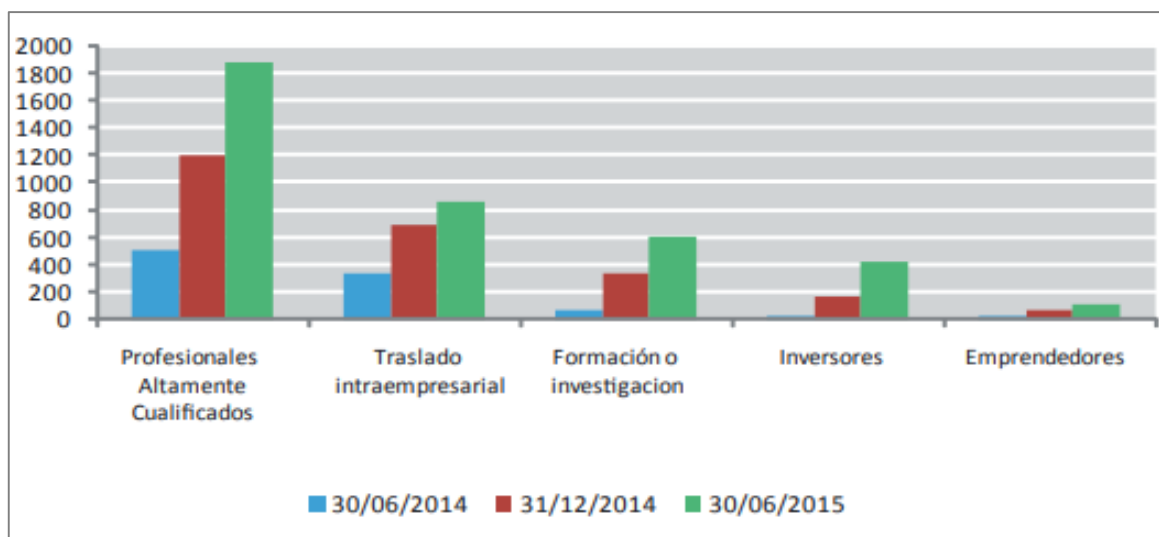


Gráfico 4: Extranjeros con autorización de residencia y trabajo. Ley de Apoyo a personas emprendedoras. Evolución 2014/2015. Gobierno de España (2015).

Asimismo, según los datos extrapolados por el estudio del Instituto de la Mujer (2009), las mujeres europeas comunitarias están ocupadas en puestos más cualificados en un porcentaje superior al resto del 25%, en los sectores de intermediación financiera, actividades inmobiliarias, actividades científicas, profesionales y técnicas, actividades administrativas y servicios auxiliares, educación, sanidad, servicios sociales, actividades artísticas, recreativas y otros servicios. Además, las europeas son las que más tiempo llevan en España, alrededor de 10 años. Solo un porcentaje muy pequeño (9%) de las mujeres altamente cualificadas trabaja en sectores ocupacionales medio-altos, por tanto, la mayoría de las mujeres sufre sobrecualificación y subempleo (OIM, 2015).

Comunidad Autónoma de Euskadi

Las tendencias sobre la presencia de población extranjera evidenciadas a nivel nacional se reflejan también en la CAE, donde la media es ligeramente feminizada. El País Vasco es una sociedad donde la migración ha llegado recientemente en comparación con el resto de España, y que ve una tendencia a su aumento progresivo en los próximos años. La Encuesta de Población Inmigrante en Euskadi, EPIE (2014), muestra un ligero aumento de la población extranjera de un 8,2% del 2010 a un 8,9% en 2014 (EPIE, 2014).

En Euskadi el número de mujeres extranjeras ha aumentado desde 2010, y es ligeramente superior al número de hombres extranjeros: el 53,1% en 2014 (51,6% en 2010) y el 46,9% de los hombres en 2014 (48,4% en 2010).

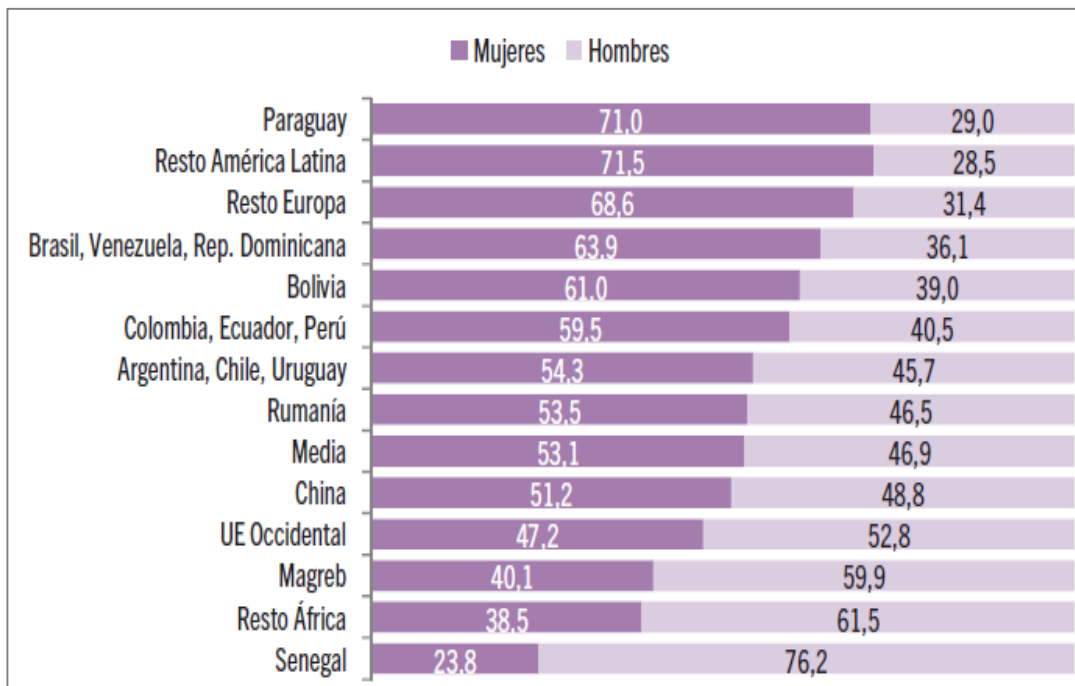
Gráfico 5

Gráfico 5: Población de origen extranjero por área geográfica de origen y sexo (%) (EPIE, 2014, según Vicente, 2018). Gobierno Vasco, Dpto. de Empleo y Políticas Sociales. OEE.

Siendo ligeramente feminizada, en general, se puede puntualizar que entre la población inmigrante se evidencia mayor equilibrio entre los colectivos de hombres y mujeres de origen chino (con un 51,2% de mujeres y un 48,8% de hombres). En cambio, en la población de Europa Occidental se evidencia una ligera masculinización (con un 47,2% mujeres y un 52,8% de hombres), lo mismo pasa con la población de Magreb y de origen africano. De hecho, si se miran los datos desagregados por género más en detalle, se verá un contraste. Entre la población africana hay una mayoría de hombres (62%) con respecto a las mujeres (38%). Mientras que en el caso en de Latinoamérica la inmigración tiene “rostro de mujer” (Herrero, 2012, p. 92), siendo el colectivo femenino el 62,5% del total de las mujeres extranjeras en la CAE, en la población de origen europeo se muestra un equilibrio por sexos (51% mujeres y 49% hombres) (Vicente, 2018, p.66). Sin embargo, cabe recordar que allí donde ha descendido el número de extranjeros hay que tener en cuenta también el factor de la naturalización de las personas que han adquirido nacionalidad española, que en el caso latinoamericano es más rápido (Izquierdo, 2016).

En general, “más de la mitad de las mujeres de origen extranjero residentes en Euskadi (53%) proceden de América Latina. Otro 20% es de origen europeo, un 17% de origen africano, y el 10% restante de otros lugares del mundo” (Vicente, 2018, p.65). Si se mira con más detalle, se verá que entre las personas extranjeras las que pertenecen al grupo

de origen latinoamericano conforman el primer grupo con un 45% de arraigadas; seguidos por las personas de origen africano con una presencia del 24%; las de origen europeo con un 21%; China con un 3%; y resto del mundo 8% (Vicente, 2018).

Pasando a analizar el nivel de estudios, al indagar en los correspondientes datos secundarios observamos que el porcentaje de mujeres con estudios universitarios es superior al de los hombres (véase la tabla 4).

Tabla 4

Nivel de estudio de mujeres y hombres extranjeros en la CAE. Datos verticales (%) (Año 2010 y 2014) (EPIE, 2014).

Nivel de estudios	2010 (%)			2014 (%)		
	Mujeres	Hombres	Total	Mujeres	Hombres	Total
Sin estudios	8,5	7,8	8,2	11,3	14,8	12,9
Estudios Obligatorios	26,6	31,1	28,7	24,9	26,0	25,4
Estudios Secundarios	37,6	32,9	35,5	32,8	33,8	33,3
FP GM	3,6	6,0	4,7	6,3	5,3	5,9
FP GS	3,8	6,1	4,9	5,1	5,5	5,2
Estudios universitarios	19,9	16,1	18,1	19,6	14,6	17,3
Total	100	100	100	100	100	100

Tabla 4: Elaboración de la autora, a partir de los datos EPIE 2010 y 2014, elaborados por Vicente (2018).

Según los datos de la tabla 4, desagregados según sexo, se puede afirmar que la idea de que las mujeres migrantes como “(...) grupo poblacional carece en su conjunto de estudios cualificados constituye, por tanto, un claro error (...). Y también lo es asociar la idea de escasa formación con el conjunto de las mujeres de origen extranjero (...)” (Vicente, 2018, p.69). De hecho, según la tabla 5, se evidencian los datos globales del nivel de estudio de mujeres y hombres.

Tabla 5

Población de origen extranjero por sexo y nivel de estudios en la CAE. Año 2014. Datos verticales (%) (EPIE, 2014).

Cualificaciones	Mujeres	Hombres
Estudios no universitarios	80,4	85,4
Estudios universitarios	19,6	14,6
Total	100	100

Tabla 5: Elaboración de la autora, a partir de los datos de los datos de la EPIE 2014. Gobierno Vasco, Dpto. de Empleo y Políticas Sociales. OEE.

En relación con nivel de educación, que pasamos a profundizar (tabla 5), los datos más recientes (EPIE, 2014) muestran en su conjunto que el 82,7 % de la población total de origen extranjero residente en la CAE no tiene estudios altamente cualificados (universitarios). Las mujeres extranjeras sin estudios universitarios constituyen el 80,4%, mientras que los son hombres el 85,4% de este colectivo. El porcentaje de mujeres con estudios universitarios es bastante superior al de los hombres, siendo el de las mujeres 19,6 % y el de los hombres el 14,6%.

Pasando a analizar el nivel de educación en la CAE, en general, de los datos se evidencia que las personas procedentes de Europa occidental tienen niveles educativos superiores a las que tienen procedencia de Europa oriental, con un 41,9% que tiene estudios primarios y con un 39% con estudios superiores (nivel terciario, estudios universitarios), que es “un porcentaje muy elevado considerando que la media de la población de origen extranjero es el 22,6% (...)” (Shershneva, Fernández y Oleaga, 2014, p.26). Mientras que, por el contrario, las personas de procedencia de Europa oriental tienen un mayor nivel de estudios primarios, con un 40% y el 19,8% de estudios de formación profesional y grado superior y terciario, según la EPIE 2014 (Shershneva et al., 2014).

Tabla 6*Mujeres de origen extranjero con estudios universitarios. Años 2010 y 2014. (EPIE, 2014)*

Origen	2010		2014	
	abs.	%	abs.	%
Europa Occidental	2.797	17,9	2.234	13,0
Rumanía y otros Europa Oriental	1.322	8,4	1.824	10,6
Magreb	825	5,3	1.551	9,0
Argentina, Chile, Uruguay	831	5,3	1.414	8,2
Colombia, Ecuador, Perú	1.923	12,3	2.939	17,1
Bolivia	953	6,1	466	2,7
Paraguay	564	3,6	437	2,5
Brasil, Venezuela, R. Dominicana	1.566	10,0	1.734	10,1
Resto América Latina	1.905	12,2	1.567	9,1
China	150	1,0	256	1,5
Senegal	17	0,1	52	0,3
Resto de África	466	3	318	1,9
Resto del Mundo	2.350	15	2.387	13,9
Total	15.669	100,0	17.179	100,0

Tabla 6: Elaboración de la autora, a partir de los datos de la EPIE 2010 y 2014.

En la tabla 6 se muestran en detalle los datos sobre niveles de formación de tercer ciclo (estudios universitarios) de las mujeres de origen extranjero residentes en la Comunidad Autónoma de Euskadi. Desde los datos desagregados por género, a partir de la EPIE 2014, se evidencia que las mujeres con más altas cualificaciones proceden principalmente de América Latina y su presencia en la CAE es alrededor del 50% del total de la población extranjera femenina con estudios universitarios. El segundo lugar lo ocupan las mujeres europeas, de Europa Occidental y Oriental más Rumanía en su conjunto constituyen un 23% del total de mujeres extranjeras con estudios universitarios en la CAE.

Las mujeres procedentes de los países de Europa Occidental cuentan con una presencia del 13%; mientras las procedentes de Rumanía y Europa Oriental con un 10,6%. En cuanto a las mujeres latinoamericanas, desglosando según bloques de origen, determinados por el Observatorio Vasco de Inmigración (Ikuspegi), veremos que el bloque procedente de Colombia, Ecuador y Perú lidera con el 17,1% de mujeres con estudios universitarios en 2014 (12,1% en 2010); seguido por el bloque procedente de Brasil, Venezuela y República Dominicana con un 10,1 % en 2014 (invariado desde 2010); casi a la par se encuentra el área del resto de América 9,1 %. En cuarta posición se encuentra el bloque del Cono Sur (Argentina, Chile, Uruguay) con el 8,2 % en 2014 (5,3 % en 2010). Finalmente, Bolivia y Paraguay cuentan respectivamente con una presencia del 2,7 % y 2,5

% de mujeres con estudios universitarios. Sin embargo, cabe señalar que, si se analiza la variación de estas cifras entre los años 2010 y 2014, se observan cambios en las estructuras de movilidad. De hecho, la presencia de mujeres con estudios universitarios procedentes de Europa Occidental ha bajado bastante, en cambio el flujo de mujeres procedentes de Rumanía y otros países de Europa Oriental ha subido ligeramente con respecto al año 2010. Mientras que, en relación a los países latinoamericanos, la presencia de mujeres con estudios universitarios ha bajado mucho en relación tanto a Bolivia y Paraguay como al Resto de América Latina.

La adecuación entre formación y trabajo puede ser vista desde la perspectiva objetiva y desde las percepciones subjetivas que tienen las personas (véase la tabla 7).

Tabla 7

Mujeres extranjeras con estudios universitarios que consideran que su trabajo se adecúa a su nivel formativo. Año 2010 y 2014. (EPIE, 2014)

Origen	2010		2014	
	Abs.	(%)	Abs.	(%)
UE Occidental	1.807	27,4	1.979	25,3
Rumanía y otros UE Oriental	1.000	15,2	1.153	14,7
Magreb	144	2,2	401	5,1
Argentina, Chile, Uruguay	214	3,2	805	10,3
Colombia, Ecuador, Perú	556	8,4	1.264	16,1
Bolivia	210	3,2	69	0,9
Paraguay	191	2,9	60	0,8
Brasil, Venezuela, R. Dominicana	546	8,3	647	8,3
Resto América Latina	448	6,8	512	6,5
China	93	1,4	146	1,9
Senegal	0	0,0	27	0,3
Resto de África	169	2,6	41	0,5
Resto del Mundo	1.216	18,4	729	9,3
Total	6.594	100,0	7.833	100,0

Tabla 7: Elaboración propia de la autora, a partir de los datos de la EPIE 2010 y 2014.

En la tabla 7 se reportan los datos subjetivos de las mujeres con respecto a su adecuación, según la EPIE (2010 y 2014). La población procedente de Europa Occidental tiende a percibir que existe una adecuación entre su trabajo y formación (89,1% de los

casos)³⁷. Por el contrario, las personas procedentes de Rumanía y Europa Oriental, tienen una tendencia elevada a percibir sobrecualificación (73,5% de los casos), entendida como no correspondencia entre su formación y el trabajo que desempeñan. En ambos orígenes, la irregularidad es casi inexistente, hecho que se explica en parte por su condición de ciudadanos/as de la Unión Europea. Si bien la regularidad administrativa es un requisito de acceso al mercado laboral formal, no supone una garantía, tal y como reflejan las tasas de paro de ambos colectivos, entre los que encontramos situaciones muy diferenciadas (Shershneva et al., 2014, p.26).

La percepción de la adecuación entre formación y trabajo en las mujeres de origen extranjero en la CAE está reflejada como sigue en los datos revelados por la EPIE (2014), según los cuales, la percepción de adecuación entre formación y trabajo ha bajado entre las mujeres de origen europeo, tanto de Europa Occidental como de Rumanía y otros países de Europa Oriental. Al contrario, entre las mujeres de origen latinoamericano, la percepción de adecuación es muy buena y ha aumentado en los bloques geográficos cuya presencia de mujeres con estudios universitarios presentes en la CAE (Colombia/Ecuador/Perú y del Cono Sur) ha aumentado de forma contundente entre los años 2010 y 2014. Se queda invariada la percepción de las mujeres con estudios universitarios procedentes de Brasil/Venezuela/República Dominicana y Resto de América Latina.

En cambio, las pocas mujeres de Bolivia y Paraguay tienen percepción de peores condiciones en cuanto a adecuación. Cabe señalar que las mujeres más cualificadas no necesariamente tienen un trabajo altamente cualificado, o encajado con su nivel de formación. La adecuación, como se decía anteriormente, tiene una dimensión subjetiva, y puede darse el caso de mujeres con baja cualificación y una sensación de adecuación perfecta, pero no refleja la realidad de la adecuación entre formación y puesto de trabajo en el caso de mujeres con altas cualificaciones. La adecuación entre formación y trabajo es parte de otro tipo de análisis, donde se va a evidenciar la reproducción del fenómeno de la sobrecualificación y el *deskilling* (o pérdida de competencias). Mientras que en esta investigación más que de adecuación se hablará de “trabajo encajado”, donde se analiza la adecuación objetiva y las formas y estrategias de las mujeres para conseguirla.

Analizada la situación educativa, a través de las tablas 6 (estudios universitarios) y tabla 7 (sobre percepción de adecuación entre estudios y trabajo), a continuación, se pasa a analizar la situación ocupacional de las mujeres extranjeras en la CAE, en base a la categoría

³⁷ Este porcentaje ha mejorado respecto a 2010 (+12,6 puntos) (Shershneva et al., 2014: 26).

profesional y el área geográfica de origen. A continuación, se detalla la situación de las mujeres de origen extranjero asalariadas y ocupadas según categoría profesional y origen.

Tabla 8

Mujeres de 16 a 66 años de origen extranjero asalariada, ocupadas según categoría profesional y área geográfica. Año 2010. (EPIE, 2014)

Origen	Directivas, técnicas o empleadas	%	Trabajadoras cualificadas	%	Trabajadoras no cualificadas	%	Total	%
UE Occidental	1231	22%	618	4%	916	5%	2765	7%
Rumanía y otros UE Oriental	511	9%	1652	10%	1684	10%	3847	10%
Magreb	117	2%	1099	7%	375	2%	1591	4%
Argentina, Chile, Uruguay	575	10%	1105	7%	429	3%	2109	5%
Colombia, Ecuador, Perú	672	12%	4297	26%	4591	27%	9560	24%
Bolivia	245	4%	1243	8%	2596	15%	4084	10%
Paraguay	42	1%	596	4%	1654	10%	2292	6%
Brasil, Venezuela, R. Dominicana	505	9%	1753	11%	1731	10%	3989	10%
Resto América Latina	721	13%	1969	12%	1667	10%	4357	11%
China	461	8%	841	5%	0	0%	1302	3%
Senegal	0	0%	55	0%	107	1%	162	0%
Resto de África	87	2%	501	3%	230	1%	818	2%
Resto del Mundo	333	6%	834	5%	1020	6%	2187	6%
Total	5500	100%	16563	100%	17000	100%	39063	100%

Tabla 8: Elaboración de la autora, a partir de los datos de EPIE, 2010 (EPIE, 2014).

Tabla 9
Mujeres de 16 a 66 años de origen extranjero, asalariadas, ocupadas según categoría profesional y área geográfica de origen. Año 2014.
 (EPIE, 2014)

Origen	Directivas, técnicas o empleadas	%	Trabajadoras cualificadas	%	Trabajadoras no calificadas	%	Total	%
UE Occidental	1857	26%	1123	8%	819	4%	3799	9%
Rumanía y otros UE Oriental	582	8%	1964	13%	1858	9%	4404	10%
Magreb	346	5%	969	7%	328	2%	1643	4%
Argentina, Chile, Uruguay	857	12%	908	6%	348	2%	2113	5%
Colombia, Ecuador, Perú	897	13%	2185	15%	5749	28%	8831	21%
Bolivia	167	2%	1455	10%	2606	13%	4228	10%
Paraguay	73	1%	1102	7%	1918	9%	3093	7%
Brasil, Venezuela, R. Dominicana	422	6%	2055	14%	1642	8%	4119	10%
Resto América Latina	374	5%	1648	11%	3085	15%	5107	12%
China	990	14%	660	4%	37	0%	1687	4%
Senegal	38	1%	50	0%	49	0%	137	0%
Resto de África	0	0%	131	1%	172	1%	303	1%
Resto del Mundo	546	8%	628	4%	1616	8%	2790	7%
Total	7149	100%	14878	100%	20227	100%	4225	100%

Tabla 9: Elaboración de la autor, a partir de los datos de la EPIE, 2014.

Las dos tablas anteriores se corresponden a la situación relativas a los años 2010 (tabla 8) y 2014 (tabla 9), sobre mujeres migrantes asalariadas. En general, cabe destacar el aumento del número de mujeres extranjeras altamente cualificadas procedentes de Europa Occidental ocupadas en puestos de directivas, técnicas o empleadas entre 2010 y 2014 del 22% al 26%; del Magreb aumenta en dos puntos porcentuales, del 3 al 5%. También aumenta la situación de las mujeres altamente cualificadas de Argentina y Chile y Uruguay, que pasa de ser del 10% en 2010 al 12% en 2014. De la misma manera, aumenta el porcentaje de mujeres altamente cualificadas procedentes de Colombia, Ecuador y Perú, que en 2010 eran el 12% y en 2014 un 13%. En el caso de las mujeres procedentes del resto de América Latina, cabe señalar que se da un descenso del 13% en 2010 al 5% en 2014, recordando siempre que estos datos no tienen en cuenta el proceso de naturalización de las mujeres. En la CAE nos encontramos con perfiles de mujeres extranjeras altamente cualificadas que no encuentran ocupación correspondiente a su nivel de formación en el mercado laboral local, experimentando la sobrecualificación y la pérdida de competencias (*deskilling*) (Shershneva y Fernández, 2018; Shershneva *et al.*, 2013) que, una vez que se haya vuelto crónica, lleva a las mujeres a una pérdida de competencias paulatina del capital humano, si se queda en un puesto de trabajo por debajo de su perfil profesional (estos aspectos se analizarán detalladamente en los capítulos siguientes). En la tabla 10 se reportan los datos de las mujeres profesionales de origen extranjero emprendedoras, mientras que la tabla 11 recoge los datos sobre mujeres autónomas de origen extranjero en la CAE según país de origen.

Tabla 10

Situación profesional de mujeres extranjeras en la CAE, Empleadoras y Empresarias, según origen. Año 2010 y 2014. (EPIE, 2014)

Origen	2010		2014	
	Abs.	(%)	Abs.	(%)
UE Occidental	0	0%	35	10%
Rumanía y otros UE Oriental	0	0%	86	24%
Magreb	68	11%	0	0%
Argentina, Chile, Uruguay	2	0%	75	21%
Colombia, Ecuador, Perú	40	7%	0	0%
Bolivia y Paraguay	27	4%	89	25%
Brasil, Venezuela, R. Dominicana	19	3%	0	0%
Resto América Latina	94	15%	0	0%
China	269	44%	74	21%
Senegal y resto de África	0	0%	0	0%
Resto del Mundo	96	16%	0	0%
Total	615	100%	359	100%

Tabla 10: Elaboración de la autora, a partir de los datos de la EPIE, 2010 y 2014.

En cuanto a las mujeres extranjeras pertenecientes al cuerpo del empresariado en la CAE (véase tabla 10), cabe destacar que las mujeres extranjeras procedentes de los países de Europa Occidental y Oriental han aumentado su presencia en este tipo de profesión, ya que en 2010 no había ninguna, mientras que en 2014 donde se cuenta con un 10% de mujeres procedentes de Europa Occidental y un 24% de Rumanía y Países de Europa Oriental. También han aumentado las mujeres del colectivo de Argentina, Chile y Uruguay: de no haber ninguna en 2010 se ha pasado a un 21% en 2014. Las mujeres de Bolivia de un 4% en 2010 pasan a un 25% en 2014. Cabe señalar la situación inversa entre las mujeres magrebíes, que en 2010 eran un 11% y en 2014 ninguna, igual que entre las mujeres latinoamericanas del bloque Colombia, Ecuador y Perú y Resto de América: de un 7% y 15% respectivamente en 2010 se ha pasado al 0% en 2014. Las mujeres de la comunidad China han pasado de un 44% en 2010 a casi la mitad en 2014 con un 21% de mujeres en el empresariado.

Tabla 11

Situación profesional de mujeres extranjeras autónomas en la CAE, Trabajadoras Autónomas, según procedencia de origen. (EPIE, 2014).

Origen	2010		2014	
	Abs.	(%)	Abs.	(%)
UE Occidental	399	15%	587	17%
Rumanía y otros UE Oriental	190	7%	218	6%
Magreb	58	2%	85	2%
Argentina, Chile, Uruguay	367	14%	226	6%
Colombia, Ecuador, Perú	605	23%	234	7%
Bolivia	72	3%	196	6%
Paraguay	24	1%	61	2%
Brasil, Venezuela, R. Dominicana	197	7%	449	13%
Resto América Latina	71	3%	190	5%
China	384	14%	802	23%
Senegal	12	0%	0	0%
Resto de África	111	4%	10	0%
Resto del Mundo	191	7%	445	13%
Total	2681	100%	3503	100%

Tabla 11: Elaboración de la autora a partir de los datos de la EPIE, 2010 y 2014.

Cabe reportar los datos relativos a la situación de las mujeres extranjeras que se desarrollan en un trabajo autónomo en la CAE (tabla 11). Dichos datos muestran que ha habido un ligero aumento de las trabajadoras autónomas procedentes de los países de Europa Occidental, de un 15% en 2010 a un 17% en 2014. Las mujeres chinas pasan de un 14% en 2010 a un 23% en 2014. Han aumentado también las mujeres trabajadoras autónomas del

colectivo de Brasil, Venezuela y República Dominicana, de un 7% en 2010 a un 13% en 2014. Las mujeres procedentes de Rumanía y Países de Europa Oriental disminuyen de un punto, de un 7% en 2010 a un 6% en 2014. Las mujeres procedentes del Magreb se quedan en un 2% invariado. A diferencia de las empresarias, las mujeres trabajadoras autónomas procedentes del colectivo de Argentina, Chile y Uruguay han bajado a menos de la mitad, por tanto, de un 14% en 2010 han pasado a un 6% en 2014. Lo mismo pasa con las trabajadoras autónomas del colectivo de Colombia, Ecuador y Perú, que ha bajado de un 23% a un 7%.

En conclusión, desde una visión global ofrecida por los datos sobre la población extranjera y la ocupación en el País Vasco, se evidencia una fuerza de trabajo activa especialmente en el sector de los servicios con un 82,4 % del total, sector en el que ha aumentado la empleabilidad entre 2010 y 2014, según los datos de la EPIE (2014). Mientras que la población extranjera en puestos de directivo, técnicos o empleados representa un 21,1% de la ocupación en la CAE. En Euskadi se refleja la misma pauta que existe a nivel nacional, en relación con los sectores de ocupación para mujeres extranjeras altamente cualificadas, donde hay segregación vertical, y las mujeres inmigrantes ocupadas en sectores altamente cualificados, como directivas, ejecutivas, empresarias o mandos intermedios, es alrededor de un 14,1 % de la población extranjera femenina, mientras que el 96,5% trabaja en el sector servicios (Martín Herrero, Fullaondo y Moreno, 2013; Emakunde, 2011).

Entre los mayores problemas de acceso al mercado laboral por parte del colectivo tanto de Europa occidental como de Europa oriental se han evidenciado la experiencia laboral y el idioma. En relación con la experiencia laboral, para el colectivo de Europa occidental, supone un problema para el 43,9% en 2014 y el idioma es considerado un problema para el 26%. Mientras que, para el colectivo de Europa oriental la experiencia laboral supone un obstáculo para el 38,3% y el idioma es considerado un problema para el 25,7% (en 2014). Finalmente, cabe señalar que en el País Vasco la crisis ha causado un desajuste entre empleo y cualificación, debido a las políticas de ajuste estructural, y la tasa de paro ha sido superior para la población de Europa oriental. “Entre las personas ocupadas, la opción mayoritaria de acceso al mercado laboral para ambos colectivos es como asalariado/a del sector privado (69,6% para personas europeas occidentales y 80,6% orientales). El autoempleo de Europa Occidental en 2014 (26,3%) duplica al de Europa Oriental (10,8%), que además disminuye considerablemente desde 2010” (Shershneva *et al*, 2014, p. 26).

2.2. Las razones de la emigración de mujeres altamente calificadas

La feminización de las migraciones es un fenómeno constante y creciente en la historia de las migraciones (Zlotnik, 2003) y está ligado a distintos factores, ya que esta movilidad se ha dado no solamente por motivos económicos y laborales (Bailey y Mulder, 2017; Baruffaldi y Landoni, 2016), como apuntan diversos estudios basados en la reestructuración del mercado laboral y “la incorporación de las mujeres a la actividad laboral de los países centrales” (Pedone, 2003, p.29), tal y como se refleja también en las aportaciones de Eleonore Kofman (2000); sino que confluyen otras razones para migrar, no menos interesantes y dignas de la atención del cuerpo investigador social y académico, como las cuestiones sentimentales (Constable, 2003, 2005; Enguix y Roca, 2015; Riaño, 2015; Roca, 2010, 2016; Timmerman, 2008; Timmerman y Wets, 2011); a partir de las aspiraciones personales (Heyse, 2011; Hoppe y Fujimori, 2015; Timmerman et al., 2014; Van Mol et al., 2018); deseo de desarrollo personal y profesional (Riaño, 2005; Bermúdez Rico, 2010 y 2014); o imaginarios migratorios y ligado a un tipo de cultura migratoria (Riaño, 2013; Salazar, 2010, 2014; Timmerman, 2008; Timmerman y Wets, 2011; Thompson, 2017).

En el escenario actual de las nuevas movilidades globales, se multiplican los estudios enfocados en los regímenes en los cuales las personas migrantes se mueven. Está ya ampliamente demostrado que mujeres y hombres tienen diferentes razones que impulsan su decisión de migrar (Mata-Codesal, 2015; Thadani y Todaro, 1984). Tradicionalmente, se pensaba que las primeras se inclinaban por razones más bien sociales, mientras que los segundos por razones más propiamente económicas. En cambio, estudios recientes muestran que las personas no emigran solo por razones económicas y laborales (Constable, 2003, 2005; Enguix y Roca, 2015; Föbker e Imani, 2017; Jakobsen y Liversage, 2016; Riaño, 2015; Roca et al., 2006; Roca, 2011, 2016; Roca et al., 2013; Timmerman, 2008; Timmerman et al., 2015; Timmerman y Wets, 2011), sino que se trata de nuevas e interesantes dinámicas interpersonales, transnacionales y transculturales (Glick Schiller y Salazar, 2013; Koslowski, 2009; Levitt, 2011; Timmerman et al., 2015) dentro de los procesos migratorios.

El concepto de ‘subjetividad’ es muy importante, desde el punto de vista de esta investigación, para entender el nivel más íntimo de la toma de decisiones de las mujeres que migran. Desde este nivel micro-analítico se analizan los niveles de la identidad, los cambios que se ponen en marcha, los valores, las prioridades de las mujeres y las transformaciones

que los involucran. Además, en este mismo contexto, las aspiraciones, expectativas y percepciones dentro de un proyecto migratorio personal, familiar y profesional, que está en devenir constante, y donde tanto los niveles macro-estructurales de obstáculos y oportunidades, como los meso relacionales (familiares, parejas)intervienen para modificar su rumbo³⁸.

2.2.1. Aspiraciones personales para migrar

En la literatura sobre migraciones internacionales se ha mostrado cómo las decisiones de migrar son tanto colectivas (familiares) como individuales, ya que las personas migrantes son capaces de construir ‘campos sociales’ articulados entre países de origen y destino (Glick Schiller et al., 2005); o desde las conexiones multidimensionales de las redes (Levitt, 2001, p.202). Sin embargo, no solo responden a dinámicas intersubjetivas, sino también a dinámicas intra-subjetivas, como lo son las ambiciones y aspiraciones personales (socio-culturales, profesionales o sentimentales) (Timmerman et al., 2015; Van Mol et al., 2018). Desde el nivel micro-analítico el proceso de toma de decisión sobre la migración se puede vislumbrar como las razones determinantes que impulsan a la decisión de emigrar y la acción migratoria, como las estrategias puestas en marcha o las oportunidades que las personas utilizan para su emigración.

Según Carling (2014) el rol de las aspiraciones en las migraciones es crucial. Los deseos de migrar por cualquier razón son parte de las aspiraciones personales para migrar y, en este sentido, la migración asume un “valor instrumental” (p.2). Las aspiraciones, por ende, son factores determinantes en la fase pre-migratoria como impulso, pueden basarse en imaginarios migratorios (Riaño, 2013; Salazar, 2010; Timmerman, 2008), como se ha visto en el capítulo anterior, que después, en fase post-migratoria, tienen que enfrentarse con una realidad distinta y pasar por una fase de revisión o renegociación, para poder encajar en la realidad migratoria y en las oportunidades en el país de destino.

Las aspiraciones para migrar pueden ser analizadas desde tres perspectivas, macro y micro e inter-subjetiva (que es en la práctica la dimensión meso-analítica, ya que se basa en las relaciones sociales, emocionales, familiares que impulsan la migración). Desde la perspectiva macro, pueden basarse en un deseo de romper con la sociedad de origen (Quinn y Rubb, 2005), por cuestiones diversas, macro-estructurales, o por el orden de género

³⁸ Toda la complejidad ligada a la subjetividad/identidad se explora en el siguiente capítulo (3), donde se hace un recorrido por estas conceptualizaciones, ligadas a los niveles de análisis micro-analíticos en cuanto a su papel inter-subjetivo e intra-subjetivos.

existente, en el caso de las mujeres. De hecho, dicha ruptura puede estar ligada a cuestiones de desigualdad de género en origen.

Entre las razones no-económicas, familiares o personales, algunos estudios empíricos recientes de base cuantitativa (Docquier et al., 2009; Docquier et al., 2012) han revelado que hay otros factores que impulsan a la decisión de migrar en mujeres altamente cualificadas: *in primis*, la discriminación de género en el país de origen y el rol de subordinación en el mercado laboral parece ser uno de los factores que impulsan la emigración; el deseo de libertad, autonomía, independencia (Glick Schiller y Salazar, 2013; Orozco y Sattin, 2007) determinan la ruptura con el país de origen, junto con la ilusión de tener mejores oportunidades laborales, o la posibilidad de iniciar una nueva vida, que también tiene un fuerte impacto sobre su comportamiento migratorio (Riaño, 2015; Roca, 2009). Como demuestran Ilse Ruysen y Sara Salomone (2018), en relación a las desigualdades de género en los países de origen, la migración asume su rol instrumental como vía para escapar de dicha discriminación. Por otro lado, también puede estar ligada a las oportunidades profesionales (reales).

Además, cabe señalar que entre los elementos más determinantes que impulsan la toma de decisión para emigrar en los países de América Latina se evidencia la violencia estructural, la violencia de género, o la represión política, que tienen un impacto negativo en la vida de las personas, en su desarrollo profesional, en las condiciones y calidad de vida, en general. Adela Pellegrino (2006, p.6) constata que los que sufren dichos problemas de violencia estructural son justamente los profesionales altamente cualificados, como intelectuales, profesores, académicos, pensadores, afiliados y militantes en movimientos activos. En cambio, entre los países europeos la emigración tiene motivaciones relacionadas con la mejora inmediata del estilo de vida (Benson, 2014; Tirabassi y Del Prá, 2014), especialmente después de la crisis económica de la última década.

La mejora del 'estilo de vida' como razón de la emigración es parte de las nuevas movilidades (Benson, 2014; Benson y O'Reilly, 2009), en particular, por parte de los colectivos de los jubilados, en busca de sitios con mejores condiciones climáticas para vivir; y de las personas más jóvenes, ya que no encuentran correspondencia entre su propia formación y el nivel profesional alcanzado y la carrera profesional deseada, aunque se debería profundizar más en el choque entre aspiraciones y realidad en el extranjero. De hecho, estudios recientes como el de Maddalena Tirabassi y Alvise Del Prá (2014), autoras que explican las migraciones italianas en el siglo XXI, y el de Karina Boggio (2016) de

Uruguay, han evidenciado que las personas más jóvenes, en especial a raíz de la crisis económico-financiera vivida en los países de origen, también han emigrado en busca de nuevas oportunidades profesionales, con la intención de obtener salarios más altos y huir de la precarización laboral en origen. Por ejemplo, en el caso de España ha habido un boom de emigración en última década que ha alcanzado un pico máximo en el año 2015 (El País, 2015), que está poco investigado todavía.

Baruffaldi y Landoni (2016) y Thompson (2017) afirman que los factores económicos, sociales y políticos ya no bastan para explicar las decisiones migratorias, no bastan para explicar cómo se conforman las expectativas y las aspiraciones de las personas que emigran. En especial, Maddie Thompson (2017) asegura que los estudios sobre migraciones internacionales, actualmente, requieren de una re-orientación que tenga en cuenta el bagaje cultural de las personas que emigran, ya que dicha cultura migratoria tiene un rol importante en todo el proceso de toma de decisión para emigrar, e influye sobre la decisión de los lugares de destino adonde moverse. En cuanto al nivel micro, estas aspiraciones también pueden estar ligadas a ambiciones personales, al campo formativo, a la emancipación personal (Baruffaldi y Landoni, 2016; Bunnell et al., 2017; Hoppe y Fujishiro, 2015; Riaño y Bagadhi, 2007; Thompson, 2017; Van Mol et al., 2018), y constituyen el motor de la movilidad en mujeres que, en la mayoría, no tienen hijos e hijas a cargo.

Sin embargo, también hay otras razones para migrar ligadas a las aspiraciones relacionales, aspiraciones que ven a las parejas sentimentales como aquellas relaciones que motivan e impulsan la decisión de migrar y arraigarse, que se identifican como intersubjetivas, en una dimensión meso-analítica de las relaciones sociales. Desde la revisión de la literatura latinoamericana, también cabe destacar que las mujeres altamente cualificadas emigran por razones de estudio. La alta formación, por tanto, “se ha configurado como un flujo específico de la migración calificada” y representa “una estrategia de cualificación que adopta la población con estudios superiores para enfrentar las cambiantes condiciones laborales” (Bermúdez Rico, 2014, p. 258). Petra Heyse (2011), en su análisis de las experiencias de mujeres rusas y ucranianas inmigrantes en Bélgica, aplica el nivel micro-analítico y la dimensión relacional a dos dominios de la vida: la familia y el trabajo. En este estudio, Heyse (2011, p.199) muestra que “las aspiraciones, las metas personales y las experiencias del yo subjetivo se interpretan y re-interpretan a lo largo de la migración en el entorno que rodea” a las mujeres inmigrantes. Por otra parte, en cambio, Penny y Khoo

(1996, p.9) señalaron que el amor es uno de los motivos fundamentales para la migración en Australia.

Lo mismo afirma Anne Marie D'Aoust (2015) en sus estudios en la frontera de San Diego y Tijuana entre parejas americanas y mejicanas. El matrimonio es una institución con poder regulatorio entre parejas mixtas. En esta literatura se describen las rutas de sur a norte de mujeres y hombres en búsqueda de pareja como estrategia para salir de la pobreza (Bacci, 2018; Constable, 2003, 2005; D'Aoust, 2015; Thadani y Todaro, 1984). La “migración matrimonial” se puede referir a dos casos diferentes: en el primer caso, es la migración que conduce a la formación de una familia como apuesta central, donde “el amor se transforma en transporte” (D'Aoust, 2015, p.94). En el segundo caso, en cambio, es la “reunificación familiar” que ocurre después de la separación por causa de la migración de una pareja ya casada (D'Aoust, 2015; Kofman, 2004). Asimismo, Sam Scott (2006), basándose en su estudio sobre un colectivo de profesionales altamente cualificados ingleses en París, muestra que detrás de la expatriación de las corporaciones, entre las tipologías construidas se evidenciaba la importancia del “estilo de vida/preferencias culturales” y de los “matrimonios-mixtos” o “parejas de nacionalidad mixta” (p.1114).

2.2.2. Migrantes “por amor” e integración socio-laboral

El amor y el matrimonio resultan ser factores determinantes en la toma de decisión de migrar a otro país, ya que son parte de aquellos imaginarios migratorios mezclados a los imaginarios de amor romántico donde, especialmente en el caso de las mujeres de un país fuera de Europa, el hombre europeo se idealiza como la pareja ideal (Riaño, 2015; Roca, 2016). Dichos imaginarios forman parte del proceso de la toma de decisión que impulsa la migración de mujeres. La migración “por amor” (Roca et al., 2012) en la mayoría de los casos tiene que ver con matrimonios mixtos bi-nacionales (D'Aoust, 2015; Riaño, 2015; Roca, 2016) y tiene implicaciones en la transformación de la migración de temporal a permanente para las mujeres extranjeras. El matrimonio, por ende, es un hito clave también para la integración laboral de las mujeres en los países de destino (Kofman, 2004), ya que “el acceso a la ciudadanía por vía de matrimonios transnacionales representa la vía principal del acceso de las mujeres al mercado laboral local” (D'Aoust, 2013, p.106).

Por otro lado, el amor lo cambia todo en las biografías de las mujeres migrantes altamente formadas, ya que es una causa externa alrededor de la cual las mujeres tienen que revisar sus vidas y renegociar sus aspiraciones y expectativas tanto personales como profesionales. Esta decisión determina un cambio de dirección en la vida después de un

proceso de reflexión en el que se sopesan las varias posibilidades, y en particular se hace visible una fractura entre el desarrollo de una carrera profesional en origen y el bienestar y el amor, con el proceso de creación de una familia en destino (Föbker e Imani, 2017; Riaño, 2015; Roca, 2016; Thompson, 2017).

La migración de mujeres del Sur al Norte global por medio de matrimonios y noviazgos transnacionales es un fenómeno “reciente y creciente” en el marco de las migraciones “por amor” (Roca, 2016), ubicado en la década de los noventa del siglo pasado en diferentes países. En particular, cabe señalar que si se mira desde las políticas migratorias, se verá que es una vía de entrada a la Unión Europea (D’Aoust, 2013; W. Lutz, 2018; Kofman, 2000; Timmerman, 2008). Pero muy a menudo este ideal de amor está ligado a una errónea idea de igualdad de género que pertenece al imaginario colectivo de mujeres u hombres en el país de origen y que tiene mucho peso a la hora de tomar la decisión de emigrar (Enguix y Roca, 2015; Roca et al., 2013; Riaño, 2015; Timmerman, 2008; Timmerman y Wets, 2011).

En el escenario de la movilidad internacional, en relación al amor romántico hay una redefinición que se corresponde más bien a una estrategia para el arraigo en países donde se mejoran las condiciones de vida (son estrategias complejas para escapar de la pobreza, de la violencia de género y/o de la violencia estructural), y no responde ya a los valores tradicionales (Bacci, 2018; Constable, 2005; Riaño, 2015; Roca, 2007; Roca et al., 2012). Las asimetrías de género existentes entre país de origen y destino (de Sur a Norte global) favorecen la decisión de las mujeres de emigrar a través de matrimonios bi-nacionales, para escapar a estructuras patriarcales en las cuales viven las mujeres (Kofman et al., 2000; Riaño, 2015). Sin embargo, el amor romántico en las migraciones internacionales parece corresponderse a un imaginario cultural o a fantasías de progreso y modernidad que juegan un rol importante para decidir emigrar (Riaño, 2015; Roca, 2016). En consecuencia, cabe señalar que en la gran mayoría de los casos esta idea de amor e igualdad de condiciones entre hombres y mujeres en los países de destino no se corresponde para nada a la realidad post-migratoria vivida, como se ha determinado en diferentes estudios conducidos en Bélgica (Timmerman, 2008; Timmerman y Wets, 2011); Suiza (Riaño, 2015); y España (Roca, 2011, 2016; Roca et al., 2013).

Otro dato interesante es que la literatura sobre matrimonios bi-nacionales como estrategias para la migración de mujeres migrantes se ha centrado en las uniones entre mujeres de bajo nivel formativo y hombres socio-económicamente con mejores condiciones

que acuerdan sus matrimonios, a menudos inter-étnicos (Constable, 2003, 2005; Jakobsen y Liversage, 2016; Liversage, 2009b; Riaño, 2003; Roca, 2011, 2016; Roca et al., 2006; Timmerman y Wets, 2011). En los estudios llevados a cabo por Timmerman (2000, 2008), Timmerman y Wets (2011) sobre los matrimonios inter-étnicos de la población turca en Bélgica, por ejemplo, se evidencia el hecho de que las personas emigran por razones principalmente socio-económicas, y como consecuencia de una cultura de la emigración que es producto de imaginarios migratorios erróneos sobre el bienestar socio-laboral y económico de Europa (Glick Schiller y Salazar, 2013; Riaño, 2015; Timmerman, 2008). Por consiguiente, por sí solas dichas razones no son suficientes para explicar el fenómeno de la feminización de las migraciones internacionales de países menos prósperos a países más prósperos. De hecho, los estudios empíricos destacan las ventajas y desventajas que tiene para las mujeres el hecho de vivir en un país democrático y próspero.

Las mujeres de países menos desarrollados, casadas con hombres de países más desarrollados, destacan las ventajas de adquirir mayores derechos sociales, donde existen estructuras estables y mayor equidad; en especial, ellas miran a una seguridad social fuerte, capaz de garantizar ayudas y mediadas de apoyo en caso de desempleo, enfermedad y jubilación, la existencia de un sistema de salud fuerte, y grandes oportunidades socio-culturales (Timmerman y Wets, 2011, p.74), todo esto se corresponde al deseo de adquirir una mejor calidad de vida. Sin embargo, ya que entre las tendencias más actuales se destacan las migraciones “por amor” de mujeres cualificadas (Roca, 2016; Riaño, 2015), las cuales en sus países de origen tenían estudios y una carrera profesional encaminada que las hacía independientes y autónomas, y que lo dejan todo para apostar por un matrimonio mixto, donde imaginan tener la misma autonomía en los países de destino, resulta sumamente importante la relación, todavía poco explorada, entre “matrimonios migratorios” y “mercado laboral”, como destacan Jakobsen y Liversage (2016, p.3), aunque su estudio se condujo con mujeres migrantes de más bajo nivel de formación en Dinamarca. A este propósito, de hecho, en los estudios empíricos llevados a cabo en materia de matrimonios mixtos y situación laboral de las mujeres migrantes en diversos países europeos (Liversage, 2009a, 2009b; Riaño, 2011, 2015; Roca, 2016; Timmerman, 2008; Timmerman y Wets, 2011) se advierte una tensión entre el deseo de crear una familia y el desarrollo profesional de estas.

Por otro lado, además, estudios realizados acerca de los matrimonios mixtos dentro del fenómeno migratorio revelan la existencia de una tensión para conciliar los ideales de amor que se mueven entre las fronteras del amor tradicional y las de las ideas de amor más

actual (Riaño, 2015; Timmerman y Wets, 2011). La globalización, de hecho, es el marco de rutas migratorias que, cruzando origen y destino, consiguen crear una verdadera “cultura migratoria” (Timmerman, 2008, p.593) específica y novedosa, dando un sentido de continuidad a las personas migrantes con las tradiciones del país de origen, tal y como se muestra en los estudios de Christiane Timmerman y Johan Wets (2011) en Bélgica acerca del colectivo turco.

En contra, es muy interesante contrastar cómo la migración por matrimonio conduce a cambios en los roles tradicionales de género en Turquía; según describe Timmerman (2008, p. 592) se da un “patrón revertido” que ve a los hombres turcos que dejan sus familias de origen para incorporarse al mundo de las mujeres de Bélgica; contradiciendo el patrón de matrimonio tradicional en Turquía, que responde a un movimiento de las mujeres hacia las familias de sus maridos que se hacen responsables de ellas.

En el caso español, por otra parte, cabe señalar que los matrimonios de hombres españoles con mujeres extranjeras, de acuerdo con Roca (2013) “la geografía del amor, o del matrimonio, transnacional no obedece a la lógica de la probabilidad estadística” (p. 25), ya que no es un espejo cuantitativo de las estadísticas de los flujos migratorios de hombres y mujeres; mientras que pasa lo contrario en el caso de las mujeres españolas casadas con hombres extranjeros. De hecho, estas últimas uniones están reflejadas en las estadísticas, que muestran que mujeres españolas están casadas con hombres mayoritariamente de origen marroquí, siendo el colectivo más numeroso de personas inmigrantes presente en España. En España las uniones entre un hombre español y una mujer extranjera de nacionalidad principalmente latinoamericana (sobre todo de origen colombiano y brasileño), seguida por las uniones con mujeres europeas (mayoritariamente francesas, alemanas y británicas; pero también rusas y ucranianas) supone casi el 90% del total de los matrimonios mixtos (Roca et al., 2013, p.23-24).

Volviendo al fenómeno de los imaginarios sobre los cuales se construyen las rutas migratorias de las personas, la “imaginación trabaja como una fuerza que empuja a la agencia humana” y se considera una práctica social central, organizada cultural y laboralmente, siendo motor de la acción de emigrar, ya que la agencia se basa justamente en la comprensión de las formas en las cuales las personas interpretan e imaginan el mundo a su alrededor (Riaño, 2015, p.45). Sin embargo, en un artículo reciente de Jordi Roca (2016) dedicado a la investigación de las mujeres inmigrantes “por amor” en España desde hace ya una década, se muestra “un impacto negativo en las carreras profesionales y un aumento

de la carga de trabajo doméstico” (p.92) para mujeres migrantes “por amor” en parejas binacionales heterosexuales (Constable, 2003, 2005; Roca, 2016; Sinke, 1999).

En cuanto al empleo, se refleja de nuevo un descenso de la movilidad ocupacional, la disminución de ingresos, la reorientación de la carrera, el desempleo o la pérdida de competencias, confirmando lo que se muestra en otros estudios realizados a lo largo de las últimas dos décadas en varios países en la Unión Europea (Kofman, 2000, 2012, 2013; Kofman y Kaye, 2012; Kofman y Raghuram, 2004, 2006, 2015; Raghuram, 2008, 2013, 2015; Riaño y Baghadi, 2007; Roca, 2016; Shershneva *et al*, 2013). Por otro lado, en cuanto a la vida familiar, como se ha dicho unas líneas más arriba, Jordi Roca (2016) habla de un aumento de responsabilidades en la esfera doméstica y, especialmente, en relación al cuidado de hijos e hijas, y cabe destacar que este hecho conlleva la transformación de la identidad de las mujeres altamente formadas, de ser profesionales autónoma a convertirse en dependiente de su marido. Se trata de un “proceso de transformación de una mujer cualificada en ama de casa” (Roca, 2016, p. 92). Este proceso se reconoce también como re-domesticación y es tratado por Carina Meares (2010) en relación a mujeres altamente cualificadas en Australia; por Katie Willis y BrendaYeoh (2000) a propósito de mujeres koreanas en China. Estas autoras afirman que una migración exitosa está basada en elementos productivos y reproductivos al mismo tiempo, por tanto, la redomesticación es una estrategia y se basa en decisiones tomadas en un contexto familiar. Las mujeres profesionales con altos niveles de formación, definidas por Jordi Roca (2016) como “esposas dependientes” (p. 93) también priman los proyectos laborales de sus cónyuges, las tierras de origen de sus cónyuges, poniendo; en consecuencia, ponen en un segundo plano sus propios proyectos profesionales, y reiterando los roles de género de producción-reproducción, llegan a la frustración.

En el informe de la OIM (2015), se hace referencia a las mismas estrategias de redomesticación utilizadas por las mujeres norteafricanas en las investigaciones empíricas de Chicha (2009) y Vatz-Laaroussi (2009) en Canadá. Por tanto, desde la literatura se da la evidencia de que la emigración empeora su situación laboral, hay una movilidad ocupacional descendente, con un impacto negativo en las carreras profesionales de las mujeres migrantes. Asimismo, el capital social y cultural de ellas se devalúa, mientras que el capital social y cultural del ellos se queda intacto (Riaño, 2015; Riaño y Baghadi, 2007; Roca, 2016).

En cuanto a los patrones migratorios seguidos por estas mujeres, es interesante reportar la diferenciación que hace Yvonne Riaño (2015, p.47), cuando habla de dos modelos de migración de las mujeres extranjeras en Suiza: (a) el “modelo unidireccional”:

mujeres que encuentran a su pareja en el país de residencia (caso suizo) y el hombre la invita a casarse y quedarse; (b) el “modelo multidireccional”: las razones de las migraciones son otras, turismo o estudio, que es el tiempo en el que las mujeres encuentran a sus parejas, seguidas de inmigración permanente por matrimonio bi-nacional, porque las parejas ponen el amor como detonante de la inmigración.

Otra vez, en la mayoría de los casos, las mujeres siguen a los hombres, dando importancia a las carreras de los maridos, y poniendo en segundo lugar sus propias carreras profesionales, porque creen que los maridos tendrán mayores éxitos y oportunidades (Riaño, 2015; Roca, 2016). Cabe recalcar aquí, de nuevo, la importancia de lo que Riaño y Baghadi (2007) llamaron “imaginaciones geográficas” y dan inicio entre origen y destino a la que Timmerman (2008) define como “cultura migratoria”, movimientos individuales, basados en el trasfondo de imaginarios colectivos construidos sobre una imagen mítica e idílica de los lugares adonde se inmigra (Glick Schiller y Salazar, 2013; Timmerman, 2008; Thompson, 2017).

La cultura migratoria, finalmente, influye en la toma de decisión para la emigración, creando expectativas personales infundadas. Hay desventajas que no se toman en cuenta a la hora de tomar la decisión de emigrar. En este sentido, Riaño y Baghadi (2007) apuntan al hecho de que el amor hace que sea idealizada la relación de pareja, como consecuencia de una representación positiva de Europa y de las personas europeas en las narrativas de las mujeres inmigrantes, donde, amor y confianza, apoyo y respeto son los elementos esenciales en una relación, pero la igualdad de género es “el componente central del amor”. En la realidad, las mujeres acaban reproduciendo los mismos roles tradicionales que rechazaban en sus países de origen, debido a diferentes factores estructurales, o limitaciones políticas y legislativas, que aumentan la brecha en el mercado de trabajo del país de destino. A menudo se da una inadecuación de su nivel educacional con los puestos de trabajos en destino, bajos salarios y altos costes de vida. Así que las mujeres asumen la responsabilidad de un proyecto migratorio donde la realidad no se corresponde a sus expectativas personales y profesionales.

Paralelamente, las oportunidades laborales son bajas y desiguales, debido a políticas y regulaciones rígidas que no permiten alcanzar los mismos niveles de integración socio-laboral de las personas nativas, pero pueden aumentar conforme aumenta el tiempo de permanencia en el país de destino. En conclusión, las consecuencias de estas experiencias vitales para mujeres altamente cualificadas que migran por amor/matrimonio son la pérdida de competencia (*deskilling*) y las responsabilidades en la vida doméstica obligada (Cardu,

2012; Liversage, 2009a; Meares, 2010; Kofman, 2012; Riaño, 2011; Roca, 2016; Willis y Yeoh, 2000; Yeoh y Willis, 2005).

Tabla 12

Estado civil de las mujeres inmigrantes en España. Año 2015. (EPIE, 2014)

Estado civil	Mujeres inmigrantes en España
Casada	40,6 %
Soltera	35,5 %
Divorciada	9,5 %
Separada	7,1 %
Pareja de hecho	5,1 %
Viuda	1,8 %
Otro	0,4 %
Total	100 %

Tabla 12: Elaboración de la autora, a partir de los gráficos del Informe de OIM-IUEM (2015, p. 21).

En relación al caso español, en cuanto al estado civil de las mujeres inmigrantes, se descubre que en un 45% están casadas o con pareja de hecho, un 35,5% son solteras y en un 17% están separadas y/o divorciadas o viudas (tabla 12).

Mientras que los gráficos 6 y 7 en las páginas siguientes se muestra la situación de los matrimonios binacionales en España.

Detalladamente, en el gráficos 6 (donde se recogen los datos de los matrimonios binacionales entre hombres de origen extranjero con esposas de nacionalidad española) y en el gráfico 7 (donde se recogen los datos de los matrimonios binacionales entre mujeres de origen extranjero con esposos de nacionalidad española) se destacan los datos extrapolados de las estadísticas del INE (2015) sobre uniones entre personas autóctonas e inmigrantes, según país de nacionalidad de los cónyuges.

Gráfico 6



Gráfico 6: Estadística de matrimonios. País de nacionalidad del esposo con esposa de nacionalidad española (INE, 2015).

Gráfico 7



Gráfico 7: Estadística de matrimonios. País de nacionalidad de la esposa con esposo de nacionalidad española (INE, 2015).

Desde los datos de los gráficos anteriores se evidencia que el mayor número de matrimonios interculturales entre parejas de sexo diferentes con al menos uno de los cónyuges extranjeros se ha realizado entre mujeres extranjeras y nacionales españoles (considerando también los nacionalizados), como se muestra en el gráfico 7. En este grupo, además, se evidencia que la mayoría de las mujeres de origen extranjero casadas con hombres de nacionalidad española vienen de países de Europa (Resto de Europa), seguido por Marruecos y por los países de América Latina, Rusia.

Mientras que, en relación a los matrimonios de hombres de origen extranjero con mujeres de nacionalidad española, en el gráfico 6 se destaca una mayor presencia de hombres de origen marroquí y luego italianos, en tercera posición están los hombres de origen latinoamericano (en especial, Colombia y Ecuador); seguido por los países de Europa, como Francia y Reino Unido; y, finalmente, se encuentran los matrimonios con hombres procedentes de los países de África.

Sin embargo, en este cuadro global, cabe destacar que los matrimonios de personas de origen marroquí con un cónyuge de nacionalidad española (sea hombre o mujer) son en un porcentaje muy elevado en comparación con el resto de países de los varios continentes. Finalmente, cabe señalar que estos datos son susceptibles de una interpretación más profunda y desagregada por el número de nacionalizaciones de hombres y mujeres extranjeras en España.

CAPITULO 3

Regímenes de movilidad:

obstáculos estructurales y estrategias personales de las identidades en tránsito

3. Regímenes de movilidad: obstáculos estructurales y estrategias personales de las identidades en tránsito

Del concepto de migraciones internacionales, que, debido a su gran generalización, limitaba, en cierto sentido, la comprensión del fenómeno migratorio, se ha pasado a conceptos cada vez más complejos de movilidad, donde se pudiera englobar diferentes formas de viaje, la heterogeneidad de los tipos de migrantes y las razones para emigrar e inmigrar. La trayectoria migratoria de hombres y mujeres se da de formas diferentes, estando influenciadas por factores dispares que intervienen, voluntariamente o involuntariamente, para dibujar diferentes historias migratorias. No se trata solamente del viaje geográfico y espacial de origen a destino, sino también de los imaginarios migratorios que se esconden detrás del viaje; tampoco se trata solo de la temporalidad o permanencia del viaje, sino que se trata de comprender los comportamientos tanto de los sujetos que emigran como de los que se quedan, y, por supuesto, de las redes que los soportan. Asimismo, no se trata de analizar solamente las estructuras que influyen sobre los resultados de las migraciones, sino más bien se trata de un conjunto de factores y conexiones, factores estructurales, elementos determinantes de carácter individual de la persona que emigra (intra-subjetivamente) y de su entorno, de todas las personas involucradas en la movilidad (de forma relacional o inter-subjetiva), que conforman las trayectorias migratorias.

Se ha visto también que dichas trayectorias no pueden estar desligadas de una perspectiva de género, o interseccional, desde la cual se entienden las diversas formas de cruzar los factores, los elementos clave de dicho viaje. En este sentido, se pasó a considerar la conceptualización de los distintos regímenes de movilidad, o nuevos regímenes de movilidad (Hannam et al., 2006) “desde los cuales se articulan formas de vida”, con el objetivo de entender “las prácticas concretas de movilidad en lo que tienen las formas de habitar” (Mendiola, 2012, p.435) de las personas migrantes, para describir fenómenos complejos y entrelazados, articulados en los distintos niveles de análisis (macro, meso, micro).

Los regímenes de movilidad son marcos conceptuales complejos que se basan en los procesos migratorios de las personas en su tránsito de origen a destino. La noción de régimen de movilidad ha visto una evolución en su conceptualización a lo largo del tiempo, pasando, por así decirlo, de una conceptualización vertical a una horizontal. Según Ruggie (1975, p.570), de hecho, los regímenes internacionales, en un principio, se basaban en las regulaciones de los estados; se definían en base a las “expectativas, normas y regulaciones

mutuas, planes y programas, energías organizacionales y asuntos financieros, que han sido aceptados por un grupo de estados”. Posteriormente, se pasó de lo estatal a los sujetos en movilidad, para establecer principios básicos, traducidos en derechos y obligaciones, normas y comportamientos para la acción y la toma de decisiones, fomentando prácticas más bien colectivas (Kresner, 1983, p.2). En este sentido, Mandiola (2012) afirma que el “viaje está sumido en unos regímenes de movilidad gubernamentalizados que tienden a la domesticación y codificación del movimiento” (p. 436). Finalmente, de acuerdo con Nina Glick Schiller y Noel Salazar (2013), se puede evienciar que el mismo término ‘régimen’ sugiere la manera que las administraciones tienen de afectar a la movilidad de los individuos, aparte de los estatus socio-económicos de procedencia. Según Salazar (2018), en contra del análisis tradicional de la migración, la movilidad está enfocada más bien en las dimensiones estructurales (macro) y al “proceso político-económico por el cual las personas están limitadas” (p.157).

En relación con lo anterior, dentro del entrelazarse de procesos, la subjetividad de las personas en los diferentes regímenes de movilidad pasa por una deconstrucción, negociación y reconstrucción, debido a la influencia de los factores estructurales que determinan el rumbo de su viaje, de la trayectoria migratoria y de la carrera profesional, ya que “antes que el viajero están las formas del viaje, los regímenes de movilidad que sobre la base de sus tiempos, espacios, relaciones de poder y subjetividades, habilitan el desplazamiento y el modo en que éste acontece” (Mendiola, 2012, p.441). Sin embargo, cabe señalar que, si por un lado existen distintos regímenes de movilidad donde los sujetos se ubican; por el otro, existen también regímenes de ‘inmovilidad’, cuando las estructuras existentes, como leyes, normas o regulaciones, generan una incapacidad de moverse de los sujetos en el espacio (Carling, 2014; Glick Schiller y Salazar, 2013; Mendiola, 2012; Salazar, 2018). A estos elementos estructurales, se añaden otros factores relacionales o político-culturales, analizados a partir del orden de género, que también pueden producir inmovilidad, física, simbólica o real.

En esta investigación, los regímenes de movilidad se conceptualizan en base a los factores estructurales y normativos, a diferentes niveles sociales y culturales, que intervienen en facilitar o limitar el desarrollo de las *carreras migratorias* de las mujeres migrantes en el país de destino (Glick Schiller y Salazar, 2013; Kesserling, 2014; Salazar, 2018), jugando un papel clave en la oscilación entre privilegios y vulnerabilidades, “movilidad e inmovilidad (...), experiencias e imaginarios de migraciones, (...) cosmopolitismo y arraigo” (Salazar y

Glick Schiller, 2014, p.5) en sus experiencias migratorias. En consecuencia, desde esta investigación, se entiende que los regímenes migratorios también tienen que ver con los procesos de transformación de las mujeres altamente cualificadas y con su capacidad subjetiva de activarse para resolver los conflictos que surgen en la dialéctica entre movilidad/(in)movilidad, basada en las limitaciones, desventajas y vulnerabilidades producidas por las estructuras, las normas, las cuestiones institucionales, administrativas, legislativas, o las relaciones de poder que intervienen como ventaja o desventaja en la construcción de una “carrera migratoria” donde formación y trabajo encajan, y donde la vida profesional y personal consiguen un equilibrio estable. Para ello, también tienen que ver las estrategias que las mujeres altamente cualificadas ponen en marcha.

Todos estos elementos son parte constitutiva de los procesos de emigración y arraigo, por lo tanto, “el enfoque de los regímenes de movilidad obliga a revisar las dinámicas entre inmovilidad y movilidad” (Glick Schiller y Salazar, 2013, p.189). Asimismo, obliga a revisar el rol que juegan las fuerzas estructurales existentes en la interacción con las aspiraciones personales de las mujeres migrantes, influenciando todas las dinámicas, sus proyectos migratorios, y obligándolas a una re-negociación constante de sus roles y de sus identidades, hacia la consecución del arraigo. Para ello, en la literatura existente sobre movilidad internacional de mujeres altamente cualificadas, se han revisado los obstáculos encontrados por éstas; obstáculos administrativos, socio-políticos, culturales, profesionales; obstáculos ligados a la conciliación familiar, a los roles de género, a cuestiones ligadas al micro-machismo y micro-racismo en las sociedades de origen y de destino.

Se ha visto en estudios anteriores (Chica, 2009; Kofman y Raghuram 2006; Kofman, 2012; Liversage, 2009a; Riaño y Baghadi, 2007; Shershneva y Fernández, 2018; Vatz-Laaroussi, 2009) que en base a dichos obstáculos también desarrollan capacidades y competencias blandas (Föbker e Imani, 2017), necesarias para enfrentarse a las dificultades en el nuevo medio, que se identifican en la literatura como estrategias, conscientes o inconscientes, para el afrontamiento y la adaptación al entorno, para mantener el equilibrio y el bienestar psico-emocional. Dichos obstáculos y estrategias, presentados en la literatura, se exploran respectivamente en los dos siguientes apartados.

3.1. Obstáculos para mujeres altamente calificadas. *Deskilling* y sobrecualificación

Los obstáculos son una parte importante del proceso de inmigración y de arraigo, de hecho, representan los factores principales que influyen en la dirección que toman los proyectos migratorios de las mujeres, los cambios en sus prioridades y aspiraciones personales, cuya realización depende de factores externos que limitan o impiden el pleno desarrollo de sus expectativas. Considerando que se analizan aquí las trayectorias profesionales de las mujeres altamente calificadas desde el enfoque de los regímenes de movilidad, se verá que los obstáculos que estas mujeres encuentran en el país de destino pueden ser de naturaleza diferente, y tienen que ver con las estructuras y relaciones de poder que influyen sobre su movilidad o inmovilidad. Para facilitar la comprensión, se han agrupado en la tabla 13 los principales obstáculos encontrados por las mujeres en el tránsito de origen a destino, en la construcción de su carrera migratoria. Dichos obstáculos se han clasificado (véase la tabla 13) según el tipo de reto: institucional, político, profesional (macro); o individual (micro) y relacional (meso: familia, redes y sociedad).

Tabla 13

Obstáculos encontrados por las mujeres migrantes; tipos de retos identificados y nivel de impacto del problema.

Obstáculos de las mujeres migrantes entre origen y destino	Nivel de reto
<p>Barreras para poder transferir el capital cultural de origen a destino (OIM, 2015; Riaño y Baghadi, 2007; Thompson, 2017).</p> <p>Conocimiento del Idioma local (Cardu, 2012; Chica, 2009; Vatz Laaroussi, 2009)</p> <p>Peores empleos; Parcialidad del empleo; Peores salarios (OIM, 2015; Riaño, 2016; Riaño, 2011; Riaño y Baghadi, 2007; Timmerman y Wets, 2011).</p> <p>Falta de programas avanzados para el aprendizaje del idioma de destino.</p> <p>Desempleo y subempleo (Liversage, 2009a; OIM, 2015).</p> <p>Desinformación sobre el mercado local y sobre las políticas migratorias y los sistemas de acogida; desinformación sobre los criterios para la obtención de la nacionalidad; de los permisos de residencia y trabajo en el país de destino (Riaño y Baghadi, 2007).</p> <p>Xenofobia entre la patronal (OIM, 2015, p.151).</p> <p>Desconocimiento de los procedimientos de contratación de las compañías (OIM, 2015, p.151).</p> <p>Desconocimiento de códigos apropiados que hacen efectiva la integración en el mercado laboral (OIM, 2015, p.151).</p> <p>Falta o desestructuración de las redes sociales (networking)</p> <p>Maternidad y conciliación familiar (OIM, 2015, p.159).</p> <p><i>Deskilling</i> (pérdida de competencias) y madurez laboral objetivo y subjetivo (Kofman, 2012; Koikkalainen, 2013; Liversage, 2009a; Riaño y Baghadi, 2007; Roca, 2016).</p> <p>Pérdida de autoestima, confianza y autonomía (Riaño, 2009; Shershneva <i>et al.</i>, 2013; Shershneva y Fernández, 2018).</p> <p>Pérdida de estatus social y de clase (Riaño y Baghadi, 2007).</p> <p>Pérdida de motivación (Roca, 2016; OIM, 2015).</p>	<p>Macro-estructural</p> <p>Meso-relacional</p> <p>Micro-individual</p>

Tabla 13: Elaboración de la autora, a partir de la revisión de la literatura.

Se evidencia en la literatura que las mujeres extranjeras en el tránsito del país de origen al país de destino tienen algunas dificultades comunes, como la desinformación y la falta de redes en el ámbito socio-laboral. En fase post-migratoria se evidencian problemáticas individuales que tienen un gran alcance e impacto social y político. En algunos casos, cuando se da esta situación de bloqueo en el campo laboral, las mujeres empiezan a pensar en el autoempleo como la salida más lógica a las barreras que encuentran en el país de destino, como se muestra en los estudios de Riaño y Baghadi, (2007, p. 173) en Suiza y en el caso descrito por Koikkalainen (2013) de migrantes finlandesas y finlandeses dentro de la movilidad intra-europea durante la crisis económico- financiera. Finalmente, las mujeres suelen tener peores empleos y peores salarios, asimismo, mayores niveles de desempleo y subempleo entre las personas migrantes arraigadas (Riaño, 2011, 2016; Riaño y Baghadi, 2007; Timmerman y Wets, 2011).

La maternidad y la crianza son cuestiones fundamentales en el desarrollo profesional de las mujeres. Cabe profundizar en estas cuestiones muy limitadoras para el desarrollo de la carrera profesional en el país de destino, y que son comunes en la literatura sobre mujeres altamente cualificadas en la movilidad internacional. Las estrategias de integración al mercado laboral también tienen que ver con la planificación y la conciliación familiar. Las investigaciones indican que podría considerarse una “estrategia” (Camacho, 2010, p. 47) en el momento en el que algunas mujeres toman acción en el mundo de la planificación familiar (Riaño y Baghadi, 2007) y de la conciliación, posponiendo el momento de tener hijos para priorizar su carrera profesional; o compartiendo con sus parejas la crianza de sus hijos. Estos factores son parte de una estrategia de éxito en sus historias. Muy pocas mujeres como opción eligen retornar a sus países de origen. Otras (no todas) decepcionadas por el escaso valor que se da a su experiencia profesional y titulación, en cambio, optan por retirarse a la vida familiar y doméstica (Meares, 2010; Roca, 2016) o la adoptan como estrategia de éxito (Willis y Yeoh, 2000).

Está claro que la clase, el nivel socio-económico de las mujeres o su familia, juega un papel muy importante aquí. Las mujeres que se retiran a la esfera privada cuentan con familias en el país de origen que son un colchón, o apuestan por la carrera de sus maridos (Chica, 2009; Vatz Laaroussi, 2009), porque las mayores posibilidades adquisitivas de las parejas que son nativas, permiten que las mujeres no trabajen y que se centren en la maternidad (Riaño y Baghadi, 2007, p.179-180).

***Deskilling* y sobrecualificación: productos de la no adecuación**

Al analizar los estudios empíricos existentes en materia de migraciones internacionales altamente cualificadas, las consecuencias más evidentes de una serie de obstáculos de diferente índole, o resultado de una mezcla de diversos obstáculos (estructurales, individuales y relacionales), son el sub-empleo (OIM, 2012) y la sobrecualificación. Son como círculos viciosos que desembocan, de forma irremediable, en la pérdida de competencias: fenómeno conocido como *deskilling* (Bermúdez Rico, 2010, 2014; Chen et al., 2010; Dumont et al., 2007; Iglesias, Botella, Rúa, Mielgo y Caro, 2015; Kofman, 2012; Kofman y Raghuram, 2006; Kokkalainen, 2013; Liversage, 2009a, 2009b; Riaño y Baghadi, 2007; Roca, 2016; Roca et al., 2013). Por tanto, los siguientes dos apartados se centrarán en la descripción de estos fenómenos mayoritarios entre las mujeres altamente cualificadas, producidos por desajustes entre estructuras y oportunidades, aspiraciones personales y entorno relacional. Se analizarán tanto el *deskilling* y la sobrecualificación como las estrategias que las mujeres adoptan para su superación.

Los fenómenos de pérdida de competencias (*deskilling*), subempleo y/o sobrecualificación, se corresponden a una situación de trabajo en puestos inferiores al nivel de estudios, dicho trabajo no-encajado, conocido como “*job-education mismatch*” (Pecoraro, 2011), que de temporal puede transformarse en una condición permanente (Kofman, 2012; IOM, 2012; Raghuram, 2004; Roca, 2016). El subempleo es una forma concreta de precariedad laboral; tiene que ver esencialmente con condiciones de inactividad involuntaria, subutilización o utilización por debajo de las posibilidades de la fuerza de trabajo (Martínez Pizarro, 2010), que provocaría la directa pérdida de competencias o *deskilling* (OIM, 2015, p.148).

En España y en la Unión Europea, según informan González de Aguilar y Valbuena (2011, p.98), la media en relación al subempleo era un 19% en 2011, mientras que los datos de Eurostat de 2017 indican a España como segundo país con mayor subempleo de la Unión Europea después de Chipre. El impacto que tienen dichos fenómenos sobre la movilidad socio-laboral de las mujeres migrantes altamente formadas en los países de Europa, por ende, es negativo, en relación tanto a sus carreras profesionales como a su desarrollo personal, además las consecuencias se reflejan también socialmente. En este sentido, el impacto social negativo tiene que ver con el desperdicio del capital humano, subutilizado por falta de medidas y políticas adecuadas, especialmente de políticas poco, o nada, sensibles al género, o por falta de voluntad política e institucional.

Por otra parte, la sobrecualificación y el *deskilling* (o también *brain waste* según el enfoque de capital cultural), en realidad, pueden ser dos caras de la misma moneda. La sobrecualificación (Chen et al., 2010), se entiende como aquel fenómeno en el que las personas tienen niveles de formación, capacidad y competencias superiores a los que se necesitan para desenvolverse en el puesto/sector de ocupación.

La sobrecualificación, por tanto, se considera un producto del mercado segmentado (Yahya y Silvestre, 2016, p.1) y es un fenómeno común entre las personas migrantes, aunque está más extendido entre las mujeres. Puede ser temporal o permanente (Chen et al., 2010; McGoldrick y Robst, 1996) y, en el caso de las mujeres migrantes, tiene esencialmente dos facetas: por un lado, se puede dar el caso en que las mujeres migrantes trabajen en sectores completamente diferentes a los de sus competencias; por el otro, se puede dar el caso en el que éstas trabajen en puestos de nivel inferior a sus cualificaciones (niveles de formación, títulos de estudio), como, por ejemplo, enfermeras que trabajan de auxiliares de enfermería o celadoras. En ambos casos la sobrecualificación impide la movilidad horizontal o ascendente de las migrantes. Asimismo, cabe destacar aquí que el fenómeno del *deskilling* también puede depender del llamado “orden normativo de género” (Kofman, 2012, p.69-70), que es un complejo de normas e ideas o conductas relacionadas con los roles de género en las estructuras sociales y culturales basadas en el modelo tradicional, jerárquico y heteropatriarcal, que es diferente en cada país (Riaño, 2013; Riaño y Baghadi, 2007).

En definitiva, estas tendencias pueden llevar también a la re-orientación hacia sectores de la esfera privada y familiar, al cuidado, a la conciliación forzosa. En otras palabras, las mujeres profesionales acaban por abandonar las expectativas de partida, para caer en los conocidos fenómenos post-migratorios de la re-domesticación del trabajo (Meares, 2010; Willis y Yeoh, 2000), ya que se da un giro hacia la vida doméstica en la esfera privada, como estrategia para la integración en el país de destino, pero ya no como estrategia consensuada de éxito del proyecto migratorio, sino más bien como opción forzosa, última opción para enfrentarse a los cambios en el país de destino. En este sentido, algunas mujeres optan por trabajos de donde no se necesita alguna acreditación oficial, como es el caso del sector del trabajo doméstico por cuenta ajena. Estas condiciones laborales consienten en un descenso en los niveles salariales y en las perspectivas laborales; hacia la pérdida de competencias que lleva a carreras con problemas de sobrecualificación (Meares, 2010; Riaño, 2015; Roca, 2016; Shershneva et al., 2013). Además, el impacto psicológico y

psicosocial sobre las mujeres es devastador, y, como consecuencia, todo lo enunciado lleva a una situación crónica de desempoderamiento (IOM, 2012; Shershneva et al., 2013).

3.2. Estrategias post-migratorias para afrontar el *deskilling*

Existen algunas estrategias de afrontamiento y de movilidad socio-laboral que las mujeres migrantes de todo nivel de cualificación, y en este caso concreto las mujeres migrantes altamente cualificadas, adoptan para combatir la pérdida de cualificación (*deskilling*) y de competencias, las desigualdades y las desventajas que sufren en los países de destino, como se detallará más adelante en este apartado. Sin embargo, según se argumenta en el informe de la OIM (2015), los resultados de las estrategias utilizadas por las mujeres migrantes altamente cualificadas para enfrentarse a la pérdida de competencias (*deskilling*), incentivar su movilidad profesional y garantizar su arraigo; o las estrategias puestas en marcha para la redefinición de la trayectoria profesional, no han sido todavía exploradas a fondo.

Para la inserción laboral las mujeres inmigrantes de todo nivel de cualificación y clase social de pertenencia y origen suelen acudir a los centros de orientación laboral para la búsqueda de empleo; se insertan en redes sociales en destino; hacen voluntariado, y acuden a asociaciones para las mujeres migrantes (OIM, 2015). Estas últimas, además, son una fuente de inspiración importante y necesaria por diferentes razones: la creación de un espacio de confrontación y fortalecimiento de las propias capacidades de resiliencia; la creación de redes y contactos para encontrar trabajo; el desarrollo de dotes sociales y aprendizaje de estrategias de afrontamiento e información sobre todo tipo de temas y problemas (IOM, 2015; Riaño, 2015; Riaño y Baghadi, 2007).

Hélène Cardu (2012), Marie-Thérèse Chicha (2009) y Michèle Vatz-Laaroussi (2009) en sus respectivos estudios analizan dos tipos de estrategias para re-direccionar la pérdida de competencias en el país de destino, es el caso de mujeres migrantes en Canadá, en los cuales se priorizan las carreras de los maridos a las de sus esposas, de forma temporal o permanente. Por un lado, Vatz-Laaroussi (2009) y Cardu (2012) muestran las estrategias de mujeres norteafricanas y, por el otro, Chicha (2009) reporta las estrategias de mujeres inmigrantes de diferente procedencia. Se puede resumir que las estrategias utilizadas por las mujeres migrantes en Canadá se basan fundamentalmente en: (a) empezar a trabajar en el sector de la industria o de los servicios a medio o largo plazo (dependiendo de los casos), para permitir a sus esposos trabajar en situación de adecuación con su nivel formativo; (b) las mujeres migrantes de origen norteafricano priorizan la inversión de los recursos

familiares en el *reskilling* (re-educación, re-orientación formativa) de sus parejas antes que de su propio *reskilling* (Cardu, 2012, p.29); (c) ocuparse de la casa, mientras también dedican su tiempo a sus estudios para adquirir niveles siguientes, certificaciones, dependiendo de los ingresos de los maridos (Riaño, 2014) en las carreras duales; como se muestra en los estudios de Koikkalainen (2013), esta estrategia se identifica con el *up-skilling*; o con *re-skilling* como se evidencia también en las conclusiones de Liversage (2009a; 2009b) con mujeres extranjeras altamente formadas y calificadas en Dinamarca.

Las estrategias adoptadas para alcanzar sus objetivos son una parte importante del análisis, porque nos permiten ver aspectos invisibilizados que pueden contribuir al éxito o al fracaso del proyecto migratorio (Bailey y Mulder, 2017; Bermúdez Rico, 2014; Juárez Peña, 2015; Quinn y Rubb, 2005; Riaño, 2011; Ribas Mateos, 2001). Además, la aplicación de estrategias de coordinación en las carreras duales, (donde ambos miembros de la pareja tienen altos niveles de formación), según Käsälä, Mäkelä y Suutari (2015) es un asunto que ocupa a ambos géneros. De hecho, según muestran estas autoras finlandesas, “los roles de género en las carreras duales suelen cambiar a lo largo del tiempo” (p.2189), pasando de positivos a negativos constantemente en busca de un equilibrio que sin el apoyo de los grupos directivos en ámbito laboral no puede ver la luz tan fácilmente.

En estudios recientes (Koikkalainen, 2012; Riaño y Baghadi, 2007; Riaño, 2011; Riaño, 2014, 2015; Roca, 2016) se han examinado las distintas estrategias utilizadas por las mujeres inmigrantes altamente calificadas en los países de destino para enfrentarse a la pérdida de capital cultural y al *deskilling*. Yvonne Riaño (2011), como Cardu (2012), identifican estrategias de afrontamiento, adoptadas de forma consciente o inconsciente, por mujeres latinoamericanas en Suiza, para resignificar y reconstruir el propio capital humano, social y cultural. Las autoras apuntan a que hay varias estrategias que las mujeres adoptan para enfrentarse a la falta de oportunidades. No todas las estrategias identificadas en la literatura son de éxito, como se puede apreciar en la información proporcionada en la tabla 14.

Tabla 14
Tipos de estrategias adoptadas por las mujeres migrantes altamente cualificadas para la integración laboral en el país de destino

Estrategias	Resultados	Autoras/es que han encontrado estas estrategias
<i>Aceptación del primer empleo disponible, aunque este esté por debajo de sus competencias y cualificación</i>	A menudo las mujeres se quedan atrapadas en un círculo vicioso del que ya no son capaces de salir, ni de avanzar hacia posiciones más cualificadas. Si se quedan en este patrón, se dará lugar al <i>deskilling</i> , la pérdida gradual de competencia y paralización de la movilidad económica y laboral.	Chicha (2009) Kofman (2012) Kofman y Raghuram (2006) Koikkalainen (2013) Raghuram (2018) Riaño y Baghadi (2007) Vatz-Laaroussi (2009)
<i>Voluntariado y Participación en Asociaciones de mujeres migrantes</i>	Como primera vía para entrar en el mercado laboral a través de organizaciones sociales y asociaciones.	Chica (2009) Riaño y Baghadi (2007) Vatz-Laaroussi (2009)
<i>Autoempleo y Empresariado étnico</i>	Para independizar las capacidades a través de un servicio/producto. Es un proyecto llevado a cabo a través de un ciclo o proceso de mentorización.	Riaño y Baghadi (2007)
<i>Actualizaciones</i>	Cursos de idiomas; cursos de autoempleo; varias certificaciones.	Liversage (2009a)
<i>Up-skilling</i>	Distinguirse a través de la adquisición de nuevas y/o mayores competencias para ser más competitivos en el mercado laboral local.	Chicha (2009) Koikkalainen (2013) Liversage (2009a) Vatz-Laaroussi (2009)
<i>Re-skilling (reorientación formativa)</i>	Desarrollo de una vía, identidad profesional diferente y relacionada con las competencias personales.	Cardu (2012) Chica (2009) Koikkalainen (2013) Liversage (2009a) Vatz-Laaroussi (2009)
<i>Actualizaciones mientras maridos trabajan</i>	El tiempo dedicado a la conciliación, al estudio, o al trabajo de actualización depende de los ingresos generados.	Chicha (2009) Vatz-Laaroussi (2009)

Tabla 14: Elaboración de la autora, a partir de la revisión de literatura.

Se ha visto que hay estrategias comunes utilizadas por las mujeres en diferentes contextos y países. Cabe señalar que es muy importante la adopción de estrategias para la transición, el acceso y la inserción al mercado laboral en el país de destino, ya que éstas están directamente relacionadas con un mayor éxito laboral y de contratación (Cardu, 2012). En la mayoría de los casos, dichas estrategias también surgen de la capacidad personal de las mujeres de desarrollar dotes de paciencia, resistencia al nuevo entorno socio-cultural, estableciendo sus propias formas de ser y de actuar para enfrentarse a los obstáculos y a la frustración, especialmente a través de la utilización de estrategias motivacionales, ligadas a menudo con el hecho de hacer las cosas de acuerdo con su forma de ser y su identidad cultural, parte de la resiliencia que permite afrontar la pérdida de competencias en destino (Vatz-Laaroussi, 2009).

En este sentido, se destaca que las estrategias de afrontamiento, conscientes o inconscientes, tienen que ver con la reducción de la vulnerabilidad que se desata en el contacto con nuevos códigos culturales y en el proceso de adaptabilidad, mantener continuos contactos con los familiares, que les aporta seguridad y fuerza para seguir adelante a pesar de todo; y, finalmente, les garantiza un rol que significa mantener cierta estabilidad dentro de un momento de caos y redefinición de sí mismas, de las relaciones y del entorno (Cardu, 2012, p.152-154). Otras estrategias son hacerse invisibles a los ojos de las personas autóctonas, mimetizándose con ellas, abandonando aquellos marcadores de la identidad (cuales pueden ser vestidos o diversidad de colores, peinados, atuendos), y los marcadores culturales que las caracterizan, con el fin de conseguir integrarse en el nuevo entorno socio-laboral.

La teoría del capital humano juega un papel importante en los estudios de migraciones altamente cualificadas, en las teorizaciones relacionadas con la formación y el trabajo. Bourdieu (1984) argumenta que la posición de los grupos sociales dentro del espacio económico está basada en estructuras de desigualdad. Las personas inmigrantes altamente cualificadas viven en una desigualdad *de facto*, no solamente desigualdad de género, sino también de clase, nivel de estudios y oportunidades de acceso y permanencia en los mercados laborales de los países receptores (Bailey y Mulder, 2017, p. 5). Por tanto, hay que leer las experiencias laborales de manera interseccional, tanto dentro de su mismo grupo étnico-nacional como entre personas inmigrantes y autóctonas. En el caso de Suiza, Riaño y Baghadi (2007) advierten que las redes pre-migratorias no tienen mucha influencia en el

acceso al mercado laboral ni en el desarrollo de su carrera profesional, para el caso de mujeres inmigrantes altamente cualificadas.

En el campo de la literatura sobre matrimonios binacionales como estrategias para la migración, que, como se ha visto en los capítulos anteriores, se ha centrado en las uniones entre mujeres con escasos recursos y bajos niveles de formación y hombres socio-económicamente con mejores condiciones. Nicole Constable (2003, 2005) desarrolla esta temática en el contexto transnacional asiático; Anne-Marie D'Aoust (2015), en cambio, estudia los matrimonios transfronterizos entre México y California, desde la componente de la premeditación, y como los define esta autora, desde la “tecnología del amor”. Susan Sinke (1999), otra autora cuyos estudios se han centrado en los matrimonios mixtos en la frontera de Estados Unidos, define la vulnerabilidad de las mujeres con menos posibilidades económicas como la razón principal que impulsa la migración.

Otros estudios como el de Piper y Lee (2016) en la migración inter-asiática, se centran las consecuencias de los matrimonios migratorios, que aumentan la precariedad de las mujeres en el mercado laboral, sus vulnerabilidades aumentan, además, evidencian que sus labores se centran en la esfera doméstica, conectando la conceptualización de la migración matrimonial con la transformación del mercado laboral globalizado, basado en la segregación por género. En estos resultados también se reflejan los estudios de Jordi Roca (2016) a nivel de España, esclarecedores porque muestran la transformación de la identidad de mujeres migrantes altamente cualificadas de profesionales de éxito en sus países de origen a ‘amas de casa’. En su estudio, Roca (2016) observa que estas migrantes altamente cualificadas que emigran por matrimonio, obtienen como resultado experiencias de *deskilling* y transformación de sus labores en labores del hogar, reviviendo el proceso de re-domesticación, tal y como lo ha identificado en Australia Carina Meares (2010).

Sin embargo, este proceso de re-domesticación de las mujeres hacia los hogares, según Katie Willis y Brenda Yeoh (2000), que han estudiado el fenómeno entre las familias transmigrantes de Singapur y familias británicas en China, no debería ser visto solamente como negativo. Estas autoras, de hecho, lo identifican como una estrategia clave basada en el género para un proceso exitoso de adaptación e integración al mercado laboral del país de destino en una fase inicial post-migratoria. A estas conclusiones también llegan los estudios de Chica (2009) y Vatz-Laaroussi (2009) con mujeres migrantes altamente cualificadas de diferentes nacionalidades en Canadá, que aplican esta estrategia para su empoderamiento y desarrollo formativo personal, a través de cursos, estudios superiores, formación, re-

educación; siendo los maridos los que salen a trabajar. En especial, Willis y Yeoh (2000) consideran que existe una interdependencia entre las esferas productivas y reproductivas en esta fase de migración, y afirman que es un error no considerar que el éxito de los proyectos migratorios se basa fundamentalmente en la fusión de las dos esferas y de su interconexión (Yeoh y Willis, 2005), mientras que en la literatura las investigaciones se han enfocado más bien hacia la esfera productiva como proveedora del éxito en la carrera migratoria.

En Dinamarca existe un estudio que liga matrimonios e integración de mujeres migrantes llevado a cabo por Jakobsen y Liversage (2016) con mujeres turcas, paquistaníes y de los Balcanes, aunque con niveles de estudios no altos. En Bélgica también hay estudios sobre la comunidad turca y las migraciones basadas en el matrimonio, donde se exploran los imaginarios migratorios y la cultura migratoria entre un pueblo de Turquía (Emirdağ) y Flandes (Timmerman, 2008). Timmerman y Wets (2011), en este caso, exploran los matrimonios migratorios turcos en relación a la integración en el mercado laboral belga y el choque (negativo) entre aspiraciones y expectativas y realidades en el país de destino.

Entre los estudios sobre los matrimonios de mujeres altamente cualificadas con hombres nativos europeos, se destacan los estudios de Liversage (2009a, 2009b) en Dinamarca; Meares (2010) en Australia; en Suiza sobre los hombres europeos como pareja ideal basado en imaginarios de amor que no cumplen las expectativas de las mujeres en cuanto a la integración laboral en el país de destino en igualdad de condiciones; Riaño (2003, 2015); Roca (2016) en Cataluña (España). Estos estudios muestran las muchas dificultades que estas mujeres encuentran en relación a la integración socio-laboral; que las experiencias laborales, en general, son un fracaso, llevando a las personas migrantes a un estado de pérdida de competencias, frustración y decepción.

3.3. Identidades en tránsito

Estamos en una época post-moderna, post-estructuralista, post-colonial, y de la crítica feminista a la hegemonía de la universalidad europea, que todavía conserva la creencia que existe un mundo real, que la subjetividad humana refleja y transforma(Glick Schiller, 2010, p.415).

En este capítulo se analizará el concepto de identidad para las mujeres altamente cualificadas y la diferencia entre identidad y subjetividad, ya que desde esta investigación la identidad subjetiva es un concepto fundamental, que en la movilidad vive otro tipo de transformaciones. Las transformaciones globales actuales conllevan una reformulación tanto de las problemáticas humanas y sociales como de las teorías y estrategias metodológicas con las cuales dichas problemáticas se abordan (Beck y Sznaider, 2006). Desde la revisión de la

literatura existente, las mujeres altamente cualificadas, como sujetos migrantes, viven en una tensión constante entre deseos y aspiraciones propias y roles sociales a los que responder dentro de la trayectoria migratoria, según las intersecciones entre las interacciones sociales y los intereses individuales de cada mujer (Burkitt, 1999; Gandini, 2014; Gergen, 2015; Lagarde, 1998; Nash, 2005; Neuburger, 2003; Rogers, 1961; Solé y Parella, 2005; Suárez-Orozco, 2011).

En el contexto de la post-modernidad, cabe destacar el factor constitutivo de la era global: la permeabilidad de las fronteras culturales (Pries, 1999, 2002) y la esencia líquida de la época actual (Bauman, 2007), razón por la cual hay una cada vez más frecuente aspiración de los seres humanos a navegar hacia una condición identitaria de “cosmopolitismo” que intenta buscar una solución al dilema entre arraigo y desarraigo (Glick Schiller y Salazar, 2013; Roberts, 2019), que lleva en sí mismo la dualidad entre movilidad/inmovilidad, localidad y globalidad. De hecho, “(...) es evidente que esta dimensión virtual conmueve las bases en las que se pensaban estas pertenencias. Las fronteras culturales se han hecho porosas y las identidades ya no pueden ser concebidas como unívocas, como entidades cerradas” (Boggio, 2016, p.13).

El interés de este estudio es ahondar en cómo se entrelazan sus proyectos de vida con las oportunidades profesionales dentro la que se ha denominado “carrera migratoria”, entendida como el conjunto de los dos aspectos en la vida de las mujeres en los regímenes de movilidad internacional. Además, se quiere comprender cómo se reconstruye el sujeto migrante (Gandini, 2014) y resaltar la manera de enfrentarse a los cambios relativos a su identidad personal y profesional, marcados por la experiencia subjetiva de la migración internacional. La experiencia migratoria inevitablemente cambia al sujeto y su identidad (Abenoza, 2004). Por consiguiente, cuando el enfoque es directo hacia el sujeto mujer, se hace necesario ahondar en el proceso de construcción y re-construcción de su identidad a nivel micro-analítico y sistémico-relacional y desde un enfoque obligatoriamente interseccional.

Según un estudio sobre identidades culturales de personas migrantes, llevado a cabo por Mary Nash, Rosa Tello y Nuria Benach (2005) en Barcelona, se evidencia que “la construcción de identidades por personas inmigrantes es un proceso complejo que se apoya en referencias interculturales plurales de negociación entre identidades locales y transnacionales”. Este equipo de investigación revela la existencia de unas zonas de intersticios, “lugares fronterizos *in between*”, donde florecen nuevas identidades urbanas

desde un proceso de negociación, o “hibridación (...) tanto en un sentido simbólico como en las prácticas urbanas” (Nash, 2005, párr.8). Pero, para ello, deberíamos ante todo definir de qué identidad se trata, ya que en la literatura “la alteridad ha sido, tal vez, la dimensión de la identidad más analizada, al grado de sustituir el conjunto de procesos identitarios como dimensión subjetiva” (Lagarde, 1998, p.21).

En las aportaciones de Carola Suárez-Orozco (2009), Marcelo Suárez-Orozco y Carolyn Sattin (2007) encontramos que el concepto más difuso en las últimas década es el de la “identidad transcultural”, utilizado también por Falicov (2002) y Román (2004) en relación a las segundas generaciones de migrantes en España; y por Bretones y González-González (2011) en cuanto a migrantes en España.

El ser “transnacional” (Bretones y González-González, 2011; Levitt, 2011), se amplía hacia un esbozo conceptual de “alma global (Suárez-Orozco, 2003) o de una “identidad global” dentro de las conceptualizaciones de cosmopolitismo como estilo de vida (Beck, 2002; Glick Schiller y Salazar, 2013; Vertovec y Cohen (2002). Una persona cosmopolita, según Glick Schiller y Salazar (2013) mantiene una forma de diálogo intercultural constante interiorizado, al mismo tiempo que busca el arraigo. En definitiva, estos autores tratan de conciliar visiones opuestas de apertura a un mundo global por parte de un alma global, pero con necesidades de arraigo en un lugar preciso Salazar (2018). En este sentido, Rosie Roberts (2019) propone una forma de conciliar los diferentes estatus de las personas altamente cualificadas en la movilidad con su conceptualización de ‘*mobile settlers*’ (p.49-50), donde realmente se unen las dinámicas globalizadas de las prácticas del cosmopolitismo y las aspiraciones de las personas altamente cualificadas de vivir, estudiar y trabajar en diferentes lugares del mundo y las cuestiones relativas al arraigo.

Por otra parte, en relación al cosmopolitismo, aunque no se analicen en este documento en profundidad como corriente ideológica, cabe señalar la propuesta de otros modelos de convivencia, como la “*superdiversity*” (Vertovec, 2007, 2019)³⁹ en los estudios sobre etnicidad y política, para canalizar la comprensión de las percepciones sobre las migraciones y la multiculturalidad desde la síntesis entre las concepciones de los países receptores y en línea también con la evidencia de que las personas migrantes están entre dos o más mundos. Este representa, en definitiva, uno de los reto de las personas de los regímenes de movilidad internacional en la era de la globalización actual, ya que éstas tienen

³⁹ Este concepto fue introducido por Vertovec en 2007 para canalizar una multidimensionalidad de los modelos sociales y las renegociaciones de las identidades sumergidas en la diversidad étnica y cultural.

flexibilidad cognitiva, habilidad de moverse en las fronteras de culturas diferentes y en distintos idiomas, poseen todas ventajas competitivas (Suárez-Orozco, 2003). Por su parte, (Karina Boggio, 2016) en el mismo sentido, habla de “solapamiento y la borrosidad de los límites en los que tienen lugar estas prácticas transnacionales”, donde se conforman “comunidades porosas y heterogéneas en su definición” (p.20). En esta línea, otra cuestión que cabe destacar es que se trata de un proceso concomitante de pertenencia y conexión dentro del marco de las redes transnacionales, según reconocido por Peggy Levitt y Nina Glick-Schiller (2004) como proceso de “simultaneidad” (p.2).

3.3.1. La identidad del yo en la interacción social: un recorrido multidisciplinario

Desde esta investigación se parte de la contextualización de la identidad en el mundo contemporáneo, donde con la modernidad y la post-modernidad se ha transformado radicalmente el concepto de la formación de la identidad del yo, como se ha visto ya en el apartado introductorio a la cuestión de la identidad. La identidad, como las relaciones socio-laborales y emocionales, han pasado de un estado líquido (Bauman, 1999, 2005, 2006, 2007) a la conformación de un ser híbrido, que podría definirse de diferentes maneras: un ser intercultural (Di Martino, 2016); un alma transfronteriza, cosmopolita, y en continua transformación (Nash et al., 2005). En este contexto, la gran fragilidad humana que el individuo está viviendo y su condición de riesgo (Beck, 2000) se amplía desde las personas más vulnerables hasta las más privilegiadas, y tienen que ver con las condiciones de desigualdad de género y nacionalidad de procedencia; también con la crisis financiera, la recesión, la difícil coyuntura económica, la extrema flexibilidad del mercado laboral a nivel global, con cada vez más precariedad, menos seguridades y menos derechos para las personas trabajadoras, y que se refleja en cada rincón del mundo.

En esta tesis doctoral se analiza la imagen tradicional de un individuo aislado, sustituyéndola con aquella que enfatiza la natura social del yo (Burkitt, 1991, p.79), partiendo del supuesto básico que no se puede concebir la visión individual sin la visión colectiva, porque el yo es un yo social, relacional y multifacético, que vive y se desarrolla justamente a partir de la interacción social (Neuburger, 2003), a partir de las relaciones e interrelaciones entre el yo y la sociedad (Blumer, 1969; Burkitt, 1991; Mead, 1978; Gergen, 2009, 2011, 2015; Giddens, 1995; Goffman, 1987; Nash, 2005; Tajfel, 1978). Por tanto, la identidad no se construye sin tener en consideración el entorno socio-cultural con el cual el yo interactúa diariamente y desde el cual se crea y se recrea de forma constante en un

proceso de co-generación de significados y de realidades.

En cuanto a la cuestión relativa al concepto de identidad, cabe destacar que éste tiene una evolución significativa desde el punto de vista teórico, que sigue, sin duda, la evolución de las dinámicas relacionales a lo largo del tiempo, como se verá a continuación. En esta investigación se quiere evidenciar que “la discusión sobre el sujeto es vital para dar cuenta de la relación de éste con la sociedad contemporánea” (Cañón, 2008, p.246). En este sentido, reproduciendo un paralelismo teórico, Habermas (1985) propone un modelo conectando al sujeto con el sistema, donde ambos sistemas juegan de forma simultánea. En su teoría sobre la acción comunicativa crítica encontramos la base de los planteamientos que nos guían a suponer que hay una interacción constante entre mundo interno y externo. La interacción se halla en la oscilación entre el punto de vista del sujeto “situado” (las mujeres inmigrantes y altamente cualificadas en este caso) como sujetos que actúan en la sociedad, que es la parte externa y sistémica, rescatando la importancia de la agencia para las mujeres en el tiempo y en el espacio. Habermas (1985) distingue tres dimensiones de la realidad con las cuales el sujeto interactúa: la dimensión objetiva; la dimensión socio-relacional e inter-subjetiva; y la dimensión subjetiva e intra-subjetiva.

En el ámbito de las teorías relacionales humanistas de Rogers (1961), seguido por Neuburger (2003), el concepto de identidad se ancla en el concepto de la interrelación como inevitable fuente transformadora de la identidad personal, a partir de un contexto concreto y de la experiencia personal como aprendizaje. Asimismo, para Castells (2004, p.16), la identidad es “un conjunto de valores que proporciona un significado simbólico a la vida de las personas, reforzando su sentimiento como individuos (o autodefinición) y su sentimiento de pertenencia”. En especial, Neuburger⁴⁰ (2003) habla de las relaciones interpersonales y, más allá de ellas, de las relaciones de “pertenencia”; enfocándose en las interacciones como transformadoras de la identidad personal, ya que el sujeto, en la interacción con otras identidades y culturas, las interioriza. Por consiguiente, relaciones, entornos, y contextos, que constituye lo que Neuburger (2003, p.170) llama “círculo de pertenencia” (grupo de pertenencia), inevitablemente, le transforman según el tipo de relación que la persona instaure con otras personas. En este sentido, es interesante investigar cuál es el tipo de relación que las mujeres migrantes instauran en el lugar de destino. ¿Cómo son las redes y

⁴⁰ Neuburger (2003) habla de tres tipos de relaciones interpersonales fundamentales para todo individuo: (a) la relación de tipo parental; (b) la relación de tipo fraternal; y (c) la relación amorosa.

lazos? ¿Qué tipos de relaciones son fuertes o débiles? Y cómo estos elementos influyen el éxito o fracaso de sus proyectos migratorios globales.

Por otra parte, es importante subrayar el nexo que existe entre la comunicación y la representación de emociones, percepciones, imágenes y conceptos, según la que Habermas (1985) llamó acción comunicativa. Justamente, sobre esta base se desarrolla el análisis conceptual de la identidad como auto-imagen y auto-concepto, definida a partir de la creación en la interacción entre mundo externo y mundo interno de las mujeres inmigrantes. A esta autoimagen como reflejo de sí mismas en la sociedad, ha de añadirse la construcción de la realidad relacional de la identidad. Por consiguiente, se concluye que intrasubjetividad e intersubjetividad son dos caras de la misma moneda que hay que tomar en consideración a la hora de empezar un análisis de la experiencia migratoria.

Petra Heyse (2011) realiza un tipo de análisis basado en las esferas de la intrasubjetividad e intersubjetividad dentro de la experiencia de mujeres migrantes rusas y ucranianas en Bélgica. Por otro lado, desde América Latina, Ricardo Contreras Soto, en sus varios estudios sociológicos y antropológicos llevados a cabo con las comunidades indígenas mexicanas, se refiere a esta interconexión de sistemas dentro de la visión baudeleriana de la cultura y de la interculturalidad. En esta línea, los autores Gergen y Davis (2007, p.24) hablan de “el fenómeno migratorio desde la perspectiva cultural, centrando su investigación en las motivaciones de las mujeres para incorporarse en los flujos migratorios, por medio de una valoración de los aspectos subjetivos, simbólicos y socioculturales”.

Estas aportaciones avanzan un paso más allá con Blumer (1969), con quien el “yo social reflexivo” se transforma más bien en un “yo social creativo”, que desde la interacción social elabora los significados en base a la propia experiencia personal. Ya partiendo por el pensamiento de Hegel, la identidad se basa en la reciprocidad, desplazando el acento de la acción hacia la intersubjetividad, sin embargo, en esta tesis no se defiende la posición que ve a Hegel como filósofo de la identidad, ni tampoco la que le ve como filósofo de la diferencia. Simplemente, se hace referencia a uno de los filósofos fundamentales que pone en marcha una corriente que identifica a la construcción de la identidad como proceso histórico social y producto de una interacción de mundo externo y mundo interno. Apoyándonos en estas reflexiones, y yendo un paso más allá, se defiende aquí que la subjetividad proactiva es la que crea y se crea, no como mero reflejo de la sociedad con la que interactúa diariamente, sino como agente co-creador dentro de un sistema semi-estructurado. Con Berger y Luckmann (1967) las teorías del construccionismo social crítico

se centran en la micro-sociología, la práctica lingüística y el análisis del discurso, ya que la realidad es concebida como una construcción social de los individuos, que están involucrados en la interacción social y en el proceso comunicativo constante de creación de conocimiento. Estas ideas son parte de la rama del construccionismo social enmarcadas, especialmente, dentro de las obras del filósofo y lingüista Mikhail Bakhtin, del filósofo Rom Harré, y del psicólogo John Shotter (Burkitt, 1991, p.7).

Por otra parte, se recogen las aportaciones de Bretones y González-González (2011), los cuales, para construir sus reflexiones sobre la formación de nuevas identidades transculturales (p.137), se basan especialmente en la contribución de Henri Tajfel (1978), como uno de los exponentes más notos de la teoría de la identidad social, según la cual las creencias y las identidades de los individuos surgen de la interacción social, y desde el contexto social. Lo que quiere decir que, más allá del discurso narrativo y del texto, hay también un contexto social donde se sitúa el individuo. Por ende, el “yo” no es ya una mera creación del discurso creativo, sino un ser real con plenas capacidades que actúa dentro de un orden social establecido. Finalmente, cabe añadir que la construcción del yo está ligada profundamente a las relaciones de poder en las relaciones sociales, de acuerdo con las aportaciones de Foucault (1970); a las teoría de las relaciones de poder Elias (1991b) y Burkitt (1991) introducen la noción de “interdependencia” entre las personas, definida como “*figuration of relations*” dentro de un orden social invisible e inconscientes, en suma, del que se genera un fuerte impacto en las personas (Burkitt, 1991, p.16-19).

En conclusión, para resumir las tendencias y corrientes teóricas exploradas, que se expanden a lo largo de los siglos XX y XXI, se podría afirmar que del “yo social” se pasa a la conceptualización de un “yo relacional” (Gergen, 1985, 1994, 2009, 2015; Neuburger, 2003; Rogers, 1961), donde la identidad, en su constante proceso de desarrollo y formación, se transforma a partir de las relaciones sociales y humanas, dentro de un contexto concreto familiar y social (a escala micro), pero siempre mirando a un orden sistémico a escala macro. Reagrupando todas estas aportaciones, se asumirá la existencia de un yo relacional formado por dos dimensiones: la intersubjetividad y la intrasubjetividad, como sugiere Heyse (2011), que en su estudio se ha basado también en Leslie McCall (2005), autora de “La complejidad de la interseccionalidad”. Por ende, en el caso de las mujeres migrantes profesionales con altos niveles de formación, se presume que los cambios que se determinan a raíz del proceso migratorio afectan a las transformaciones de las mujeres en su entorno socio-cultural y

laboral del país de destino, pero también internamente a nivel del yo individual, ya que los dos niveles están constantemente interconectados.

Siguiendo esta línea, las conceptualizaciones sobre identidad de esta investigación se alinean con el pensamiento de Anthony Giddens. A través de su legado se intentan reunificar todas las teorías anteriormente expuestas, en coherencia con el marco conceptual que concierne a este estudio. Giddens (1995) nos introduce hacia una trayectoria del “yo social”, que también es más bien reflexivo, pero está sujeto a autoconsciencia, autoconocimiento y autorrealización, y se encuentra en un proceso de interacción con el mundo externo constantemente cambiante, desde el cual se redefine a sí mismo y se recrea a través de un proceso narrativo interno, constituido por constantes revisiones de su propia biografía personal. La diferencia con los discursos anteriores sobre identidad se halla en la descripción de la existencia de un entorno espacio-temporal (Burkitt, 1991; Giddens, 1995) dentro del cual se construyen las identidades. En las aportaciones de Giddens (1995) se lee una preocupación por la condición de inseguridad existencial en la que está transitando la identidad del yo, que es un rasgo común de la identidad de la modernidad tardía, donde el yo se halla en búsqueda de una coherencia interna, que, en sí misma, resulta ser la fuente principal de una seguridad ontológica en la actual sociedad del riesgo. Dicha coherencia interna el yo la encuentra en su crónica auto-biográfica, o mejor dicho en la revisión constante de su biografía, donde se construye y reconstruye su historia, releyendo y reescribiendo su narrativa personal, con la finalidad de conseguir justamente aquella seguridad ontológica anhelada. De forma similar, en su crítica a la modernidad, Kenneth Gergen (2015) describe al ser humano como un “ser múltiple” que en su dinámica relacional se mueve, asimismo, en una multiplicidad de relaciones, en ese proceso de desarrollo que pasa por la fase de de-construcción y re-construcción en una interacción constante con el mundo externo y los agentes que interactúan con el ser.

(...) Así las personas estamos básicamente constituidas por una multiplicidad de relaciones (...). Las personas que participan de muchas relaciones, como los cosmopolitas, pueden disponer de muchísimos potenciales para el ser (...). El individuo representa la intersección común de un sinfín de relaciones (Gergen, 2016, p.229-230).

Estas relaciones están ligadas, o reflejadas en “múltiples identidades” del ser (Lagarde, 1998, p.42). De la misma forma, Gergen habla desde la metáfora de la identidad como un abanico de múltiples dimensiones (2015), son muchas identidades que están

ancladas a un centro que es el *Ser*, o sujeto en interacción con el entorno en expansión, y están influenciadas por los factores externos, las relaciones y las estructuras.

3.3.2. Estrategias de adaptación de la identidad en las migraciones

“El individuo representa la intersección común de un sinfín de posibilidades” (Gergen, 2015, p.230)

El proceso de adaptación al nuevo medio en el país de destino se da a través de un proceso de ruptura con la sociedad de origen (Glick Schiller y Salazar, 2013; Orozco y Sattin, 2007), que puede ser vivida por la persona migrante de dos maneras distintas: como ruptura traumática o como liberación. En la migración de mujeres altamente calificadas dicha ruptura se da, a menudo, como proceso liberatorio con el orden de género del país de origen, con violencia estructural o basada en el género, como se evidencia especialmente desde las aportaciones de Kofman y Raghuram (2009a) y Ruysen y Salomone (2015, 2018). Es liberatorio, porque hace que el individuo rompa con las normas rígidas del país de origen con las cuales no se identifica (Bretones y González-González, 2011, p.145). Aunque, la ruptura, por otra parte, puede darse también por la separación que se da entre el ser y el hacer, “entre los valores personales y la posibilidad de ponerlos en práctica en la sociedad en la que se ubica el individuo”, como indica Veredas Muñoz (1999, p.115).

De todas maneras, según lo señalado por Carola Suárez-Orozco (2003), para las personas migrantes extranjeras la comparación entre dos mundos, dos situaciones o dos condiciones existenciales, proporciona la explicación correcta, reconstruida, rectificada, o la razón misma de la proyección de haber cumplido con las aspiraciones pre-migratorias, no obstante los momentos de desasosiego, depresión, o soledad vividos durante el proceso. Ese marco dual de comparación, por tanto, también le da sentido a la experiencia migratoria, aunque de forma retrospectiva, y le entrega coherencia interna a la identidad en tránsito, permitiéndole afirmar que ha valido la pena, y que el proyecto migratorio no ha sido un fracaso.

Según Marcelo Suárez-Orozco (2003, p.1) las personas en situación de movilidad, durante su proceso migratorio están ocupadas en la actividad de (re)negociación de una nueva identidad que sintetice los elementos culturales de origen y destino, que toca aspectos psíquicos y físicos de la identidad. En este sentido, la literatura sobre el arraigo y la adaptación psico-social de las personas inmigrantes revela que hay dos situaciones fundamentales que pueden darse en la trayectoria migratoria. Las personas migrantes pueden destacar la nueva identidad positiva o negativamente, imponiendo un distanciamiento entre

el yo individual y el yo social. En estrategias positivas, se pueden hallar personas que remarcan elementos de la nueva identidad que lo destacan del grupo. En estrategias negativas, es evidente cuando denigran los comportamientos y valores de otros connacionales (Bretones y González-González, 2011, p. 145).

Hay que considerar también el hecho de que podrían no estar reconstruyéndose, o transformándose, dentro de un proceso de desarrollo estable, sino más bien inestable: “Ni ciudadano, ni extranjero, ni totalmente al lado de uno mismo, ni totalmente al lado del otro (...) el inmigrante se sitúa en la frontera del ser y no/ser social” (Veredas Muñoz, 1999, p.115), o como también se recoge en Abdelmaleck Sayad (2010) es un proceso de presencia/ausencia. En este caso, justamente, las personas migrantes pueden experimentar “procesos adaptativos” desde la negación, “que conllevan la ocultación de marcas identitarias, hasta la modificación del vestuario, peinado o aspecto físico” (Veredas Muñoz, 1999, p.115). Este proceso de modificación de la propia identidad, que intenta asimilar elementos del país de origen es conocido como “identidad sustractiva”, que Goffman (1967) identificaba también como juego del encubrimiento en las formas de autorrepresentación de la persona migrante.

En segundo lugar, la situación migratoria podría revelarse positiva, ya que, en muchos casos, el marco dual (origen-destino) para las personas migrantes de primera generación suele ser una ventaja, porque les proporciona una comparación donde siempre hay una mejor situación que reside en la elección misma de migrar, o en su construcción de sentido basada en una lógica de mejora de la calidad de vida (Salazar, 2010). En otros casos, en cambio, es el optimismo que mueve los pasos de las personas en su proyecto migratorio, porque “están suportadas por el deseo de sustentar a sus seres queridos” en origen, que hace más liviano el esfuerzo (Suárez-Orozco, 200, p.2-3). Así que, no siempre la ruptura genera un “proceso traumático”, sino que a veces puede ser vivida como una “liberación de normas sociales rígidas”, implantadas en las sociedades de origen (Bretones y González-González, 2011, p.145).

Profundizando más en la comprensión del funcionamiento de la transformación de las identidades de mujeres en tránsito, y habiendo aclarado el recorrido de la literatura sobre la conformación de la identidad del yo social y relacional, y en la diferencia de las dimensiones intra/intersubjetivas, cabe ahondar más en la diferencia existente entre *identidades* y *subjetividades*, pero a partir de un enfoque interseccional. En las relaciones sociales la identidad puede encontrar otros equilibrios, con una diferente distribución de la autonomía y

de poderes, con interlocutores activos e imprevisibles. Además, las relaciones de poder influyen sobre la construcción de las identidades.

Se pasa, a continuación, a ahondar en la complejidad que existe entre la subjetividad y la identidad, que se confunden e intercambian, pero no son sinónimos. De hecho, “desde la perspectiva antropológica son categorías distintas”, que permiten aproximarse a dos fenómenos específicos. La identidad se entiende, pues, como “síntesis de la historicidad del sujeto y, como tal, es una experiencia de la subjetividad” que no es innata (Lagarde, 1998, p.15-16), en su proceso de construcción e interacción constante con el mundo externo y se constituye por las experiencias del “yo” y de la relación con los otros (Burkitt, 1991; Elias, 1991b; Gergen, 2009; Giddens, 1995; Habermas, 1990; Lagarde, 1990, 1998).

Por tanto, desde un enfoque feminista crítico, no se pueden leer la historia, el discurso político e ideológico, o los fenómenos sociológicos, sin hacer la diferencia entre sexos; primero, porque, como ha demostrado ampliamente la literatura feminista, las sociedades jerárquicas y patriarcales, donde las relaciones se han establecido en base a relaciones de poder y subordinación de las mujeres a lo largo de la historia, han escondido, oscurecido, o invisibilizado el rol y las capacidades de éstas. Segundo, porque las lecturas de todo fenómeno en clave de género han evidenciado diferencias sustanciales entre hombres y mujeres, en cuanto a motivaciones, aspiraciones, expectativas, reflejos, productos e impactos. Según Lagarde (1998):

La identidad contiene una narración cuyo fin es dar sentido a los acontecimientos del sujeto, a su vida central, a su vida trascendente, a su ser” (...) o un silencio voluntario o inconsciente. (...) Es también dar explicación ante otros, búsqueda de argumentos y aclaraciones sobre una/o misma/o en los otros (p.20).

En esta misma línea, y desde una perspectiva dinámica y relacional, Karina Boggio (2016), en relación con la cuestión de las fronteras culturales, afirma: “el origen no debería ser concebido tampoco como un dato objetivo en el que el lugar de nacimiento es suficiente para conocer quién es el otro, como un dato determinante de la identidad cultural y de las relaciones que se puedan establecer” (p.18). Puede haber un balance entre el yo-sujeto y el yo-comunitario, dependiendo de las experiencias del individuo. En este sentido, “en el ciclo de vida del sujeto hay períodos en los cuales el Yo misma/o es conceptualizado por los otros; en otros momentos el sujeto puede auto-referirse e identificar los otros” (Lagarde, 1998, p.22).

Finalmente, se llega a la conclusión de que el proceso de descubrimiento es de dos tipos: dialógico y vivencial. Este proceso parte de la comunicación y de la experiencia vital, y se desarrolla a través de similitudes y diferencias (Leone, 2012). En este sentido, el origen necesita ser entendido como un relato, que se compone y se actualiza en la relación. El origen étnico-nacional, en tanto recorrido, experiencia, lazos de pertenencia, resulta central en nuestra forma de narrarnos, pero no podemos anticipar su sentido. Por ende, “la identidad remite al ser y su semejanza, su diferencia, su posesión, y su carencia” (Lagarde, 1990, p.1).

Por otro lado, también se ha visto cómo se da un proceso de construcción basado en un orden simbólico de funciones desarrolladas y de pactos explícitos, o también tácitos, del que muchas veces las personas no son conscientes (Elias, 1991b). En este sentido, se sostiene que es sumamente importante diferenciar la identidad de las mujeres del resto de seres humanos, para la comprensión completa y profunda de la situación de opresión y subordinación que las concierne a lo largo de la historia y para conocer mejor cuál es su posición dentro de las relaciones de poder.

En base a lo dicho anteriormente, se deduce que los procesos de revisión, reelaboración y reescritura de la experiencia vivida, hacen de la subjetividad la síntesis permanente entre pasado y futuro, historicidad e imaginación en el tiempo constantemente presente de la subjetividad de las mujeres. “El sujeto es todo lo que ya no es, lo que está siendo y se dispone a ser” (Lagarde, 1998, p.16). El sujeto es co-creador de la realidad que vive y que relata, porque es cocreador de sentido (Gergen, 2003; Salazar, 2010). La edad es fundamental en la observación de los cambios de la identidad, ya que con ella, cambian también las prioridades.

Para terminar, cabe añadir una reflexión de cierre sobre la complejidad de este marco teórico. Su estructura, de hecho, se basa en diferentes ejes analíticos, con la intención de abarcar toda la complejidad planteada a partir del enfoque de los regímenes de movilidad. Por tanto, el marco teórico se ha diseñado para que los conceptos básicos de subjetividad/identidad, aspiraciones personales y profesionales, relaciones interpersonales y razones de la movilidad de las mujeres altamente calificadas, se pudieran poner a dialogar con las cuestiones relativas a las interacciones sociales, las relaciones de poder y los conceptos relacionados con el poder de las estructuras, de las políticas y las normativas, que dan origen a diferentes procesos de movilidad, según las diferentes experiencias migratorias de las mujeres altamente calificadas.

PARTE EMPÍRICA

CAPITULO 4
Estrategia metodológica

4. Estrategia metodológica

Tras haber analizado en la primera parte de la presente tesis doctoral el marco conceptual, el estado de la cuestión y la revisión de la literatura sobre las grandes temáticas que nos ocupan (la inserción socio-laboral de las mujeres altamente cualificadas en la migración internacional, desde el enfoque de los regímenes de movilidad; la conceptualización de la carrera migratoria; y las fronteras de la identidad personal), en el presente capítulo se pasa a presentar la parte epistemológica de la investigación.

Esta segunda parte está conformada por dos bloques. El primer bloque se centra en la estrategia metodológica (capítulo 5 con sus subapartados). El siguiente bloque recoge, por un lado, el análisis de las biografías, junto con los resultados y su discusión (capítulo 6 y sus subapartados); y por otro, la construcción de una tipología y de patrones basados en las razones de la emigración y el arraigo (capítulo 7). Posteriormente, se presentan seis ejemplos de carreras migratorias, diseñados en seis diagramas multidimensionales (apartado 6.1), basados en la revisión de las biografías desde la perspectiva del curso de vida. Par terminar, se presentan las conclusiones finales, con recomendaciones y sugerencias para futuras investigaciones.

El presente capítulo, en cambio, se divide en cuatro subapartados: el primer apartado trata sobre la estrategia metodológica y el diseño de la investigación; el segundo subapartado se centra en las técnicas de recogida de datos; el tercero en la descripción de la muestra; y, finalmente, el cuarto subapartado trata de la construcción y procesamiento de los datos y criterios de control y validación.

Como se ha expuesto en la introducción de esta tesis doctoral, el objetivo general de esta investigación es profundizar en el fenómeno de la migración altamente cualificada de mujeres, analizando sus *carreras migratorias*; partiendo del presupuesto de que las carreras profesionales, desarrolladas dentro del proyecto migratorio tienen dos dimensiones, una subjetiva y otra objetiva. Además, entre los objetivos específicos se destaca el análisis de la estructura de obstáculos y oportunidades en el país de destino; de las motivaciones de emigración y de arraigo; y de las estrategias de afrontamiento utilizadas para una integración socio-laboral exitosa.

La finalidad es profundizar en las dinámicas y los mecanismos que facilitan o impiden la plena integración socio-laboral de mujeres migrantes altamente cualificadas en el País Vasco, ahondando en el proceso de transformación de su identidad, que se encuentra en una transición, en un estado de re-negociación de valores y prioridades en el nuevo contexto

socio-cultural y laboral del País Vasco. Para ello, se ha utilizado una metodología de investigación cualitativa, que pertenece al paradigma fenomenológico, siendo la más pertinente para profundizar en los fenómenos sociales concretos (Ruiz Olabuénaga, 2012, p.79). Asimismo, dicha metodología permite conocer la perspectiva de cada mujer entrevistada, el impacto que tiene la experiencia migratoria en sus vidas; y, finalmente, también permite generar un conocimiento comparado, basado en el análisis comparativo de las narrativas entre mujeres del mismo grupo y entre mujeres de dos diferentes grupos de procedencia, respondiendo a los criterios teórico-metodológicos del enfoque interseccional.

Partiendo del presupuesto de que los seres humanos desarrollan experiencias personales complejas, que requieren de estrategias de adaptación y riesgo, personales y colectivas, establecidas en tiempos y espacios concretos, se ha planteado como pertinente la profundización de la problemática en al menos dos grupos de análisis diferentes. Para esta comparación se ha elegido el grupo de mujeres latinoamericanas, para representar el flujo Sur-Norte, y el grupo de mujeres europeas, para representar al flujo intra-europeo. Esta selección por grupos de origen se ha llevado a cabo en base a criterios de proximidad de la muestra tanto cultural como lingüística, además de la mayor presencia en el País Vasco de los colectivos de mujeres con altos niveles de formación entre los dos grupos de origen seleccionados (EPIE, 2014)⁴¹. Se recuerda que por “trabajo encajado” (*job-education match*) se entiende aquella ocupación donde las funciones del puesto de trabajo se corresponden con el nivel de formación de las mujeres entrevistadas. Este criterio permite entender las estrategias y las modalidades que las mujeres inmigrantes altamente cualificadas han adoptado para la integración socio-laboral en el contexto del País Vasco.

4.1. Diseño flexible de la investigación

En este trabajo se presenta una investigación desde la perspectiva feminista, más concretamente, desde el enfoque interseccional situado (inter/intra-categorial) y la perspectiva analítica del curso de vida; ambos enfoques proporcionan la mirada relacional, multidimensional y multinivel, necesaria para poder profundizar en el conocimiento de las dimensiones meso, macro y micro de la vida de las entrevistadas, y su interacción y así ahondar en las transiciones por las cuales pasan las mujeres en su proyecto migratorio.

⁴¹ Para mayor información, véanse los datos que se encuentran en el capítulo 2.1 de esta tesis: *Caracterización de las mujeres migrantes altamente cualificadas a nivel internacional, español y del País Vasco*.

La metodología utilizada es cualitativa, se desarrolla a través de un diseño flexible que se va ajustando al tipo de realidad con la que la investigadora se va encontrando y, en este estudio, se basa en la comparación intra-grupal e inter-grupal de las mujeres altamente cualificadas de los dos colectivos seleccionados (origen latinoamericano y europeo). Desde estas perspectivas, entonces, se analizan procesos y dinámicas que se ponen en marcha en las trayectorias profesionales de las entrevistadas en un mercado laboral situado en el espacio geográfico, que en este caso es el del País Vasco, y en el tiempo interno de las mujeres, y se estudia cómo dinámicas inciden en la re-construcción de sus identidades socio-cultural.

Según Nora Mendizabal (2006) el diseño flexible permite integrar “situaciones nuevas e inesperadas vinculadas con el tema de estudio, que puedan implicar cambios en las preguntas de investigación y los propósitos (...) a la factibilidad de elaborar conceptualmente los datos en forma original durante el proceso de investigación” (p. 67). Este tipo de diseño permite, además, profundizar en la indagación de estructuras y relaciones que intervienen en los procesos migratorios, facilitando la vinculación de conceptos y cosmovisiones diferentes (Mendizabal, 2006, p. 66). Asimismo, se ha revelado útil para llevar a cabo cambios de rumbo, ajustar las preguntas de investigación y posibilitar el perfeccionamiento de las técnicas de investigación, para mejorar o avanzar en la indagación y el análisis de las biografías.

Durante esta fase exploratoria, que se desarrolló para testear el guion de la entrevista, se comprobó que el primer guion era limitado, por este motivo se añadió seguidamente un análisis basado en la “línea de vida”, ya que permite incorporar las dimensiones de temporalidad y espacialidad, tan importantes para profundizar en el proceso migratorio, en el tránsito de origen a destino. A raíz de dicha fase exploratoria, muy útil para la investigación, se ajustó el método añadiendo más preguntas al guion de la entrevista en profundidad. Además, se incorporó la perspectiva del “curso de vida” para el estudio de las biografías migrantes (Wingens et al., 2011) que permitía aunar tanto la dimensión socio-relacional como la de la “agencia biográfica” (Schittenhelm, 2011, p. 105) de las mujeres altamente cualificadas en la construcción de su carrera migratoria.

Finalmente, para mejorar el diseño flexible, y profundizar en eventos clave, experiencias biográficas subjetivas de procesos y tránsitos también objetivos, se añadió la construcción de una línea cronológica y geográfica que pudiera reflejar la dimensión espacio-temporal, visualizar los lugares físicos de tránsito, que, en la última fase de análisis

y representación de resultados, se ha transformado en un gráfico multidimensional capaz de recoger visualmente todos los grandes ejes trabajados durante el proceso de investigación.

4.1.1. La perspectiva del “curso de vida” y las “carreras migratorias”

La perspectiva del “curso de vida” va a completar la perspectiva analítica inter/intra-categorial del enfoque interseccional aplicado a este estudio, siendo una herramienta que da una visión más completa de la complejidad de niveles y dimensiones de la vida de los seres humanos, donde sus narrativas, además, están analizadas desde el foco externo y más objetivable, y desde el foco interno, ligado a un mundo emocional más inexplorado en la literatura académica. Cabe señalar que esta perspectiva es pertinente para el análisis de carreras migratorias, que en esta investigación se entiende desde el análisis de tres trayectorias diferentes: (1) la trayectoria formativa; (2) la trayectoria laboral; y (2) la trayectoria personal; entendidas desde una perspectiva subjetiva y objetiva al mismo tiempo⁴².

De acuerdo con las aportaciones de Bermúdez Rico (2014), “el análisis de la trayectoria profesional implica una reconstrucción de la carrera construida en base a las experiencias de empleo” y de formación desarrolladas por las mujeres, “desde una mirada retrospectiva de la historia laboral, identificando los vínculos laborales (...) que han definido las posibilidades de ocupación y empleo” (p.262). Sin embargo, la dimensión profesional (y formativa), más bien objetiva, va acompañada en todo momento y de forma fluida por la dimensión subjetiva de la experiencia migratoria, para la construcción de una nueva identidad en tránsito. De hecho, “en este recorrido el sujeto ha estructurado un perfil ocupacional y ha configurado una identidad profesional que marca su experiencia laboral y marca su experiencia vital” (Bermúdez Rico, 2014, p.262).

La trayectoria personal está dibujada a partir de los hitos personales, por ende, subjetivos y diferentes por cada mujer entrevistada, que constituyen los puntos clave (*turning point*) (Bermúdez Rico, 2014; Petroff, 2016), o coyunturas vitales (Johnson-Hanks, 2002), conceptualización usada en el estudio de Anika Liversage (2009a) y descritos como aquellos factores que impulsan a las mujeres a las decisiones y al cambio. Estos hitos, o momentos de transición, muestran claramente la naturaleza no lineal de las carreras profesionales en el mundo globalizado, en el que predomina la flexibilidad laboral y, en consecuencia, vital. De acuerdo con Abdelmalek Sayad (2010), de hecho, se considera que:

⁴² Véase el capítulo 1.2. de esta tesis doctoral sobre ‘carreras migratorias’.

“únicamente las trayectorias migrantes reconstruidas por completo pueden dar cuenta del sistema completo de determinaciones que, habiendo actuado antes de la emigración y siguiendo actuando con una forma modificada, durante la inmigración, han llevado al emigrado a la situación actual (...)” (p. 57).

El curso de vida, según Sackmann y Wingens (2011), se entiende como una secuencia de transiciones o eventos de la vida, que implican una interrelación de impactos a lo largo del tiempo. Esta aportación coincide también con las de Luciana Gandini (2014), en sus estudios de las transformaciones identitarias de profesionales migrantes altamente cualificadas de México a EE.UU. En otras palabras, la perspectiva del curso de vida se traduce en el análisis de las interacciones entre niveles individuales de decisión, dicha también ‘agencia biográfica’, que, según Schittenhelm (2011) recoge eventos de la vida en un entorno determinado (situado); y no se considera solo como una transición casual que “se escapa del control” de las personas (p.105).

Por todo lo anteriormente expuesto, por tanto, la perspectiva del curso de vida va a reflejar la línea del tiempo y el ciclo de vida de las mujeres y sus trayectorias. Según esta investigación, resulta ser la perspectiva más pertinente, para explorar la dinámica de las trayectorias migratorias de las personas. En particular, esta herramienta es adecuada para llevar a cabo el análisis de los procesos individuales vividos por las mujeres, en este caso, en el tránsito de origen a destino, considerando que dicho tránsito no solamente es geográfico, sino que se corresponde también a cambios biográficos e histórico-culturales de las identidades migrantes. De hecho, el curso de vida es una agrupación de métodos y herramientas que se exploran en base a la edad, las trayectorias, y en relación con las estructuras desplegadas en dimensiones espacio-temporales en las que intervienen las transformaciones históricas, durante el curso de vida, según Elder (1992).

En este concepto se establece que la identidad individual y colectiva se construyen en un tiempo subjetivo e histórico (Wingens et al., 2011), al mismo tiempo que está influenciada por las relaciones sociales en interacción constante (Neuburger, 2003). En suma, la perspectiva del curso de vida toma en consideración a la vez trayectorias y transiciones en las relaciones y en la subjetividad (Bailey y Mulder, 2017; Olagnero y Saraceno, 1993).

Este enfoque analítico, de hecho, está diseñado y pensado para ahondar en los estados de pasaje y transición durante la carrera profesional de forma objetiva y en la manera en la que las personas entrevistadas perciben sus propias condiciones de vida (Schittenhelm, 2011,

p.103). Por lo tanto, se considera “un enfoque atractivo y fructífero en la medida que propone un abordaje conceptual que posibilita afrontar el problema macro-micro en la investigación social” (Gandini, 2014, p.107). Según las aportaciones de Karin Schittenhelm (2011), el curso de vida aplicado a las historias de las personas migrantes en el acceso al mercado laboral se ha vuelto una cuestión de gran interés tanto en el diseño de investigación cuantitativa⁴³ como en la cualitativa⁴⁴.

Por otra parte, cabe señalar, coincidiendo con Gandini (2014) y Olganero y Saraceno (1993), que en esta investigación el curso de vida tiene doble lectura, una subjetiva y otra objetiva, donde las dimensiones del espacio-tiempo y de los dominios de la existencia humana se pueden entrelazar, dando origen a un diseño más holístico de la trayectoria vital y migratoria de las mujeres entrevistadas, ya que “permite rescatar la temporalidad del proyecto migratorio y la complejidad de las esferas que se entrelazan en el mismo” (Gandini, 2014, p.107), a saber, el eje laboral, educativo e identitario de las entrevistadas. Si por un lado, de hecho, nos sirve para dar valor a la subjetividad y unicidad de las historias biográficas de las mujeres en el espacio y en el tiempo; por el otro lado, en cambio, es útil para identificar “la relación entre eventos” (Gandini, 2014, p.109) identificados en las narraciones de las mujeres, que representan aquellos hitos que influyen de forma trascendental en las decisiones de emigrar, o las de arraigarse en el país de destino, y que son diferentes en cada mujer y en cada etapa de la experiencia vital y migratoria, como podrían ser, por ejemplo, oportunidades laborales, sentimentales, o desarrollo de trayectorias formativas, reorientación laboral, entre otras.

En relación a la indagación sobre la transformación de la identidad del yo, Giddens (1995) argumenta que “la identidad no ha de encontrarse en el comportamiento (...), ni en las reacciones de los demás, sino en la capacidad para *llevar adelante una crónica particular*” (p.74). En coherencia con esta declaración, se ha optado por la elección de las declaradas técnica de indagación (de la entrevistas en profundidad y del relato organizado

⁴³ Para profundizar sobre el curso de vida en la investigación cuantitativa, véase: Kalter, F. y Kogan, I (2006). Ethnic inequalities at the transition from school to work in Belgium and Spain: Discrimination or self-exclusion? In: *Research in Social Stratification and Mobility*, 24 (3), pp 259-274. Además, véase también: Kogan, I. (2007) *Working through barriers: Host country institutions and Immigrant labour performance in Europe*. Dordrecht: Springer.

⁴⁴ Para profundizar sobre el curso de vida en la investigación cualitativa, en cambio, véase: Nohl, A-M., Schittenhelm, K., Schmidtke, O., Weiss, A. (2006). Cultural capital during migration. A multi-level approach to the empirical analysis of labour market integration among highly skilled migrant. *Forum: Qualitative Social Research*, 7(3), Article 14.

según la perspectiva del curso de vida), porque permiten captar la realidad cambiante, las dinámicas en la vida de las mujeres migrantes, sus procesos vitales en transformación a lo largo de las etapas salientes que se han identificado para la indagación (origen-destino y lo que pasa en el medio). De hecho, interesa la visión subjetiva con la que las mujeres se ven a sí mismas y al mundo, su interpretación de la realidad y de la experiencia vivida, las responsabilidades que se atribuyen a sí mismas y al mundo exterior.

En el caso de las mujeres extranjeras y la carrera profesional, según el diseño de las entrevistas, da a conocer la parte relacionada con el mercado laboral en un espacio-tiempo determinado, y en este caso en el contexto específico del País Vasco. Mientras que, en cuanto a la dimensión personal, nos permite conocer cómo se entrelazan sus expectativas con la realidad; además, nos permite identificar cómo, cuándo y por qué cambian sus sueños y deseos iniciales a lo largo del proceso migratorio. Este enfoque, por tanto, permite identificar las motivaciones esenciales de las entrevistadas para migrar y para el arraigo; asimismo, permite visibilizar los valores que impregnan las narrativas según el contexto socio-cultural de origen y que pertenecen a un orden socio-cultural y de género concreto, que influyen sus decisiones a lo largo de la vida (Glick Schiller y Salazar, 2013; Kofman, 2012; Riaño y Baghadi, 2007). Según Ruiz Olabuénaga (1996, p.280), esta visión subjetiva revela la “negociación” que toda la vida requiere entre las tendencias expresivas de “racionalidad” para acomodarse al mundo exterior, y que sólo encuentran explicación adecuada a través de la experiencia personal de los individuos concretos.

Por otro lado, se matizan a la vez la fortaleza y la fragilidad de la narración autobiográfica en las entrevistas; ya que, si ésta, por un lado, da la sensación de tener una estabilidad y seguridad ontológica de las mujeres entrevistadas; por otro lado, en cambio, la que según Giddens (1995) se considera como una limitación de ser solamente “una historias entre otras historias posibles” (p.75) (contadas desde una mirada retrospectiva, por tanto, (re)construida desde una visión particular y desde el presente), desde esta investigación cualitativa se valora como riqueza del relato retrospectivo, ya que la perspectiva subjetiva desde un ángulo retrospectivo lleva a las mujeres a una evaluación de la propia experiencia migratoria (Mahieu et al., 2015, p. 19), y a considerar y redescubrir las fortalezas y/o vulnerabilidades de su proceso migratorio; por ende, ayudan a profundizar y comprender matices profundos de su proceso migratorio.

Asumidas estas limitaciones, la perspectiva del curso de vida permite:

- Captar “las tensiones o cambios importantes del medio social en el que se mueve la persona” (Giddens, 1995, p.75).
- Reconstruir de forma retrospectiva la propia biografía vital y profesional, repensando las acciones tomadas para un determinado fin, dando aquella coherencia anhelada al proyecto personal. Además, las acciones repensadas en el relato son fundamentales para la realización del yo (Gergen, 1995).
- Visibilizar la relación que existe entre individuo y estructuras, a un nivel sistémico, para poder descubrir las influencias que se generan en ambos lados (Glick Schiller y Salazar, 2013; Martiniello y Rea, 2014).

Para terminar, esta perspectiva también permite un análisis comparativo de diferentes experiencias migratorias dentro de un contexto social más amplio, gracias a ello, además, se ha creado una forma de visualizar gráficamente diferentes trayectorias. Así, tomando en consideración tanto la dimensión individual como la colectiva de eventos relacionados, tiene el objetivo final de identificar dentro de historias biográficas subjetivas aquellas tendencias colectivas instaladas en el *continuum* del cambio social.

4.1.2. Técnicas de recogida de datos: la entrevista en profundidad y el guion

Para la recolección de datos se ha utilizado la técnica de investigación cualitativa de la entrevista en profundidad, considerada la más apropiada para explorar procesos y planes individuales; ya que permite, al mismo tiempo, ahondar en las relaciones sistémicas de las personas con las estructuras, en coherencia con el diseño metodológico y los enfoques de este estudio. Se ha considerado la técnica más apropiada para indagar en las cuestiones subjetivas de las mujeres, porque, de acuerdo con Boyce y Neale (2006), permite profundizar en sus ideas, percepciones, experiencias y expectativas relacionadas al proyecto migratorio, ofreciendo un mejor panorama sobre el mundo interno de las entrevistadas (p. 3).

Cabe señalar que la entrevista en profundidad ha de ser utilizada cuando se quiere diferenciar entre análisis individuales contra análisis grupales, para destacar la heterogeneidad de las experiencias y comprender los significados más profundos, centrados en las razones y los métodos utilizados por los individuos en la evolución de planes, procesos, trayectorias. No se permiten generalizaciones, ya que se desarrollan en base a muestras pequeñas (Boyce y Neale, 2006, p.3), y cuando la información empieza a repetirse, en base a las categorías apriorísticas y emergentes de los principales conceptos investigados, se hablará de saturación ya que los datos estarán completamente explicados (Charmaz, 2006, p. 113).

En base a lo anteriormente argumentado, esta técnica metodológica se ha considerado como la más adecuada para este estudio, porque permite una profundización más amplia en los procesos subjetivos y relacionales vividos por las mujeres entrevistadas y que permite abarcar los tres niveles a investigar de manera casi simultánea: (a) el mundo/nivel objetivo de la migración internacional altamente cualificada donde las mujeres se mueven para la (re)construcción de sus carreras profesionales o proyectos de vida personales (familiares); (b) el mundo/nivel subjetivo de las migraciones, visto, percibido, contado, analizado, desde el punto de vista de las mujeres inmigrantes; y (c) el mundo/nivel interrelaciones, que es la parte que une la experiencia migratoria profesional y la parte más íntima y personal de las protagonistas.

Según argumenta Charmaz (1990), es apropiado utilizar la técnica de la entrevista en profundidad para crear categorías emergentes desde los datos recogidos y para analizar las relaciones existentes entre las categorías (p.1162), en completa armonía con el enfoque teórico metodológico de la interseccionalidad en el que se asienta este estudio.

Los temas que se tratan en las entrevistas han sido organizados en un guion estructurado en base a seis ejes temáticos, que se corresponden a seis dimensiones de análisis. Se presentan a continuación los temas tratados en el guion de las entrevistas:

- (a) Dimensión institucional: se han incorporado preguntas sobre temas objetivos ligados a cuestiones administrativas, como la homologación del título, los permisos de estudio, residencia y trabajo; normas y regulaciones, como la regularización a través de nacionalidad o matrimonio, etc. Se ha preguntado sobre la situación política e institucional del país de origen y sobre los tipos de conflictos vividos, tanto en origen como en destino.
- (b) Dimensión socio-política y cultural: las preguntas abarcan temas relacionados con el orden de género en origen y en destino, para detectar diferencias experimentadas en diferentes ámbitos y niveles de actuación; las discriminaciones o desigualdades estructurales experimentadas por las mujeres en distintos dominios de la existencia, como el campo profesional (diferencias salariales, de trato, techos y/o acantilados de cristal) en la sociedad o desde el ámbito de las políticas públicas. Se ha preguntado por la maternidad y su gestión, la crianza y la conciliación familiar. Para ahondar en este bloque temático, se ha preguntado sobre la clase social de procedencia, de pertenencia y sobre los recursos utilizados para emprender el viaje; y cómo influye en el desarrollo de la trayectoria migratoria y en la carrera profesional. Se ha planteado también la cuestión

de la raza/etnicidad, para detectar discriminación o potenciación de las diferencias en varios ámbitos y sectores. Se ha preguntado sobre el idioma de origen, las diferencias en destino y el aprendizaje de la lengua. Se ha tratado la cuestión del euskera en este apartado, ya que se considera una cuestión socio-política y cultural transversal.

- (c) Dimensión profesional: las preguntas están relacionadas con el puesto de trabajo, trayectoria y procesos (estrategias y dinámicas) para conseguirlo. Investigar la movilidad laboral dentro del contexto vasco.
- (d) Dimensión socio-emocional: las preguntas están organizadas en torno a los lazos y vínculos con origen y destino, familiares o laborales; las redes de apoyo; la historia sentimentales (matrimonios bi-nacionales o de la misma nacionalidad).
- (e) Plano de la subjetividad: las preguntas están dirigidas a explorar el ámbito interior de las aspiraciones, deseos, expectativas de desarrollo personal y profesional y auto-realización, vida afectiva, y percepciones sobre sí mismas y la relación con el entorno socio-laboral, la familia, la identidad de mujer, madre y trabajadora. Además, también se ha indagado en los valores que cambian dentro del proceso migratorio, y en las estrategias de afrontamiento y necesidades específicas ligadas al proceso migratorio.
- (f) Dimensión espacio-temporal por su naturaleza es transversal. La dimensión espacial y geográfica se centra en los países de tránsito entre origen y destino. Se crea un mapa junto con las mujeres, repasando las geografías internas y externas de su movilidad, recorriendo en las narrativas geográficas todas las dimensiones citadas anteriormente. La dimensión temporal tiene que ver con la exploración de la movilidad y el tiempo de estancia; además, tiene que ver con la temporalidad/permanencia de los contratos que están ligados claramente al desarrollo de la carrera migratoria. También esta dimensión temporal es transversal a toda la entrevista. Finalmente, las características socio-demográficas y contextuales son relevantes. Por tanto, aparte de los ejes centrales, se ha recogido toda la información relativa a las características socio-demográficas y contextuales, también necesarias para el análisis⁴⁵.

4.2. Aspectos éticos del procedimiento

En este apartado se van a comentar los aspectos éticos del procedimiento de las entrevistas durante el trabajo de campo y cómo se han desarrollado las entrevistas. Ante

⁴⁵ Véanse los Anexos n. 6 y 7 disponibles al final de esta tesis doctoral. El anexo 6 contienen los datos socio-demográficos de mujeres europeas; y el anexo n. 7 los datos de las mujeres latinoamericanas.

todo, cabe señalar que las entrevistas se han realizado en tres idiomas: castellano, italiano e inglés. Por tanto, se proporcionarán las traducciones de los fragmentos seleccionados, reportando los originales en las notas a pie de página. La aproximación a las mujeres entrevistadas ha sido primero por email o por whatsapp, donde se presentaba el objetivo de la investigación y se pedía a las mujeres su colaboración voluntaria. Después de obtener la respuesta positiva y adhesión, se ha contactado a las mujeres por teléfono, para explicar en qué consistía la entrevista: se ha comentado aspectos relativos al guion de preguntas; se ha hablado de los tiempos para poder contar con su disponibilidad; y, finalmente, se ha concordado la fecha y el lugar de la entrevista. El día de la entrevista, antes de empezar con el guion de preguntas, se explica el proyecto global de investigación, que se instaura dentro del marco de una tesis doctoral desarrollada en la Universidad de Deusto y gracias a la beca pre-doctoral co-financiada por *Sodexo-Iberia*. No se dan muchos más detalles sobre las motivaciones que empujaron a la investigadoras a recorrer esta senda, para no influenciar a las participantes y evitar problemas a la hora de conducir las entrevistas. Se les explica que todos los datos y la información que se recoge son confidenciales, que no se compartirá con nadie, que sólo sirve para la finalidad de esta investigación. A continuación, se entrega un consentimiento informado, como garantía de protección de los datos de ambas partes involucradas. Todas las mujeres entrevistadas han firmado sin mayor problema. En el consentimiento informado se describe el proyecto completo, los objetivos de la investigación; en qué condiciones se permite usar la información, y se explican las posibilidades del uso de la información proporcionada, respetando las condiciones de protección de datos.⁴⁶

⁴⁶ Para conocer en mayor detalle el contenido del consentimiento informado, se puede ver la copia del modelo original (Anexo 4), incluido en el apartado de anexos al final de esta tesis doctoral.

4.3. Criterios de selección de las participantes

Como se ha visto en la introducción al fenómeno de la migración altamente cualificada y la cuestión de la falta de consenso alrededor a una definición universal sobre persona migrante altamente cualificada, para construir los criterios de selección de la muestra objeto de estudio, se ha hecho referencia a criterios internacionalmente válidos, establecidos por las organizaciones internacionales encargadas de desarrollarlos: la UNESCO y la Organización Internacional del Trabajo. Por tanto, nos referiremos a las mujeres inmigrantes cualificadas, o altamente cualificadas, como aquella población laboralmente activa, del grupo de “profesionales y técnicas especialistas”. En cuanto al nivel de estudios, en cambio, el criterio está basado en la Clasificación Internacional Normalizada de la Educación (CINE, 2011) – o *International Standard Classification of Education (ISCED)* de la UNESCO. Este sistema de clasificación internacional se corresponde al sistema de clasificación español de la Clasificación Nacional de Educación (CNED), modificado en base al CINE (2011) en el año 2014⁴⁷. Por tanto, los criterios se han basado en las posiciones correspondientes al tercer ciclo universitario: grado, bachillerato universitario, licenciatura, maestría o equivalente, doctorado y postdoctorado⁴⁸.

Aclarado lo anterior, en respuesta a los objetivos que se propone esta investigación, se pretende dar una propia definición de personas migrantes cualificadas, según los criterios de:

- 1) Nivel de formación de tercer ciclo: grado, licenciatura, maestría y doctorado, postdoctorado y afines.
- 2) Nivel de ocupación: profesionales ejecutivas, directivas, mandos intermedios, técnicas; consultoras independientes y trabajadoras autónomas; ejecutivas y socias en empresas locales, nacionales y multinacionales; personal técnico en sectores altamente cualificados.
- 3) Trabajo encajado: adecuación entre nivel educativo y sector profesional de alta cualificación correspondiente u horizontal.

⁴⁷ Para la CNED 2014, hay que distinguir la CNED-P, la CNED-A y la CNED-F para el volumen de personas. Para mayor información, referirse al siguiente enlace de la Fundación Tripartita Española: <http://blog.fundaciontripartita.es/2014/12/15/nueva-clasificacion-nacional-de-educacion-cned-2014/>

⁴⁸ Para profundizar, véanse las titulaciones detalladas en sus descripciones y organizadas por características de nivel en las tablas que se encuentran en el Anexo 1 al final de este documento.

- 4) Madurez profesional: al menos 3 años de experiencia profesional en el sector correspondiente a su perfil profesional (fase pre-migratoria y/o post-migratoria).
- 5) Tipo de movilidad geográfica: Sur-Norte (movilidad extra-europea) y Norte-Norte (movilidad intra-europea).

En relación con el criterio 5, cabe señalar que la elección de las áreas geográficas latinoamericana y europea, responden a cuestiones concretas de comparación entre dos regímenes diferentes de movilidad: por un lado, para llevar a cabo una comparación de dos grupos de origen diferente (europeo y extra-europeo) dentro de la misma área geográfica dentro de España (contexto de la CAE). Según un análisis interseccional de privilegios y opresiones, se requiere colectivos de análisis cuya diversidad se destaca hacia fuera y hacia dentro (para el análisis de las diferencias inter e intra-grupales). Por otro, dentro del área extra-europea se ha elegido a mujeres de países del área latinoamericana (incluyendo a México y Brasil), y a los países del área europea en base a dos cuestiones, una estadística y otra teórica. Por ende, la elección de las dos áreas geográficas de procedencia se ha llevado a cabo en base a:

a) los criterios de representatividad de los flujos migratorios feminizados, siendo los dos colectivos más numerosos en España (y en la CAE) con alto nivel educativo;

b) las cuestiones de los supuestos privilegios que tienen en cuanto a la integración socio-laboral, están relacionados con los regímenes de movilidad, ya que los dos grupos de mujeres tienen facilidades legales y administrativas para conseguir una integración socio-laboral de éxito. Por un lado, de hecho, en cuanto a los países latinoamericanos, existe una afinidad histórica entre tanto con España como Portugal, según la cual los flujos se dirigen a la Península Ibérica de la mano de imaginarios migratorios de éxito, y fundamentado en un discurso político-legal que entrega un trato privilegiado ‘en teoría’, basado en una compatibilidad cultural como garantía de la integración social y laboral de estos colectivos (Padilla y Cuberos-Gallardo, 2016, p.189). Por otro lado, en cuanto al colectivo de mujeres del área europea, se ha elegido a flujo en la base de las mismas presuposiciones de facilidad y privilegios en relación con el régimen migratorio intra-europeo, que facilitaría la homologación de títulos, la integración socio-laboral y el éxito en las carreras profesionales.

6) Tiempo de residencia: al menos 4 años de residencia en la CAE, tanto para las mujeres de origen europeo, ya que al quinto años de empadronamiento consecutivo en la CAE, las personas de origen europeo adquieren automáticamente el derecho a la residencia permanente; como para las mujeres de origen latinoamericano, ya que se encuentran en los

pasos intermedios para la nacionalidad española dentro del proceso de integración, a partir de la segunda renovación (quinto paso) las mujeres se encaminan hacia la residencia permanente (sexto paso) y adquisición de la nacionalidad española (séptimo paso). Véase el proceso de integración (gráfico 8).

Gráfico 8

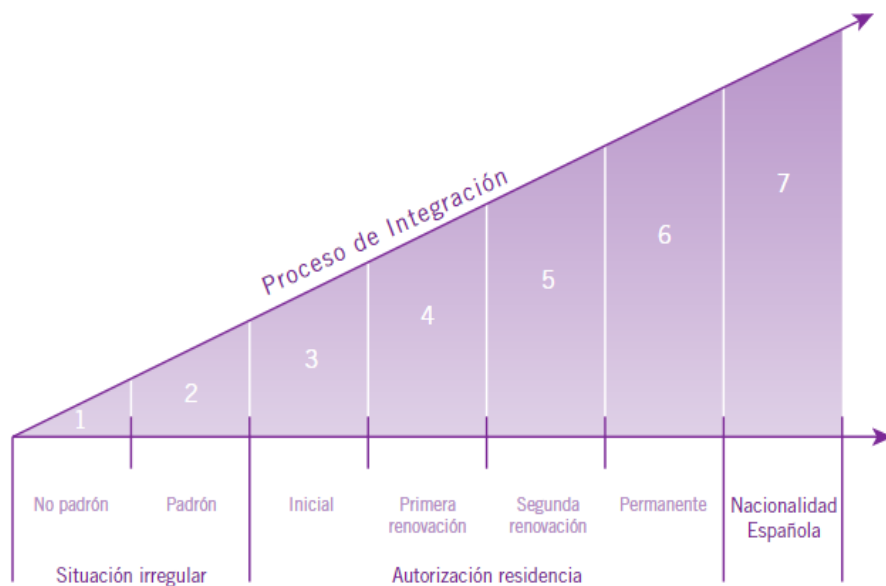


Gráfico 8: Continuum de estabilidad, retomado desde el “Anuario de Inmigración 2013”. Moreno y Fullaondo (2014, p.72).

Por otra parte, en relación a la ocupación los estándares seleccionados, estos están recogidos en el *International Standard Classification of Occupations*, in ISCO-08, la versión más avanzada. ISCO es un instrumento de organización de trabajos y ocupaciones, con criterios claramente definidos según funciones y tareas desempeñadas en el puesto de trabajo” (ILO, 2008). En ISCO-08 hay 620 posiciones ocupacionales, organizadas en 10 grupos generales. Para esta investigación han sido seleccionados los primeros cuatro grupos: managers, profesionales, personal técnico y asociados, trabajadoras de apoyo social⁴⁹. En base a los criterios de ILO (ISCO-08) se tomará en cuenta la categorización ocupacional y educativa que se ha creado a partir de la situación e integración socio-laboral de las mujeres migrantes cualificadas en el País Vasco, y que se refleja seguidamente (tabla 15):

⁴⁹ Para verificar y profundizar en los criterios seleccionados y en los Estándares de Clasificación Internacional de Ocupaciones (2008), se puede consultar el Anexo 1 que se encuentra al final de este documento, donde se detallarán las clasificaciones internacionales sobre las cuales se basa esta investigación para el encuadramiento ocupacional de las mujeres entrevistadas.

Tabla 15
Categorización Perfil Trabajadoras Cualificadas Inmigrantes

Categoría ocupacional	Sector profesional	Nivel educativo
Investigación	Academia o sector privado	Ph.D. y afines
Ejecutiva	Sector público/privado	Especialista (Licenciatura, Maestría, PhD.)
Mando intermedio	Sector público/privado	Especialista (Licenciatura, Maestría, PhD.)
Técnica	Free-lance/Autoempleo	Experta (Licenciatura, Maestría, PhD.)

Tabla 15: Elaboración propia a partir de los datos del trabajo empírico.

4.3.1. Perfil y características de la muestra

Considerando diferentes puntos de vista en relación a la cantidad de la muestra para investigaciones de carácter cualitativo que puede rondar entre un mínimo de 5 y un máximo de 50 participantes. Por otro lado, Dworkin (2012), referente en temas de muestreo en investigaciones cualitativas, recomienda que una muestra adecuada para la entrevista en profundidad esté formada por unos 25-30 participantes. Teniendo en cuenta estos puntos de vista, para la presente investigación se han seleccionado 37 mujeres altamente cualificadas, en equilibrio entre las dos áreas de origen (Latinoamérica y Europa), de las cuales se ha excluido a las participantes de la fase exploratoria inicial. La muestra ha sido seleccionada a través de muestreo intencional, a partir de informantes clave. La búsqueda se ha desarrollado en los tres territorios históricos de la CAE entre 2014 y 2015, mientras que el trabajo de campo se ha realizado entre 2015 y 2017. El tipo de muestreo ha sido una medida estratégica de selección de la población objeto de estudio, a través de la cual se ha llevado a cabo la identificación de informantes clave, según el método de “bola de nieve”.

El proceso se inició con el contacto con informantes clave, que pertenecían a asociaciones y plataformas de personas inmigrantes en los tres territorios históricos de la CAE, en concreto, se contactó con la asociación intercultural de “Mujeres en La Diversidad” de Basauri, “Mujeres con Voz” de Getxo y “Mujeres del Mundo” de Bilbao. Se ha contado con la colaboración de Marienea, la Casa de la Mujer de Basauri y con el apoyo de Comisiones Obreras de Euskadi, en particular de la federación de Sanidad. Asimismo, se ha contado con el apoyo de la *Bilbao Orkestra Sinfonikoa* y con la Universidad de Deusto. Finalmente, dieciocho participantes son de origen europeo y diecinueve de Latinoamérica, Centroamérica o Caribe. En detalle, las mujeres del grupo de origen europeo pertenecen a nueve países: Albania, Alemania, Francia, Italia, Moldavia, Portugal, Reino Unido, Rumanía y Serbia (véase la Tabla 16).

Tabla 16
Origen de las mujeres europeas altamente cualificadas entrevistadas

Área	País de origen	Mujeres entrevistadas
Balcanes	Albania* (candidato a entrar en la UE, desde 2008 en proceso de negociación)	1
	Serbia* (candidato a entrar en la UE, desde 2007 en proceso de negociación)	1
Continental	Alemania	1
	Polonia	2
	Reino Unido	1
Este	Moldavia* (aspirante a entra en la UE)	1
	Asociación Oriental con Acuerdos de Asociación) ⁵⁰	
Mediterráneo	Rumanía	1
	Francia	4
	Italia	5
	Portugal	1
Total		18

Tabla 16: Elaboración propia de la autora, a partir de la selección de la muestra.

En cambio, las mujeres del grupo latinoamericano tienen origen de Suramérica, Caribe y Centroamérica, incluyendo a México, ya que pertenece a Centroamérica geográficamente y lingüísticamente. En total se trata de diez países diferentes: Argentina, Brasil, Colombia, Costa Rica, Cuba, Honduras, México, Paraguay, Perú y Venezuela. Ya que se ha utilizado la técnica de la bola de nieve la búsqueda ha sido extensa y casual. Sin embargo, en la selección se pueden ver reflejados los datos estadísticos de la Encuesta de Población Inmigrante de Euskadi (2010 y 2014), según la cual la mayoría de mujeres altamente cualificadas procede justamente de estos países (véase la tabla 17).

⁵⁰ La mujer entrevistada de Moldavia (EU14) pasa por Rumania antes de llegar a España. Una vez en España, se instala primero Barcelona y luego se establece de forma permanente Gernika (País Vasco).

Tabla 17*Origen de las mujeres de Latinoamérica altamente cualificadas entrevistadas*

Área	País de origen	Mujeres entrevistadas
Caribe	Cuba	1
Centroamérica	Costa Rica	1
	México	2
	Honduras	1
Sudamérica	Argentina	2
	Brasil	1
	Paraguay	1
	Colombia	5
	Perú	2
	Venezuela	3
Total		19

Tabla 17: Elaboración propia de la autora, a partir de la selección de la muestra.

En base a lo anteriormente dicho, para profundizar en las características de las participantes, véanse las matrices explicativas en el Anexo 6 (para mujeres de origen europeo) y el Anexo 7 (para mujeres de origen latinoamericano) al final de este documento. En dichos anexos (6 y 7), se describen detalladamente los perfiles de las mujeres entrevistadas, y se recogerán varios datos: las trayectorias migratorias de origen a destino, incluyendo los países de tránsito, donde han vivido, trabajado o estudiado, antes de llegar a arraigarse en el País Vasco; y también algunos aspectos y características socio-demográficas, tales como la edad, los años de permanencia en el País Vasco y/o en otros lugares. Finalmente, se incluyen las trayectorias formativas de las mujeres entrevistadas: licenciatura, maestría o maestrías, estudios de doctorado, postdoctorado, e información sobre la movilidad laboral.

Tabla 18*Tipo de relaciones laborales de las entrevistadas, según origen y campo de ocupación*

Perfil profesional		Europa	Latinoamérica	Total
Trabajadoras autónomas		4	3	7
	En el sector público	2	6	8
Trabajadoras asalariadas	En el sector privado	12	10	22
Total		18	19	37

Tabla 18: Elaboración de la autora a partir del trabajo de campo.

Mediante la tabla 18 (arriba) y la tabla 19 (abajo) de forma esquemática se ilustran los sectores y las profesiones predominantes donde las mujeres entrevistadas altamente cualificadas están ocupadas en el País Vasco. Asimismo, se dividirán según origen, ocupación, trabajo asalariado o autónomo y tipo de puesto de trabajo, con la intención de fotografiar una realidad todavía desconocida, buscando pistas para futuras investigaciones en los datos que salen a la luz.

Tabla 19

Sectores de especialización y competencias, según área de origen de las entrevistadas

Sectores de especialización y competencias ocupacionales		Europa	Latinoamérica	Total
Enseñanza		3	2	5
Salud	Medicina y enfermería	0	3	3
	Psicología	0	3	3
Música		4	1	5
Moda, arte		1	1	2
Comunicación, periodismo, edición y marketing		1	2	3
Investigación		2	2	4
Técnicas de proyectos (sociales y de I+D)		4	4	8
Consultorías / Servicios		3	0	3
Transversales				
Diplomático		0	1	1
Total		18	19	37

Tabla 19: Elaboración de la autora a partir del trabajo de campo.

En general, se puede comentar que las mujeres altamente cualificadas entrevistadas, que residen y trabajan en el País Vasco, desarrollan sus actividades profesionales en diferentes ámbitos, que van desde el sector de la enseñanza secundaria, a la docencia académica; se desenvuelven también en sectores como el arte, la moda y la música. Otras mujeres se dedican a la investigación, de forma parcial o permanente, compaginando esta actividad, además, con otros trabajos asalariados. Algunas están involucradas en el sector de la asesoría o la consultoría, prestando servicios en temas transversales como trabajadoras autónomas. Hay mujeres también en el sector de la salud (la mayoría en empresas privadas, residencias de personas mayores) y trabajando en los servicios y/o proyectos de atención psicológica tanto en empresas del sector privado como para organizaciones sociales y trabajan con el mismo colectivo de inmigrantes.

Edad y tiempo de residencia en el País Vasco

Cabe señalar algunos datos socio-demográficos de relevancia de las mujeres entrevistadas. Las entrevistadas tiene una edad media de 40 años aproximadamente; la edad media de las mujeres latinoamericana es ligeramente superior con 43 años aproximadamente, en comparación con la media de las mujeres de origen europeo con una media de 39 años y medio. En ambos casos, esta edad media designa a unas mujeres maduras en fase de asentamiento individual, social e identitario. Entre las entrevistadas las mujeres más jóvenes son de origen europeo, en general. La mujer que tiene menor edad (31 años) es de Serbia (EU11) y sale para dar un giro a su vida después de la muerte de su madre y romper con el pasado, adoptando una estrategia de desarrollo personal a través del *up-skilling* (maestría en Bilbao). Se queda por motivos profesionales en el País Vasco. La de mayor edad es una profesional de la música de origen polaco (EU2), de 62 años, que venía en el régimen de movilidad de artistas que escapaban de Polonia durante la guerra fría. También es la mujer que más años lleva en la CAE (33 años), seguida por una consultora francesa (EU15) que lleva 30 años. En el caso de las latinoamericanas, son las que tienen una media de edad superior, pero las que llevan menos años en la CAE en comparación con las mujeres europeas. Hay una mujer de 60 años (AL18), la compositora de música contemporánea de Argentina, que viene acompañando a su marido por razones laborales, y se establecen de forma permanente en el País Vasco. La que lleva más tiempo en la CAE es una mujer médica costarricense (25 años), seguida por la profesional de Relaciones Exteriores (comunicación y edición) de México (20 años) que tiene una gran oscilación en su patrón de movilidad, ya que va y vuelve de México en varias ocasiones hasta decidir asentarse definitivamente por razones sentimentales, para mantener unida a su familia, en el País Vasco.

La edad es fundamental en la observación de los cambios de la identidad, ya que con ella, cambian también las prioridades. Las mujeres migrantes altamente cualificadas hasta cierta edad dan más importancia al desarrollo profesional, hasta que la situación se revierte y se da mayor importancia a la creación de una familia, dando prioridad a la carrera profesional de los maridos, y asumiendo toda la carga y responsabilidad de la crianza y de la vida doméstica. Se reconduce, pues, el tema de su identidad femenina otra vez al juego de roles tradicional, en el que las mujeres siguen a sus esposos y trabajadores, proveedores, insertados en la esfera pública, mientras que ellas se adaptan a la vida de la reproducción en

la esfera privada como una extensión de los roles tradicionales femeninos (Riaño, 2015; Roca, 2016; Zalauf, 2001).

Por otro lado, el tiempo medio de residencia en el País Vasco en relación a las mujeres de origen latinoamericano es de 11 años y medio, en comparación con las mujeres de origen europeo con una media de 13 años. Dicho de otra forma, en la totalidad de las mujeres entrevistadas, la media de los años de residencia es de unos 12 años y medio. Este dato coincide con el criterio de “continuum de estabilidad” (Aierdi y Moreno, 2011) y defendido por el Observatorio Vasco de Inmigración (Ikuspegi), según el cual a mayor tiempo de estancia y mejores condiciones administrativas se corresponde también una mayor integración económica y menor grado de vulnerabilidad entre las personas migrantes. En total, la mayoría de las entrevistadas lleva en el País Vasco entre 5 y 15 años, así que para una re-definición de la carrera profesional en la migración al menos se ha establecido en esta investigación que como criterio que encaje con la teoría del *continuum de estabilidad* (véase el Gráfico 8), el tiempo de residencia permanente sea entre tres y cinco años.

4.4. Construcción de categorías y procesamiento de datos

Siguiendo la tradición de la investigación cualitativa, según Ruiz Olabuénaga (1996): *la categorización no es otra cosa que el hecho de simplificar reduciendo el número de unidades de registro a un número menor de clases o categorías. Diferentes registros se incluyen en una misma categoría en el supuesto de que, según un criterio determinado, estos registros tienen algo en común (...). La transformación del campo en texto se efectúa a través del proceso de codificación o categorización* (p.204).

A continuación se explicarán los grandes rasgos de las dimensiones teórico-metodológicas construidas para llevar a cabo las entrevistas y el análisis, así como los códigos empleados⁵¹. Se ha organizado el análisis de acuerdo a la clasificación de las dimensiones investigadas que no siguen un orden específico basado en la importancia del tema de análisis, sino más bien siguen un orden que respeta una concatenación lógica de niveles analíticos e interseccionales que se han organizado en el trabajo, y que van desde lo público a lo privado. Dichas dimensiones se reflejan en el guion de la entrevista, como se ha visto anteriormente, en el capítulo correspondiente. En este apartado, por tanto, se va profundizando en las dinámicas que van del mundo exterior hacia el mundo interior (en cómo las estructuras externas y las dinámicas asimétricas de poder influyen en las

⁵¹ Para una información más detallada sobre la construcción de categorías emic/etic, véase el Anexo 2: *Reducción y categorización*, disponible al final de este documento.

decisiones individuales de las mujeres migrantes altamente cualificadas) y viceversa, en aquellas dinámicas que desde lo interior van hacia lo exterior (para investigar cómo desde las decisiones individuales se crea una identidad profesional en correspondencia con las oportunidades presentes en el país de destino).

El estudio comparativo se ha llevado a cabo a partir del análisis de las tres dimensiones, macro, meso y micro, analizadas en origen, en destino y en el tránsito hacia el País Vasco (como meta final de arraigo), como se adelantaba ya desde la introducción de esta tesis doctoral. Seguidamente, se operacionalizarán en detalle:

(1) Dimensión macro, correspondiente a los factores estructurales y las oportunidades que impiden, limitan o favorece la inserción socio-laboral de las mujeres entrevistadas en el país de destino. Se trata de normas o regulaciones institucionales, legales, administrativas, políticas y culturales; (2) dimensión meso (relacionales), se refiere a la construcción de lazos; a cuestiones sentimentales, pareja, familia, hijos/as, amistades; asociaciones y redes usadas o construidas por las mujeres para la integración socio-laboral, información, control y acceso a los recursos; y (3) dimensión micro (personales, subjetivas), se trata de los factores personales que contribuyen a mejores oportunidades y condiciones de vida; análisis de la escala de valores y prioridades; aspiraciones, deseos y expectativas personales y/o profesionales.

El Anexo 2, donde se encuentra la construcción de categoría, se basa en el siguiente esquema abreviado, desarrollado en la tabla 20:

Tabla 20
Dimensiones y categorías etic y emic de análisis de biografías

Dimensiones	Categorías de análisis	Códigos de respuesta
Macro (estructural)	Institucional, legal, económico Social, político y cultural Profesional	Obstáculos y oportunidades Institucionales, regulación, normas legales y administrativas Factores socio-políticos y culturales Inserción al mercado laboral; tipos de movilidad y carrera profesional
Meso (relacional)	Redes	Relaciones sociales; asociacionismo; lazos; hogares y familia; pareja sentimental; información, control y acceso a los recursos
Micro (personal)	Autorrealización y subjetividad	Aspiraciones; deseos; expectativas; valores y prioridades; autonomía

INTERSECCIONALIDAD

Países transitados y años de trayectoria migratoria

Tabla 20: Elaboración propia de la autora, en base a la revisión de la literatura e inspirada en Gachúz Maya (2014); Martiniello y Rea (2014); Timmerman et al. (2015).

El análisis de estas dimensiones, además, se ha desarrollado a partir de la perspectiva feminista interseccional (Collins, 2000; McCall, 2005; Yuval-Davis, 2015), que aporta mayor flexibilidad al estudio de una operativización de categorías tradicional que sería estática, tratándose de una problemática social analizada en la que “está implicada más de una categoría de diferencia” para el análisis de “un conjunto variado de unas opresiones al tiempo sin jerarquizar ninguna” (Viveros Vigoya, 2016, p.3-4). Dicha perspectiva interseccional situada ha permitido entrelazar dimensiones diferentes y categorías conceptuales como, por ejemplo, la de “ser o sentirse inmigrante”, con la intención de revelar conexiones sutiles, que hubieran quedado ocultas de otra forma, sin cruzar las categorías básicas del género con la raza o la étnica con las categorías relativas a la integración social, a la objetividad y subjetividad de los fenómenos⁵². Hace posible que diferentes tipos de vulnerabilidades, a menudo ocultas detrás de un aparente éxito del proyecto migratorio como mujeres y profesionales, tomen vida a través de las voces de sus protagonistas, “cuyas diferentes vulnerabilidades y/o privilegios tienen un carácter inherente que está formado por múltiples factores cuyas interacciones e intersecciones modelan y originan la idiosincrasia” de estas mujeres entrevistadas “constituyendo una identidad imposible de intuir sin una mirada interseccional” (Valle Moreno, 2016, p.206).

4.5. Criterios de control de calidad: validez de las técnicas

La calidad de una investigación social de carácter cualitativo tiene retos claros en cuanto al rigor metodológico en la profundización de acciones y de interacciones, conductas, sentimientos o percepciones que oscilan de la dimensión intra-subjetiva a la inter-subjetiva de las relaciones sociales. La producción científica en este sentido no puede medir cuantitativamente los hechos analizados. Tanto desde la perspectiva del construccionismo socio-relacional como desde la perspectiva feminista, las personas son las co-creadoras de la realidad social (Gergen, 1994; Gergen, Chrisler y LoCicero, 1999).

Asimismo, los resultados de estudios cualitativos, a menudo, se encuentran en tela de juicio, ya que las problemáticas investigadas son cambiantes, complejas; por tanto, vienen

⁵² Para profundizar en la problematización del tema de la interseccionalidad situada como enfoque teórico-metodológico, véase la parte introductoria de este texto, donde se exponen los elementos básicos de la teoría de la interseccionalidad situada como herramienta metodológica e inspirada en los trabajos del feminismo crítico de Yuval-Davis (2015); McCall (2005); asimismo, véanse los trabajos de Viveros Vigoya (2016) y de Itxar Gandarias (2017). Referencias completas en la bibliografía anexa a este documento.

cuestionados por su validez; especialmente, cuando se trata de estudios que tienen un diseño metodológico flexible, como es el caso de esta investigación. Por ende, se ha determinado la importancia de dar cuenta de la transparencia y de la confiabilidad de los resultados, incluyendo este apartado específico. Para mantener un control de la calidad del trabajo de investigación, del diseño metodológico, y del análisis de las entrevistas, se ha creado un sistema de chequeo final previo, para comprobar la pureza del sistema, la estructura y la metodología de investigación. Dicho sistema de chequeo está basado en los “*Criterios de Confiabilidad*” de Guba (1981, p. 104).

Gráfico 9

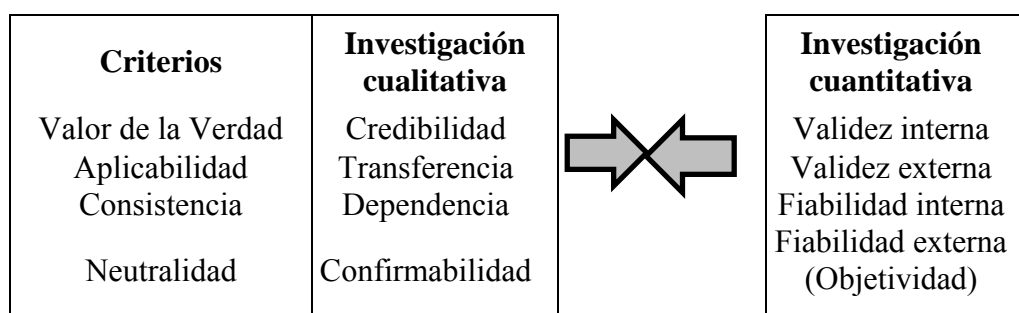


Gráfico 9: Elaboración de la autora a partir de los *Criterios de Confiabilidad de Guba* (1981, p.104).

En el espacio y el tiempo en los que se desarrolla la investigación, se ha comprobado siempre que los hechos son neutrales a los recuerdos y a las percepciones que tienen las mujeres migrantes. Se ha comprobado que la información del informante es válida y no está contaminada por alguna distorsión. Esta imparcialidad de la información recibida por las participantes también está asegurada a través de la firma de un compromiso ético, que incluye los diferentes puntos mencionados anteriormente. Por ende, se van a tener en cuenta los siguientes factores y técnicas para garantizar una óptima recolección de datos, su calidad y la confiabilidad de la información recolectada durante el trabajo de campo.

(a) La **credibilidad** se ha implementado a través de una investigación que ha tomado en cuenta el ciclo de vida de las mujeres, para comprender las razones de emigración y las razones de arraigo, para profundizar en los estados de tránsito, en la razones de la movilidad/inmovilidad en la experiencia migratoria y en la construcción de una carrera migratoria. Se ha construido una línea espacio-temporal de la vida de las entrevistadas a través de gráficos individuales. Las grabaciones y las transcripciones se han revisado múltiples veces, desde el principio hasta el final de la fase de escritura de la tesis. Se han hecho comprobaciones con las participantes mismas sobre diferentes cuestiones, de forma presencial, o vía telefónica y por email.

(b) La *transferencia* se ha asegurado a través de la abundancia de información recogida, descripciones detalladas, relatos con muchos particulares, para posibilitar que los resultados puedan ser contrastados con otros estudios que han sido replicables, y que se enmarcan en el campo de las migraciones internacionales de mujeres altamente calificadas en diferentes países.

(c) La *dependencia* se ha asegurado a través de la utilización de diferentes instrumentos y notas de campo, cuadernos de campo, el curriculum vitae proporcionado por las participantes como fuente de apoyo a la información oral y *story-telling* de las mujeres entrevistadas, para evitar la inestabilidad de la información.

(d) En cuanto a la *confirmabilidad*, como criterio de rigor para validar la información también se utiliza una línea espacio-temporal “para analizar las trayectorias geográfico-temporales individuales en el espacio social a través del tiempo” (Liversage, 2009a, p.203) de las mujeres entrevistadas. Se han comparado temas y fenómenos relevantes a través de la producción de unos gráficos que marcan las varias etapas del proceso migratorio, tanto a nivel personal como profesional, donde se marcan hitos (elementos clave personales, socio-relacionales o profesionales), para contrastar la información recibida por las participantes y contenida en sus relatos. Se han comprobado fechas, puestos de trabajo, itinerarios, e identificando momentos clave en sus biografías que ellas también identifican como tal.

Además, se han construido patrones y tipologías como fuente de validación del trabajo teórico-empírico. Se ha comprobado la coherencia interna de los relatos de las participantes a través de la comparación de las entrevistas transcritas con una hoja impresa del curriculum vitae, aportada por las mismas, como declaración de información objetiva adicional para corroborar la exactitud y veracidad de la información, además, para comprobar que no se hubieran cometido faltas a la hora de interpretar los datos de la grabadora. En este sentido, el curriculum vitae de las mujeres se ha utilizado como isomorfismo, a saber: como un modelo que permite verificar la coherencia entre la realidad y la información ofrecida por las entrevistadas. De una forma desordenada de la narración se pasa a una forma lineal y ordenada de los datos recogidos, para poder contrastar la veracidad y la exactitud de la información y de los recuerdos y percepciones, así como la coherencia interna y externa entre los relatos y las biografías de las mujeres.

La cuestión de la reflexividad

Sobre la cuestión de la reflexividad, que se trata a continuación, Martínez Salgado (2012), argumenta:

El concepto de reflexividad nos remite al reconocimiento de los numerosos matices que introducen a toda indagación las relaciones intersubjetivas que se dan entre los participantes. Es por eso que se da tanta importancia (...) al papel que el investigador juega en la generación de los resultados (...) y en la versión interpretativa que para ellos propone (p.615).

La confiabilidad de los resultados de la indagación cualitativa en ciencias sociales está relacionada con el rol de la persona investigadora como “mediador de realidad social y del conocimiento” (...) “el investigador como medida de la realidad” (Camarillo Cortés, 1997, p.78). Esta cuestión en los estudios feministas es fundamental, Donna Haraway (1988) ya señalaba el dilema del posicionamiento del conocimiento. De la misma manera, Ganga y Scott (2006) hablan de la importancia de ser ‘insider’ de la persona que investiga (que pertenece al grupo que investiga) y del ‘posicionamiento’ (England, 1994; Ganga y Scott, 2006).

En el caso de esta investigación, se ha tomado en cuenta desde el principio la cuestión de la reflexividad y auto-reflexividad, por ende, se han tomado medidas oportunas para mitigar los riesgos de sesgar la información, a causa de que las inquietudes y los puntos de vista de la autora pudieran entremezclarse con los de las participantes. Sin embargo, cabe señalar que para la corriente feminista crítica, el dilema sobre la praxis investigadora, centrado en la pertenencia de la investigadora al mismo grupo investigado, no es un riesgo en sí, sino más bien es un reto complejo de la producción del conocimiento post-estructuralista donde el saber pasa por un proceso de co-construcción a partir la interacción entre los individuos (Gergen, 2003). Por tanto, es pertinente la pertenencia de la investigadora al grupo investigado, que según Kim England (1994), de hecho, produce una comprensión del otro total y no solo parcial. La investigadora, desde dicho enfoque, se posiciona como mejor conocedora de las problemáticas vividas por el colectivo estudiado (y al cual pertenece) colocándose, por ende, como agente transformador y vehículo de las respuestas a los problemas sociales a través de un proceso de reflexividad crítica en la generación de aprendizajes sobre las condiciones vividas por el colectivo estudiado (England, 1994; Gergen, 2003; Giddens, 1998).

Las preocupaciones relativas a la auto-reflexividad y la objetividad en el trabajo de campo y análisis de las entrevistas, por ende, han sido solucionadas gracias a las auditorías externas de las directoras de tesis, como medida adoptada para validar la confiabilidad de los resultados y la potencial transferibilidad a otros contextos

CAPÍTULO 5

Análisis de las biografías y discusión

5. Análisis de las biografías y discusión

En el presente capítulo se exponen los resultados del análisis y la discusión con la literatura existente. Se dibuja, para ello, un itinerario de sentido, como un mapa conceptual de las “carreras migratorias”. Este recorrido se basa, en primer lugar, en el análisis y la discusión de las razones que impulsan a las mujeres entrevistadas a la emigración y al posterior arraigo en el País Vasco. Cabe señalar que los motivos para la emigración y los motivos de arraigo se han analizado y clasificado según los niveles analíticos macro, meso, micro y meta, que dan una visión clara y amplia del problema objeto de estudio; permitiendo, además, profundizar en el juego de las interconexiones que se dan entre los varios niveles de análisis y en el juego intra e intercategorial de los conceptos emergentes. Se van a explorar, dentro de los dos bloques conceptuales, las estructuras de obstáculos encontrados por las mujeres altamente cualificadas en el proceso de movilidad; y las estrategias adoptadas por las mujeres para la adaptación, la integración e inclusión socio-laboral en el contexto del país de destino (CAE).

En segundo lugar, en este bloque entramos ya en el análisis de las biografías, las líneas de vida y los mapas geográficos, profundizando de forma simultánea en las dimensiones objetivas y subjetivas de las “carreras migratorias” de las entrevistadas. La línea de vida está construida de forma multidimensional en base a las experiencias espacio-temporales vividas por las entrevistadas durante el proceso migratorio y en base a las siguientes dimensiones de análisis: la carrera profesional, la trayectoria formativa y el ámbito socio-emocional, que constituyen los hitos fundamentales en la interacción de la subjetividad de las mujeres con el mundo externo de las relaciones sociales, profesionales e institucionales. Estas dimensiones de análisis se corresponden a los planos relacionales y estructurales, por un lado; y al plano subjetivo-relacional, por el otro. De hecho, es justamente a partir de los dominios identificados que, en su instalación sistémica y multinivel, la identidad subjetiva de las mujeres, como mujer y profesional, pasa por una transformación profunda a lo largo del ciclo de vida y del proyecto migratorio que lo estructura. A continuación se explica en detalle en qué se focaliza cada nivel de análisis:

Nivel macro-analítico

A nivel macro-analítico se trata de analizar los obstáculos y las estructuras de oportunidad que nacen desde las instituciones, del marco legal, y que son producto también de los diferentes regímenes de movilidad en los cuales se mueven mujeres altamente cualificadas de distinto origen. En este nivel se analizan los conflictos políticos, y la

configuración cultural y étnica. Se tratan a continuación los obstáculos y las estructuras de oportunidad en los siguientes ámbitos: (a) legal e institucional; (b) político y cultural; (c) profesional.

Nivel meso-analítico

A nivel meso-analítico se trata de analizar las estructuras organizativas, los colectivos y grupos (familiares, étnicos, nacionales, políticos y religiosos) (Gachúz Maya, 2014). Además, se trata de analizar las redes sociales que intervienen para modificar el rumbo de las carreras migratorias de las mujeres. En este nivel se analizan las redes y lazos que surgen a partir de la interacción de las redes de apoyo existentes, las preexistentes a la migración, o las redes y los lazos en construcción en fase post-migratoria, que ayudan a la integración social y laboral de las mujeres. Pueden ser reales y simbólicos, en este sentido la información sobre los recursos es importante para la interconexión entre redes y personas.

Nivel micro-analítico

A nivel micro-analítico se aborda el rol de las interacciones de cada mujer altamente cualificada en el contexto socio-laboral vasco. En este nivel se analizan sus aspiraciones y expectativas profesionales y personales, los valores individuales, los hitos personales subjetivos, incluyendo sus ideas y percepciones personales. En este nivel analítico es posible identificar situaciones de riesgo en la construcción de las carreras migratorias.

Nivel inter-dimensional

En este análisis de nivel superior, o inter-dimensional, se examina la capacidad de los sujetos, en este caso específico de las mujeres migrantes altamente cualificadas en Euskadi, de integrar la estructura de oportunidades y superar obstáculos que se presentan en su trayectoria migratoria a nivel macro, meso y micro. Por ende, en este bloque se inserta la discusión de las trayectorias y la comparación entre los dos grupos de origen, latinoamericano y europeo.

A partir del análisis comparativo entre los dos grupos de mujeres, se procede a visibilizar dinámicas complejas intra-grupos e inter-grupo, respetando los supuestos teórico-metodológicos establecidos desde la perspectiva “interseccional situada” (McCall, 2005) que se ha utilizado. Además, en cada sección analizada se incorporará la parte relativa a la discusión de los resultados de la investigación a través de un diálogo constructivo con las autoras y los autores que han llevado a cabo trabajos empíricos sobre la problemática investigada desde diferentes enfoques en Europa y América Latina, y que se han tomado en cuenta en el marco teórico de este estudio. Cabe puntualizar, que debido al alto grado de

participación y, por ende, de visibilidad y notoriedad alcanzada muy a menudo por estas mujeres en la sociedad vasca, siendo trabajadoras de instituciones, organizaciones y entidades públicas y privadas relevantes, se busca mantener su anonimato a todos los niveles. Por tanto, se ha utilizado un sistema de codificación de las mujeres entrevistadas creado por la investigadora, capaz de respetar su privacidad, aun cuando no lo hayan pedido expresamente las entrevistadas. Por tanto, para evitar cualquier oportunidad de reconocimiento de las mismas, se ha decidido asignar un código para identificarlas.

El código utilizado se clasifica según el grupo analizado, seguido de un número correspondiente a la secuencia temporal de las entrevistas y transcripción de las mismas: AL (América Latina) más el número correspondiente (por ejemplo: AL1, AL2, AL3, etc.), para indicar a las mujeres de América Latina; EU (Europa) más el número correspondiente, para indicar las mujeres europeas (por ejemplo: EU1, EU2, EU3, etc.). Todos los datos relativos a las entrevistadas están sistematizados en las matrices de datos⁵³ que se encuentran en el anexo al final de este documento (Anexo 6 y Anexo 7). A continuación se va a proceder a la presentación del análisis de las entrevistas, estructuradas en base a dos ejes principales de las motivaciones que impulsan la decisión de emigrar y en base a las cuales las mujeres adoptan diferentes tipos de estrategias (que veremos en el apartado dedicado al nivel meta-analítico). Respecto a las motivaciones, se ha estructurado el análisis como sigue:

- (1) Las motivaciones para la emigración. En este apartado se han identificado tres tipos principales de razones: (a) las razones de tipo macro-estructural, ligadas a los problemas en el país de origen como violencia, o tipos diferentes de conflicto (político, económico, social); (b) las razones meso son las razones sentimentales, ya que están ligadas a un proyecto común de tipo familiar; y las razones micro, ligadas a la autorrealización.
- (2) Las motivaciones que favorecen el arraigo. A partir de la evolución de las carreras migratorias, de los eventos externos y casuales que desarrollan en la experiencia migratoria, las razones de emigración pueden modificarse; puede haber, además, una transformación del proyecto migratorio en un principio temporal, o circular, en un proyecto migratorio permanente. Así que se han clasificado las razones del arraigo en los tres siguientes niveles principales: (a) las razones basadas en la estructuras de oportunidades en el País Vasco (macro); (b) las razones familiares/sentimentales (meso); y (c) las razones personales (micro).

⁵³ Para la matriz de datos sobre las mujeres altamente cualificadas europeas, véase el Anexo 6; mientras que, para la matriz de datos sobre mujeres altamente cualificadas de origen latinoamericano, véase el Anexo 7, ambos ubicados al final de este documento.

Esta estructura ha sido pensada para representar un mapa conceptual basado en los procesos migratorios de las mujeres, en base a este mapa se ha tallado y cosido este apartado de análisis de las ‘carreras migratorias’ integrales, entendida como unión entre los niveles estructurales, los niveles relacionales y los niveles individuales de las mujeres altamente cualificadas que emigran. En él se van a explorar en profundidad dos grandes problemáticas, que aun similares en términos sintácticos, son completamente diferentes en términos psicológicos y sociológicos, ya que tienen orígenes diferentes, relaciones diferentes y resultados diferentes: la migración altamente cualificada y las mujeres altamente cualificadas en la movilidad internacional.

5.1. Razones para la emigración

Las motivaciones principales identificadas tienen que ver, indirectamente, con una mentalidad de internacionalización no solamente en el ámbito de la educación y de las profesiones, sino también en el ámbito de las emociones. Se podría decir que se corresponde a una cultura migratoria, como la había identificado Christiane Timmerman (2008) en los imaginarios de los jóvenes de una comunidad turca emigrando a Bélgica. Así también se ha difundido el concepto de esta cultura migratoria entre las mujeres de una clase media generalizada de profesionales y técnicas altamente cualificadas, en la que se enmarcan sus experiencias migratorias. Reconociendo que “las decisiones de migrar están conformadas a menudo por la participación de un individuo en las estructuras sociales de apoyo y oportunidad como amigos, familia y grupos, en ambos países, de origen y destino” (Riaño, 2005, p. 6), en el presente capítulo se exploran las razones y los procesos que llevan a la toma de decisión de emigrar desde los diferentes niveles de análisis, como se ha explicado anteriormente.

Este capítulo se divide, por tanto, en apartados enfocados en las motivaciones estructurales (conflictos y violencia estructural y cultural, y el orden de género del país de origen). Por el otro, se encuentran las motivaciones personales, construidas a partir de las razones profesionales y sentimentales o familiares, como procesos relacionales (micro y meso) desencadenados dentro del proyecto migratorio de las mujeres altamente cualificadas entrevistadas, cuyos procesos de cambios están influenciados por las normas, las regulaciones y las relaciones de poder entre origen y destino.

Las razones que impulsan a las mujeres altamente cualificadas de origen latinoamericano y europeo a salir del país de origen para emprender la carrera migratoria se dividen, esencialmente, en tres tipos: estructurales, personales, relacionales. De ellos se

desencadenan eventos, causales o casuales, que impulsan hacia el arraigo en el País Vasco y que entremezclan los proyectos personales con los proyectos profesionales de las mujeres entrevistadas. Sin embargo, si se aborda la cuestión de las razones de emigración y de arraigo desde los grupos de origen, se evidencia que las mujeres altamente cualificadas de ambos grupos de procedencia se mueven por las mismas razones personales y relacionales (en los niveles analíticos micro y meso). En cambio, solamente las mujeres del grupo latinoamericano se mueven por razones estructurales relacionadas con los conflictos y la violencia estructural directa que se da en los países latinoamericanos. En el grupo de mujeres europeas, se evidencia solo en un caso, de hecho: se trata de la profesional de la música polaca de sesenta años (EU2), que emigró de la Polonia de los años 80, durante la ocupación rusa y antes de la caída del muro de Berlín.

5.1.1. Razones estructurales para la emigración (macro)

En el supuesto de las razones estructurales que inducen a la emigración, en la dimensión institucional se plantea la existencia de conflictos institucionales en origen y/o en destino. Es importante tomar en cuenta los dos aspectos (origen y destino) porque contienen elementos que pueden influenciar y modificar los proyectos migratorios de las mujeres. De hecho, los resultados derivados del tipo de conflicto son diferentes: los conflictos en origen impulsan la emigración; mientras que, los conflictos en destino ralentizan, dificultan o bloquean la creación de una carrera migratoria directa y exitosa de las mujeres migrantes. De acuerdo con Fernando Lozano (2000), “las condiciones socio-económicas de ambos países (origen y destino) y las características individuales de cada persona migrante (edad, sexo, estatus) definen comportamientos migratorios específicos” (p. 15).

Conflictos institucionales y políticos en origen y en destino

En este apartado, por un lado, se profundiza en la existencia de conflictos políticos e institucionales que generan crisis económicas, o debilidad de las instituciones en la gestión de las políticas públicas y ocupacionales en el país de origen, que dan lugar a la emigración del colectivo objeto de estudio. Por otro lado, en cambio, se trata de arrojar luz sobre aquellos tipos de conflictos que pueden generar obstáculos y dificultades en destino. Cuando se habla de conflictos institucionales, se apunta a todo tipo de conflicto que provoca inestabilidad ontológica en las mujeres, y que tiene directas consecuencias sobre sus vidas. Los conflictos emergentes del análisis están ligados a cuestiones de inestabilidad socio-económicas, como en el caso de la psicóloga de Perú:

“La situación económica en Perú era de las peores y no acabábamos de salir de la crisis, así que empecé a buscar y hablar con gente para salir del país”

(AL3, Perú, Psicóloga. 52 años, 18 años en la CAE).

Hay conflictos ligados a las cuestiones puramente políticas en el país de origen, según se lee en caso de la periodista argentina (AL14) que relata la inestabilidad política de su país:

“(…) la situación en Argentina era de lo peor, había una crisis política después del corralito, y todo el mundo se estaba marchando, pero muchos se marchaban a lo loco, yo no quería eso, ya tenía una edad y no quería arriesgarme tanto”

(AL14, Argentina, Periodista. 40 años, 12 años en la CAE).

Para comprender mejor las causas de la emigración, cabe evidenciar la cuestión de la violencia. Hay situaciones estructurales donde la violencia es un factor principal que pone en marcha la decisión de emigrar. Las mujeres no niegan sus necesidades, por eso se escapan de sus países de origen, como en el caso de AL3 (Perú), AL4 (Venezuela) o AL9 (Paraguay).

“No podía quedarme atrás, en un país donde no me sentía libre. En mi país había una situación económica insostenible y decidí que yo ya no podía vivir allí, iba a hacer lo imposible para irme”

(AL4, Venezuela, Técnica proyectos comunitarios. 40 años, 10 años en la CAE).

Estos tipos de violencia se pueden reconocer en los relatos de otras mujeres entrevistadas. Según narran también dos mujeres polacas EU2 y EU9. La profesional de la música polaca (EU2), que es el único caso encontrado donde la mujer huye de una situación de conflicto en el país de origen, habla de la ocupación de Polonia por los tanques rusos en los años 80. Esta violencia directa es la razón principal por la cual decide marchar del país, a través de los servicios de una asociación organizada, que ella define una “mafia de los artistas” (EU2) y que organizaba la emigración de las personas artistas polacas por el mundo, consiguiéndoles audiciones y, una vez colocadas en alguna orquesta alrededor del mundo, debían pagar una cuota para toda la vida:

“La situación de Polonia en aquella época era catastrófica (...) yo tenía mucho miedo y muchos de mis amigos y compañeras ya se habían marchado, por ejemplo a Alemania”

(EU2, Polonia, Música. 62 años, 33 años en la CAE).

Mientras que una mujer polaca más joven (EU9), que ha dejado su país hace aproximadamente diez años, opina lo mismo de Polonia en los tiempos actuales, aunque no sea esa la razón principal de su emigración:

“No creo que volvería para siempre, para una temporada sí. No me gusta el nivel social y político que hay ahora allí, es extrema derecha”

(EU9, Polonia, Técnica de proyectos internacionales. 32 años, 8 años en la CAE).

Violencia estructural

La violencia estructural (Galtung, 2016) tiene muchas caras, nace de un conflicto invisible e intrínseco en las instituciones, en el patriarcado, y está legitimada por la violencia cultural (Galtung, 2016). Trazas de este tipo de violencia se encuentran en el orden de género de los países de origen, tanto en los países latinoamericanos como europeos, aunque con gradaciones diferentes, según los casos analizados.

“Yo ya vengo de una familia bastante desestructurada [lo dice con la boca pequeña]. Hemos vivido mucha violencia, corrupción, en mi familia de violencia y maltratadores. [...] Yo siempre decía que iba a salir de mi país y me iba a ir a un país donde las mujeres tengan voz y voto, donde tenga un espacio en la sociedad”

(AL9, Paraguay, Psicóloga. 42 años, 10 años en España/5 años en la CAE).

En el caso del relato de la empresaria hondureña, se evidencia una violencia callejera y miedo a salir a la calle, con la consecuente preocupación y ansiedad generada en relación a sus padres que viven allá.

“Cuando estoy en Honduras echo en falta, pues, por ejemplo, un poco la justicia y equidad que hay en Europa. A pesar de que mi familia tiene un buen nivel de vida y todo eso, pero siento que no tienen libertad. Por ejemplo, mi madre vive en una urbanización privada, lejos, se siente encarcelada (...) cuando éramos pequeños (...) no había tanta violencia”

(AL15, Honduras. Emprendedora textil y *Fashion style*. 42 años, 12 años en la CAE).

En el caso de una mujer colombiana:

“[Vinimos] porque la situación en Colombia en esos años era muy violenta. A mi padre le ofrecieron una jubilación anticipada, o seguir supervisando dónde se montaban las plantas en zonas donde el conflicto con la guerrilla era terrible. (...) Y mi padre dijo me voy”

(AL17, Colombia, Técnica de igualdad. 35 años, 15 años en la CAE).

“Sabes que en Polonia la situación política no era de las mejores, era el momento de Solidarnosc, yo siempre he estado en el lado de Solidaridad, nunca para el comunismo, llegó un momento más duro, muy muy grave cuando querían quitar a Solidaridad, donde entraban tanques y todo. Yo tenía miedo que pasara algo y decidí hacer el examen en Varsovia, en ese momento había una asociación que dejaba salir a los artistas del país. Esa asociación se llamaba PAGART [Asociación que gestiona expatrio y que pedía un pago para siempre jamás (hasta caída del muro de Berlín, que es cuando se desmoronó)] y gracias a ellos tú podías salir, entonces, venían allí los directores de las orquestas, vinieron desde Bilbao, de Italia de Bari, etc. y tenía amigos que trabajaban allí (...) tenía miedo, porque era cosa de Rusia y podía ser una república más y yo sabía cómo era la vida allí, con tarjetas de racionamiento y cosas así”.

(EU2, Polonia, Música. 62 años, 33 años en la CAE).

Mercado laboral precario en origen

Otros tipos de conflictos que determinan la ruptura con el origen son los ligados a la precariedad de los mercados laborales de origen, en términos de horas trabajadas, nivel de salarios bajos y de exigencia en mercados locales saturados, como relatan las mujeres peruanas (AL3 y AL13 de Perú; o las colombianas). Estas situaciones, finalmente, impulsan las aspiraciones personales de mejora de las condiciones de vida y de trabajo, y están estrechamente ligada con el nivel micro-analítico.

“Las condiciones de trabajo en Colombia no son dignas, tenemos que sacrificarnos, el trabajo en Colombia tiene que ser nuestra prioridad, si no encuentran a otra persona que lo haga, hay una competencia enorme”

(AL6, Colombia, Psicóloga. 38 años, 5 años en la CAE).

También se evidencia en los relatos de las mujeres europeas:

“Veía que para lo que yo quería hacer no había posibilidades, así que me fui para aprovechar las nuevas oportunidades de querer trabajar de filóloga inglesa en España, donde me gustaba”

(EU18, Reino Unido, Profesora de inglés. 30 años, 7 años en España/3 en la CAE).

Orden de género

“La emigración es un acto objetivamente político”, según Sayad (2010, p. 135) que conlleva en sí mismo una ruptura con la cultura y sociedad de origen, percibida como sociedad de dominación. Desde la perspectiva feminista crítica, se comparte este punto de vista en esta investigación, por tanto, las diferencias, las desigualdades y asimetrías, generadas dentro del orden de género, tanto en origen como en destino, se consideran desde esta investigación como un asunto político. El orden de género tiene que ver con la forma de organizar la sociedad (Morokvasic, 2004, p. 356), por tanto es un asunto político, individual y de redes, tiene que ver tanto con los niveles macro, meso y micro. En consecuencia, ha de analizarse tanto en relación a dichos niveles, pero también de forma interseccional y desde un nivel de análisis inter dimensional (más allá del análisis de los tres niveles establecidos en los estudios de las migraciones).

En este capítulo se verá que hay dos tipos de dominación que se dan en dos procesos distintos, el de emigración y el de inmigración, a saber: en origen y en destino, y que se desarrollan en toda la complejidad de la multidimensionalidad de la realidad analizada. En relación al caso de las mujeres migrantes altamente cualificadas, se hace evidente que hay una ruptura con el orden de género, o con un desacuerdo con la situación socio-política y económica del país de origen, para intentar superar las barreras de las desigualdades de género en los países de destino, exitosamente o infructuosamente, como se evidencia en la

mayoría de la literatura analizada, en los estudios de Cardu (2012) y Vatz Laaroussi (2009) en Canadá; de Meares (2010) en Australia; Riaño (2014; 2016) y Pecoraro (2011) en Suiza; o Roca (2016) en España, donde se evidencia la clara re-domesticación de las profesionales migrantes altamente cualificadas, por diferentes razones estratégicas o a causas de obstáculos estructurales.

Roles de género

En cuanto a los roles de género en las relaciones, las mujeres, sobre todo de Latinoamérica, notan una diferencia positiva en las libertades ligadas a prejuicios o estereotipos sociales basados en el género. Por lo tanto, la emigración tiene un efecto emancipatorio positivo en algunos casos (Glick Schiller y Salazar, 2013):

“Porque yo tenía más de 30 años y eso en Colombia es como ya...una mujer mayor (...). Para los hombres no es tan cómodo que una mujer tenga un trabajo, sea independiente, y un buen salario, les gusta más ser el proveedor en Colombia. Yo no estoy de acuerdo con este tipo de relaciones, por eso me quedé sola un montón de tiempo. Y entonces cuando había decidido quedarme sola, pues, conocí a (mi pareja) [se ríe]”

(AL6, Colombia, Psicóloga. 38 años, 5 años en la CAE).

Una mujer peruana, psicóloga, afirma lo siguiente:

“Por la parte del género yo aquí sí que he notado que hay una manera de insertarme en esta sociedad muy favorablemente, porque en mi país con 32 años yo me sentía una mujer mucho mayor, que había tenido una relación de pareja que no me fue bien, me sentía incomoda de ir a una fiesta, por ejemplo, porque no está bien visto tener estas edades y estar soltera. Tener esta libertad es importante, nadie me pregunta si quiero tener hijos o si no quiero tenerlos, en mi país sería un horror”

(AL3, Perú, Psicóloga. 52 años, 18 años en la CAE).

Mientras que las mujeres de países de la Unión Europea, como Italia, comentan lo contrario, la reproducción de los roles de género a ratos se enrudece por la soledad y el aislamiento en la migración:

“Continúo reproduciendo roles de la familia tradicional, la mujer como responsable del hogar. Lo tengo que reconocer. El error ha sido mío. ¿Fuera de casa? Cuando llegué aquí me sentía como un pez fuera del agua. Iba con guardaespaldas a todas partes, y todavía voy con mi marido a todas partes. Siempre me muevo con él, pero con el tiempo me estoy volviendo más autónoma”

(EU5, Italia, Profesora de matemáticas. 55 años, 20 años en la CAE)54.

⁵⁴ Traducción de la autora del italiano, idioma original de la entrevista: *“Continuo a riprodurre lo schema familiare tradizionale, la donna é la responsabile della casa. Lo riconosco. L'errore é stato mio. Fuori casa? Quando arrivai qui ero un po' come un pesce fuor d'acqua. Andavo con il guardaespaldas, vado sempre con mio marito dappertutto. Mi muovo sempre con lui. Indipendente, sí, con il tempo piú autonoma”* (UE5, Italia).

Machismos y micromachismos

El machismo está en el orden social de muchos países, europeos y de Latinoamérica, de forma tan naturalizada que las mujeres lo asumen sin plantearse un cambio, como se evidencia desde el relato de AL1 (México) ya que clasismo y machismo están juntos, son reproductores de las desigualdades sociales:

*“La sociedad mejicana es muy machista y clasista (...).
El cambio de políticas en la empresa, comprada por un hombre muy rico, me hizo replantear mi vida y me fui”*

(AL1, México. Coordinadora ONG. 41 años, 10 años en la CAE).

El micromachismo es una actitud invisible, está oculta en los comportamientos de la vida cotidiana, está interiorizado y camuflado tanto que no se es consciente de ello. Está presente cuando se asume que las mujeres tienen que respetar roles asignados social y tradicionalmente por el hecho de ser mujeres, cuando no existe una igualdad real en la gestión política y administrativa. Además, se podría afirmar que, probablemente, en las causas de la emigración hay una necesidad y deseo de ruptura con dicho orden socio-político basado en la desigualdad de género. En realidad, sale a la luz un orden de género marcado por “traumas sutiles” en el ámbito sistémico familiar (Marrone, 2009) vivido en los países de origen; por ende, desde el punto de vista de este estudio, lo sistémico a un nivel micro-analítico es el reflejo de estructuras de poder a nivel macro del país de origen, cuyos efectos justamente se reproducen en ámbito familiar, y de las cuales las mujeres quieren alejarse, como se evidencia en el relato de la psicóloga de Paraguay (AL9):

“Volví a Paraguay desde Argentina [en el momento en el que se divorció del hombre con el que se casó muy joven para poder escapar de Paraguay], pero no podía aguantar la violencia que había (...) Lo intenté con todas mis fuerzas, pero no podía vivir entre tanta violencia, yo quería ser libre, vivir en un país donde no tener miedo de ser mujer, donde podía tener voz (...). Me divorcié, tenía una amiga en Alicante, pensé que ella me podría ayudar (...) y me vine”

(AL9, Paraguay, Psicóloga. 42 años, 10 años en España/5 años en la CAE).

Hay evidencias de micro-machismos también en el relato de EU5 de Italia.

“Yo quería estudiar solo matemáticas, pero en mi ciudad, Catanzaro, no existe. Mis padres no querían que estudiara matemáticas, creo que por una cuestión económica, porque me tenía que ir a vivir fuera para ello (...). Además, ¿una hija, mujer, que vive en la casa de estudiantes? ¡Uuuuhhh! ¡No, en absoluto! La guerra en casa (...). Luego hablaron con un pariente que les convenció para que me fuera a estudiar fuera, porque yo tenía la cabeza cuadrada, y yo pensé: ¡Por fin, soy libre!”

(EU5, Italia, Profesora de matemáticas. 55 años, 20 años en la CAE)⁵⁵.

⁵⁵ Traducción de la autora del idioma original de la entrevista en italiano: “Io volevo studiare matematica, matematica, matematica, e matematica a Catanzaro non esiste. Io credo che i miei non volevano per un fatto

Por tanto, en este sentido, la emigración representa una estrategia para encontrar el bienestar psico-emocional de las mujeres, se considera una ruptura con el orden de género de las sociedades de origen y se da tanto entre mujeres de origen latinoamericano como europeo. Se considera una fuente de opresión, confirmando las evidencias encontradas en otros estudios, como el de Ruysen y Salomone (2015, 2018) y Quinn y Rubb (2005).

El machismo como fuente de opresión se da dentro de diferentes instituciones, también se ha evidenciado dentro de las instituciones religiosas, un ámbito poco conocido en los estudios académicos:

“Hay un machismo muy fuerte en la misma orden religiosa. Dentro de las estructuras y es invisible, porque en las mismas instituciones religiosas también promovemos esta especie de machismo, o de subordinación entre nosotras, ¿no?”

(AL13, Perú, Profesora de religión. 40 años, 8 años en la CAE).

5.1.2. Razones sentimentales para la emigración (meso)

Encontrar una pareja sentimental vasca, por la cual se pone en marcha un proceso de toma de decisión que desemboca en la emigración, es un motivo que está presente, pero no es el más fuerte entre las mujeres altamente cualificadas entrevistadas (37). Se da en casos puntuales, como el caso de la médica cubana (AL12) que conoce a su pareja por internet; o en el caso de las europeas que conocen a sus parejas a través del Erasmus y que años más tarde deciden mudarse al País Vasco (EU5, EU12 y EU13 de Italia).

En definitiva, se puede confirmar que la mayoría de las mujeres altamente cualificadas entrevistadas de ambos grupos se mueven más bien por otras razones y viajan y se quedan en el país de destino, en este caso en Euskadi, por razones sentimentales, habiendo conocido a sus actuales parejas dentro del proceso migratorio, –este punto del “arraigo por amor” se tratará en el apartado correspondiente (5.2.3 sobre razones sentimentales). En este grupo están las mujeres que siguen al marido, como motor de la migración y arraigo, en diferentes procesos en dos casos (AL7, Colombia y AL18, Argentina y EU7, Italia).

5.1.3. Razones personales para la emigración (micro)

Como se ha visto, existen razones estructurales concretas que impulsan la emigración, pero también hay motivaciones personales: formativas, desarrollo personal y profesional. Asimismo, hay razones sentimentales que entran en el nivel meso analítico de

economico (...). Ma una figlia femmina, nella casa dello studente, uuuuhhh, assolutamente no! Allora la guerra a casa (...). Poi parlarono con un cugino che li convinse di mandarmi a studiare fuori perché avevo la testa quadrata. Ed io pensai: sono libera!” (EU5, Italia).

las relaciones. En los siguientes apartados se van a explorar en detalle todas las motivaciones clasificadas como personales, encontradas en los relatos de las mujeres altamente cualificadas en el País Vasco, enmarcadas en el nivel micro-analítico.

Aspiraciones, ambiciones, expectativas

En relación a las aspiraciones de las mujeres, se consideran el motor de la migración por iniciativa propia. Se confirma en esta investigación que la emancipación personal y profesional de las mujeres migrantes altamente cualificadas coartada en origen, como se ha visto en la revisión de literatura (Bermúdez Rico, 2014; Riaño y Baghadi, 2017), aparece entre las principales razones que impulsan la emigración del colectivo objeto de estudio. Indistintamente de su país de origen, las mujeres entrevistadas hablan de techos de cristal insuperables.

“Irme de casa yo sola ni hablar, porque en Venezuela desde el punto de vista cultural no está bien visto que una mujer soltera se vaya a vivir sola en un piso, económicamente es imposible y está muy mal visto”

(AL4, Venezuela, Técnica de proyectos comunitarios. 40 años, 10 años en la CAE).

En los estudios empíricos de Ilse Ruysen y Sara Salomone (2015) en Inglaterra “*A way out of discrimination*” se demuestra claramente que las mujeres altamente formadas migran más que los hombres porque la migración proporciona mecanismos para superar la discriminación de género que las mujeres migrantes viven en el mercado laboral en sus países de origen, donde las desigualdades basadas en el género son mayores. Es importante tomar en cuenta las aspiraciones, ya que tener aspiraciones frustradas en origen es un factor que pone en marcha la decisión de emigrar. En algún caso salen del país para cumplir con sus ambiciones y aspiraciones profesionales que en su país de origen se encuentran frustradas:

“Mi mayor ambición era trabajar para una gran organización, como las Naciones Unidas, y para lo que más me apasionaba, pero pagaban muy mal y los contratos eran discontinuos”

(AL5, Colombia, Técnica de asuntos internacionales. 38 años, 5 años en la CAE).

En el caso de la médica de Cuba, el trabajo está volcado en la ayuda a los demás, realmente, no importa el lugar desde donde se brinda esta ayuda, siempre hay personas que lo necesitan:

“Mi aspiración era trabajar, porque tengo críos, para mí misma profesionalmente, y para la integración, para hacer algo que había estudiado, realmente. Me gusta la gente, ver cómo ayudar a la gente que te rodea. He reconducido a mucha gente adolescente, básicamente era esto, trabajar para sacar adelante a mi familia, a mis hijos, si no trabajas no puedes tener planes, no puedes acabar de pagar tu piso, no tienes coche, no hay vacaciones”

(AL12, Cuba, Médica. 44 años, 5 años en la CAE).

Imaginarios migratorios

En la revisión de la literatura se destaca la cuestión de los imaginarios migratorios como mitos pre-migratorios (Glick Schiller y Salazar, 2013) que construyen y retroalimentan una verdadera cultura de la migración, y que en esta investigación se confirma como tendencia. En los estudios llevados a cabo por Timmerman (2000 y 2008), Timmerman y Wets (2011) sobre los matrimonios inter-étnicos de la población turca en Bélgica, se evidencia el hecho de que las personas emigran por razones principalmente socio-económicas, y como consecuencia de una cultura de la emigración que es producto de imaginarios migratorios; de la misma forma Riaño (2015) habla también de imaginarios migratorios, que las mujeres latinoamericanas siguen en relación a Europa y a la igualdad de género, pero chocan con una realidad post-migratoria diferente.

Por consiguiente, por sí solas dichas razones no son suficientes para explicar el fenómeno de la feminización de las migraciones internacionales de países menos prósperos a países más prósperos. De hecho, los estudios empíricos destacan las ventajas y desventajas que tiene para las mujeres por el hecho de vivir en un país democrático y próspero. Las mujeres de países menos desarrollados, casadas con hombres de países más desarrollados, destacan las ventajas de adquirir mayores derechos sociales, donde existen estructuras estables y mayor equidad; en especial, ellas miran a una seguridad social fuerte, capaz de garantizar ayudas y medidas de apoyo en caso de desempleo, enfermedad y jubilación; la existencia de un sistema de salud fuerte, y grandes oportunidades socio-culturales (Timmerman y Wets, 2011, p.74). Todo esto se corresponde a la adquisición de una mejor calidad de vida. En relación con esto, desde el trabajo de campo se destaca un choque entre expectativas pre-migratorias y post-migratorias en relación con las dificultades legales para la obtención de los permisos de trabajo, la homologación del título y las dificultades ligadas a los puestos de trabajo y el euskera. A menudo, en origen se transmite una idea de Europa (de España) como la panacea de la riqueza y de la abundancia que, finalmente, no se corresponde a la realidad y cuando las mujeres llegan se encuentran con una situación completamente distinta a la imaginada.

“Muchas mujeres cuando llegamos aquí no sabemos que si no tenemos todos los papeles no podemos trabajar, y no sabemos que si no tenemos la famosa homologación no podemos trabajar, o por lo menos no podemos trabajar para lo que nosotras nos hemos cualificado (...). En mi caso, es que yo vine aquí sin saber de las dos barreras legislativas, me encuentro con un contexto socio-cultural y euskera totalmente desconocido, súper raro”

(AL4, Venezuela, Técnica de proyectos comunitarios. 40 años, 10 años en la CAE).

Además, cuando llegan, las mujeres tienen que enfrentarse con muchas trabas administrativas de las que no tenían conocimiento y que, una vez en el territorio de destino, resulta muy difícil gestionar, a menudo también por tema de idioma y comprensión. AL3 (Perú) y AL4 (Venezuela) denuncian estos obstáculos como parte de un retraso de organización y obtención de la documentación y permisos necesarios para construir una carrera profesional directa y coherente con el proyecto migratorio.

“Pero, bueno, fue mala suerte mía, que fui a asesorarme a un abogado del CEAR, encima, y que no me orientó bien, entonces perdí esa oportunidad, no pude presentarme a ese proceso de regularización. Tuve que esperar un año más, y seguí trabajando en el servicio doméstico y luego me dieron un permiso de trabajo en servicio doméstico, que era otra condición además que no te permitía trabajar en otra cosa. Tu permiso era para eso y por un año no podía, aunque me hubieran ofrecido de psicóloga, no podía. Estuve muy mal (buff...)”

(AL3, Perú, Psicóloga. 52 años, 18 años en la CAE).

5.2. Razones para el arraigo

En este capítulo se tratan las razones que conducen al arraigo y se presentan las estructuras de oportunidades encontradas por las mujeres altamente cualificadas en su proceso de construcción de una identidad profesional en el país de destino (País Vasco). En general, las principales motivaciones que conducen al arraigo se han clasificado en razones profesionales y razones ligadas a un conjunto de elementos que se resumen en una mejor calidad de vida (macro). Asimismo, se evidencian tres grupos de mujeres: las mujeres que empiezan el proceso de arraigo por temas profesionales, que se corresponde a un perfil de mujeres de origen europeo. Las mujeres de ambos grupos que empiezan el arraigo por razones sentimentales, están estrechamente ligadas al ‘régimen de género’ en el que los varones suelen tener mejores condiciones profesionales en el País Vasco que fuera, además se insertan en un tipo de ‘carreras duales’, donde ambos de la pareja tienen altos niveles de cualificación y en el que priman los varones en empleabilidad, mejores condiciones laborales y salariales.

Desde el atento análisis del ciclo de vida de las mujeres altamente cualificadas entrevistadas, tanto de origen latinoamericano como europeo, se ha hallado que entre las motivaciones principales que las anclan al país de destino a través del arraigo están las razones sentimentales y la construcción de una familia binacional o de la misma nacionalidad que en la CAE ha encontrado su lugar perfecto para vivir, según se analizará en los siguientes apartados.

Cabe destacar que estas evidencias no se han encontrado en otros estudios llevados a cabo a nivel meso-analítico, ni desde la perspectiva de los factores *push/pull* que impulsan la migración de las mujeres altamente cualificadas; y escasas son las evidencias entre mujeres con bajas cualificaciones.

5.2.1. Estructuras de oportunidades como razones para el arraigo (macro)

El análisis de las razones estructurales que impulsan el arraigo es importante para determinar qué tipo de carrera profesional tienen las mujeres entrevistadas que han llegado al País Vasco y están ocupadas en un trabajo encajado; para comprender y determinar las estrategias utilizadas para el acceso y la inserción exitosa; para determinar los cambios que han ocurrido y que necesariamente reflejan cambios e intercambios entre mundo interno y externo; además de reflejar los impactos en los desarrollos humanos y profesionales de las personas.

Las razones estructurales que están ligadas al arraigo se identifican con las oportunidades ofrecidas para empezar este proceso. Dichas oportunidades funcionan de forma diferente según el régimen de movilidad, ya que están influenciadas por factores en origen y/o en destino, que son diferentes por cada mujer según origen y según el canal utilizado para llegar y establecerse.

Por un lado, tenemos razones contractuales, es el caso de las mujeres músicas del área europea. Han venido al País Vasco por un canal directo, a través de un contrato estable. Lo mismo se puede decir de las filólogas y de las técnicas, jóvenes y sin hijos, que han venido por razones ligadas a un contrato laboral (EU10, Portugal, por ejemplo). Otras oportunidades ligadas a las mujeres europeas, en particular, son las estancias en el marco del programa 'Erasmus' en el ámbito de la formación universitaria, como el caso de EU12, Estilista de moda; EU13, responsable de marketing en empresa; u otro tipo de beca para la movilidad de profesionales altamente cualificadas en el ámbito intra-europeo, como la beca Unesco para EU14, directora de coros de Moldavia, por ejemplo. En cambio, en el caso de las mujeres latinoamericanas, se destacan las becas para estudiar una maestría en un país europeo, como en los casos de AL2, México y de EU7, Italia, en el Reino Unido; en España, como en el caso de AL12, Costa Rica, en Barcelona; AL19, Venezuela, en Madrid; AL9, Paraguay, en Alicante, entre otras; o en el País Vasco, como en el caso de AL1, México; AL3, Perú; AL4, Venezuela en ámbitos distintos, que van desde la cooperación internacional al desarrollo hasta especializaciones en medicina y psicología.

5.2.2. “Arraigo por amor”: razones sentimentales para el arraigo (meso)

Según la OIM (2015, p. 147-148) las personas migrantes se desplazan hacia las ciudades grandes, estratégicamente importantes, las llamadas “ciudades pasarela”. Considerando que la mayoría de la fuerza de trabajo femenina extranjera está empleada en el servicio doméstico, en el sector de los cuidados y en el sector de los servicios, y teniendo en cuenta que en el mercado del País Vasco la demanda de profesionales altamente cualificadas es mínima, en relación a las mujeres altamente cualificadas en la CAE, surge casi de forma espontánea la siguiente pregunta ¿Qué hace una mujer extranjera en el País Vasco, tan pequeño y poco apto para la migración altamente cualificada? Las cuestiones sentimentales son parte integrante de este apoyo, son el pilar que impulsa hacia el arraigo en el país de destino, si bien las migraciones de mujeres altamente cualificadas están mayoritariamente impulsadas por el desarrollo formativo y profesional, basado en un ideal de especialización en el extranjero, en la libertad de viajar y vivir en cualquier país, gracias a la extensión de un paradigma global de clase media. En cuanto a la cuestión de los matrimonios bi-nacionales, a diferencia de lo que se plantea en los estudios sobre migraciones “por amor” de Jordi Roca (2016), Roca y Enguix (2015); Riaño (2015), en este estudio se ha encontrado que más que una emigración por amor, se trata de un “arraigo por amor”.

“Nos conocimos en Londres, nos casamos y nos vinimos a vivir al País Vasco, porque aquí mi marido tenía todas sus perspectivas de carrera profesional [quiere decir que la que sacrifica su vida es ella, porque las mejores perspectivas laborales las tenía su marido]”

(AL2, México, Responsable comunicación y edición. 50 años, 20 años en la CAE).

Las relaciones sentimentales, la fuerza de estos vínculos interpersonales, tienen un gran impacto en las personas migrantes (Granovetter, 1973), en su proyecto migratorio y en la decisión de arraigo. La hipótesis inicial planteaba que el amor resulta ser un factor central en el proyecto y la decisión de emigrar a otro país, y el arraigo por amor en la mayoría de los casos de las mujeres entrevistadas tiene que ver con matrimonios mixtos binacionales, que es una de las motivaciones más fuertes que determina la decisión de emigrar de forma permanente para las mujeres.

El amor es un “*turning point*”, un hito clave, en las biografías de las mujeres migrantes, donde se da un cambio de dirección en la vida después de un proceso de reflexión en el que se sopesan varias posibilidades, en particular se hace visible una fractura entre el desarrollo de una la carrera profesional en origen y el bienestar, el amor o la creación de una familia en destino (Riaño, 2015; Roca, 2016).

La pareja suele ser el motivo fundamental del arraigo, más que de la emigración, como se afirmaba anteriormente. ¿Cuáles son las dinámicas que han propiciado el encuentro y los matrimonios bi-nacionales? Esta hipótesis no se puede confirmar, porque hay una variación grande de respuestas. Al considerar que muchas de las mujeres entrevistadas emigran de sus países por un tema de ruptura con el origen, a causa del inconformismo con el orden socio-político, por el orden de género o por las dificultades de acceso y movilidad en el mercado laboral de sus países, independientemente de que sean países latinoamericanos o europeos; se puede afirmar que los lazos con el país de origen son débiles, o nulos.

En el caso del grupo de mujeres europeas, de la totalidad de 18 mujeres, una está soltera. Más de la mitad (12) tiene (o ha tenido) pareja de origen vasco, de las cuales 7 han conocido a su pareja en el extranjero, 1 en Salamanca (8) y las demás parejas nacen de encuentros en el País Vasco (5). En cuanto al resto, 1 tiene como pareja a un español y 2 tienen pareja del mismo origen; y 2 de orígenes diferentes a los propios y se han conocido en el País Vasco. Las principales razones o vías por las cuales las mujeres extranjeras conocen a sus parejas son por el ámbito laboral (4), amistad (4), estudios de postgrado o doctorado y postdoc (4); casualidad (2) y desde origen (2). El encuentro de una pareja local vasca es un factor determinante y motivador que impulsa la emigración y el arraigo de las mujeres migrantes altamente cualificadas en el País Vasco.

“La decisión de volver al País Vasco por él, por amor, fue muy dura y difícil, lo tenía que dejar todo, todo lo que tenía en México (...) Tuve que asesorarme con un cura amigo de los dos, tuve que hacer todo un proceso de evaluación de pros y contra (...). Al final, decidí apostar por la creación de una familia, y vine a vivir definitivamente al País Vasco”

(AL1, México. Coordinadora ONG. 41 años, 10 años en la CAE).

Una mujer entrevistada de Colombia:

“(...) entonces tuve que enfrentarme a la gran decisión: u optaba por el amor, una persona que valía la pena, u optaba por el trabajo. Me decanté (...), hablamos para ver si nos quedábamos en Colombia o veníamos a Bilbao y decidimos Bilbao, porque la situación de seguridad en Colombia no era lo mejor. Decidí apostar, si funciona bien, si no me vuelvo (...). En febrero del 2009 llegué aquí con un visado de turista de 3 meses, sin trabajo”

(AL5, Colombia, Técnica de asuntos internacionales. 38 años, 5 años en la CAE).

En cuanto al análisis de los orígenes y formación de sus parejas, se puede resumir según lo que está reflejado en los dos esquemas de abajo, que de un total de 37 mujeres entrevistadas, 20 mujeres tienen una pareja de origen del País Vasco (la mayoría); 2 de origen diferente de España (AL19 de Alicante y AL6 de Málaga); 5 mujeres están solteras, 2

de las cuales son jóvenes profesionales de edad comprendida entre los 30 y 34 años, 1 de 42 años (AL9) está divorciada de una pareja de Argentina; 1 es una religiosa (AL13) y 1 (EU2) es una mujer mayor de 60 años que está divorciada de su ex pareja polaca. De las 10 que quedan, una pareja tiene nacionalidades diferentes y se han conocido en el País Vasco (EU8) y 9 tienen una pareja de la misma nacionalidad, que no necesariamente vinieron juntas (como en el caso de AL6, AL7, EU1, EU3, EU8), sino que se han conocido en el País Vasco (AL16, AL17 y AL14) o se han conocido en otro país (en el caso de AL18 en Italia). Es un dato interesante que de las 37 entrevistadas, de las cuales 5 están solteras o separadas, la mayoría de las entrevistadas, a saber, un total de 20 mujeres tienen pareja sentimental de origen vasco.

Tabla 21

Nacionalidad de las parejas actuales de las mujeres entrevistadas

Nacionalidad de la pareja actual	
País Vasco	20
España (otras CC.AA.)	2
Colombia	4
Italia	1
Francia	1
Albania	1
Argentina	1
Moldavia	1
El Salvador	1
Total de mujeres latinoamericanas y europeas con pareja	32

Tabla 21: Elaboración de la autora a partir del trabajo de campo.

Desglosando más estos datos, veremos que de las 19 mujeres de origen latinoamericano, de las cuales 2 están solteras (1 de ellas es religiosa, AL13); 11 están actualmente casadas con un hombre de origen vasco; 4 son colombianos, y de estos, además, dos están casadas con colombianos naturalizados (ambos en la pareja tienen nacionalidad española AL7 y AL17). La compositora argentina (AL18) está casada con un compañero de trabajo de origen italiano, también músico, que conoció en su estancia de especialización en Italia. La cónsul venezolana (AL19), en cambio, está casada con un alicantino, que conoció en su primer viaje para estudiar un postgrado en Madrid, y gracias a un reencuentro propiciado por las redes sociales después de diez años, se volvieron a encontrar y se casaron. Veamos ahora el grupo de mujeres procedente de países europeos. De las 18 mujeres de origen europeo, 9 están casadas con una pareja de origen del País Vasco; 3 están solteras; 3 casadas con una pareja de la misma nacionalidad que han conocido en el país de

origen (como es el caso de EU1, Francia; EU3, Albania), o en el País Vasco (EU14, Moldavia). Además, 3 están casadas con parejas de diferente nacionalidad y que se han conocido en el País Vasco (EU6, Italia con pareja española; EU8, Francia con pareja argentina y EU11, Serbia con pareja de El Salvador). Respecto a cómo han conocido a sus parejas actuales las mujeres entrevistadas, se evidencia que del total de las mujeres altamente cualificadas extranjeras entrevistadas de ambos orígenes, la mayoría ha conocido a sus parejas, en primer lugar, por casualidad (9); en segundo lugar, por medio de amistades en común (5), en el máster o postdoc (9), en el trabajo (4) y desde origen (4).

Tabla 22

Modalidades de encuentro de las parejas de las mujeres entrevistadas según origen

Modalidades de encuentro	Mujeres de origen latinoamericano	Mujeres de origen europeo	Total
Casualidad (en la calle, bar, ferias, etc.)	7	2	9
Postgrado, doctorado o postdoctorado	5	4	9
Amistades en común	1	4	5
En el trabajo	1	3	4
Se conocían desde origen	3	1	4
Erasmus	0	2 ⁵⁶	2
Internet	1	0	1
Prácticas profesionales	0	1	1
<i>Solteras</i>	1	1	2
Total	19	18	37

Tabla 22: Elaboración de la autora a partir del trabajo de campo.

Analizando más en detalle, en el caso del grupo de mujeres latinoamericanas altamente cualificadas, en la totalidad de 19 mujeres, excepto la religiosa, 14 tienen (o han tenido) pareja de origen vasco, de las cuales 8 se conocen el País Vasco y 5 en otros países. La vía principal por la cual las mujeres de origen latinoamericano conocen a su pareja resulta ser por casualidad (7). Mujeres latinoamericanas (5) y europeas (4) encuentran a sus parejas en el ámbito de la alta formación, cursando una maestría, doctorado o postgrado. Por medio de amistades en común (relaciones y redes) (5) es otra modalidad fuerte. Además, es muy interesante ver dónde encuentran a sus parejas; en el análisis de la dimensión espacial se evidencia que entre las mujeres que tienen pareja de origen vasco, se puede diferenciar entre dos grupos: entre las europeas, 8 encuentran a su pareja fuera del País Vasco y 5 en el País Vasco. En cambio, entre las latinoamericanas, es exactamente al revés, 8 encuentran a su pareja en el País Vasco y 4 fuera del País Vasco.

⁵⁶ De las cuales 1 (EU12, Italia) está soltera en el momento de la entrevista., pero conoció a su ex pareja de origen vasco en Erasmus en Alemania, por tanto, decidió venir a vivir a la CAV.

Finalmente, cabe reflexionar sobre qué nos dicen estos datos, lejos de la pretensión de dar conclusiones tajantes, siendo una muestra pequeña, y siendo el análisis cualitativo más que cuantitativo. Se podría presuponer que las parejas bi-nacionales intra-europeas se han conocido en el extranjero y se han vuelto al País Vasco para el arraigo, porque considera que es un mejor entorno para construir una familia y una carrera. Mientras que las parejas de mujeres latinoamericanas con pareja vasca se conocen en el país de destino, estando ya las mujeres en el País Vasco por otras razones de las migraciones. Por tanto, la migración de temporal se transforma en permanente y se elige el País Vasco como país de arraigo, en base a las mejores condiciones laborales de la pareja y las mejores condiciones socio-sanitarias.

Por otra parte, cabe destacar que en las ‘carreras duales’ (Riaño, 2013)⁵⁷, el lugar de arraigo se establecen donde el varón de origen vasco tiene un trabajo estable, mejores condiciones profesionales. Menos en el caso de UE6 de Italia, investigadora sénior para un instituto privado de investigación (donde es el varón, también altamente cualificado, quien sigue a la mujer), el resto reproducen un tipo de migración basada en las necesidades de estabilidad dictadas por los varones. Por tanto, se puede afirmar que todavía nos encontramos en un mundo centrado en impulsar las trayectorias masculinas, que no se mueve en igualdad. Es un mercado laboral centrado en el desarrollo profesional prioritariamente de los varones. Se confirma lo que se lee en la literatura, desde Kofman (2000 y 2012), Meares (2010); Riaño (2013); Roca (2016); Scott (2006).

Oscilamos en una contradicción real entre formación y trabajo. Mientras, por un lado, se impulsa de forma igual a las mujeres hacia niveles cada vez más altos de educación, y se impulsa también a las mujeres en la formación en sectores masculinizados, para fomentar la igualdad; por el otro, sin embargo, estamos estancadas todavía en un mercado laboral donde se impulsa la carrera profesional de los varones porque mujeres y hombres no tienen, evidentemente, las mismas oportunidades de desarrollo profesional.

5.2.3. Razones personales para el arraigo (micro)

Entre las razones personales para el arraigo se detalla una interconexión de factores que inciden en la decisión de arraigarse. Hay una mezcla entre razones personales y razones estructurales, finalmente, cuyas fronteras resultan ser poco claras. Sin embargo, se han identificado algunas razones primordiales individuales, ligadas a las aspiraciones personales de las mujeres que tienen que ver con la calidad de vida, como el deseo y la aspiración de

⁵⁷ Como se ha repetido más de una vez a lo largo del texto, con el término “carreras duales” se hace referencia a parejas donde ambos miembros tienen altos niveles de formación.

vivir en un sitio con estructuras socio-económicas decentes, por eso se encajan aquí, en la dimensión micro analítica, como se puede leer en el relato de la música de origen polaco:

“Tuve un novio vasco durante dieciocho años. Lo dejamos y me llevó muchas cosas buenas, pero me quiero quedar en el País Vasco porque la calidad de vida es excelente, los servicios son excelentes, y tengo todo a mano, viajo sin problema y llego a todas partes desde aquí”

(EU2, Polonia, Música. 60 años, 33 años en la CAE).

También en el caso de las mujeres latinoamericanas, cuyos países están sumidos en la violencia, las aspiraciones de quedarse para tener una calidad de vida mejor son altas:

“A veces vuelvo y echo de menos a mi país. Pero cada vez que voy me doy cuenta que para mí lo mejor es quedarme aquí. También lo hago por mi hijo y por su seguridad, por la calidad de vida que hay, para estar sereno en la calle, por ejemplo (...)”

(AL10, Honduras, Emprendedora/*Fashion style*. 42 años, 12 años en la CAE).

“Yo no sé dónde estaré dentro de diez años, pero estoy bien aquí de momento, (...) personalmente, tengo todo lo que quiero, vivo bien (...) y luego ya se verá”

(AL9, Paraguay, Psicóloga. 42 años, 10 años en España/5 años en la CAE).

5.3. Obstáculos, oportunidades y estrategias en las carreras migratorias de mujeres altamente cualificadas en el País Vasco

En el análisis de las entrevistas se han encontrado cinco grandes bloques temáticos en relación a los obstáculos que las mujeres extranjeras altamente cualificadas encuentran en el país de destino. Dichos bloques, a su vez, están divididos en dificultades y retos más específicos y oportunidades, diferentes en cada mujer entrevistada, y en dependencia del régimen de movilidad en el que se mueven. En consecuencia, también las estrategias utilizadas dependerán de cada mujer y de los obstáculos y oportunidades estructurales que encuentra en su camino. En la tabla 24 se resumen las principales limitaciones y oportunidades estructurales y estrategias utilizadas por las entrevistadas en el proceso de desarrollo de su carrera migratoria.

Encaminándonos hacia el recorrido diseñado para explorar las cuestiones específicas inherentes a los obstáculos y estrategias utilizadas por las mujeres latinoamericanas y europeas para su superación, se van a analizar las diferentes dimensiones de análisis, macro, meso y micro, en los siguientes apartados. Además, estos retos y estrategias responden también a las dinámicas de las relaciones de género, determinadas por el juego entre poder/opresión en muchos ámbitos de la vida de las mujeres entrevistadas y evidentes en sus experiencias migratorias, estudiadas en términos de tránsito de origen a destino. Por ende, siempre se conducirá el análisis través del enfoque interseccional situado.

“Lo dejé con mi pareja, cuando llegué era muy joven, estudié una maestría en Fashion Style en la UPV, cambié radicalmente mi vida, y la verdad es que el estilo de vida de aquí se corresponde a mis necesidades personales. Aunque me muevo mucho y viajo mucho para inspirarme, pero siento que este es un sitio donde puedo construir algo mío, propio, único (...) a través de la moda como arte que es universal, internacional, puedo expresarme y no importa donde esté ubicada, en realidad, porque puedo llegar a todos los lugares (...). Yo no me veo viviendo en un sitio para siempre. No sé dónde iré mañana, pero, de momento, Bilbao es mi casa”

(EU12, Italia, Fashion Style. 34 años, 4 años en la CAE).

Tabla 23

Estructura de obstáculos, oportunidades y estrategias en la construcción de la Carrera migratoria de mujeres altamente cualificadas en la CAE.

	Obstáculos y oportunidades	Estrategias
	<p>Formación: Becas (origen/destino) Mercado laboral: Contrato estable; subvenciones públicas para <i>start-up</i></p> <p>Permiso de residencia y trabajo</p> <p>No homologación; No validación experiencia laboral previa; Pérdida de competencias temporal</p> <p>Inmovilidad temporal (laboral en destino; paro)</p> <p>Idiomas (euskera)</p>	<p>Aplicar a varias becas en el extranjero; Enviar CV; Realizar entrevistas (Skype); Montar una empresa</p> <p>Visa de estudiante (para renovación); Nacionalidad Española; Matrimonio</p> <p>Homologación (total/parcial); Re-educación (<i>re-skilling</i>); Especialización (<i>upskilling</i>)</p> <p>‘Trabajos-puente’; Multitareas; Pluriempleo; Voluntariado en ONGs; Autoempleo</p> <p>Reorientación de carrera hacia sectores internacionales</p>
Dimensión estructural (macro)		
Dimensión personal (micro)	<p>Aspiraciones y expectativas de autorrealización frustradas</p>	<p>Renegociación de identidades y escala de prioridades; Capacidades resiliencia, resistencia, flexibilidad</p>
	<p>Desinformación</p> <p>Soledad y aislamiento (ausencia de redes)</p>	<p>Participación en asociaciones interculturales/migrantes (con escaso éxito).</p> <p>Relaciones sociales con familia y amigos de la pareja.</p> <p>Redes religiosas (pre/post-migratorias temporales).</p>
Dimensión relacional (meso)	<p>Apoyo del cuerpo directivo</p> <p>Amistades del parque, trabajo, estudios</p> <p>Encuentro de pareja sentimental vasca</p>	<p>Sobreesfuerzo en el trabajo para hacerse valorar mejor que las personas autóctonas.</p> <p>Aprovechar para profundizar y estrechar vínculos interpersonales y ampliar redes de contacto.</p> <p>Equilibrar intereses/opportunidades en la gestión de las carreras duales de las parejas altamente formadas</p>

	Obstáculos y oportunidades	Estrategias
	Inmovilidad profesional producto de la creación de un proyecto familiar Maternidad, crianza Conciliación familiar	Renegociación de las aspiraciones/expectativas personales. Pareja con autoempleo; o funcionaria con mayor flexibilidad; Apoyo temporal en la situación laboral, económica, más favorecida de los maridos (nativos) en carreras duales/no duales
Dimensión personal (micro)	Obstáculos Aspiraciones y expectativas de autorrealización frustradas	Renegociación de identidades y escala de prioridades; Capacidades resiliencia, resistencia, flexibilidad
	Obstáculos Desinformación Soledad y aislamiento (ausencia de redes)	Participación en asociaciones interculturales/migrantes (con escaso éxito). Relaciones sociales con familia y amigos de la pareja. Redes religiosas (pre/post-migratorias temporales).
	Obstáculos y/u oportunidades Apoyo del cuerpo directivo	Sobreesfuerzo en el trabajo para hacerse valorar mejor que las personas autóctonas.
Dimensión relacional (meso)	Obstáculos y/u oportunidades Amistades del parque, trabajo, estudios Encuentro de pareja sentimental vasca	Aprovechar para profundizar y estrechar vínculos interpersonales y ampliar redes de contacto. Equilibrar intereses/oportunidades en la gestión de las carreras duales de las parejas altamente formadas
	Obstáculos Inmovilidad profesional producto de la creación de un proyecto familiar Maternidad, crianza Conciliación familiar	Renegociación de las aspiraciones/expectativas personales. Pareja con autoempleo; o funcionaria con mayor flexibilidad; Apoyo temporal en la situación laboral, económica, más favorecida de los maridos (nativos) en carreras duales/no duales

Tabla 23: Tabla elaborada por Di Martino, Maiztegui y Anistegui (en proceso de revisión para publicación), a partir del análisis de las entrevistas.

5.3.1. Obstáculos en el país de destino (macro)

En este apartado se van a analizar los obstáculos y las oportunidades desde la intersección, la interconexión existente en las tres dimensiones analíticas, macro, meso y micro. A nivel macro, se trata de analizar las dificultades y oportunidades encontradas a nivel político, legal y cultural. A nivel meso, se trata de analizar los factores relacionales y las redes sociales que influyen en la integración socio-laboral. A nivel micro, finalmente, se trata de explorar los retos a nivel personal. Además, el análisis de las relaciones asimétrica entre géneros se analiza de forma transversal, desde la perspectiva interseccional situada y a los tres niveles. A nivel macro-analítico se trata de analizar los obstáculos y las estructuras de oportunidad que nacen desde las instituciones, del marco legal, y que son producto también de los diferentes regímenes de movilidad en los cuales se mueven mujeres altamente cualificadas de distinto origen. En este nivel se analizan los conflictos políticos, la configuración cultural y étnica. Se tratan a continuación los obstáculos y las estructuras de oportunidad en los siguientes ámbitos: (a) legal e institucional; (b) político y cultural; (c) profesional.

a. Obstáculos legales e institucionales

A un nivel macro-analítico se ha visto que hay elementos diferentes que, además, intervienen de forma diferente en cada mujer de diferente origen, y que limitan, dificultan o facilitan el desarrollo de la carrera migratoria de las mujeres entrevistadas. Entre los obstáculos se han encontrado dificultades legales e institucionales (ligadas a los permisos de residencia y de trabajo).

La homologación del título de estudio es un criterio normativo y se refiere a la equivalencia de la formación entre origen y destino, validada y reconocida en España y que da acceso a una profesión regulada. Es un trámite esencial para la inserción laboral de las personas migrantes, en la mayoría de los casos. En el caso de las mujeres extranjeras altamente cualificadas entrevistadas se ha evidenciado una escasa prevalencia de títulos homologados. De hecho, solo 5 de las mujeres de origen europeo han homologado el título y 3 de los países de América Latina (las tres mujeres profesionales de la salud). Cabe señalar que ya constituye más bien una barrera y no una ventaja a la hora de promover la integración profesional al mercado laboral del país de destino, no está contemplada entre las estrategias de integración por todas las mujeres, sino solamente para aquellas profesionales ocupadas en sectores estratégicos como salud y educación.

La decisión de homologar el título tiene que ver con dos cuestiones fundamentales: por un lado, hay una decisión y aspiración o convicción personal de que no se corresponde necesariamente con el acceso al mercado laboral. En este caso se trata de una determinación propia o una elección personal de las mujeres. En algunos casos es una estrategia que adoptan las mujeres, como se verá en el apartado relativo a las estrategias pre-migratorias. Por otro lado, en cambio, tiene que ver con el sector laboral en el que las mujeres quieren encajar y donde se necesita como *conditio sine qua non* para trabajar en el país de destino, en este caso en el País Vasco (o España en general), como es el caso de los sectores de la enseñanza, de la salud y de la atención socio-sanitaria, y en otros sectores que concurren a posiciones públicas o institucionalizadas.

En base a esta primera distinción, se puede afirmar que las mujeres entrevistadas se dividen en dos grupos, claramente: las que han homologado y las que no han homologado el título de estudio del país de origen. Esta distinción no tiene que ver con el origen geográfico de las mujeres, sino que está ligada más bien a los sectores de formación de los que provienen, por lo cual es conveniente, necesario, o indispensable la homologación del título para trabajar en destino.

En los sectores de la salud, salud mental, enfermería y de la educación no se puede ejercer sin dicho criterio normativo; en cambio, hay sectores volcados a la internacionalización, o puestos de trabajo donde se necesitan los idiomas u otras competencias, en los que no es indispensable conseguir una homologación.

“Mientras no puedo trabajar, voy a intentar homologar mi título. Entonces, hice todo en país de origen. Hablé con mis padres en mi país de origen y me sacaron toda la documentación, para que me la mandaran”

(AL4, Venezuela, Técnica proyectos comunitarios. 40 años, 10 años en la CAE).

Entre las mujeres que no tienen el título homologado están las que alegan que “*No hacía falta*”, como es el caso de dos coordinadoras de área de origen mexicano (AL1 y AL2) y de todas las mujeres de la Unión Europea, menos una docente universitaria de origen italiano (UE5), que para obtener la cátedra en una universidad pública, no solamente ha homologado el título italiano, sino que ha cambiado de nacionalidad, ya que constituía para ella una ventaja, a pesar de la “traición” que para ella ha supuesto en términos de pertenencia e identidad cultural. Finalmente, aunque en la literatura haya evidencias de que la homologación del título “no garantiza por sí misma la movilidad laboral de las mujeres” (OIM, 2015, p. 65), se confirma que es un obstáculo importante, confirmando varios estudios realizados a lo largo de la última década de Riaño y Baghadi (2007) en Suiza; de

Roca (2016) en Barcelona. A través de la homologación no se validan de forma total las competencias de las mujeres, sino parcialmente, deformando el nivel de estudios. La mayor consecuencia de dicho proceso distorsionado, por ende, es que también deforman la identidad profesional de las mujeres que tienen que aplicar diferentes estrategias para adaptarse a las nuevas perspectivas y realidades, producto y resultado de dichos cambios forzados, impuestos por las instituciones de destino. En el caso de la médica cubana (AL12) una vez tramitada y obtenida la homologación, no respeta el título de estudio original:

“Lo único que no tengo homologado es psiquiatría, porque aquí son 4 años para psiquiatría, en Cuba 3 años, entonces no tengo homologado psiquiatría, tengo homologado médico legal, medicina general”

(AL12, Cuba, Médica. 44 años, 5 años en la CAE).

En algunos casos, se piden llevar a cabo asignaturas que testifiquen y validen los conocimientos previos, como es el caso la enfermera de Venezuela (AL10, Venezuela). Los permisos de residencia y trabajo son autorizaciones legales que permiten a una persona extranjera trabajar en el país de destino. En la Unión Europea se distinguen permisos para personas comunitarias y no comunitarias. En 2007 se ha adoptado el sistema de la Tarjeta Azul (última modificación en 2016) con la cual se requiere un contrato de trabajo antes de migrar. Desde la Unión Europea, las mujeres entran para estudiar o acompañando a sus parejas; en realidad, piden una residencia que permite trabajar y estudiar sin problemas mayores. A los cinco años de empadronamiento constante demostrable en el País Vasco,, ellas ya tienen una tarjeta de ciudadano residente comunitario de carácter permanente.

En el caso de las mujeres procedentes de Latinoamérica, oficialmente, casi todas (en total 16) han llegados por cuestiones de estudio; una solamente por cuestiones de trabajo (AL16, Colombia), dos para acompañar a sus maridos (AL18, Argentina y AL7, Colombia). Así que han entrado en su gran mayoría con un visado de estudiante, casi todas han pasado por una fase de transición donde han tenido que acogerse a un permiso de trabajo de cuidadoras, limpiadoras, o algo relacionado con el servicio doméstico, antes de poder entrar en algún bloque de regularización.

“Yo duré 4 años en este proceso (de regularizaciones). 1 año estudiante; 1 año con tarjeta servicio doméstico; 1 año con tarjeta de 2 años y tramité la nacionalidad; 1 año con nacionalidad. Y a partir de aquí nacional y hasta mayo 2015 yo ya trabajé en A.A. (...). He tenido problemas con el permiso de trabajo, después de tener el permiso de estudiante”

(AL4, Venezuela, Técnica proyectos comunitarios. 40 años, 10 años en la CAE).

Si, por un lado, dichos conflictos institucionales en origen son impulsores de la emigración, ya que las mujeres no se conforman, como se ha visto anteriormente, con las cuestiones políticas, con cuestiones económicas, con el estilo de vida, generadores de desigualdad de género en sus países de destino; por el otro lado, cabe destacar una situación de violencia estructural radicada en las sociedades y en la cultura de origen, que las entrevistadas de América Latina denuncian, como se evidencia en los relatos de las mujeres entrevistadas de Colombia, en Honduras, en Venezuela, o en Paraguay, como se evidencia a lo largo de este análisis.

b. Obstáculos políticos y culturales

Este tipo de obstáculos son macro estructurales, se han reunido en un mismo punto, porque se toca en este apartado toda la cuestión de los roles de género, de las desigualdades basadas en el género cruzándolas con otras categorías analíticas. Además, en este punto también se establece que la maternidad es un asunto político, social y cultural a la vez, de acuerdo con la perspectiva feminista crítica, desde la cual se mueve esta investigación, de hecho, se propone que los conceptos ya no son bloques monolíticos de conocimientos, sino que, para su profundización han de ser analizados desde varias perspectivas y a nivel multidimensional, tomando en cuenta varios aspectos y dominios de la realidad y de la existencia de las mujeres entrevistadas.

El orden de género en origen y destino

En el caso de EU5, profesora italiana, nacionalizada para poder ejercer en su cargo de docente, admite que con la familia ya no ha podido moverse para ir a congresos a presentar sus trabajos o investigar, y que hay una amplia brecha de género en el sector académico:

“porque una mujer no puede publicar tantos artículos como un hombre; no puede viajar como un hombre para presentar todas las conferencias que quisiera, moverse de un sitio a otro (...) y su trabajo siempre será menos visible”

(EU5, Italia, Profesora de matemáticas. 55 años, 20 años en la CAE).

Por ende, su carrera más limitada, más lenta y difícil, ya no se trata solamente de techos de cristal, se trata de inmovilidad en la movilidad. Los techos de cristal son las barreras estructurales que aumentan las desigualdades de género, en el caso de las mujeres migrantes, esos techos están basados en la intersección de varias categorías, aparte del género, aumentando su vulnerabilidad. A la brecha salarial que existe entre hombres y mujeres autóctonos, se suman las categorías de la raza, la titulación, la clase social, todos los marcadores de las identidades migrantes que, de una forma u otra, aumentan la posibilidad de detener la carrera profesional por medio de un techo de cristal. Los techos de

cristal son un evento objetivo en las carreras profesionales que chocan con los imaginarios de las mujeres sobre sus trayectorias, porque en la etapa de formación ellas demuestran estar muy formadas y están listas para competir. Sin embargo, en la realidad, muchas puertas están cerradas ya desde el principio, otras se cierran por la maternidad, después de la cual hay muchas dificultades para la conciliación y para la re-incorporación al mercado laboral.

“(...) porque ser mujer me limitaba muchísimo en mi campo profesional. Y eso que no era de la dirección de orquesta. La dirección de orquesta en mi campo ni te cuento. Entender que una mujer puede ser directora de orquesta les costó. La mujer solo puede hacer otra cosa que tocar el arpa, tocar el piano (esto es más bisexual), el chelo, violín, cuerdas...pocas mujeres tocan instrumentos de viento-metal...; de viento-matera más, pero viento-metal...una tuba, por ejemplo, es raro encontrar. Ya al contrabajo era raro encontrar a una mujer (...). La composición hasta el siglo XX es un terreno masculino, y no porque no hubiese habido compositoras mujeres, porque las ha habido desde nacimiento, y compositoras realmente algunas geniales, y sin embargo invisibles, como en el campo de las ciencias. Yo siento que he tenido que hacer mucho más esfuerzo que un hombre para demostrar, o bien por ser extranjera, y tengo que demostrar que no soy una delincuente, que soy una persona responsable. O bien porque soy mujer o por ambas cosas”

(AL18, Argentina, Compositora de música. 59 años, 14 años en la CAE).

Muchas veces los prejuicios sobre las mujeres migrantes juegan un rol determinante, la diversidad es una asociación que hace a las mujeres migrantes más vulnerables, objetivamente, sin distinción entre mujeres de Latinoamérica o de Europa.

“La dirección de coros es un ámbito completamente cerrado a las mujeres”

(EU14, Moldavia, Técnicas de proyectos interculturales. 41 años, 16 años en España/10 años en la CAE).

En el ámbito de la vida religiosa todavía no se permite a las mujeres tener un rol protagonista, de acción, sino que se sigue manteniéndolas en un estado de opresión, donde no pueden estudiar, formarse, ser emancipadas e independientes. Estos relatos aportan conocimiento sobre realidades invisibles, que solo las personas que pertenecen al clero pueden vivir en primera persona; por tanto, resulta importante dar voz a estas mujeres, todavía atrapadas en un retaje patriarcal. Se entiende desde el relato de la hermana de Perú (AL13) entrevistada, que ha luchado mucho para estudiar y desarrollarse:

“(...) las mujeres que pueden acceder a un título o a un grado en teología, a un postdoctorado o a una maestría somos pocas. Eso hay que decirlo. Entonces, yo veía una desigualdad grande en los estudios. ¿Por qué los varones sí y las mujeres no? Esa era mi pregunta. Y aun teniendo las mujeres más capacidades para estudiar teología. Las mujeres sacaban mejores notas que los varones, ellos tenían el título y yo no tenía el título, o sea que era considerada como una ciudadana de segunda categoría. Y esto todavía existe, ¿eh?”

(AL13, Perú, Profesora de religión. 40 años, 8 años en la CAE).

El idioma

El idioma es un factor importante para la elección del país de inmigración, también su nivel de lecto-escritura y habla es importante para una inserción socio-laboral exitosa, en términos socio-culturales y profesionales. Siendo el euskera un idioma prioritario para acceder a determinados puestos de trabajo, es limitante y excluyente en algunas profesiones como, por ejemplo, salud y enfermería, psicología o enseñanza: a saber, en puestos ligados a las entidades públicas. Por tanto, el idioma es una categoría que se plantea aquí en la dimensión socio-política y cultural, porque tiene que ver con la autodeterminación cultural de los pueblos a usar su lengua propia, por tanto no es solo un elemento cultural que describe la pertenencia y los rasgos de identidad cultural y nacional de los pueblos, sino que tiene connotaciones políticas, siendo parte de una radicada política lingüística como en el caso del País Vasco. De hecho, el idioma es un elemento fundamental, por lo cual, este tipo de migración elige como destino final España, porque entre las diferentes razones abordadas en este texto que impulsan a las mujeres a emigrar, el lugar de destino está marcado claramente por el conocimiento de la lengua. Por tanto, algunas que no tienen un dominio alto del inglés, redirigen sus objetivos y aspiraciones migratorias hacia España, especialmente en el caso de las mujeres procedentes de Latinoamérica, por la afinidad con el castellano más que con el inglés, como reportan durante el trabajo de campo dos de las entrevistadas de Sudamérica, de hecho. Una mujer que llegó junto a su familia al País Vasco AL17 de Colombia afirma:

“(...) mis padres han barajado varias opciones, antes de decidir mudarse al País Vasco, hablaron con muchos vecinos que habían emigrado, al final, por el tema del idioma, pues decidieron venir a España (...)”

(AL17, Colombia, Técnica de igualdad. 35 años, 15 en la CAE).

La psicóloga de Perú (AL3) declara que elige venir a España gracias a un consejo de un cura que le había aclarado la cuestión del idioma, a la que ella no había pensado, porque había más facilidad en recibir un visado para España que para Estados Unidos. En este sentido, se confirma lo que reclama Maddie Thompson (2017) acerca de la re-orientación de los análisis de las razones para las migraciones, que están ligada al bagaje cultural de las personas, ya que dicha cultura migratoria tiene un rol importante en todo el proceso de toma de decisión para emigrar, influyendo sobre la decisión del destino. AL3 de Perú, que llegó para perfeccionar su *curriculum vitae* con intención futura de regresar a Perú y encontrar un

trabajo mejor, y por razones sentimentales decidió quedarse a vivir en el País Vasco, reagrupando a sus familiares, afirma lo siguiente:

“(...) estuve buscando primero irme a Estados Unidos, era mi intención en un principio, pero, luego, hablando con un cura que me orientaba en aquel entonces, me dijo que era mucho más fácil que me dieran un visado para España que para Estados Unidos, así que al final mandé muchas cartas de motivación para obtener una beca para España (...)”

(AL3, Perú, psicóloga. 52 años, 18 años en la CAE).

El idioma supone un esfuerzo añadido para la integración. Según Cardu (2012, p.151), de acuerdo también con Kofman y Raghuram (2009), la habilidad de cursar escuela de idiomas está más limitada en el caso de mujeres con responsabilidad de crianza.

“El primer año era muy duro, muy duro. Primero porque no sabía castellano. Hablaba mejor italiano, porque desde Polonia íbamos más a Italia, Francia de gira, una vez estuvimos en Bilbao. Por eso me hubiera gustado ir a Italia, bueno, pero pensaba: “si hablo italiano, será fácil aprender castellano”. Yo, sinceramente, quería ir a Italia, pero era más difícil en el tema de orquestas. No podía ir a la escuela de idiomas, estudiaba sola por las noches, porque necesitaba al menos de 4 horas libres, y yo no tenía ese tiempo, iba llena de libros a todas partes, porque tenía muchísimos ensayos (...) Al principio fue difícil, difícil, pero luego poco a poco, cuando empecé a hablar, mal pero hablaba, y aprendí, y entonces cuando me sentí más segura, empecé a hablar más y con la gente, si no podía hablar sólo con los polacos que había en la orquesta y no quería hacer un gueto polaco, porque no me gusta estar en otro país y no poder interactuar con su gente. Así que bueno, fue difícil, pero como ves estoy aquí todavía”

(EU2, Polonia, música. 60 años, 33 años en la CAE).

En este caso, de hecho, algunas de las entrevistadas no consiguen entrar de forma plena en puestos clave dentro del sistema vasco de salud, como es el caso de J. de Venezuela (AL10), enfermera con titulación homologada, contratada por Osakidetza solamente para urgencias y de forma intermitente; la misma situación se repite en el sector de la enseñanza pública, en el caso de la filóloga francesa (EU17), como se verá posteriormente.

“Ahora mismo estoy estudiando euskera. Llegué a entrar en una bolsa de trabajo de Osakidetza, hice las OPEs pero por el tema del euskera siempre me excluían de las listas. [En Osakidetza] a veces hasta me han contratado por 1 hora, sumamente precario (...) A veces aceptamos cosas que no deberíamos ni aceptar”

(AL10, Venezuela, enfermera. 36 años, 8 años en la CAE).

O en el caso de R. de Costa Rica (AL11), como se puede leer:

“Siempre he alternado Osakidetza con clínicas privadas toda la vida, porque no tengo euskera”

(AL11, Costa Rica, Médica. 55 años, 25 años en la CAE).

El euskera es un idioma difícil para poder aprenderlo de forma fluida, es uno de los mayores obstáculos para una integración laboral en igualdad de oportunidades para mujeres y hombres extranjeros que quieren ascender en el mercado laboral; sin embargo, ellas demuestran que pueden aprenderlo a unos niveles básicos. Algunas entrevistadas declaran que están en proceso de aprendizaje, como la enfermera venezolana (AL10) o la técnica de migraciones (AL4), por ejemplo, y que es como un desafío personal y una inversión de cara al futuro arraigo, ya que no se ven viviendo en otro lado. En cambio, la periodista argentina (AL14), la trabajadora autónoma francesa (EU15) y la filóloga francesa (EU17), han conseguido trabajar en puestos clave en las instituciones públicas. Sin embargo, todas ellas se sienten discriminadas, sienten la presencia de un techo de cristal que tienen que ver con el manejo del euskera. La filóloga francesa (EU17), denuncia lo siguiente:

“El tema del euskera un poco mal porque no consigo sacar el título del EGA y no consigo quedarme en una plaza fija en la educación pública”

(EU17, Francia, Profesora de francés. 41 años, 24 años en España/7 años en la CAE).

Sin embargo, se ha visto como en las profesiones del sector artístico y de la música, este problema no se pone, ya que la música es un idioma universal.

“Es fácil entenderse en el trabajo, todos tocamos la misma melodía, la música es un idioma universal”

(EU4, Rumanía, música. 38 años, 19 años en la CAE).

Finalmente, se pueden confirmar los hallazgos de otros estudios que denuncian la falta de programas de aprendizaje de idiomas, para poder competir de forma equa con la población autóctona, dato que se encuentra también en investigaciones previas (Kofman y Raghuram, 2006; Riaño y Baghadi, 2007; Kofman, 2012). Para el análisis del idioma como elemento de bloqueo, se ha decidido cruzarlo también con la categoría de la carrera profesional, que se siente, se vive y se define como techo de cristal, según se explora seguidamente en el apartado dedicado a la dimensión profesional. Los obstáculos tienen que ver con las cuestiones ligadas al aprendizaje y uso del euskera, y desde una lectura interseccional tienen un impacto negativo en la carrera profesional de las mujeres y en la integración social. En ocasiones, hay techos de cristal que las mujeres no pueden superar y tienen que ver con las cuestiones de idiomas, por ejemplo. No son techos derivables, actualmente, de forma rápida (según declarado por EU17, Francia; EU15, Francia; AL3, Perú; AL4 y AL10, Venezuela).

Etnicidad e integración

Otro tema relacionado con la violencia invisible, es el tema de la etnicidad y la integración. El criterio sustantivo de la raza/etnicidad se basa en la distinción entre identitarios-culturales diferentes de los dos grupos de mujeres seleccionados, con atención a la diferencia entre macro-grupos (latinoamericanas y europeas) y diferencias esenciales de una mujer a otra, porque es la esencia del análisis interseccional. Este elemento permite tomar en cuenta y revelar la existencia de algún tipo de discriminación en el avance, desarrollo y empoderamiento de las mujeres migrantes. Por tanto, en cuanto a la categoría de la raza o la etnia de procedencia, hay diferentes opiniones que no corresponden a los orígenes de las mujeres solamente, sino también a sus experiencias y vivencias en el País Vasco.

“Lamento decirlo, pero la sociedad vasca por muy solidaria que sea todavía no está acostumbrada a la presencia de los extranjeros y a la interculturalidad. En Argentina yo vivía en un barrio intercultural, había gente de todas las nacionalidades conviviendo juntas, y nunca ha supuesto un problema, no era tan raro. Yo estoy acostumbrada, mientras que aquí no te ven igual. Sin embargo, hay que decir que la gente aquí le tiene a los argentinos un cariño especial, somos como las europeas, al final, los rasgos no son tan diferentes, las características físicas, el color de la piel, si no hablamos nadie nos reconoce”

(AL14, Argentina, Periodista. 40 años, 12 años en la CAE).

Hay cuestiones emergentes ligadas a la discriminación por raza, que se suman a la discriminación por género, como se lee en el caso siguiente:

“(...) Mujer y encima era 'sub-americana' (...). Todos los que estamos de la línea de México para abajo somos 'sub-americanos' (...). Pero en Euskadi nunca me he sentido 'sub-americana', en el resto del mundo sí, pero en Euskadi no, la verdad”

(AL18, Argentina, Compositora de música. 59 años, 14 años en la CAE).

Desde Colombia una mujer entrevistada argumenta lo siguiente:

“Me he sentido discriminada y no me ha gustado. No pensaba que esto a mí me iba a pasar, pero me pasó, y fue muy duro, porque cuando yo estaba en Colombia no me he sentido discriminada, porque en Colombia hay mucha discriminación de estrato socio-económico, pero yo nací en una familia digamos de un estrato medio-alto, de hecho, muchas veces, como yo estudié en una universidad pública, me criticaban como la niña rica, porque yo venía de una familia así. Pero como yo decidí irme de mi casa y empezar de cero, porque no me aguantaba a mi mamá, entonces, pasé a ser la mesera del bar de la universidad pública. Pero cuando llegué acá, claro, yo noto el tipo de discriminación hacia la mujer colombiana en España, que es vista como o prostituta, o vende-drogas, o cuidadora, o trabajadora de la limpieza, no se caracteriza por tener educación. Entonces se les asocia a un tipo de comportamiento un poco vulgar, es muy triste, no me gusta, pero...claro, yo en Colombia yo nunca había sido parte de este sector, pero nunca me habían

discriminado. Las únicas cosas por las cuales yo había sido señalada eran por estar soltera o por no tener hijos, pero no más”

(AL6, Colombia, Psicóloga. 38 años, 5 años en la CAE).

El reflejo que devuelve la sociedad de destino en la que las mujeres no se reconocen:

“(...) este reflejo que me devuelve el espejo no soy yo. Lo que no me pertenecía era esa sensación de que la gente te miraba y pensaba: ¿qué mal te tienen que salir las cosas en tu país para cambiarte de país, no? Para mí era muy duro. Me miraba en el espejo y no me reconocía, esa mirada de vuelta no era yo. Creo que esto es lo más duro de vivir (...). Cuando una sociedad te devuelve una imagen que tú no te esperas recibir de vuelta, pues es muy duro”

(AL2, México, Responsable comunicación y edición. 50 años, 20 años en la CAE).

En el sector de la moda:

“El hecho de ser italiana en el País Vasco me gusta, para la moda, que es mi sector, Italia es importante; la gente dice: ¿‘italiana’? ¡Wow! En otros aspectos, en cambio, no me ha ayudado nada; entrar en círculos restringidos ha sido imposible, las personas que se quedan entre las primeras y que ganan en concursos, premios, siempre son las mismas. Las marcas conocidas autóctonas no dejan sitio para las nuevas marcas. Ser de fuera no me ha ayudado en el plano laboral, a nivel social sí”⁵⁸

(EU12, Italia, Fashion Style. 34 años, 4 años en la CAE).

También existen episodios concretos de discriminación reportados como en los siguientes casos:

“Alguna vez me ha pasado por la mente, a ver cómo lo digo para que no suene tan mal, el que algunas faltas de respeto pueden ser por el hecho de ser extranjera y de igual no dar como el mismo nivel, te ponen por debajo aunque tú tengas realmente un cargo superior. Pero luego he pensado, no, porque sería una salida muy fácil decir que me discriminan. No. Luego pienso, bueno, en todos los trabajos hay habilidades diferentes, mejores, peores, vamos”

(AL4, Venezuela, técnica proyectos comunitarios. 40 años, 10 años en la CAE).

La experiencia experimentada por la compositora argentina en Italia y en el aeropuerto de Madrid, de tránsito para Milán desde Buenos Aires, es discriminatoria. Finalmente, hacen sentir a las mujeres que son vulnerables y vulneradas en sus derechos a ser libres, circular libremente, estudiar libremente, y trabajar al mismo nivel que los demás.

“En el aeropuerto de Madrid me pedían de todo, que sacara el dinero, todo, me trataron fatal. Fue una cosa sumamente desagradable. Y en Italia, de los 4 años

⁵⁸ Traducción de la autora del fragmento original de la entrevista en italiano: *“Il fatto di essere italiana mi piace, l’Italia é la patria della moda, la gente dice: italiana? In altri aspetti non mi ha aiutata, entrare in certi circoli non é stato possibile, le persone che sono tra le prime sono sempre le stesse e sono autoctone. Le marche conosciute sono di qua, non fanno entrare. Ti stanca questo, vedi sempre le stesse persone che vincono, se partecipi ad un concorso sono sempre loro che vincono. Me desanima un poco. Essere di fuori non mi aiuta, a livello sociale invece sí (...).”*(EU12, Italia).

(1990-1993) que estuve estudiando allí, no me acuerdo, pero creo que una vez al año había que hacer la renovación del visado de estudiante. Había unas colas ¡Qué colas! ¡Qué tratamiento! ¡Qué manera de tratarnos! Parecíamos ganado. (...). No sé, por un lado, yo tenía premios del Instituto italiano, del iberoamericano, un premio de composición. Y, por el otro lado, el guardia encargado del tema de los visados me trataba como si yo fuese no sé qué...una delincuente. ¡Qué desagradable! Fueron los años más desagradables que he vivido...en Italia era peor que aquí”

(AL18, Argentina, Compositora de música. 59 años, 14 años en la CAE).

Aquí la experiencia de la enfermera venezolana en relación a las percepciones de las migrantes:

“No me siento una inmigrante [subjetivamente]. Yo creo que depende mucho del entorno sentirse o no inmigrante, si arropa o no el entorno (...) Me siento inmigrante cuando voy sola a sacar papeles y me hacen sentir inmigrante (...) Si voy con mi marido todo el mundo se calla. Una vez por un tema de homologaciones, fui sola y la de la ventanilla me trató fatal y no conseguí solucionar mi tema. La siguiente vez me acompañó mi marido y le echó la bronca por su falta de respeto”

(AL10, Venezuela, Enfermera. 36 años, 8 años en la CAE).

Otra anécdota de una empresaria hondureña:

“Te cuento una anécdota: Recuerdo que cuando hice el curso de creación de empresa había una señora andaluza muy sencilla. Me dijo: ¿No te has planteado ir a trabajar en una casa? Hombre, no, le dije, mis padres me han pagado unos estudios y no es para que yo trabaje en una casa (...) fue muy indignante, nunca en la vida me había hecho sentir así de mal. Esto simplemente es por ser extranjera”

(AL15, Honduras. Emprendedora textil y *Fashion Style*. 42 años, 12 años en la CAE).

Finalmente, en términos culturales, las mujeres entrevistadas afirman que sufren múltiple discriminación porque son altamente cualificadas, indistintamente del origen latino o europeo. Es evidente en el relato de la compositora argentina:

“Por ser mujer todo era mucho más difícil. Yo cuando llegué a Europa me di cuenta que no solamente mi problema era ser extranjera, sino que era ser mujer (...) y ‘sub-americana’”

(AL18, Argentina, Compositora de música. 59 años, 14 años en la CAE).

El hecho de ser mujer y extranjera (culturalmente diferente) es un factor de vulnerabilidad y discriminación económico-salarial y socio-laboral de género en algunos países de origen; pero en destino las diferencias de género no se anulan, sino que se refuerzan (Riaño y Baghdadi, 2007; Riaño, 2011 y 2015; Roca, 2012).

A nivel étnico y cultural hay evidencias en las percepciones de las mujeres extranjeras. Las procedentes de Latinoamérica se consideran, se perciben, en su mayoría, como ciudadanas de segunda categoría, a pesar de afirmar que han sido tratadas siempre de forma estupenda, se nota que mantienen un grado de decepción en el abordaje a su

trayectoria laboral, o en relación con el acceso al mercado local. Los obstáculos culturales están representados por las dificultades en la aproximación cultural vasca, tienen que ver con la cuestión de la adaptación al medio y a la diversidad del país de origen. Se han encontrado en las mujeres entrevistadas ideas sobre la diversidad de los códigos culturales y de las costumbres a las cuales se tienen que adaptar para encajar. Según las entrevistadas, existen códigos culturales fijos de la sociedad de origen y de destino que chocan, y que comportan una transformación en los comportamientos de las mujeres en su proceso de integración, adaptación.

“La sociedad vasca tiene reglas (no escritas) muy claras, hay un protocolo siempre, se sabe lo que hay que hacer y lo que no, siempre. No hay un tema de aproximación u originalidad”

(EU11, Serbia, técnica de proyectos culturales. 31 años, 4 años en la CAE).

El uso de los espacios es una cuestión relevante porque es diferente en cada cultura:

“Externo/Interno es un asunto cultural (...) A mí me gusta invitar a la gente a mi casa, pero aquí no es así. Se sale a la calle, la calle es un lugar neutro (...). Europa se queda más en la casa, mientras en el País Vasco quedar es más en la calle (en bares, en el txoko, etc.)”

(EU11, Serbia, técnica de proyectos culturales. 31 años, 4 años en la CAE).

Mientras que la *Fashion Style* de Italia afirma que:

“Los vascos son personas bellísimas, pero (...) siempre dejan demasiada distancia, todo es o blanco o negro, pero la vida no es así, hay muchas tonalidades”⁵⁹

(EU12, Italia, *Fashion Style*. 34 años, 5 años en la CAE).

Clasismo étnico e inter-étnico (clase + raza)

Se ha notado cierto “clasismo” por parte de las mujeres migrantes, que no se mezclan con su grupo étnico-nacional, al menos claramente en dos ocasiones, las que Suárez Orozco llama “actitudes negativas de integración”. Más concretamente en el caso de AL1, México y AL15, Honduras. La primera afirma que no sale con mexicanas y mexicanos; la segunda cuenta una anécdota sobre la incivilización de un grupo de su país de origen que vio en la calle. Sienten que no tienen prioridad con respecto a las mujeres autóctonas, que las oportunidades que tienen son parciales, cuestión que se enmarca en un tipo de discriminación étnica percibida, por ende, subjetiva. En otras ocasiones, hablan de sentirse utilizadas por organizaciones e instituciones, de servir como imagen de campañas o ejemplos

⁵⁹ Traducción de la autora del segmento en idioma nativo de la entrevistada, el original italiano como sigue: “*I baschi sono persone bellissime, però mi sono un po’ stancata, lasciano sempre troppa distanza, tutto é o bianco o nero, e la vita non é così, ci sono tante sfumature*”(EU12, Italia).

para fomentar la gestión de proyectos y no sentir que se les da realmente una oportunidad para participar de forma activa en el cambio estratégico que pide este tipo de cuestiones que n que ver con las migraciones internacionales de mujeres, como en los casos de violencia de género, directa o indirecta, y persecuciones por lucha en materia de derechos humanos. No se sienten, por ende, realmente representadas.

Por otra parte, además, se han quejado de estar siendo continuamente entrevistadas, como objeto de una multitud de investigaciones, que no profundizan realmente en las emociones y percepciones que sienten con respecto a su vivencia y experiencia migratoria. Se ha detectado que existen algunos estereotipos que nacen de impresiones e ideas preconcebidas y superficiales que tienen las personas autóctonas sobre las personas inmigrantes. Se trata de la idea que las personas autóctonas tienen sobre la clase de una inmigrante basándose en el color de la piel y rasgos corporales, en su acento y forma de hablar.

“Te cuento algo que no suelo contar nunca, te cuento lo que me pasó con una madre del fútbol. Que era un poco distante. Yo siempre me metía en los vestuarios de los críos, para vigilar y para educar un poco, que no se pierdan las cosas en el vestuario, educando a que no se estén picando, a que no se olviden las cosas. No me acuerdo que me dijo...qué que hacía yo ¿limpiando? Al final, resultó que la altanera era ella la limpiadora. Hay un cambio de roles en términos clasistas (se ríe). No le pongo tanta importancia a ciertas cosas, lo mismo pasa aquí entre clases sociales, no es cuestión de raza o nacionalidad”

(AL12, Cuba, Médica. 44 años, 5 años en la CAE).

En conexión con el mercado laboral, la enfermera venezolana, que al momento de la entrevista está ocupada Osakidetza (Urgencias) por medio de contratos intermitentes pero constantes, habla sobre su experiencia en relación a los intentos que ha hecho para trabajar en el sector privado:

“No sé por qué en el sector privado nadie quiere contratarme, siempre escogen a alguien más, no importa si es extranjero o no, pero a mí nunca me llaman, he mandado miles de CV a las clínicas privadas y nada, será por el acento, será por tema de origen, no lo sé. No me explico por qué siempre me descartan”

(AL10, Venezuela. Enfermera. 36 años, 8 años en la CAE).

En el caso de las mujeres europeas también hay estereotipos discriminatorios y experiencias que han tenido que vivir. Sin embargo, la discriminación es más latente en comparación con las latinoamericanas.

“Es una sociedad muy fácil de hacer amigos, en Madrid quizás más fácil que en Bilbao (se ríe) (...) Me he encontrado quizás con algún problemilla con el tema de ser rumana, con la etiqueta que tenemos puesta de ser gitanos y demás. En el mismo

consulado de Rumanía, ¿eh? Más que en la policía...Porque tal vez están acostumbrados a tratar siempre con gente con problemas de papeles etc., a propósito de gente altamente cualificada. Vas y te meten en el mismo saco, te tratan mal, espera un momento, que no soy ninguna delincuente”

(EU4, Rumanía, Música. 38 años, 19 años en la CAE).

c. Obstáculos en el ámbito profesional

Las mujeres inmigrantes altamente cualificadas no tienen mejores condiciones de acceso a sectores altamente cualificados del mercado laboral en el país de destino, con mejores condiciones socio-económicas y laborales, indistintamente del origen y procedencia. Se evidencia en varios casos, como el de la psicóloga peruana, que perseguía sus deseos de desarrollo profesional a través de cursar una maestría en el extranjero:

“Es decir que yo no tenía que pagar una habitación, yo contentísima, pero tenía que trabajar igualmente, porque no traía nada de dinero (...), además, todo lo que traía me lo robaron en el vuelo (...)”

(AL3, Perú. Psicóloga. 52 años, 18 años en la CAE).

Sin embargo, las mujeres demuestran que, a medio o largo plazo, es posible conseguir un trabajo encajado; a diferencia de aquellas mujeres que se quedan relegadas a trabajos de baja cualificación y se enfrentan al proceso de pérdida de competencias permanente (*deskilling*).

“Deskilling” objetivo y subjetivo (macro y micro)

Cuando el *deskilling* es producto de un sistema laboral en el país de destino que no es capaz de absorber la fuerza de trabajo altamente cualificada, ese trata de un *deskilling* forzoso objetivo. Sin embargo, puede ser subjetivo, cuando tiene que ver con la sensación de las personas migrantes de sufrir una pérdida de competencias que intentan subsanar a través de la ejecución de cursos, actualizaciones y otras estrategias ligadas a la formación y alta formación. Shershneva y Fernández (2018) reportan en mujeres migrantes altamente cualificadas en el País Vasco el fenómeno de la sobrecualificación; las dos autoras identifican dos formas de *deskilling*, o pérdida de competencias: una es objetiva y está ligada al mercado laboral, al trabajo en condiciones que no se adecuan al perfil y nivel profesional de las mujeres. Por otro lado, también hablan del *deskilling* subjetivo, que es la sensación que tienen las mujeres cuando trabajan en condiciones o situaciones que están por debajo de sus capacidades y competencias profesionales.

Según las autoras señaladas, dicho fenómeno de *deskilling* subjetivo les proporciona una falta de confianza en sí mismas y sus capacidades que, inevitablemente, acaba debilitando su autoestima y autopercepción.

En esta investigación llevada a cabo con mujeres trabajadoras en sectores y puestos que encajan con su perfil profesional, de origen o adquirido en el País Vasco, también se destacan los dos fenómenos, pero se abordan desde perspectivas diferentes. De hecho, el análisis llevado a cabo evidencia que, si por un lado el *deskilling* objetivo no existe, en realidad o, en algunos casos, sí existe; es un fenómeno temporal y circunscripto a la primera etapa de la inmigración, que coincide con la fase inicial del proceso de integración al mercado laboral local del País Vasco, que puede tener un acceso precario (Martín Herrero et al., 2013). En cambio, por otro lado, cabe señalar que el *deskilling* subjetivo está presente, aunque en una forma latente o más bien invisible o no consciente desde la perspectiva de las mujeres entrevistadas.

“(...) Claro, cuando llego aquí paso las primeras dos semanas como ¡Wow todo, qué guay! Y de repente, luego me encuentro sola, y digo: – ¿Qué he hecho con mi vida? –. He dejado mi trabajo, he dejado mi familia, he dejado mi país, mi cultura, todo y los logros que había alcanzado como profesional (...). Y llegar aquí y sentirme como se dice, ser cabeza de león en algunas partes, y en otras, cola de ratón. Pensaba: – He llegado aquí a ser cola de ratón – [se ríe]”

(AL7, Colombia, Técnica de proyectos comunitarios. 46 años, 15 años en la CAE).

Este tipo de *deskilling*, que no se trata en las investigaciones, es una percepción subjetiva que tienen las mujeres extranjeras y que está ligada más bien a la dimensión socio-cultural (y no profesional), a saber: el fenómeno del *deskilling* subjetivo se da justamente en la comparación constante que hacen las extranjeras con las mujeres autóctonas. Este fenómeno ocurre indistintamente en los dos grupos analizados de Latinoamérica y de Europa. Cabe destacar que, en el caso de las mujeres latinoamericanas, se da una doble comparación a la vez: con las mujeres autóctonas, por un lado; y con las mujeres de la migración intra-europea, por el otro.

“Cuando estábamos de prácticas [de maestría], yo siempre estaba con una compañera y amiga alemana, ya sabes, rubia y de ojos claros. (...) yo notaba que allá donde íbamos siempre la miraban a ella, ella destacaba, era la favorita entre las dos, no sé muy bien por qué (...) si por el acento, por el aspecto, por el color de la piel, por ser europea y yo no”

(AL8, Brasil, Psicóloga. 45 años, 5 años en la CAE).

Finalmente, las mujeres entrevistadas no tienen un sentimiento subjetivo que las induce a pensar que están desperdiciando sus talentos, debido a la capacidad que han demostrado que son capaces de desarrollar nuevas formas de adaptación a partir de la experiencia y madurez profesional en el nuevo mercado laboral, gracias a las oportunidades que se les ha ofrecido. En una lectura atenta de sus *curricula vitae*, de hecho, se refleja una

movilidad laboral mayoritariamente horizontal⁶⁰, que se mantiene estable. Solo en algunos casos se puede considerar ascendente y este factor es directamente proporcional a la edad y al sector profesional, por ejemplo, en el caso de las mujeres profesionales de la música.

“(...) en mi vida la cuestión de tener un trabajo nunca ha sido un problema (...) o sea, que el trabajo jamás fue un problema. Yo nunca pensé que podría ser un problema ¿no? En México hacían falta personas como yo, vivía en un entorno súper privilegiado, yo tenía todo lo que tenía que tener, tenía estudios universitarios, tenía idiomas, encontrar un trabajo no era un problema. Entonces, yo nunca pensé que iba a tener un problema con esto” (se ríe) (...) En cambio, al llegar aquí (...) para mí fue un shock tremendo (...) en el tema laboral (...) Entonces trabajé inmediatamente, dando clases en la Universidad (...) pero no era un trabajo que me gustaba (...) y me cansé. Lo dejé y mandé CV a todas partes, pero como había una crisis laboral terrible en España en 1997-1998, la verdad es que nunca más pude encontrar trabajo. Mandaba CV a todos lados, pero nunca me llamaban. Algunos me decían que estaba demasiado cualificada (...)”

(AL2, México, Responsable comunicación y edición. 50 años, 20 años en la CAE).

El *deskilling*, en el caso de las mujeres entrevistadas, no es objetivo, sino subjetivo, y está ligado más bien a un choque cultural y no a una pérdida de competencias real, cuando ellas están trabajando en un trabajo encajado con su formación.

“(...) Por el trabajo, muy duro, porque me tocó una chica a la que le faltaba un poco de experiencia (...) y yo venía con mucha experiencia de terreno, entonces claro era un choque muy grande, porque, claro, ellas me veían a mí como (...) una competencia, como una amenaza...yo percibía que me veían así”

(AL5, Colombia, Técnica de asuntos internacionales. 38 años, 5 años en la CAE).

Techos de cristal basados en la nacionalidad: “Los vascos primero, aunque menos formados”

Se ha identificado la presencia de techos de cristal basados en la procedencia etno-cultural de las mujeres, re-direccionando el problema hacia la inmovilidad laboral basada en cuestiones interseccionales, que hace a las entrevistadas vulnerables en diferentes sectores y profesiones en el mercado laboral local, aun viniendo de una posición *considerada* más bien privilegiada:

“(...) Yo puedo decir que las dos oportunidades laborales que tuve en las instituciones de aquí fue porque era un momento oportuno y las condiciones eran adecuadas, porque además con un tinte bastante nacionalista, tú de fuera ves que estas organizaciones son muy cerradas y no abren campo para nadie de fuera. Ves que una persona inmigrante no tendría oportunidades ningunas para estas dos organizaciones”

⁶⁰ Para una profundización en la movilidad laboral de las mujeres entrevistadas, véase las tablas X e Y en el Anexo X al final de este documento.

(AL7, Colombia, Técnica de proyectos comunitarios. 46 años, 15 años en la CAE).

En el caso de la enseñanza pública:

“Gobierno Vasco me llamó para dar clases de reciclaje a profesores de música, de conservatorio, de escuela, de lo que fuera, dependiendo de la temática. Pero cuando salía una plaza, se la daban a ellos. Yo los reciclaba, yo los preparaba, pero a mí nunca me daban la plaza. Esto era duro”

(AL18, Argentina, Compositora de música. 59 años, 14 años en la CAE).

Por otro lado, también se da el caso de la enseñanza pública (como es el caso de EU17, profesora de francés, Francia), que denuncia explícitamente que profesionales que no tienen un nivel de francés igual que el suyo, que es nativa, pueden superarla en las convocatorias públicas debido esencialmente a la puntuación por nivel C1 (acreditación EGA) de euskera.

“(…) Hay un techo de cristal para las personas extranjeras que no tenemos el euskera, se quedan plazas vacías de francés y se las dan a quien no saben francés, solamente porque tienen euskera. Deberían poner un asterisco, prevalece la formación sobre el euskera. Me cuesta mucho asumir este tema”

(EU17, Francia. Profesora de francés. 41 años, 24 años en España/7 años en la CAE).

En la industria del cine:

“Hay techos que no consigues superar; en los últimos dos años en los cuales ya me había estabilizado y quería avanzar he sentido esto (...). Todo por las estructuras, (...) donde hay muchos intereses, muchas voces, muchas manos. Te ven como una amenaza en lugar de verte como un recurso capaz de proponer, de innovar, etc. Ves a gente en puestos clave, en puestos superiores al tuyo, que no saben inglés, no tienen formación específica ni competencias para el puesto y que están desarrollando un trabajo que podrías hacer tú, o que te hacen desarrollar a ti con inferiores salarios y peores condiciones. Aceptas lo que hay y ya. A nosotras, las extranjeras, nos exigen un montón, y ellos no tienen nivel”

(AL14, Argentina, Periodista. 40 años, 12 años en la CAE).

En instituciones privadas:

“(…) en el trabajo en Bilbao, si no tienes un padrino no avanzas, en la academia sobre todo hay un pasaje de trabajos de uno a otro dentro de la familia. Hay compañeros que con menos capacidades tienen puestos más altos que yo, no saben ni idiomas, y, por supuesto que cobran más que yo. Son esos “favores” de los que te hablo. Veo que para mí no hay posibilidad de ascender laboralmente en este ámbito”

(EU9, Polonia, técnica de proyectos internacionales. 32 años, 8 años en la CAE).

En conclusión, cabe destacar que hay cierto grado inicial de disconformidad y decepción con el ambiente laboral. La periodista argentina comenta lo siguiente:

“En el País Vasco las artes eran tratadas mucho peor que en Argentina, de donde vengo yo es la tierra del cine, del baile y del teatro; tenemos estructuras enormes,

mientras que cuando llegué aquí la escuela de cine era en un ‘pabellón’, no sé si me explico, en un ‘pabellón’. No me lo podía creer. Mi nivel de formación era altamente superior a muchos docentes de la escuela, también mi experiencia. Los profesores me decían –te queda corto por la formación y la capacidad que tenéis”

(AL14, Argentina, Periodista. 40 años, 12 años en la CAE).

De la misma forma, desde la cuna de la música clásica y de la cultura musical, Polonia, la música afirma:

“(…) todo era muy diferente de ahora. Las condiciones eran diferentes, recuerdo que trabajamos en una sala de ensayos en Larreategi, donde antes había los bomberos, era todo muy ‘cutre’, y bueno después de mi orquesta en Polonia que era lo máximo, porque la cultura musical en mi país era muy diferente”

(EU2, Polonia, Música. 60 años, 33 años en la CAE).

5.3.2. Estructuras de obstáculos y oportunidades: las relaciones sociales (meso)

Muchas viajan solas, tienen un objetivo primario que es la alta formación en el extranjero, un trabajo en un sector internacional, o romper con situaciones de desigualdad de género en el ámbito social y profesional, o escapar de la violencia estructural en sus países de origen. Estas mujeres puede que se queden en el País Vasco por razones sentimentales, y a partir de ahí, de la misma manera que lo hacen las mujeres que llegan ya en el seno de una relación sentimental, inician su proceso de tejer redes, tender cables, extender contactos. Sin embargo, sufren de desinformación por falta de conocimiento de la realidad del país de destino, esta desinformación está ligada también a las redes de apoyo, que son escasas, por ende, encaja en el nivel meso-analítico de las trayectorias migratorias de las mujeres. Encontrar una pareja sentimental de origen vasco, sin duda, puede ser una de las fuerzas principales que desatan la decisión personal de arraigarse en el País Vasco, en el caso de algunas entrevistadas. En el caso de otras, en cambio, es uno de los factores determinantes, junto con otros factores clave como factores profesionales o de calidad de vida, que inciden en el arraigo permanente, tanto en mujeres europeas como en mujeres latinoamericanas, dependiendo de los casos.

Se ha analizado qué tipo de relaciones intervienen en la experiencia personal de las mujeres y en la construcción de la carrera migratoria. Ante todo, las redes existentes son escasas, por tanto, la ausencia de redes es un factor clave para entender las razones de la no adecuación entre formación y trabajo en el caso de las mujeres altamente cualificadas en España y el País Vasco. Según Cardu (2012, p.151), que recoge una evidencia de desde Kofman y Raghuram (2009), la pérdida de redes sociales, tanto personales como profesionales, en una fase post-migratoria es peligrosa para mujeres que se dedican solo y

exclusivamente a la familia, ya que no permiten crear redes nuevas, aislándolas, y dejando que caigan en la re-domesticación, como se evidencia en otros estudios (Kōu y Bailey, 2014; Meares, 2010; Riaño, 2014; Roca, 2016).

A nivel meso-analítico se trata de analizar las estructuras organizativas, los colectivos y grupos (familiares, étnicos, nacionales, políticos y religiosos) (Gachúz Maya, 2014). Se trata, además, de analizar las redes sociales que intervienen para modificar el rumbo de las carreras migratorias de las mujeres. En este nivel se analizan las redes y lazos que surgen a partir de la interacción de las redes de apoyo existentes, las preexistentes a la migración, o las redes y los lazos en construcción en fase post-migratoria, que ayudan a la integración social y laboral de las mujeres. Pueden ser reales y simbólicos, en este sentido la información sobre los recursos es importante para la interconexión entre redes y personas.

Desinformación entre origen y destino

Uno de los mayores problemas ligados a las cuestiones administrativas y burocráticas, es la mala gestión de la orientación y la desinformación sobre los criterios básicos para obtener los permisos de residencia y trabajo, por ejemplo, sobre la homologación de títulos, lo que dificulta, obstaculiza y ralentiza la creación de una carrera profesional más directa y exitosa.

“(...) si no tenemos la famosa homologación no podemos trabajar, o por lo menos no podemos trabajar para lo que nosotras nos hemos cualificado”

(AL4, Venezuela, técnica proyectos comunitarios. 40 años, 10 años en la CAE).

La falta de información es una de las cuestiones que más debilita a las personas inmigrantes en un nuevo contexto; hace más lentos todos los procedimientos por falta de información y puede hacer perder oportunidades.

“Tú sabes que al principio nosotros de listillos pensábamos que no me daba de alta de trabajadora sino como estudiante, porque pensaba que era ventajoso así. No sabíamos que estábamos perdiendo tiempo para pedir papeles (se ríe de sí misma). Durante un tiempo estuve como estudiante, luego me di de alta como trabajadora. Fue una cuestión de total desinformación (...)”

(AL7, Colombia, Técnica de proyectos comunitarios. 46 años, 15 años en la CAE).

La cuestión emergente de la desinformación en origen y en destino es clave para reformular las preguntas alrededor del éxito o fracaso de las carreras migratorias.

“Si tienes capacidades de adaptación, resiliencia, etc. te adaptas al contexto, entonces, te das cuenta de esto. Ahora me voy a poner a hacer. Y te das cuenta que tienes dos paredes normativas (...) la homologación”

(AL4, Venezuela, técnica proyectos comunitarios. 40 años, 10 años en la CAE).

A la falta de información está ligado un fenómeno que tiene que ver con la soledad de la movilidad de las personas altamente cualificadas que parece estar institucionalizada.

“La falta de información es una de las cuestiones que más debilita a las personas inmigrantes en un nuevo contexto, que te quita oportunidades, hace más lentos todos los procedimientos por falta de información. Y esto (la falta de información) también se debe a que la sociedad no estaba preparada para la acogida de una población inmigrante. No tienes una red local de inmigrantes o de amigos, asociaciones, que te puedan orientar. No estás al tanto de los procesos. Nosotros llegamos solos y nos tocó hacer todo de cero. Por eso, en [nombre de la ONG] lo que más insistía era sobre informar a la gente sobre todas las cosas, lo de informar a la gente es clave para que sepa dónde están, cómo hacer los procedimientos, para la integración”

(AL7, Colombia, Técnica de proyectos comunitarios. 46 años, 15 años en la CAE).

Por tanto, la sociedad de destino también parece, en consecuencia, no estar todavía preparada para la acogida de este colectivo.

“No tienes una red local o de inmigrantes de amigos, asociaciones, que te puedan orientar”

(EU9, Polonia, técnica de proyectos internacionales. 32 años, 8 años en la CAE).

Por mucho que se esté fomentando la movilidad transnacional europea, sigue existiendo una enorme diferencia entre la realidad de las personas migrantes altamente cualificadas y las políticas vigentes.

“Las políticas vigentes no están preparadas para acoger a gente como nosotros (...). Me pregunto: ¿Qué debería estar primero las políticas o la mentalidad de la sociedad?”

(EU9, Polonia, técnica de proyectos internacionales. 32 años, 8 años en la CAE).

La decisión para emigrar es un proceso basado en la búsqueda de orientación y en la toma de decisiones consciente, como se evidencia en los casos analizados (especialmente en las experiencias de AL1 y AL2 México, AL3 Perú, AL5 y AL6 Colombia, AL8 Brasil, AL10, AL14 y de EU5, EU6, EU9, EU10, EU11, EU17 y EU18), las cuales tenían hasta una estrategia medianamente o plenamente desarrollada, unos objetivos y retos planeados, aunque luego hayan cambiado. Se evidencia la necesidad de mayor orientación en fase pre-migratoria, como estrategia para la integración más rápida al país de destino y las oportunidades que este puede ofrecer. En contraste con las conclusiones del Informe de la Organización Internacional de las Migraciones España (2015) sobre mujeres y mercado laboral, donde se sugiere un acompañamiento individualizado en destino, olvidando la idea que se tiene en origen de las migraciones. De hecho, la idea que se transmite y se construye sobre el país de destino, alimenta una imagen idílica, el mito de la migración internacional,

que no se corresponde a la realidad, tal y como se evidencia en la literatura (Riaño, 2015; Timmerman, 2008; Timmerman et al., 2015).

“Luego te chocas con una barrera muy importante. El movimiento social es muy importante para orientar. La administración es muy fría, te desorienta, no te enteras de nada”

(AL4, Venezuela, técnica proyectos comunitarios. 40 años, 10 años en la CAE).

Se ha confirmado, en algunos casos, que las trabas administrativas tanto en el caso de las mujeres latinoamericanas como europeas es un factor de riesgo en el éxito de la carrera migratoria, en general, y de la carrera profesional, en particular.

Redes de apoyo

Las redes sociales son estructuras de anclaje y formas de apoyo en las migraciones internacionales. A pesar de la escasez de redes en el caso de mujeres altamente calificadas que, a menudo viajan solas, se han identificado algunas que también podrían ser estratégicas para la emigración o para la inserción laboral en el país de destino. Se han identificado diferentes tipos de redes: (a) pre-migratorias y/o transnacionales, (b) post-migratorias, las cuales puede ser directas o indirectas.

a) Existen redes de apoyo pre-migratorias (parientes y amigos, que se encuentran radicados en destino), gracias a las cuales las mujeres altamente calificadas deciden la meta y se instalan. Asimismo, hay redes creadas en fase post-migratoria que sirven más bien para la integración socio-económica y laboral (asociaciones, contactos en ámbito laboral). Las redes post-migratorias pueden ser directas (a partir de las mujeres mismas) e indirectas (a partir de sus esposos, o redes de sus esposos, familiares o amigos).

Las redes transnacionales y pre-migratorias, que se crean entre origen y destino, están suportadas, en algunos casos, por estructuras institucionales; por ejemplo, el erasmus y las redes universitarias para profesionales científicas; en este sentido también las empresas transnacionales y multinacionales. El caso de la música de Polonia (EU2) es especial, ya que ella vino a través de redes transnacionales que facilitaban la huida del cuerpo de artistas desde Polonia. Otras mujeres que se han movido por medio de erasmus o becas de postgrado y redes de universidades desde Europa y América Latina también se ubican en este caso. Además, se han identificado las redes de religiosas, contactadas desde origen, en el caso de las dos mujeres peruanas. Destacables también, en este sentido, son los casos de redes religiosas que apoyan a las mujeres, como lo son para AL3 y AL13, casualmente ambas de Perú.

“Cuando llegué al País Vasco me instalé con unas monjas, ya que había organizado todo desde Perú con el cura de mi pueblo (...). Me quedé con ella algunos años, hasta que pude ser autosuficiente económicamente. No pagaba nada y me ayudaron a encontrar trabajo (...)”

(AL3, Perú, Psicóloga. 52 años, 18 años en la CAE).

Finalmente, en el caso de las mujeres entrevistadas, las redes transnacionales son casi nulas, y allá donde existen su importancia es irrelevante para conseguir un trabajo encajado, sin embargo.

b) Las redes post-migratorias, pueden ser directas o indirectas.

Directas: cuando las relaciones establecidas por medio de asociaciones o por contactos en ámbito profesional que las mujeres establecen de forma directa. Indirectas: cuando las redes que apoyan a las mujeres en su proceso de integración se establece, principalmente, por medio de sus hijas/hijos, como las amistades de parques infantiles, o entornos escolares, por ejemplo, tal y como se evidencia en el estudio de Ryan et al., (2014); y/o por medio de sus esposos; por ejemplo, amistades/familiares de la pareja, entorno socio-laboral de la pareja.

En aquellos casos en los que la migración se da por razones sentimentales, las mujeres afirman que pueden contar con la familia de la pareja y con algunas pocas amistades ligadas a dos ámbitos, principalmente, el ámbito laboral y el ámbito de socialización de los hijos e hijas (amistades del parque o del colegio, por ejemplo).

Desde el análisis de las entrevistas, se ha hallado que las mujeres altamente cualificadas no suelen tener grandes redes de apoyo, ni desde origen ni en destino, ya que se mueven solas, emigran solas, por cuestiones de formación y desarrollo personal, por su emancipación y empoderamiento. O se mueven por cuestiones sentimentales, pensando que en el país de destino las condiciones laborales son mejores. Viajan, pues, con grandes expectativas de tener una plena ocupación, de poder dedicarse a lo que era su trabajo en origen, o de tener una movilidad social, económica y laboral ascendente (Riaño, 2015; Riaño y Baghadi, 2007; Thompson, 2017). Una excepción es el caso específico de AL7 de Colombia, que viene acompañando a su marido que tiene una red laboral que impulsa su emigración. Aun así, ella siente que no tiene un entorno que favorezca ese abrazo de comprensión que se necesita en algunas ocasiones. Por ende, un dato es que redes más sólidas y cercanas se empiezan a crear a partir de los diez años de residencia estable y continua en el País Vasco, confirmando lo que ya se decía en el informe de Ikuspegi (2011), que es necesario un *“continuum de estabilidad”* para el arraigo (Aierdi y Moreno, 2012, p. 8). Finalmente, las redes pre-migratorias y post-migratorias, en sentido estricto, no

constituyen un aporte contundente para el arranque o el empuje hacia sus carreras migratorias o autorrealización, ni siquiera para la integración social. Son más bien redes que se instalan en sistemas transitorios de apoyo, son precarias pero proporcionan seguridad temporal para mitigar la carga económica o el aislamiento que las mujeres que viajan solas pueden encontrar en el país de destino.

Apoyo de cuerpo directivo

Se ha visto que el apoyo de cuerpos directivos que impulsen las carreras de las mujeres en diferentes ámbitos, es una parte fundamental para el acceso, la integración y la movilidad, aunque tengamos pocas evidencias de ello. Como señalan Käsälä et al. (2015) en relación a las carreras duales, donde los roles se intercambian constantemente en busca de un equilibrio en la conciliación familiar, encontrándose bajo presión, ya que las decisiones se toman tomando en consideración a todo el núcleo familiar (p.2189), el apoyo de los grupos directivos es fundamental para la construcción de carreras de éxito, tanto para varones como para mujeres. El apoyo del cuerpo directivo en los trabajos asalariados y por cuenta ajena es un mecanismo estratégico importante para desarrollar la propia actividad, a la vez puede representar un reto fundamental en relación a la movilidad laboral.

“Es importante que los jefes crean en ti, que te den confianza, a mí me la han dado toda, empecé de la nada y ahora coordino un equipo”

(AL1, México. Coordinadora ONG. 41 años, 10 años en la CAE).

“Un día me llamaron porque me vieron en varias intervenciones públicas y me ofrecieron unirme a su equipo, la verdad es que me lo tuve que pensar, pero fue la experiencia más increíble de mi vida, nunca me sentí discriminada, pero a veces los ciclos llegan a su final (...) me daban oportunidades de estar como en la misma línea que ellos, me trataban muy bien, muy bien, a nivel de relaciones igual como alguien de aquí, incluso empujándome más, ‘tú puedes más y más’, haciéndome como acciones de discriminación positiva (...)”

(AL7, Colombia, Técnica de proyectos comunitarios. 46 años, 15 años en la CAE).

“Amistades del parque” y cuadrillas en el País Vasco

La construcción de redes locales se ha identificado con las amistades construidas a través de los hijos e hijas, como un tipo de lazo social local e indirecto. Tal y como Ryan y Mulholland (2014) evidencian en su estudio con familias de profesionales altamente cualificados en Londres, donde han explorado el rol de las mujeres en el proceso de negociación de los lazos sociales locales. Las mujeres que tienen hijos reclaman espacios de amistades sinceras aparte de las amistades de los parques infantiles, amistades superficiales que ocupan el tiempo de ocio de los niños y niñas, pero no llenan completamente las

necesidades íntimas de conexión y comprensión en el extranjero, según se puede leer en las palabras de ora francesa:

“Para hacer relación fuera del parque se tiene que ir más allá del parque, la “amistad de parque” (...) Yo veo que estas condiciones no las junto”

(EU17, Francia. Profesora de francés. 41 años, 24 años en España/7 años en la CAE).

Lo mismo desde América Latina:

“Al poco de llegar aquí, me sentí tan sola, que no sabía ni yo qué hacer (...)”

(AL7, Colombia, Técnica de proyectos comunitarios. 46 años, 15 años en la CAE).

Resulta difícil la integración con personas originarias del País Vasco y sus “cuadrillas”; en el relato de mujeres europeas y latinoamericanas se evidencian las mismas percepciones de un entorno social más bien frío y que toma distancia del “ser extranjero”:

“Sí, en algunos casos más que en otros tal vez me siento menos inmigrante, porque me mimetizo mucho en esta ciudad, con la gente de la calle. Simplemente aquí por no tener cuadrilla ya te sientes inmigrante (...). La familia es la cuadrilla, y tú no puedes entrar, para nada”⁶¹

(EU11, Serbia, Técnica de proyectos culturales. 31 años, 4 años en la CAE).

Se puede percibir la sorpresa en los relatos de una docente de origen francesa en relación a la mentalidad de la gente en el País Vasco:

“Estoy sorprendida por la cultura vasca, porque la mentalidad es cerrada, aunque aparentemente son abiertos (...). Estoy sorprendida con la gente vasca, a mí me encantaba la forma de vida, la mentalidad de la gente francesa, pero cuando he llegado aquí me he encontrado con una mentalidad muy europea, muy cerrada, muy francesa, no me gusta (...). Es muy duro vivir aquí, en comparación con Madrid, donde hay un ambiente más intercultural. Soy amiga de otras personas extranjeras, pero amiga de mujeres vascas, o de la cuadrilla de mi marido no. Ha sido imposible entrar en este mundo (...). Luego, la cuadrilla de mi marido muy bien, me han acogido muy bien, pero luego me enteraba que hacían comidas de chicas, a mí no me invitaban”

(EU17, Francia. Profesora de francés. 41 años, 24 años en España/7 años en la CAE).

Muy duras también las impresiones de la profesora de inglés que no habla mucho castellano:

“Muchas veces, cuando mi pareja y yo salimos con su “cuadrilla”, me hacen a un lado, me ignoran, no me acogen muy bien (...) tampoco hablan conmigo, no se esfuerzan nunca por darme conversación”

(EU18, Reino Unido, Profesora de inglés. 30 años 7 en España/7 años en la CAE).

Finalmente, en relación al impacto de los elementos dentro de la dimensión meso-analítica, se ha detectado una contradicción entre retos/oportunidades de las relaciones

⁶¹ Traducción de la autora del fragmento en italiano, el idioma original de la entrevista: “La famiglia é la cuadrilla e tu non puoi proprio entrare” (EU12, Italia).

analizadas para el desarrollo de una carrera migratoria equilibrada entre el proyecto personal, familiar y profesional de las mujeres, desde un punto de vista del bienestar psico-emocional. En este sentido, las relaciones sociales, las relaciones sentimentales, constituyen un impulso para el desarrollo de aspiraciones relacionadas con el desarrollo de un proyecto familiar (donde haya este deseo) por un lado; y representan la oportunidad para desarrollar el propio proyecto de integración laboral, por el otro. En esta investigación, se concluye que, dependiendo de cada situación y cada mujer, hay un resultado diferente.

La soledad se trata en esta investigación como la consecuencia del aislamiento involuntario, debido a la ausencia de redes de apoyo, redes sociales y familiares, en el caso de mujeres que viajan solas. Por tanto, se toma en consideración desde la perspectiva meso-analítica, desde donde miramos hacia la experiencia migratoria de las mujeres y su proceso de integración en el país de destino.

“He sentido mucha soledad consciente. No por mi familia, yo me fui sabiendo las consecuencias, mi grupo de amistad de Madrid ya no lo tengo, esos eran como mi familia. Las otras amigas son el grupo del parque, me viene bien, que podemos tomar un café, pero si eso no va más allá, pero mis penas del día a día no las puedo contar. No tengo esa confianza con la gente para contar esas cosas. Es una cuestión de intimidad, una persona que necesito en el día a día. Espero que con el tiempo y más independencia de los hijos pueda conocer a gente más en profundidad”

(EU17, Francia. Profesora de francés. 41 años, 24 años en España/7 años en la CAE).

Es difícil mantener lazos fuertes con las familias de origen, ya que las mujeres migrantes construyen su vida con sus respectivas familias en el país de destino, la rutina diaria las absorbe; las comunicaciones virtuales son el medio más rápido para mantener el equilibrio entre la distancia y la afectividad. Además, cabe señalar que las mujeres entrevistadas están muy ocupadas con sus vidas y carreras profesionales que desarrollan en el País Vasco, así que suelen volver al país de origen pocas veces al año, si tienen hijos e hijas aún menos, debido a la escolarización y a las actividades extraescolares en destino, etc. Los periodos de visita de las madres a su país de origen se reducen a las vacaciones de verano y Navidades, en los casos de las mujeres europeas.

*“Tengo dos hermanos, lazos normales, contactos débiles, nos vemos una vez al año, el día de Navidad y ya está, que es como no verte (...).
Cada cual con sus familias (...)”*

(EU17, Francia. Profesora de francés. 41 años, 24 años en España/7 años en la CAE).

“Voy a Italia una vez al año, los niños casi no conocen nada, mis padres nunca vienen (...). Solo han estado dos veces, creo, en la comunión de los niños. Además, ahora que son tan mayores ya imposible moverles”

(EU5, Italia, Profesora de matemáticas. 55 años, 20 años en la CAE).

“Desde la muerte de mis padres en Polonia ya no me queda nada, solo tengo una amiga, mi mejor amiga de infancia, nada más, nadie más, y cuando voy me da mucha pena (...)”

(EU2, Polonia, Técnica de proyectos internacionales. 32 años, 8 años en la CAE).

Estos periodos de visita se reducen aún más en el caso de las mujeres latinoamericanas, ya que viajar al país de origen supone mucho más esfuerzos, física y económicamente. Así que la soledad aumenta de forma exponencial en épocas dedicadas a la crianza, como se verá en el apartado específico dedicado a la gestión de la maternidad.

En el análisis de la intersección entre las categorías socio-emocionales, los lazos y el estatus, entre mujeres altamente cualificadas y estructuras sociales de referencia dentro de procesos tan delicados como son la maternidad y la crianza para una migrante en el país de destino, emergen las siguientes categorías: aislamiento y alienación en la maternidad, debido también a un cambio de las prioridades que no coincide con las amistades del entorno; por ende, la maternidad y las relaciones sociales tienen también un vínculo muy fuerte, según se evidencia en los relatos de las siguientes mujeres:

“En 2001 me volví a México y en seguida trabajé, después de 8 años fuera de México y con un hijo pequeño, de 2 años, me fui a vivir cerca de mis padres, para tener más ayuda y más apoyo”

(AL2, México, Responsable comunicación y edición. 50 años, 20 años en la CAE).

En el caso de mujeres procedentes de diferentes países europeos, con culturas diferentes, se puede leer en los relatos de una mujer italiana y una francesa:

“Tuve la sensación de que la familia política aquí es diferente que en Italia, somos más invasivos tal vez, protectores en el Sur de Italia (...). Aquí me encontré de repente con dos hijos y una gran soledad (...) pensé que era una cuestión cultural”

(EU5, Italia, Profesora de matemáticas. 55 años, 20 años en la CAE).

La entrevistada francesa afirma:

“En cuanto a la crianza tengo que admitir que en todo momento me he sentido muy sola (...) Luego estás con los padres de los amigos de tus hijos en el parque, pero nunca llegarás a establecer una amistad profunda (...). Además, es que no te dejan, aquí la gente aparentemente es muy cosmopolita, pero en la realidad son muy cerrados”

(EU17, Francia, Profesora de francés. 41 años, 24 años en España/7 años en la CAE).

La gestión de la maternidad, la crianza y la conciliación familiar

El concepto de la gestión de la maternidad se ha clasificado dentro de la dimensión socio-política, porque está ligada a la diferencia basada en el sexo/género, y se analiza desde la perspectiva interseccional que también toma en consideración un análisis micro, meso y macro de las “categorías” analíticas. Desde la perspectiva interseccional, por tanto, diremos

que la maternidad se construye tradicionalmente en base a relaciones asimétricas de poder, relaciones jerárquicas, donde el rol de las mujeres es de cuidadoras y se limita a la gestión de la esfera privada. Mientras que, por lo contrario, el rol de los hombres es el de proveedor y solo se limita a la gestión de la esfera pública. En la gestión de la maternidad se inserta la gestión de los tiempos, los horarios, la clasificación de los grados de importancia de las tareas laborales realizada por las mujeres; asimismo, la cuestión de la conciliación familiar, estrechamente atada al ámbito laboral y a la carrera profesional de las mujeres.

La maternidad, como función de la reproducción social (Schwarz, 2009) tiene que ver con las conceptualizaciones de la identidad de género de construcción socio-cultural. Tiene un desafío histórico-político ligado estrictamente a las relaciones de poder y dominación y con el binomio privilegios/opresión dentro del contexto socio-cultural y político. La maternidad, la crianza y la conciliación familiar se han considerado en el análisis como parte de la gestión y planificación de la vida personal y de la carrera profesional. Estando relacionada con otras personas, tanto la pareja como los hijos e hijas, no puede ser analizada más que desde una perspectiva meso-analítica.

Desde el enfoque interseccional, la maternidad y la crianza, junto con la conciliación familiar, son parte de los obstáculos vinculados a la inserción laboral, a la movilidad en la carrera profesional y a la re-integración en el mercado de trabajo después de haber tenido descendencia. Está claro en el testimonio de la traductora alemana, cuya estrategia ha sido modificar y modelar toda su vida y sus aspiraciones en base a la crianza y la conciliación, a través del autoempleo, como veremos en el apartado dedicado a las estrategias utilizadas por las mujeres para lograr un trabajo encajado. La cuestión de la dicotomía entre privilegios y opresión (Brah y Phoenix, 2014; Yuval-Davis, 2015; Gandarias, 2017; Verloo, 2006; Vivero Vigoia, 2016) dentro de la movilidad internacional de mujeres altamente cualificadas, se trata a través de un análisis interseccional del género con otras categorías como la clase social, la etnia, la formación, los sectores de ocupación, pero también con otras ideas y conceptos que pertenecen a las mujeres en un plano más bien subjetivo, y que con estas categorías está entrelazado.

Familia, sacrificios y renunciaciones profesionales

En temas de planificación familiar, las mujeres altamente cualificadas entrevistadas son conscientes de las limitaciones que tienen al tener una familia y dedicarse a la crianza. De hecho, está ligado a un retraso en el desarrollo de la carrera profesional, como ya se leía

en las investigaciones de Riaño (2011); Riaño y Baghadi (2007) y Pecoraro (2011) en Suiza. Está bien explicado en las palabras de la compositora argentina (AL18):

“Siempre que haces una elección, creo yo, estás dejando de elegir otras cosas. Por tanto, yo siempre he intentado encontrar un equilibrio entre todos mis amores. La música para mí fue una pasión desde niña. El hecho de encontrar una pareja y formar una familia significó renunciaciones profesionales, evidentemente. Yo no puedo estar viajando como algún otro compañero, colega que puede viajar de aquí para allá, yo no lo puedo hacer. Tengo mis limitaciones, viajo en la medida en la que puedo. Siempre coordinándonos. Tengo la suerte que mi marido es músico también y entiende perfectamente mi situación”

(AL18, Argentina, Compositora de música. 59 años, 14 años en la CAE).

Según una entrevistada de origen polaco:

“Yo pensaba que iba a estar en otro lugar, pero luego pasa que bajas tus expectativas por completo, y, la verdad, no me he arriesgado mucho. Pero porque también quería construir una familia (...)”

(UE9, Polonia, Técnica de proyectos internacionales. 32 años, 8 años en la CAE).

Formar una familia representa muchas veces un factor que impulsa a la inmovilidad de las mujeres en el hogar, otros autores que identifican esta posibilidad de forma permanente en sus estudios, como Carina Meares (2010) en Nueva Zelanda, o Jordi Roca (2016) en España, también hablan de re-domesticación de las mujeres. En este caso, se da un retorno a los roles tradicionales, pero de forma totalmente contemporánea a la gestión de la vida profesional, o de un proyecto personal de re-educación. Esta estrategia se evidencia también en el estudio de mujeres de la comunidad india de Kõu y Bailey (2014) y en el estudio de Chica (2009) y Vatz Laaroussi (2009) de mujeres inmigrantes en Canadá, que se apoyan en la estabilidad de los maridos para invertir en su desarrollo personal, a la vez que se repliegan hacia la vida del hogar. En estos casos, se ha visto que la re-domesticación es una estrategia clave basada en el género para la integración socio-laboral en fase inicial post-migratoria de las personas migrantes. En especial, Willis y Yeoh (2000) consideran que existe una interdependencia entre las esferas productivas y reproductivas en esta fase de migración, y afirma que es un error no considerar que el éxito de los proyectos migratorios se basa fundamentalmente en la fusión de las dos esferas y su interconexión.

Este también es el caso de las carreras duales, como se identifica en el estudio de Riaño (2013) sobre latinoamericanas en Suiza, y donde la prioridad la tienen los varones, en una pareja en la que ambas partes son altamente cualificadas. Sin embargo, en el caso de las mujeres entrevistadas, tanto de procedencia de países de Latinoamérica como de Europa, se trata de formas coyunturales de volver a reproducir los roles de género de forma unívoca. Lo

cual quiere decir que, no solamente las mujeres asumen los roles establecidos tradicionalmente, de crianza y cuidado de hijas/hijos, o de las personas mayores (padres y madres) que han envejecido en los países de origen; sino que también asumen los roles profesionales, de acuerdo a la nueva dinámica del mercado y de las economías, contribuyendo a los resultados de los estudios de Kōu y Bailey (2014) y confirmando las declaraciones de Adkins y Dever (2014) sobre la múltiples cargas asumidas por las mujeres en la vida personal, familiar y profesional. Estas cuestiones relacionadas con los roles de género y las múltiples cargas que tienen que asumir las mujeres trabajadoras, tienen como consecuencia directa, en muchos casos, efectos negativos sobre su salud mental. Además, si se suma que las mujeres migrantes pueden estar viviendo una condición, probable entre las personas migrantes, de soledad, los efectos se vuelven aún más graves; y desde una perspectiva interseccional, en este sentido, se cruzan varios niveles analíticos, maso, meso y micro al mismo tiempo.

Lazos débiles: aumentan la vulnerabilidad de las mujeres

Los lazos son intercambios afectivos entre origen y destino, con familiares o amigos, lazos de solidaridad, que se definen como la capacidad de las redes de perpetuarse a lo largo del tiempo y del espacio (Granovetter, 1973). Los lazos pueden ser fuertes o débiles. Se destacan en esta investigación evidencias relacionadas con la teoría de Mark Granovetter sobre “la fuerza de los vínculos débiles” (1973), según la cual son justamente los lazos débiles que influyen en las interacciones sociales. En el caso de las mujeres altamente cualificadas, de hecho, se ha evidenciado la dificultad de establecer lazos fuertes (aparte de los vínculos familiares), que son más difíciles de construir o reconstruir, y se sienten oscilando en las relaciones sociales. En las entrevistas se ha visto esa vivencia de estar en un limbo constante, donde las mujeres no son de aquí pero tampoco son de allá. En consecuencia, esta oscilación provoca la debilitación de los vínculos en origen, con el paso del tiempo, y la incapacidad de construir vínculos fuertes en el país de destino, como se evidencia, indistintamente, en los relatos desde Latinoamérica y desde Europa.

*“Los lazos se construyen en el trabajo, creo yo (...). El trabajo es fundamental para hacer lazos. La mayor parte de tu vida estás en el trabajo, fíjate. Yo, por ejemplo, trabajo, muy bien, saco mi dinero, muy bien; pero el entorno no me vale”
 (...) “son relaciones superficiales que no van a ningún lado”*

(EU17, Francia, Profesora de francés. 41 años, 24 años en España/7 años en la CAE).

En cuanto a relaciones interpersonales con el país de origen, los lazos más fuertes son los que mantienen con el núcleo familiar de origen: los padres, si están vivos, hermanas y

hermanos. Si tienen alguna hermana mayor, o familiares cercano (como tías/os y primas/os) se facilita el tránsito de origen a destino para las mujeres. La familia de origen es el único pegamento con su país de origen, pero cuando estos desaparecen, también se debilitan los lazos en origen y se empieza un proceso de desapego y de mayor pertenencia ya al mundo o al país de destino, conforme pasan los años, como cuenta la música polaca (EU2).

“Después de morir mi mamá, vendí la casa y yo ya no voy a Polonia, ya no tengo a nadie allí, solo una amiga, pero ella suele venir a visitarme a Bilbao”

(UE2, Polonia, música 60 años, 33 años en la CAE).

Mientras que las relaciones interpersonales con amigas y amigos u otras personas allegadas, resultan ser débiles en origen y se van debilitando con el paso del tiempo, a veces son rescatadas por los medios virtuales. Por otro lado, las relaciones interpersonales en destino también son bastante débiles. Por ende, tienen un impacto negativo en la vida de las mujeres entrevistadas, ya que aumentan sus vulnerabilidades.

En la literatura clásica sobre mujeres migrantes (Gregorio, 2011; Ródenas Cerezo, 2017) las redes transnacionales se consideraban fundamentales para la migración cualificada (Yahya y Silvestre, 2017) y la integración junto con la agencia, pero se pudo concluir que no son fundamentales en la mayoría de los casos de las mujeres entrevistadas para este estudio. En consecuencia, a la luz de los hallazgos de esta investigación, en el caso de las mujeres altamente cualificadas se cuestiona el concepto de “transnacionalismo fácil”, concepto tomado en préstamo de Ryan et al. (2014, p. 2), ya que más que cadenas de migración, este colectivo viaja solo y algunas mujeres crean en destino sus redes de apoyo con otras inmigrantes de otras procedencias o del mismo origen; o construyen lazos en los entornos laborales, con los entornos de sus hijas/os, o con las familias políticas. En este contexto, la “doble ausencia” se confirma para las mujeres altamente cualificadas migrantes, tal y como intuía Abdelmalek Sayad (2010) en su obra donde analiza la migración a Francia de trabajadores argelinos.

Sale a la luz que en el caso de las migraciones de las mujeres altamente cualificadas, la construcción de redes no es ni el objetivo, ni una “acción organizadora de procesos migratorios” (Martínez Veiga, 2000, p.19) como pasa en el caso de otros colectivos cualificados y/o de más bajas cualificaciones, evidenciando una ruptura entre capital social e impacto social. De hecho, en esta investigación solamente en tres casos (de los 37 totales) se reporta una conexión con redes de apoyo transnacionales. En el caso de EU2, violinista polaca, que emigró de Polonia por cuestiones políticas durante la ocupación rusa. En este caso de hecho, su migración fue organizada por una “mafia de los artistas” (EU2, Polonia),

como la define ella misma. En el caso de dos mujeres peruanas que llegan con recursos económicos más limitados (AL3) y que tiene apoyo de dos redes distintas de religiosas, tampoco se trata de redes familiares. Además, entre las entrevistadas solo una viene al País Vasco por tener una hermana aquí (AL10, enfermera venezolana), y una viene de visita a familiares (tías/tíos) y luego decide volver porque conoce a su pareja vasca. En el resto de los casos, tanto las mujeres latinoamericanas como europeas vienen solas, por las diferentes razones analizadas, o vienen acompañando a sus parejas (AL7, Colombia y AL18, Argentina). Como se ha visto anteriormente, Lozano (2000, p. 2) identificaba “sistemas migratorios” que operan de forma simultánea dentro de la categoría de la temporalidad de las migraciones, y se asocian a factores individuales y geográficos del país de destino, como los lazos sentimentales, las redes sociales simples o más cercanas, y complejas, construidas entre colectivos y sistemas. Según este planteamiento, dependiendo del tipo de redes, se podría definir que los lazos son fuertes o débiles.

5.3.3. Obstáculos personales (micro)

A nivel micro-analítico se aborda el rol de las interacciones de cada mujer altamente cualificada en el contexto socio-laboral vasco. En este nivel se analizan sus aspiraciones y expectativas profesionales y personales, los valores individuales y los hitos personales subjetivos, incluyendo sus ideas y percepciones personales. En este nivel analítico es posible identificar situaciones de riesgo en la construcción de las carreras migratorias.

Los obstáculos a nivel personal que se han identificado en las mujeres entrevistadas están relacionados con las aspiraciones personales frustradas por el equilibrio con el proyecto sentimental o familiar y por razones relacionadas con la mirada que la sociedad de destino devuelve a las mujeres. Dicha mirada produce una autoimagen que tiene un impacto específico en la autoestima de algunas de las mujeres entrevistadas, como se analiza más adelante. Por otro lado, en cambio, los obstáculos personales son reales y están asociados a problemáticas invisibilizadas de salud mental, y que están invisibilizados en las mujeres altamente cualificadas, tanto nativas como inmigrantes. En las inmigrantes, sin embargo, se acentúan debido a otros factores ligados a las dimensiones macro (estructurales) y meso (relacionales), que se han identificado en el trascurso de esta investigación.

A nivel micro-analítico, dichos temas nos enlazan ahora directamente con los problemas de *burnout* (síndrome de desgaste profesional) que declaran haber padecido o padecer, y que, en algunos casos, han invalidado completamente su vida profesional y social, determinando una vez más esa dicotomía entre movilidad/inmovilidad. Podemos leer

lo siguiente, en el caso de la trabajadora autónoma francesa (EU15, 52 años, Francia, CEO en la empresa que ha constituido por sí misma):

“Estuve un año de baja, hace no mucho, porque estaba quemadísima de tanto trabajo, luego, ya sabes, todo se acumula, crisis personales, de pareja, estrés en el trabajo, pero exploté por sobrecarga de trabajo, en realidad (...) porque las condiciones del trabajo autónomo son complicadas (...)”

(EU15, Francia, Técnica de igualdad de género. 52 años, 30 años en la CAE).

El *burnout*, es una mezcla entre el estrés en el trabajo y la sobrecarga emocional; es un fenómeno invisible y ocultado por las mujeres que lo sufren, por miedo a ser juzgadas, por miedo a que se diga que no son capaces de sobrellevar las múltiples cargas que tienen y las responsabilidades laborales. Es una cuestión de riesgo psicosocial que no sale a la luz en las encuestas, ya que también la siniestralidad en el trabajo es masculinizada, siendo mayoritariamente masculinizado el mercado laboral (Gómez Pérez, 2017). Asimismo, el ámbito de las consultorías y el del autoempleo son mundos muy duros, donde las mujeres están expuestas a mucha presión, según se recoge en las entrevistas.

“El mundo de las consultorías es duro, pero me tendieron una mano a mí (...), mientras que aquí [toda la red de mi marido y amigos comunes] todo el mundo metido en el mundillo [de la cooperación] y a mí nadie me la dio. O sea, así de sencillo. ¿Qué fue difícil? Mucho. ¿Qué me sacaron lágrimas? Demasiadas. ¿Qué tuve mucho estrés? Pero bueno...”

(AL5, Colombia, Técnica de asuntos internacionales. 38 años, 5 años en la CAE).

La realidad del trabajo autónomo, trabajando para diferentes proyectos y diferentes organizaciones a la vez, es un mundo también que conlleva muchos factores estresantes para la realidad profesional de las mujeres en destino, pero también en origen como en el caso de AL6 de Colombia.

*“Me levantaba cansada y me acostaba cansada.
Los fines de semana solo quería dormir”*

(AL6, Colombia, Psicóloga. 38 años, 5 años en la CAE).

Los problemas de salud mental, muchas veces desestimados en las personas migrantes, y en las mujeres migrantes en particular, son importantes desde el punto de vista de este estudio, ya que influyen en la construcción de la escala de prioridades de las mujeres y en la gestión óptima de la carrera migratoria. La movilidad altera actitudes, valores y comportamientos o identidades de las personas migrantes en su interacción con la sociedad de destino, para llegar a ser parte de ella (Garrido et al., 2010). La forma de lidiar con los problemas y las dificultades en fase post-migratoria es diferente para mujeres y hombres;

problemas que son invisibles a los ojos de la sociedad y de las organizaciones o entidades donde están empleadas, como, por ejemplo, el caso de los abortos, muchas veces silenciados:

“(…) Recuerdo con gastroenteritis ir a trabajar y tomar una Coca-Cola para aguantar, son cosas muy duras”

(EU1, Francia, Música. 34 años, 10 años en la CAE – transmigrante).

En el caso de una pareja de Colombia (AL16), cabe señalar que es el esposo quien encuentra obstáculos que se convierten en una cuestión psicológica y quien trasmite esa ansiedad existencial y la percepción de inestabilidad a su esposa.

“(…) está en paro, lleva 3 años, está deprimido y me cuenta lo difícil que es seguir a flote, porque la situación familiar tambalea. Intento darle mucho apoyo psico-emocional, yo soy la fuerte de la familia, la que anima a seguir adelante, la soñadora, la luchadora (...). Yo confío en el entorno, pero te confieso que tengo momentos de desánimo y desesperación (...). Le he aconsejado a volver a Colombia, o cambiar de país, migrar a Inglaterra donde tiene amigos y parientes, para ver si consigue un trabajo de lo suyo, porque, claro, él no es feliz trabajando de cualquier cosa, él quiere trabajar de lo suyo, que es lo que le hace feliz”

(AL16, Colombia, Emprendedora. 35 años, 8 años en la CAE).

¿Ser o sentirse inmigrante?

Durante el proceso de arraigo se lucha para la resolución del conflicto personal entre “me voy o me quedo” y se ponen en marcha todas las estrategias necesarias para favorecer la inclusión. Esta pregunta, en muchos de los casos analizados, está ligada al dualismo movilidad/inmovilidad que viven algunas mujeres. En particular, se ha visto este conflicto en proceso, resuelto, o en fase de resolución en diferentes mujeres de procedencia diversa, tanto de Latinoamérica como de Europa. Es una especie de inmovilización basada en la incapacidad de moverse debido a factores que las anclan en el país de destino, pero que no acaban de encajar con las aspiraciones profesionales de las mujeres que los viven. En este proceso de arraigo hay experiencias diversas sobre las que se construyen las percepciones de aceptación o no-integración de las mujeres dentro de los círculos sociales en la sociedad del país de destino. La no-integración surge de un bloque sistémico-relacional, estructural y personal, de las mujeres que lo viven. Es peligroso para su salud mental (como en el caso de AL2, México o EU15, Francia). Se evidencia una fractura en la identidad en tránsito, como afirma Veredas Muñoz (1999) no se sienten “ni de un lado, ni de otro (...), en la frontera entre el ser y no ser social” (p.115). Sin embargo, en otros casos, la migración refuerza una construcción de la identidad por afirmación de una diversidad cultural en un entorno internacional. Se refuerzan, por ejemplo, los rasgos macro, como el “ser europea” y, a pesar de la diversidad, tener los mismos derechos. O “ser latinoamericana” y, por tanto, “siempre

seremos consideradas ciudadanas de serie B” (AL7, Colombia). Cabe señalar que esta categoría emergente puede ser clasificada en una doble dimensión subjetiva, a partir del reflejo que devuelve la sociedad de destino; y la dimensión inter-subjetiva de la discriminación social, basada en casos reales y objetivos de exclusión en el ámbito profesional:

“No me siento diferente. Soy europea (...) Pero me siento inmigrante, aunque tiene connotaciones negativas (...). Cuando en mi puesto de trabajo tienen prioridad la gente de aquí (...) aunque tengan menos competencias que yo (...)”

(EU9, Polonia, técnica de proyectos internacionales. 32 años, 8 años en la CAE).

O en reuniones sociales, como se ve a continuación:

“A mí lo que me llama mucho la atención es cuando me presentan: ‘Esta es T., mi amiga francesa’ (...). Me parece tan raro cuando me presentan a los demás como ‘la francesa’, pero yo soy T., soy igual que tú”

(EU17, Francia. Profesora de francés. 41 años, 24 años en España/7 años en la CAE).

La mayoría de las mujeres al preguntarles si piensan que son inmigrantes ha contestado que no. Las de la Unión Europea se consideran “europeas” (EU7, Alemania; EU10, Portugal; EU5, Italia, entre otros casos). Mientras que, en el caso de las mujeres de origen latinoamericano, no se identifican como personas “inmigrantes”, ya que inmigrante tiene una connotación negativa, pero se sienten inmigrantes por episodios concretos donde se han sentido discriminadas por su origen, raza, acento o color de la piel. En los demás casos, es evidente que las mujeres sienten que no están en el mismo escalafón que las personas autóctonas, algunas mujeres se sienten ciudadanas de segunda categoría:

“Esta experiencia ha sacado una parte muy importante de mí, pero yo aquí siento que siempre seremos ciudadanos de segunda categoría, es que no es mi casa. Lo veo en los contextos pequeños, aquí te pueden ofrecer muchas cosas, pero estás de paso, esto hace sentirte que estás de paso. Para quien tiene pareja de aquí seguramente será diferente, será más fácil”

(AL7, Colombia, Técnica de proyectos comunitarios. 46 años, 15 años en la CAE).

Es evidente que hay una ruptura. Las mujeres que se sienten inmigrantes, lo hacen con una connotación negativa, retomando aquella “imagen que la sociedad te devuelve” (AL2, México), basada en estereotipos construidos que para nada se corresponden a la realidad de las mujeres entrevistadas. Se confirma que el proceso de arraigo “permite al sujeto reubicar su alteridad social (...), adscribirse segmentariamente a grupos de referencia simbólica más abstractos ‘los blancos’, ‘los europeos’, ‘los latinos’, etc. asociados por contigüidad a la normalidad social, así objetivada” (Ramírez de Goicoetxea, citado en Veredas Muñoz, 1999, p. 117), como se ha visto en el caso de varias mujeres de la Unión

Europea (EU7, Alemania, por ejemplo). O cómo muchas se han identificado como “cosmopolitas” (EU17, Francia), por los muchos viajes, muchas vivencias, muchos países que han pisado y en los que han vivido.

No procede en el presente párrafo explicar el debate existente sobre la reformulación del término “inmigrante”, por qué habría que remontarse a la crisis del petróleo de los años 70. Lo que interesa en este momento, esencialmente, es discutir la nueva identidad que nace, la que confirman las mujeres en sus entrevistas. Una identidad intercultural, que a la vez puede englobar dentro de sí misma más voces y más culturas al mismo tiempo, como afirma Silvia Marcu (2015) en su investigación con la población rumana en España, que, en definitiva, no se siente ni de aquí ni de allí. Si, por un lado, en las sociedades de destino las culturas son pensadas todavía como bloques monolíticos culturales, o ‘guetos’, que no se integran, que conviven pero no se tocan, ni confluyen; por el otro, dentro del ser humano mismo ya se ha dado esta idiosincrasia, como la que se da en las personas migrantes de segundas generaciones.

Cabe señalar que ya dentro de las primeras generaciones de migrantes se ha realizado el salto cualitativo hacia un “ser intercultural” (Di Martino, 2016), debido a la universalización de los valores de la movilidad internacional pensada como un hecho cultural, como opción válida dentro de un mundo donde moverse entre fronteras es un hecho que, además, en el caso de las personas altamente formadas está agilizado por las políticas migratorias (Hercog y Sandoz, 2018). En este sentido, las mujeres con altos niveles de educativos nacen ya como seres interculturales, ya que esa opción de movilidad la llevan dentro. Nacen con la consciencia de tener puertas abiertas y opciones de movilidad, que coincide con sus altas cualificaciones. Por tanto, la alta cualificación es la puerta hacia una cultura de la interculturalidad, entendida como salto hacia otras culturas; como una especie de supercultura creadora de seres interculturales con mayores opciones de movilidad y de internacionalización.

El ser intercultural es un nuevo tipo de migrante comparable al que en la literatura se ha identificado como ser “transnacional” (Bretones y González-González, 2011; Levitt, 2011; Marcu, 2015; Portes, 2003), que se amplía hacia un esbozo conceptual de una identidad nueva en la era global y se suma a las conceptualizaciones de otros tipos de cosmopolitismo. Este es, en definitiva, también el mayor reto de las personas en situación de movilidad internacional en la era de la globalización actual, ya que éstas tienen flexibilidad cognitiva, habilidad de moverse en las fronteras de culturas diferentes y en distintos idiomas,

poseen todas las ventajas competitivas (Suárez-Orozco, 2003). En otras palabras, Peggy Levitt y Nina Glick-Schiller (2001) también señalaban los límites difuminados de las comunidades transnacionales. En este sentido, la integración, como modelo de integración entendido desde la forma tradicional, parece no ser ya una opción. La asimilación y los otros modelos de integración en sí mismos, de hecho, muestran sus limitaciones en la forma tan céntrica de entender a quienes están en los márgenes (Sayad, 2010). Las limitaciones son intrínsecas al concepto mismo de universalidad, de querer englobar al otro dentro de una cultural de forma llana, anulando toda perspectiva de la diferencia; por ende, este argumento ya no es suficiente para tratar a la diversidad.

Tenemos identidades múltiples. Se confirman las aportaciones de Kenneth Gergen (2015) sobre la construcción de identidades que, en un contexto multicultural, encuentran un amplio espectro de realización y autorrealización, gracias a los “recursos culturales” disponibles en el país de destino (Jullien, 2018). Sin embargo, todas las ventajas de arraigo dadas por el nuevo contexto, y las oportunidades de creación de nuevas identidades con impacto altamente positivo para las sociedades y las instituciones, se quedan bloqueadas por la incapacidad de asumir y asimilar la diversidad desde origen, donde sigue en auge la ciencia de la “ausencia” (Sayad, 2010, p. 183), cuando no se trata a las personas como sujetos de derecho. O cuando, directamente, se niega el derecho a ser intercultural, porque no existe una definición concreta todavía para esta misma identidad. Por consiguiente, si bien ha habido una evolución en los avances sobre identidad de los sujetos en movilidad, o sujetos migrantes, no se puede decir que dichos “sujetos interculturales” actualmente sean considerados (y reconocidos) sujetos de derecho. En esta cuestión reside el desafío más grande de las nuevas políticas y de las nuevas reflexiones por parte de las disciplinas jurídicas y las ciencias sociales, desde una perspectiva a la vez interdisciplinaria, interseccional situada y feminista crítica.

5.4. Estrategias personales y comparación inter-grupal: nivel inter-dimensional

En este apartado se aclara, ante todo, el uso que se da en esta investigación al término ‘estrategia’, entendido como proceso flexible que determina bifurcaciones en las experiencias migratorias de las mujeres. Su desarrollo está basado en las oportunidades ofrecidas en el contexto socio-cultural y laboral situado del país de destino (del País Vasco, en este caso), marcado por las mujeres, y basado en un conjunto de mecanismos de afrontamiento, que aseguran una toma de decisión acorde con las prioridades personales y aspiraciones (transformadas o en transformación) de éstas en el tránsito de

origen a destino. El estudio de las estrategias se aborda desde un análisis superior, de nivel inter-dimensional, que va más allá de las dimensiones macro, meso y micro, analizadas de forma vertical, y que se centra más bien en el cruce entre ellas, para entender mejor al sujeto y su agencia. Por tanto, se han analizado las estrategias empleadas por las mujeres en los distintos campos o dominios de la vida, y en correspondencia con sus aspiraciones, deseos y expectativas personales y profesionales. Las estrategias se articulan en los siguientes ámbitos: (a) la formación; (b) el campo profesional; y (c) las estrategias psicológicas de afrontamiento.

5.4.1. Estrategias de afrontamiento

Aclarado lo anterior, en este apartado se van analizando las estrategias adoptadas por las entrevistadas, conscientes e inconscientes, con el objetivo de fomentar su integración socio-laboral y su carrera migratoria. Se van a analizar las estrategias puestas en marcha para la integración socio-laboral en el contexto del País Vasco, tanto por mujeres de origen europeo como por mujeres de origen latinoamericano, en relación a las tres grandes dimensiones analíticas macro, meso y micro. Por ende, a nivel macro-analítico se han encontrado: (a) estrategias en materia de alta formación, para impulsar la emigración/mejorar las oportunidades, o facilitar los canales laborales obviando el tema de la homologación, en aquellos sectores donde fuera posible; (b) estrategias ligadas al acceso e inserción al mercado laboral; y (c) estrategias legales. Por otro lado, a nivel meso-analítico, se trata de ver qué tipos de redes han utilizado para la integración socio-laboral. Finalmente, en relación al nivel micro-analítico, se abordan las estrategias psicológicas que las mujeres han utilizado y los hitos clave (*turning points*) que han identificado en sus relatos en relación al desarrollo de su carrera migratoria.

Estrategias de alta formación (macro y meso)

La alta formación “se ha configurado como un flujo específico de la migración calificada” y representa “una estrategia de cualificación que adopta la población con estudios superiores para enfrentar las cambiantes condiciones laborales” (Bermúdez Rico, 2014, p. 258). Se trata del perfeccionamiento del capital humano, que una vez formado, tiene intención de volver a su país de origen, o de migrar hacia otros lugares. Sin querer traer conclusiones representativas, sino con la intención de identificar patrones prioritarios para futuras investigaciones, se puede afirmar que son dos las estrategias mayoritarias observadas entre las mujeres entrevistadas de ambos colectivos de procedencia: la re-orientación

profesional en un sector encajado con su nivel inicial de formación, o la completa reconstrucción de la identidad profesional.

Del análisis de las entrevistas se confirma que cursar una alta formación es una estrategia utilizada por las mujeres de ambos grupos, con una diferencia. Mientras en las mujeres latinoamericanas se da como estrategia para salir del país sin una idea de retorno, (más bien al revés, ya se plantean una estrategia de arraigo); en cambio, en el caso de las mujeres europeas es una simple estrategia de adquisición de una experiencia formativa internacional en una escuela prestigiosa, para el desarrollo futuro profesional o académico, con una idea de retorno.

Las estrategias de inserción identificadas en el análisis de las entrevistas se reconocen en la literatura relacionada con el colectivo objeto de estudio, entre las que destacan dos que las mujeres ponen en marcha para recrear el propio capital humano, social y cultural se confirman las siguientes: *up-skilling* (niveles superiores de formación) y *re-skilling* (re-educación). Para una mejor visualización global, véase la tabla 25 más adelante:

“Up-skilling” – Especialización: cursar alta formación (máster, postgrado, doctorado, postdoctorado)

Estando las mujeres muy formadas, viniendo con licenciatura y maestrías (varias a veces) desde origen o cursadas en España y el País Vasco, la estrategia que tienen es seguir formándose para arraigarse en el país. Es una estrategia personal de afrontamiento para la integración, pero también para mejorar su posición y su propio desarrollo personal, siguiendo aquella llamada del cambio conforme adquieran más experiencia profesional.

“Dejé mi trabajo, porque no me sentía ya muy realizada, de allí no podía avanzar en mi carrera, no podía ascender, era bastante aburrido ya para mí. Mucho de esto es por ser mujer, tenía unos jefes hombres, siempre con muy malos tratos, entonces, pensé en irme a estudiar fuera otra cosa”

(EU11, Serbia, técnica de proyectos culturales. 31 años, 4 años en la CAE).

Desde el colectivo latinoamericano, se lee lo siguiente:

“En esta crisis de si me voy o me quedo (...) ¿qué hago? Y aparece en este escenario el doctorado. Pues, al final, llego al doctorado por descarte (...). Para quedarme aquí, para arraigarme. Pedí la beca y me la dieron, fue como la salvación”

(AL5, Colombia, Técnica de asuntos internacionales. 38 años, 5 años en la CAE).

En cuanto a la movilidad profesional, a las estrategias utilizadas y a las oportunidades en el mercado laboral, en la literatura se reconoce que el acceso al empleo y la movilidad socio-laboral dependen de factores como el estado civil, por consiguiente, del matrimonio

legalizado, la nacionalidad de la pareja, sus redes y contactos, y sus ingresos. Además, cabe señalar que las mujeres migrantes altamente cualificadas difícilmente tienen una movilidad ascendente (Liversage, 2009a; Rajendran et al., 2017; Riaño y Baghadi, 2007). Más bien tienden a una movilidad horizontal, que, sin embargo, en el dominio de su propio desarrollo humano, se podría considerar ascendente, a través de las estrategias de *up-skilling* que adoptan en el país de destino (Koikkalainen, 2013; Rajendran et al., 2017; Riaño, 2011; Riaño y Baghadi, 2007). En el caso de las profesionales altamente cualificadas, en general, en la literatura se encuentra la idea de que no tienen una movilidad socio-laboral ascendente, reforzando la desigualdad social y de género (Riaño y Baghadi, 2007, p. 181).

“Re-skilling” y transformación del perfil profesional

El *re-skilling*, se adopta para la reconstrucción del propio capital social y cultural. Se habla de “*re-skilling*” o re-educación; Liversage (2009a), por otra parte, habla de *re-entry* y “*re-education*”. En el caso de las mujeres entrevistadas está ligado a la reformulación de un perfil profesional que ellas estiman como obsoleto y que ya no es correspondiente a sus verdaderas aspiraciones y a su vocación personal y profesional, buscando la forma de que esta nueva formación pueda encajar con las oportunidades ofrecidas en el mercado laboral local⁶². Esta estrategia es usada por la mitad de las mujeres europeas altamente cualificadas entrevistadas (exactamente por 9 mujeres de 18), en comparación con solamente 5 mujeres latinoamericanas altamente cualificadas entrevistadas (de un total de 19). Lo que demuestra que es más fácil para las mujeres de origen europeo re-definir el propio camino profesional, la propia identidad profesional; mientras que la mayoría de las mujeres latinoamericanas optan por una especialización que permita aumentar su desarrollo y alto nivel de formación para poder competir con las mujeres autóctonas en el mercado laboral.

“Me he apuntado a un máster de igualdad de género (...) un poco por ampliar las posibilidades y las habilidades, para diversificar, abrir más caminos. Nada más salir de la uni me fui, porque no sabes ni por dónde te da el aire. Todo esto siempre te aporta un montón”

(AL17, Colombia, Técnica de igualdad. 35 años, 15 años en la CAE).

Además, es interesante ver que las mujeres latinoamericanas que eligen la re-definición del propio perfil profesional, lo hacen porque de base parten de una experiencia laboral en el País Vasco que las lleva automáticamente a pedir una certificación. Por ejemplo, AL16 (Colombia), trabajadora asalariada en una empresa de Madrid, se muda a

⁶² Para profundizar en este aspecto, véase las matrices del Anexo 6 (para mujeres europeas) y del Anexo 7 (para mujeres latinoamericanas).

Bilbao y empieza a colaborar con asociaciones y organizaciones para el desarrollo local, en base a su licenciatura de origen en Administración y Dirección de Empresas. Crea su propia empresa y para fomentar su impacto social, necesita sacarse alguna certificación que la habilite y acredite frente al público, a las personas usuarias y a las administraciones locales por sus competencias.

“Necesito una acreditación para demostrar a la gente que yo tengo la capacidad para empezar este proyecto y que puedo llevarlo a cabo (...)”

(AL16, Colombia, Emprendedora. 35 años, 8 años en la CAE).

Lo mismo pasa en el caso de AL7 (Colombia), técnica en audiovisuales y gráficas. Por casualidades y contactos, empieza de coordinadora de área en una organización social en el País Vasco. La eligieron por sus competencias técnicas basadas en la experiencia desarrollada a nivel local, pero no tenía el título específico correspondiente. Por tanto, da un giro a su perfil profesional en base a un trabajo concreto y empieza a estudiar una maestría en igualdad de oportunidades y de género.

“Quiero cursar esta maestría porque quiero tener una certificación oficial de ser experta en estas cuestiones de igualdad de oportunidades y de igualdad de género (...) así cuando me mueva (...).

Además, cuando vaya a mi país, ya no se van a reír de mí”

(AL7, Colombia, Técnica de proyectos comunitarios. 46 años, 15 años en la CAE).

Finalmente, cabe destacar una diferencia importante entre los dos colectivos de mujeres analizados. Hay dos tipos de estrategias completamente diferentes de alta formación, que en la literatura europea sobre migración altamente cualificadas (Kofman, 2012; Koikkalainen, 2013; Liversage, 2009a; Liversage, 2016; Riaño y Baghadi, 2007; Roca, 2016; Scott, 2006; Shershneva y Fernández, 2018) no se contemplan de forma clara y separada, como, en cambio, pasa en la literatura latinoamericana (Bermúdez Rico, 2014; Gandini, 2015; Lozano y Gandini, 2011).

En las mujeres altamente cualificadas se ponen en marcha dos tipos de estrategias diferentes, que están ligadas claramente a los regímenes de movilidad en los cuales han de moverse: (a) estrategia pre-migratoria de alta formación (*upskilling*) para emigrar; (b) estrategias post-migratorias de alta formación (*upskilling*) para mejorar la empleabilidad.

En cuanto a la estrategia de alta formación pre-migratoria, en esta investigación se ha visto que se puede dar en ambos casos, de mujeres latinoamericanas y europeas; sin embargo, este patrón es más recurrente entre las mujeres latinoamericanas, ya que de 19 mujeres entrevistadas 10 adoptan este tipo de estrategia como motivación de emigración. Mientras que entre las mujeres de origen europeo solamente 5 de 18 ponen en marcha este

tipo de estrategia que tiene como finalidad directa la emigración. De hecho, en las mujeres de origen europeo se desarrolla más bien la estrategia de la alta formación (*upskilling*) y de re-formación (*reskilling*) con la finalidad de mejorar las oportunidades de empleabilidad y de mejorar las condiciones laborales y salariales del país de origen.

La segunda estrategia de alta formación de tipo post-migratorio, en cambio, es una estrategia que surge especialmente en momentos estáticos y que sirve para mejorar el curriculum formativo, con la finalidad directa de aumentar las oportunidades para la empleabilidad en el país de destino.

Este tipo de estrategia, como se decía anteriormente, es adoptado más por las mujeres de origen europeo, aunque entre las latinoamericanas se destacan los casos de la colombiana que sigue a su marido (AL7); la colombiana que monta su propia empresa (AL16); la diseñadora hondureña (AL15); y la cónsul venezolana que transforma su vida para seguir su sueño de ser coach (AL19).

Estrategias en el ámbito profesional (macro)

Las estrategias son las acciones que las mujeres realizan, de forma consciente e inconsciente, las maneras que adoptan con el propósito de llevar a cabo su integración socio-laboral. La alta formación en el análisis es identificada como una razón que impulsa la migración, pero también puede ser una estrategia. Es muy importante, por tanto, identificar bien de qué se trata en los relatos de las mujeres entrevistadas, porque según la naturaleza de la cuestión habrá resultados diferentes.

“Cierto es que había gente que se marchaba y le iba muy bien, mientras que a otras no les iba tan bien y tenían que volver o buscarse la vida, vivir en condiciones incómodas. Se oían muchas historias. Así que yo me quería marchar también del país, pero no a lo loco, sino con algo seguro. Y me pareció que esa beca podría ser una buena oportunidad para mí para hacer una experiencia fuera y sin arriesgarme tanto. En definitiva, era como un colchón que me permitía dar el paso, sin miedos”

(AL14, Argentina, Periodista. 40 años, 12 años en la CAE).

Pueden ser post-migratorias, pero también pre-migratorias, como en el caso de la médica cubana:

“Empecé a tramitar la homologación del título en 2009 los papeleos, antes de venir a vivir a España, para que cuando pudiera venir tuviera ya contrato laboral, me tardó un año”

(AL12, Cuba, Médica. 44 años, 5 años en la CAE).

Y en caso de la enfermera venezolana:

“Antes de marchar para el País Vasco, apostillé todos mis títulos. Con la postilla de La Haya (...) En un año hice la homologación del título con 3 asinaturas que me

faltaban en la UPV, en las que ellos consideraban que tenía déficit: geriatría, médico-cirugía, ética y legislación”

(AL10, Venezuela, Enfermera. 36 años, 8 años en la CAE).

Las estrategias pueden ser simples o directas, complejas o indirectas, según se vaya evolucionando a lo largo de la construcción de una carrera migratoria. Son diferentes y pueden ser más o menos exitosas, según su percepción subjetiva o según el curriculum vitae que refleja los puestos conseguidos. Además, puede depender de factores distintos. Las formas de inserción en el mercado laboral local son las siguientes:

“Trabajos-puente”

La estrategia de acceso al mercado laboral, correspondiente a la que Riaño y Baghadi (2007) han identificado como “coger el primer trabajo disponible” que, en la mayoría suele ser de baja cualificación, aquí viene está identificado como “trabajos-puente”, que pueden estar bien remunerados, o tener condiciones totalmente precarias, y que es adoptada por ambos grupos de mujeres. De todas maneras, son trabajos que no están perfectamente encajados con su perfil profesional de origen, o están por debajo, denotando una sobrecualificación temporal, y ellas los aceptan para estar ocupadas y tener unos ingresos económicos, mientras buscan otras cosas. En el caso de las mujeres latinoamericanas, dentro de la modalidad de “trabajos-puente” puede estar combinado con otras estrategias, tanto el pluriempleo (trabajar en varios sitios al mismo tiempo) como la multitarea, que tiene al menos tres modalidades diferentes:

“Tenía visado de estudiante, no podía trabajar más de 4 horas, tenía un contrato part-time, a todos nos vino súper bien, así pasó el primer semestre del máster. Pedí una beca (...), por supuesto no me la dieron (...)”

(AL5, Colombia, Técnica de asuntos internacionales. 38 años, 5 años en la CAE).

Los “trabajos-puente” los aceptan por dos razones concretas: o como estrategia para poder trabajar y estudiar; o como estrategia para sustentarse económicamente mientras esperan la obtención de las regularizaciones administrativas que les permiten trabajar en un trabajo acorde con su nivel profesional. Por lo tanto, ellas tienen la consciencia de que son un puente solamente hasta obtener las credenciales necesarias para desenvolverse en el país de destino de forma coherente con sus estudios o vocación, y no serán definitivos. La mayoría de las mujeres procedentes de América Latina ha trabajado en un “trabajo-puente” en una primera etapa de inmigración, debido a problemas económicos y permisos administrativos. Véase, por ejemplo, el siguiente testimonio de una entrevistada de Venezuela:

“Tuve que pasar por momentos de humillación verdadera, cuando tuve que limpiar casas, ya que era la única forma de sustentarme. Pensaba, ‘ánimo, resistencia’ por mis adentros todos los días, hasta obtener el permiso de residencia”

(AL4, Venezuela, técnica proyectos comunitarios. 40 años, 10 años en la CAE).

O de la psicóloga de Perú (AL3):

“Yo sabía que de psicóloga de primera no iba a trabajar, estaba dispuesta a limpiar casas. Así me busqué el trabajo, a la semana ya tenía trabajo. Encima el máster de la universidad no era en Bilbao, sino en San Sebastián, y tenía que sumar el coste del autobús. Menos mal que no iba todos los días”

(AL3, Perú, Psicóloga. 52 años, 18 años en la CAE).

En algo diferente:

“Como no encontraba trabajo al principio y me encanta hacer las uñas, pues, empecé a hacer las uñas”

(AL10, Venezuela, Enfermera. 36 años, 8 años en la CAE).

En cambio, entre las mujeres europeas que declaran haber estado ejerciendo profesiones diferentes a su perfil profesional, de forma temporal, encontramos estos testimonios:

“Al principio tuve que trabajar como ayudante en una tienda de ropa, luego en el Corte Inglés, aunque había estudiado una maestría de moda en Milán, pasó tiempo hasta llegar a trabajar en una gran empresa y fue gracias a una amiga de una amiga”

(EU13, Italia, Comunicación y marketing. 34 años, 9 años en la CAE).

Por ejemplo, la directora de coros de Moldavia (EU14) reporta:

“No encontraba trabajo al principio y estuve trabajando en hostelería, además, iba de voluntaria a hacer de directora de coro (...) y luego me contrataron allí”

(EU14, Moldavia, técnicas de proyectos interculturales. 41 años, 16 años en España/10 años en la CAE).

Pluriempleo

El pluriempleo (trabajar en distintos puestos a la vez y dedicar muchas horas), o las multitareas (con estudiar y trabajar al mismo tiempo, con hijos o sin hijos) son factores que aumentan la vulnerabilidad de las mujeres y su equilibrio psicológico, ya que pueden desencadenar procesos de *burnout* y todo lo que ello conlleve. La modalidad de pluriempleo puede estar combinada con la estrategia del “trabajo-puente”. Según los datos de la EPIE, la Encuesta de Población Inmigrante en Euskadi (2014), aunque los datos no están desagregados por género, se muestra que el colectivo procedente de Latinoamérica es propenso al pluriempleo con unas cifras que son un 7,0% para el bloque Argentina, Chile,

Uruguay; un 8,9% para el bloque Brasil, Venezuela, República Dominicana; y un 10,1% para el bloque Colombia, Ecuador, Perú. Este dato es más bajo en el colectivo de Europa occidental con un 3,6%, si bien la tasa de pluriempleo se dispara en el colectivo rumano y Europa oriental a un 12,7% (EPIE, 2014, p.39). Las mujeres entrevistadas, de hecho, declaran que aceptan cualquier trabajo disponible para mantenerse en el País Vasco.

El pluriempleo es una categoría emergente sobre todo en el caso de las mujeres latinoamericanas, es una estrategia para ganarse la vida y para sustentarse, ellas tienen consciencia clara de que solo será de forma temporal. Según la entrevistada desde Venezuela:

“Limpiando casas, limpiaba 9 casas al día. Hasta que conseguí lo de la beca yo no tenía ningún ingreso”

(AL4, Venezuela, Técnica proyectos comunitarios. 40 años, 10 años en la CAE).

AL5 de Colombia, que trabajaba en una empresa de correos durante la mañana y por las tardes acudía a clase de maestría, estaba pluriempleada en los fines de semana:

“Encontré trabajo en una empresa de correos (...) y los fines de semana (...) trabajé de mesera en el bar, mientras me instalaba (...)”

(AL5, Colombia, Técnica de asuntos internacionales. 38 años, 5 años en la CAE).

Según la psicóloga de Perú (AL3):

“(...) trabajaba un mogollón, porque aparte de ese trabajo de niñera, empecé a coger horas de limpieza y tal para ahorrar más dinero. Luego en el máster te exigían mucho, había que entregar muchos trabajos, muchos deberes, luego nos daban materiales en inglés, y yo no daba abasto (...). Yo intenté conseguir alguna ayuda, pero no, y ya me cansé y seguí trabajando y ya está”

(AL3, Perú, Psicóloga. 52 años, 18 años en la CAE).

Multitareas (estudiar y trabajar)

Estudiar y trabajar a la vez es una opción que facilita la estrategia de especialización para tener más oportunidades en el mercado laboral en origen, de cara al retorno, o en destino. Estudiar y trabajar es otra de las estrategias adoptadas por las mujeres migrantes para alargar su estancia en el País Vasco, mientras buscan otras opciones. Hay algún caso en el que se dan las dos modalidades (pluriempleo y multitareas) en el mismo caso. AL3, la psicóloga de origen peruano, de hecho, trabaja como niñera para una familia (entre semana y fines de semana), a la vez que trabaja en el servicio doméstico por las mañanas, y cursa una maestría en la universidad por las tardes.

“(...) trabajé como niñera para muchas familias y limpiando pisos (...) mientras estudiaba el máster en San Sebastián”

(AL3, Perú, Psicóloga. 52 años, 18 años en la CAE).

La psicóloga de Colombia argumenta como sigue:

“Cuando llegué para hacer la maestría, busqué trabajo (...) al final, encontré trabajo en una empresa de correos (...) que ya no existe en este momento. Estaban buscando a una persona, jornada completa de 8 a 4 sin comer. Tenía una oficinita con ordenador y trabajé de 8 a 4 luego iba a clase de 4 a 7 y luego los fines de semana a cambio de que me dieran hospedaje barato trabajé de mesera en el bar de unos amigos dominicanos. No me pagaban, pero no pagaba el alquiler de un piso. Mientras me instalaba trabajé un mes allí”

(AL5, Colombia, Técnica de asuntos internacionales. 38 años, 5 años en la CAE).

En cambio, en el caso de las mujeres de origen europeo solo se encuentra la multitarea (estudiar y trabajar). La formación en este caso es para un cambio de rumbo con respecto a las aspiraciones personales; un cambio para adaptarse al mercado local; o una estrategia para transitar a otra modalidad de empleo, como el autoempleo.

Emprendimiento

En temas de emprendimiento, está muy de moda el emprendimiento virtual, tal y como declara la técnica oficial de la oficina consular (AL19, Venezuela):

“Estoy transitando por un cambio de perfil profesional, que me permita conciliar la vida familiar, mi vida en pareja y el trabajo con el sueño que tenía de ser coach profesional transpersonal (...) emprender de forma virtual me ha permitido todo esto y llegar a un público internacional muy grande”

(AL19, Venezuela, Técnica internacional. 37 años, 7 años en la CAE).

El empresariado étnico es una opción en el país de destino, pero cabe señalar que también puede ser la última estrategia que tienen para lograr la ocupación. Esta posibilidad está dictada por el bloqueo permanente del que se ha hablado en la dimensión relativa a las trabas normativas y legislativas para la integración socio-profesional de las mujeres altamente cualificadas, como la homologación del título de origen y los permisos necesarios para ejercer. Se confirma el hallazgo encontrado ya en estudios anteriores, sobre el hecho de que esta situación de bloqueo en el campo laboral puede desembocar en el autoempleo y en el empresariado étnico (Solé, 2009; Solé y Parella, 2005) como salida más lógica a las barreras que encuentran en el país de destino (Riaño y Baghadi, 2007, p.173).

“Mi campo es el mundo de la arquitectura y la decoración, pues, como mi familia es una familia de empresarios, cuando vine aquí pensé que podría unir mi pasión por la decoración y la moda y las telas de mi país, así que con mi hermana desde allá empezamos a exportar telas, ropa hecha a mano, artesanal, de Honduras”

(AL15, Honduras. Emprendedora textil y Estilista de moda. 42 años, 12 años en la CAE).

También en el caso de las mujeres de origen europeo, montar una consultoría y ser autónoma es considerado una etapa de transformación y de apropiación de las competencias profesionales. Esto es lo que han declarado al respecto las mujeres de origen europeo:

“Estaba cansada de hacer lo que los demás me mandasen, lo que los demás pensaban fuera prioritario (...), así que decidí apostar por mi propia empresa, por empezar un proyecto con otras socias (...) después de muchos años de pensármelo”

(EU15, Francia, Técnica de igualdad de género. 52 años, 30 años en la CAE).

“Como, al final, después de tanto intentar encontrar algo de lo mío [cooperación internacional al desarrollo, difícil sin euskera] (...) Acabé como mis padres, montando mi propia empresa, al fin y al cabo estudié empresariales”

(UE8, Francia, Emprendedora medioambiental. 35 años, 10 años en la CAE).

Para finalizar, cabe señalar que hay mujeres más jóvenes, que pertenecen a los dos colectivos, que adoptan estrategias de planificación familiar y de conciliación, como se evidencia en los estudios de Riaño y Baghdadi (2007), post-poniendo el momento de tener hijos para priorizar su carrera profesional (como en el caso de AL5, AL6, Colombia); o compartiendo con sus parejas la crianza de sus hijos (en el caso de las dos médicas, AL11, Costa Rica y AL12, Cuba). No se toma en cuenta, en cambio, la estrategia de quedarse en casa a cuidar de los hijos de forma permanente, con la excepción de temporadas puntuales ligadas a las fases de la maternidad (correspondiente a las dieciséis semanas en España), pero no es tomada en cuenta como estrategia de conciliación. Por lo contrario, en el estudio de (Riaño y Baghdadi, 2007, p.179-180), esta es una opción, mientras los trabajos de los esposos puedan mantener a toda la familia.

Nuevas tecnologías (TICs)⁶³

Las redes sociales son las responsables de haber salvado relaciones amistosas debilitadas, o de haber renovado algunas amistades perdidas:

“El whatsapp es el invento del siglo, aunque no sustituye a las personas en carne y hueso (...). A veces me parece tener una relación más fuerte con mis amistades que hice en otros países que con la gente del País Vasco”

(EU17, Francia. Profesora de francés. 41 años, 24 años en España/7 años en la CAE).

Además, también son una herramienta a través de las cuales las mujeres buscan y encuentran trabajo antes de llegar a España, como en el caso de la profesora de inglés:

⁶³ Tecnologías de la Información y de las Telecomunicaciones (TICs).

*“I applied by website and I found and got the job, it’s quite easy, so it’s quick to get any job, by previous skype interview”*⁶⁴

(EU18, Reino Unido, Profesora de inglés. 30 años 7 en España/7 años en la CAE).

“No importa en qué país trabajas, porque a través del emprendimiento digital puedes llegar a todos los lugares del mundo, tener clientes de todas partes, trabajar en todos lados y a todas horas del día y de la noche”

(AL19, Venezuela, Técnica internacional. 37 años, 7 años en la CAE).

En la siguiente tabla se ofrece una panorámica de las estrategias utilizadas. Está dividida en dos partes: en la primera parte, se ofrece una discusión con la literatura existente, donde se encuentran las mismas evidencias. En la segunda parte, se proporciona una visión de conjunto de las estrategias nuevas que se han identificado a partir del trabajo de campo en el País Vasco.

⁶⁴ *“He enviado la solicitud vía web y he encontrado y conseguido el trabajo, es bastante fácil, así que es bastante fácil conseguir cualquier trabajo a través de una entrevista previa vía Skype”* (EU18, Reino Unido).

Tabla 24

Comparación de los resultados de la investigación con las estrategias adoptadas por las mujeres migrantes altamente cualificadas en la literatura existente

Estrategias	Fase inicial (1), intermedia (2) o final (3) del proceso de arraigo	Resultados	Fuente
<i>Re-skilling</i>	2	Reconstrucción del capital social y cultural.	Chicha (2009)
<i>Aceptación del primer empleo disponible, aunque este esté por debajo de sus competencias y cualificación</i>	1	A menudo las mujeres se quedan atrapadas en un círculo vicioso del que ya no son capaces de salir, ni de avanzar hacia posiciones más cualificadas. Si se quedan en este patrón, dará lugar al deskilling, la pérdida gradual de competencias y paralización de la movilidad económica y laboral (Kofman y Raghuram (2006); Raghuram (2018).	Liversage (2009a) Raghuram y Kofman (2004); Riaño y Baghadi (2007); Vatz-Laaroussi (2009) + Análisis de las Narrativas (trabajos-puente)
<i>Voluntariado</i>	1 / 2	Primera vía para entrar en el mercado laboral a través de organizaciones sociales.	Riaño y Baghadi (2007)
<i>Autoempleo</i>	3	Hacer independientes sus capacidades a través de un servicio/producto. Es un proyecto llevado a cabo a través de un ciclo o proceso de mentorización.	+ Análisis de las narrativas
<i>Actualizaciones</i>	1 / 2 / 3	Cursos de idiomas; cursos de autoempleo; varias certificaciones	Liversage (2009a) + Análisis de las narrativas
<i>Adaptación al mercado laboral local</i>	1	Encontrar la forma de encajar oferta/demanda y competencias. En el caso de las mujeres entrevistadas, no se quedan en los primeros trabajos que encuentran para siempre	Koikkalainen (2013)
<i>Up-skilling</i>	1 / 2 / 3	Distinguirse a través de la adquisición de nuevas y/o mayores competencias para ser más competitivas en el mercado laboral local.	Chicha (2009) Koikkalainen (2013) Liversage (2009a) Vatz-Laaroussi (2009) + Análisis de las narrativas
<i>Re-orientación</i>	1 / 2 / 3	Desarrollo de una vía, identidad profesional diferente y relacionada con las competencias personales.	Kõu y Bailey (2014) + Análisis de las narrativas
<i>Actualizaciones mientras maridos trabajan</i>	1 / 2	Trabajan los maridos y el tiempo dedicado a la conciliación, al estudio, o al trabajo de actualización depende de los ingresos generados.	Chicha (2009) Vatz-Laaroussi (2009)




Estrategias	Fase inicial (1), intermedia (2) o final (3) del proceso de arraigo	Resultados	Fuente
NUEVAS ESTRATEGIAS IDENTIFICADAS A PARTIR DE ESTA INVESTIGACIÓN			
Estrategias	 Fase inicial (1), intermedia (2) o final (3) del proceso de arraigo	Resultados	Fuente
<i>Competencias pluri-lingüísticas para re-orientación sector laboral</i>	1 / 2 / 3	Si no pueden utilizar los títulos homologados, en muchas ocasiones el uso de las competencias lingüísticas les permite encontrar de forma más rápida un trabajo adecuado con su nivel formativo. Siendo altamente cualificadas, también hablan al menos tres idiomas: el nativo, el inglés, más el castellano del país de destino que ya conocen (en fase pre-migratoria) o aprenden <i>in situ</i> (en fase post-migratoria). Utilizan las antiguas competencias como forma de sustentarse económicamente, mientras buscan la solución a su estado o situación. Pueden encontrar un trabajo definitivo, o un trabajo puente. Trabajo no correspondiente. Saltar de un trabajo a otro, a menudo no correspondiente con el nivel de estudio. Trabajo encajado, mientras las mujeres están en proceso de decisión, de forma temporal.	Análisis de las Narrativas
<i>Regreso a antiguas competencias</i>	1 / 2 / 3	Utilizan las antiguas competencias como forma de sustentarse económicamente, mientras buscan la solución a su estado o situación. Pueden encontrar un trabajo definitivo, o un trabajo puente. Trabajo no correspondiente. Saltar de un trabajo a otro, a menudo no correspondiente con el nivel de estudio.	Análisis de Narrativas
<i>Trabajos-puente</i>	1	Trabajo encajado, mientras las mujeres están en proceso de decisión, de forma temporal.	
<i>Multitareas</i>	1 / 2	Estudiar y trabajar, de forma temporal.	
<i>Pluriempleo</i>	1	Trabajar en varios trabajos al mismo tiempo y en condiciones inferiores, de forma temporal.	Análisis de Narrativas
<i>Redes de apoyo</i>	1	En los únicos casos en los que las utilizan, suelen ser redes de religiosas; asociaciones de acogida; plataformas de personas inmigrantes.	
<i>Emprendimiento étnico o virtual</i>	2 / 3	Comercios especializados, productos y servicios de consultorías altamente cualificados. La modalidad virtual es muy buena para asesorar a nivel internacional, llegando a muchos sitios en el mundo.	

Tabla 24: Elaboración de la autora, a partir de la información obtenida desde el trabajo de campo y basado en el esquema de Riaño (2011, p. 12).

Estrategias institucionales y legales (macro)

Entre las estrategias legales que se han identificado en los relatos de las mujeres altamente cualificadas entrevistadas se destacan al menos tres grandes tipos: la nacionalidad, el matrimonio y el permiso de estudios, para la entrada y la permanencia en el País Vasco. Una psicóloga de Perú (AL3) habla de un verdadero conflicto institucional con la ley española de extranjería que produce un choque entre deseos y aspiraciones con la realidad del mercado del conocimiento y de la enseñanza:

“Me apunté a un curso de doctorado, pero no lo terminé, tuve que hacerlo para poder quedarme en el País Vasco (...) Lo del doctorado era, en parte, porque estaba condicionada por los permisos (...). Mi crítica a la Ley de Extranjería es absoluta. Reniego mucho de la ley de extranjería porque te pide que para que tú renueves el permiso de estudios tienen que ser estudios reglados, oficiales, no pueden ser estudios que a ti te apetezcan, que te pueden servir” (...) “Entonces tenía eso como una condición o sí o sí”

(AL3, Perú, Psicóloga. 52 años, 18 años en la CAE).

La nacionalidad es un criterio normativo que permite el acceso a determinados derechos en una sociedad establecida. La nacionalidad en este apartado se considera como un hecho puramente administrativo que, sin embargo, tiene grandes consecuencias en las sociedades de destino, en las de origen, y sobre todo tiene gran importancia como factor que incide en el proceso tan personal de transformación de la identidad que se abordará más adelante. Sin embargo, el hecho de naturalizarse no es determinante para vivir y trabajar en el País Vasco.

“Yo estaba con visado de estudiante, coincidió que me tocó la regularización de Zapatero, por servicio doméstico, entonces, yo no podía trabajar en nada más. Entonces, yo, aunque tenía los papeles y tenía la regularización, no podía trabajar de lo mío. Pues, un año más haciendo el chorra, trabajando cuidando niños, personas mayores y limpiando hogares”

(AL4, Venezuela, técnica proyectos comunitarios. 40 años, 10 años en la CAE).

Tabla 25
Países de procedencia y nacionalidad de las entrevistadas de origen europeo

	País de origen	Nacionalidad española	En trámite
	Francia	5 No	
	Italia	4 1	
	Alemania	1 No	
	Albania	1 No	
Europa	Moldavia	1 pendiente	1
	Polonia	2 2	
	Portugal	1 No	
	Reino Unido	1 No	
	Rumanía	1 No	
	Serbia	1 No	
	Total	18 3	1

Tabla 25: Elaboración de la autora, a partir de la muestra seleccionada.

Tabla 26
Países de procedencia y nacionalidad de las entrevistadas de origen latinoamericano

	País de origen	Nacionalidad española
	Argentina	2 1
	Brasil	1 No
	Colombia	5 2
América Latina	Costa Rica	1 No
	Cuba	1 1
	Honduras	1 1
	México	2 2
	Paraguay	1 No
	Perú	2 1
	Venezuela	3 3
	Total	19 11

Tabla 26: Elaboración de la autora, a partir de la muestra seleccionada.

De las mujeres entrevistadas procedentes de la Unión Europea solamente tres de un total de dieciocho entrevistadas tiene nacionalidad española, y una está pendiente de recibirla. Una de las entrevistadas (EU5, Italia), actualmente docente universitaria, argumenta que ha sido una elección “forzosa” y que se ha visto “obligada” por todas las ventajas que suponía hacia la obtención de una plaza oficial en la universidad del País Vasco. En cambio, las otras dos son polacas (EU2 y EU9), que motivaron este cambio por todas las ventajas que podría suponer la naturalización en cuanto a las oportunidades laborales que podrían surgir a nivel nacional e internacional.

Por lo que respecta a las mujeres de Centroamérica y Suramérica, más de la mitad de las entrevistadas está naturalizada. Sin embargo, lo importante es destacar las motivaciones que impulsan a adquirir la nacionalidad española. Evidentemente, las que no la piden creen que a ellas no les va a cambiar la vida adoptar una nueva nacionalidad legalmente; mientras que las que están abiertas y dispuestas a la naturalización lo están por temas laborales y no ideológicos.

Matrimonio

El matrimonio es otra forma de regularización. Sin restar importancia al matrimonio como ritual para hacer oficial un vínculo que nace del amor romántico, cabe decir que también es un contrato normativo, un “vínculo jurídico” (Oso, 2005, p. 83) que permite de forma indirecta la regularización del estado de una mujer migrante de una forma más directa y rápida. Profundizando en las biografías personales de las mujeres entrevistadas, han legalizado su situación a través de matrimonios bi-nacionales. En este sentido, Yvonne Riaño (2003, p. 7) habla de dos tipos diferentes de matrimonio, a saber, “*migration for marriage*” o “migrantes por amor” y “*marriage for migration*”, realidades que también salen a la luz desde el análisis de las entrevistas., y se clasifican de la siguiente manera: (a) el matrimonio para el arraigo, para regularización de la migración, que en este documento se clasifica como una estrategia; y (b) la migración por matrimonio, que en esta investigación se reconoce entre las motivaciones personales, sentimentales, que impulsan la emigración.

En este sentido, se ha evidenciado cómo el acto de casarse en este caso también es una estrategia de regularización del propio estado de las mujeres extranjeras. Es una forma de naturalización para legalizar la residencia y el estatus en diferentes casos de europeas y latinoamericanas, pero en los casos de mujeres latinoamericanas más declarado y explícito, según se lee en el caso de los tres testimonios siguientes:

“En febrero del 2009 llegué aquí con un visado de turista de 3 meses, sin trabajo. Decidimos casarnos en 3 meses, organizamos el matrimonio y nos casamos, porque era la única manera de estar legal, en 2009 en una boda así rápida organizada en 15 días”

(AL5, Colombia, Técnica de asuntos internacionales. 38 años, 5 años en la CAE).

Una mujer de Argentina:

“Al acabar la beca tenía que decidir si quedarme o no. Tenía un permiso de estudiante, al terminarse la beca teníamos que pensar en algo mi marido y yo. Pensábamos que mi marido podía hacerme un contrato laboral de servicio doméstico, hablamos con SOS Racismo que nos asesoraron sobre la ley de extranjería y nos dijeron que mejor no. Así que decidimos casarnos para facilitar todas las cosas, para que pudiera tener ciudadanía permanente y no tener problemas para trabajar”

(AL14, Argentina, Periodista. 40 años, 12 años en la CAE).

Una mujer mexicana:

“Nos casamos para tener todos los papeles en regla”

(AL1, México. Coordinadora ONG. 41 años, 10 años en la CAE).

Estrategias de construcción de redes (meso)

A nivel meso-analítico se trata de explorar las redes que se han utilizado para el acceso o la inserción. Como se ha visto anteriormente, el tema de las redes de apoyo es una oportunidad y a la vez puede ser una estrategia para la inserción laboral, sin embargo, también puede ser un obstáculo si se mira desde la perspectiva de su ausencia en el caso de las mujeres altamente cualificadas. Las redes sociales son estructuras de anclaje y formas de apoyo en las migraciones internacionales. Ya se ha visto que existen las redes transnacionales, que se crean entre origen y destino, y se han identificado redes premigratorias y postmigratorias (directas e indirectas)⁶⁵.

Se ha mostrado que, en el caso de las mujeres entrevistadas, las redes transnacionales son casi nulas, por ende, su importancia es irrelevante para conseguir un trabajo encajado. Por tanto, las redes pre-migratorias y post-migratorias, en sentido estricto, no constituyen un aporte contundente para el arranque o el empuje hacia sus carreras migratorias o autorrealización, ni siquiera para la integración social. Son más bien redes que se instalan en sistemas transitorios de apoyo, son precarias pero proporcionan seguridad temporal, para mitigar la carga económica o el aislamiento que las mujeres que viajan solas pueden encontrar en el país de destino. En este sentido, ya se ha visto que las redes de religiosas,

⁶⁵ Para profundizar, véase el capítulo 5.3.2. sobre obstáculos y estructura de oportunidades en el país de destino.

por ejemplo, son una oportunidad pero a la vez también son la principal estrategia de inserción de algunas mujeres en el País Vasco (véase los casos de las dos mujeres peruanas).

Las mujeres son las que vienen primero y hacen de enlace entre origen y destino, pero en pocos casos las entrevistadas utilizan nacionales de sus países para migrar, solamente tenemos casos desde América Latina, cuales AL10, enfermera venezolana, que tenía a su hermana; AL13 desde Perú, que es una mujer perteneciente al clero, también tiene a su hermana y además a la parte del clero que la acoge y que suporta mucha carga económica para que se desarrolle profesionalmente en la enseñanza de la doctrina religiosa cristiana. La psicóloga de Perú afirma:

“Se lo conté a la religiosa y me entendió, porque tenían esa sensibilidad, entonces le dije: ‘yo, hermana, quiero encontrar trabajo’ y ellas también estuvieron buscándome trabajo en Bilbao”

(AL3, Perú, Psicóloga. 52 años, 18 años en la CAE).

Una excepción es el caso específico de AL7 de Colombia, que viene acompañando a su marido que tiene una red laboral que impulsa su emigración. Aun así, ella siente que no tiene entorno que favorezca ese abrazo de comprensión que se necesita en algunas ocasiones. Destacables también, en este sentido, son los casos de redes religiosas que apoyan a las mujeres, como es para AL3 y AL13, casualmente ambas de Perú. Finalmente, el caso de AL10, enfermera de Venezuela que vienen porque tiene a su hermana que vive en el País Vasco, pero no construyen grandes redes.

Aparte los casos reportados aquí, el resto de mujeres entrevistadas no cuenta con redes de apoyo, ya que la mayoría viene para estudios de postgrado, en un principio, y luego se queda por motivos afectivos, sentimentales, por ejemplo. Por ende, un dato es que redes más sólidas y cercanas se empiezan a crear a partir de los diez años de residencia estable y continua en el País Vasco, confirmando lo que ya se decía en el informe de Ikuspegi (2011), que es necesario un “*continuum de estabilidad*” para el arraigo (Aierdi y Moreno, 2012, p.8).

Voluntariado

Algunas mujeres optan por una vía de acceso a través del voluntariado, para crear contactos, por ejemplo, en el caso de la técnica de cooperación de Venezuela (AL4):

“La única experiencia laboral que se acercaba más a mi perfil fue el voluntariado en Médicos del mundo, que era el único espacio donde yo podía realmente tirar para adelante con las cosas que yo sabía hacer. Todo el mundo creía que yo sabía cuidar niños, pero no, yo sabía hacer proyectos”

(AL4, Venezuela, Técnica proyectos comunitarios. 40 años, 10 años en la CAE).

En el caso de la psicóloga de Paraguay (AL9):

“Llevaba poco tiempo aquí, estuve dos años intentando ejercer de psicóloga pero sin éxito. Entonces me metí en el mundo de las ONG, hacer proyectos, eres psicóloga y tienes alternativas a través de las ONGs, durante año y medio o más me metí en temas estos, no cobrando muchísimo, pero bueno”

(AL9, Paraguay, Psicóloga. 42 años, 10 años en España/5 años en la CAE).

O la psicóloga de Perú (AL3):

“Como forma de reintegración en el mercado laboral, después del paro, dedico unas horas a la semana a pasar consulta de terapia gratis”

(AL3, Perú, Psicóloga. 52 años, 18 años en la CAE).

En un caso, también entre las mujeres del área europea, en el caso de la directora de coro de Moldavia (EU14):

“Empecé a trabajar para el coro (...) de forma voluntaria (...) y sigo allí, de forma voluntaria”

(EU14, Moldavia, técnicas de proyectos interculturales 41 años, 16 años en España/10 años en la CAE).

Según el estudio en Suiza de Riaño y Baghdadi (2007), por ejemplo, en alguna organización es una opción que elige la mayoría de las mujeres, porque obtienen muchas ventajas, conocer a gente, expandir su red, ejercitar alguna competencia o habilidad, ampliar su participación social, luchar para los derechos de las personas inmigrantes, etc. Estas experiencias son importantes porque les permiten re-construir su capital social y cultural (redes y experiencia profesional) y dan significado a sus vidas (Riaño y Baghdadi, 2007, p. 179). Además de las estrategias indicadas, cabe añadir a las siguientes estrategias emergentes identificadas en las narrativas analizadas, y adoptadas por las mujeres entrevistadas en el contexto del País Vasco, que inciden sobre el incremento o decrecimiento de su vulnerabilidad personal y profesional e identitaria

Priorizar la carrera de los maridos (macro y meso)

Priorizar la carrera de los maridos suele ser la estrategia principal, por ende, se identifica en esta tesis también como el motor principal que conduce al arraigo en el País Vasco, y que de cierta forma, organiza la vida de las mujeres en la fase inicial post-migratoria. Según Riaño (2014) es un factor que obstaculiza la integración laboral de las mujeres migrantes, que tienden a priorizar la carrera de los maridos. Sin embargo, por otro lado, según Kännsälä et al. (2015) y Cardu (2012), también resulta ser la principal estrategia utilizada en las carreras duales donde la decisión de salir al mercado laboral se hace problemática y se toma a nivel de núcleo familiar (Kännsälä et al., 2015). El éxito profesional de ambas partes en una pareja se define en base a buenas estrategias de conciliación familiar.

“Decidimos mudarnos al País Vasco porque mi marido tenía un trabajo estable (...) con un buen sueldo y buenas condiciones laborales (...). Él no iba a tener las mismas oportunidades en México”

(AL2, México, Responsable comunicación y edición. 50 años, 20 años en la CAE).

“Entre los dos el que tenía mejores condiciones laborales era él, así que decidimos que íbamos a vivir en Bilbao (...). Hablamos de mudarnos a Colombia, pero él no iba a tener oportunidades como tenía aquí en Bilbao, hablando claro”

(AL5, Colombia, Técnica de asuntos internacionales. 38 años, 5 años en la CAE).

Estrategias psicológicas de afrontamiento (micro)

Resiliencia

Ser resiliente es una estrategia común a todas las mujeres entrevistadas ya que, en menor o mayor medida, cuando llegan al país de destino han de enfrentarse con una inevitable fase de desorientación, donde no trabajan o no pueden trabajar. Además, el nuevo entorno conlleva nuevos retos, algunos obstáculos, fuertes cuestiones de renegociación de roles, de identidad, competencias o educación. Es un patrón común identificado en las entrevistas; la capacidad de enfrentarse a los obstáculos y las experiencias dolorosas, frustrantes, que las hacen más fuertes está muy interiorizada en las mujeres. Esta habilidad se ha identificado en estudios anteriores a nivel internacional, ya en Cardu (2012, p. 143) se trata de la estrategia de la resiliencia. Entre las estrategias de afrontamiento, contamos con estrategias contra la soledad.

“Yo cuando llegué no tenía trabajo. Estuve dos meses esperando. En esos dos meses mal. No tenía vínculos laborales. Tú no conoces a nadie de tu gremio. No estudié aquí, no me formé aquí, no tenía vínculos laborales ni sociales. Llegué a un lugar con frío, cambio de clima, cambio de ambiente, la gente, tuve apoyo de la familia de mi marido, amistades de mi marido, de los vecinos, los primeros que me arroparon. Es una etapa que la pasas de bajón, echas de menos a todo, la casa, el país, la gente. Es normal, aunque cualquiera quiera decir lo contrario es mentira. Es una etapa que es de bajón, no llega a ser depresión, ni ansiedad, es bajón por el cambio, sin más, es una adaptación a algo nuevo. Ya está”

(AL12, Cuba, Médica. 44 años, 5 años en la CAE).

Desde algunas experiencias de las mujeres del colectivo europeo, se aprende:

“Todas mis experiencias en el extranjero me han hecho una persona más fuerte y segura. (...). Al final, una aprende de sus dificultades, aprende de la soledad, aprende a través del contacto con otras culturas, otras historias, otra gente”

(UE6, Italia, Investigadora Senior. 49 años, 9 en la CAE).

“En el País Vasco he tenido mi mayor experiencia de resistencia en un mal ambiente laboral tóxico [...] me ha hecho crecer mucho.

Ya nada me da miedo”

(EU10, Portugal, Técnica de proyectos internacionales. 30 años, 8 en España/6 en la CAE).

Otra hipótesis anuncia que el proyecto migratorio fomenta la resiliencia. Se confirma desde las entrevistas. Se confirma que la capacidad de resiliencia de las mujeres altamente cualificadas de origen extranjero está impulsada por las respuestas de afrontamiento, por la capacidad de fortalecerse después de momentos difíciles y obstáculos que superar. Las mujeres adoptan verdaderas estrategias que son precursoras de cambios profundos en el proceso de transformación de la identidad en tránsito.

Estos cambios de comportamiento puede ser voluntarios e involuntarios, como lo defendía Aage Bøttger Sørensen (1975). En consecuencia, la que llamaremos “carrera migratoria” de las mujeres altamente cualificadas en este estudio conlleva dos nociones, la trayectoria profesional objetiva y subjetiva; asimismo, la experiencia migratoria es también objetiva y subjetiva, construida en base a diferentes razones de migración y arraigo, por un lado; y, por el otro, basada en los pasos geográficos dados en el tiempo para la consecución de una carrera migratoria de éxito. Las estrategias son voluntarias e involuntarias e intentan insertarse en las oportunidades ofrecidas por los mercados laborales locales.

En cuanto al aprovechamiento de las oportunidades ofrecidas por el mercado local, cabe señalar que, de acuerdo con Martiniello y Rea (2014), estas trayectorias no están siempre planeadas racionalmente, sino que están construidas por las personas en una interconexión constante entre oportunidades y obstáculos estructurales, y las estrategias para enfrentarse a ellos. En la observación de dichas carreras, además, se evidencia que hay una confrontación entre aspiraciones iniciales y realidades encontradas que son diferentes dentro de la experiencia migratoria. Se puede concluir que el proyecto migratorio en sí mismo fomenta la resiliencia y que las estrategias personales y grupales que ellas adoptan ayudan a una orientación mejor que puede conducir a una integración socio-laboral más directa, rápida y sin mayores frustraciones. En este sentido, se recuerda aquella definición de “esquizofrenia vital” o “doble vida” definida por Marcela Lagarde (1990, p.7) como la subjetividad de las mujeres que viven la transformación de su identidad como una “síntesis” de identidades, justamente en el cruce de las diferentes experiencias y relaciones que desarrolla a lo largo del camino. A veces, la síntesis de identidades lleva a una crisis existencial, donde el malestar en el país de destino se agrava con la incomodidad que sienten las mujeres en el proceso de integración socio-laboral (así lo expresan algunas de las mujeres entrevistadas: AL5 y AL7 de Colombia; AL2 de México; EU12 de Italia, EU17 de Francia)

de forma indistinta desde Latinoamérica y desde Europa. En estos casos, las mujeres pueden replantearse la necesidad, la utilidad, la sensatez, de su trayectoria y de sus propias decisiones. Los criterios de definición, entonces, tienen que ver con valores personales y no sociales, tampoco con la calidad de vida. En este sentido, también se confirma lo planteado por Riaño (2011, p.1544), que “el capital social y cultural de una persona no es un valor en sí mismo, sino que depende de cuestiones individuales y de contextos espacio-temporales concretos”.

La resiliencia tiene diferentes matices, se puede desarrollar después de experiencias límites y dolorosas, por ejemplo, después de abortos y de separaciones. En dos casos, se encuentra una situación humana triste y desesperante como puede ser la que se vive durante la experiencia de un aborto, como se puede leer en casos diferentes desde los relatos de mujeres de Europa y de Latinoamérica:

“Después de un aborto, la música decide que ir a tocar la ayuda a volver a la normalidad [Hace una pausa. Silencio. Rompe a llorar y paramos diez minutos, antes de seguir]. (...) La vida es así, la queja es inútil (...) no se soluciona nada. Quería pasar página, es una manera de superar las dificultades”

(EU1, Francia, Música. 34 años, 10 años en la CAE – transmigrante).

“(...) después de un aborto se va a tocar a un concierto [la entrevistada quiere remarcar que pase lo que pase “se va a tocar a un concierto”, que es un ‘must’] (...). La queja es inútil, la vida es así, hay que volver a levantarse”

(EU1, Francia, Música. 34 años, 10 años en la CAE – transmigrante).

“Renuncié a mi trabajo en terreno y a la de dos semanas perdí al bebé”

(Técnica de asuntos internacionales. 38 años, 5 años en la CAE).

Otras experiencias de separación de los hijos son las descritas por una mujer transmigrante, del sector de la música, donde los horarios de trabajo son larguísimos, y las expectativas laborales altísimas:

“Al principio me dolía la separación [de los hijos], pero he cambiado el chip, hay que adaptarse, es duro emocionalmente de gestionar, tener niños, familia y el trabajo”

(EU1, Francia, Música. 34 años, 10 años en la CAE – transmigrante).

Separada de dos parejas (la primera polaca, la segunda argentina), afirma lo siguiente:

“Como todo se acabó, pero sin problema, también somos amigos”

(EU2, Polonia, Música. 60 años, 33 años en la CAE).

Resiliencia para enfrentar los obstáculos y los elementos externos, los imprevistos que durante el viaje puedan ocurrir, como en el relato de AL3, de Perú:

“(...) encima me robaron en el viaje todos los ahorros que me había dado mi familia, no era mucho dinero, pero ¡una pena! (...) Luego seguí trabajando en el servicio doméstico 5 años (desde el 1998 al 2003)”

(AL3, Perú, Psicóloga. 52 años, 18 años en la CAE).

En el caso de AL4 (Venezuela):

“No me gustaba nada limpiar, planchar montañas de ropa, hasta los calcetines me hacía planchar una señora (...) todos los días de mi vida me repetía a mí misma: venga, ánimo que esto es temporal, esto es temporal (...)”

(AL4, Venezuela, Técnica de proyectos comunitarios. 40 años, 10 en la CAE).

En el caso de la profesional del sector de la música polaca:

“Y luego de golpe, pum, salgo a un país adonde no entiendo nada, aparte de la música que tengo que tocar. Y si había momentos que me decía: “no aguanto, no aguanto, no aguanto...” y había momentos en los que me ponía una pastilla para relajarme en el té, sabes, nosotros como polacos tomamos mucho té y así me calmaba, dormía, y al día siguiente tenía otra visión y empezaba otra vez de cero”

(EU2, Polonia, Música. 60 años, 33 años en la CAE).

Insistencia y resistencia, flexibilidad y adaptabilidad

En los relatos de las mujeres europeas se manifiesta también una suerte de fuerza interior que, a pesar de las dificultades y de las puertas que se cierran, las empuja a insistir, a no rendirse a lo largo del camino y a desarrollar una resistencia interior:

“Es un trabajo que me da muchas satisfacciones, sin embargo, hay temporadas que van bien y temporadas que van regular. Todos los días te tienes que decir a ti misma-hoy no me gusta nada...al día siguiente, te sientes mejor y te tienes que reafirmar en tu seguridad, porque si te dejas ir un instante, se acabó. Si tú no crees en ti misma, nadie creerá en ti misma. Nadie cree en ti más que tú”⁶⁶

(EU12, Italia, Fashion Style. 34 años, 4 años en la CAE).

Desde Latinoamérica se reportan tres testimonios:

“Estaba agotada, trabajaba y estudiaba euskera (...) Fácil no es, pero voy a insistir [con el idioma]”

(AL10, Venezuela, Enfermera. 36 años, 8 años en la CAE).

⁶⁶ Traducción del original italiano: “É un lavoro che ti da molta soddisfazione, però ci sono dei periodi che vanno alla grande, dei periodi zero. Tutti i giorni ti devi dire. Oggi non mi piace niente. Poi il giorno dopo, sei piú sicura di te e devi riaffermarti, se ti lasci andare un attimo é finita. Perché se non ci credi tu in quello che fai, nessuno crede in te” (EU12). Tutti i giorni ti devi dire. Oggi non mi piace niente. Poi il giorno dopo, sei piú sicura di te e devi riaffermarti, se ti lasci andare un attimo é finita. Perché se non ci credi tu in quello che fai, nessuno crede in te” (EU12, Italia)

“Mi preocupación es siempre poder tener una ilusión sobre la que trabajar. Amo mi trabajo, yo no podría hacer los esfuerzos que hago si no sé lo que hago, y si no creo en lo que hago además”

(AL18, Argentina, Compositora de música. 59 años, 14 años en la CAE).

Más de una mujer ha afirmado lo siguiente:

“Las que no lo consiguen es porque se rinden”

(AL4, Venezuela, Técnica proyectos comunitarios. 40 años, 10 años en la CAE AL7, Colombia, Técnica de proyectos comunitarios. 46 años, 15 años en la CAE; AL8, Brasil, Psicóloga. 45 años, 15 en la CAE).

La fluidez y la adaptabilidad al país de destino dependen de características psicológicas, caracteriales, presentes en las mujeres entrevistadas, probablemente, dichas características pueden ayudar en la estrategia de afrontamiento para conseguir una mejor adaptabilidad de forma más rápida, o con efectos más duraderos.

“No creo que haya una estrategia correcta. Yo no la tengo. Mejor ser flexible (...). Mi suegro siempre dice que antes la lealtad era la mejor virtud en el mundo del trabajo, pero hoy ya no es así. Hoy es muy difícil conseguir algo fijo, tener un plan fijo o una estrategia; a veces hay muchas decepciones, dependiendo de las expectativas que una tiene. Entonces hay que adaptarse a las circunstancias, saber fluir con las oportunidades que te caen y saber cogerlas”

(EU9, Polonia, Técnica de proyectos internacionales. 32 años, 8 años en la CAE).

Mimetizarse con el entorno nuevo (cambio de vestimenta)

El proceso de modificación o de encubrimiento (Goffman, 1967) de la propia identidad y de los elementos de origen, a través de la asimilación de los elementos del país de destino, se ha mostrado en el análisis de las entrevistas, en particular, en el caso de las mujeres de origen latinoamericano.

“Cuando llegué aquí me vestía con un montón de colores chillones, sabes, como nos gustan a nosotras en Venezuela, allá que siempre hace mucho calor (...), pero veía que la gente me miraba raro (...) entonces opté por disfrazarme y empezar a usar colores que no me pertenecen para pasar inobservada”

(AL4, Venezuela, Técnica proyectos comunitarios. 40 años, 10 años en la CAE).

Se basa en el cambio de la forma de vestir, en el uso de complementos característicos del país de destino y en el abandono de las costumbres y modas de origen:

“Al principio me miraban por cómo me vestía, y podía notar lo que pensaban de mí, que era una latina que solo baila reguetón y viste medio desnuda, es la imagen que tienen de nosotras (...)”

(AL10, Venezuela, Enfermera. 36 años, 8 años en la CAE).

5.4.2. Análisis comparativo entre los dos grupos de diferente origen y discusión

Para finalizar con el análisis de las estrategias adoptadas por las mujeres entrevistadas, se lleva a cabo una comparación global entre los dos colectivos analizados (latinoamericano y europeo), según una clasificación basada en la mayor o menor presencia de obstáculos y oportunidades, o la ausencia completa de ellas en el análisis de las entrevistas⁶⁷. En general, se evidencia que las leyes en destino no están diseñadas para la integración social y laboral de las mujeres, y no son sensibles al género, tal y como lo denunciaba Eleonore Kofman (2000, 2012).

Desde un enfoque interseccional, si se cruzan las categorías de la identidad profesional y de la subjetividad de mujer migrante, los obstáculos para la homologación del título aumentan las vulnerabilidades de las mujeres migrantes altamente cualificadas; aun así el peso del desarrollo personal y profesional recae encima de las mujeres que se crean sus propias estrategias de afrontamiento, como se confirma en el informe de OIM España (2015). En este sentido, Triandafyllidou e Isaakyan (2016), en un estudio sobre mujeres altamente cualificadas norteamericanas en Italia y en Grecia, muestran que tienen problemas en montar sus propios negocios, en el reconocimiento de sus títulos de estudio, y que tienen que lidiar con infraestructuras poco facilitadoras.

En cuanto a los obstáculos encontrados, se podría resumir que entre los obstáculos ligados a la dimensión institucional y administrativa, aparte de las dificultades sobre el permiso de residencia y trabajo (que son menores entre las mujeres de algunos países que pertenecen a la Unión Europea, lo que les permite empezar una carrera migratoria de forma más rápida); todas las mujeres declaran encontrar dificultades en cuanto a la desinformación sobre los trámites legales y administrativos para residir y trabajar en el País Vasco, y en relación, asimismo, a la homologación del título de origen. Se ha confirmado la necesidad de reformar las regulaciones legislativas nacionales, como se evidencia también en el informe de OIM España (2015), ya que “los plazos de renovación de distintos permisos de residencia y trabajo conducen a muchas mujeres a situaciones de vulnerabilidad y precariedad laboral” (p.23).

En el caso de las mujeres altamente cualificadas también existen precariedad y vulnerabilidad en la primera fase de inmigración, cuya duración puede variar de los tres a los cinco años, especialmente en el caso latinoamericano, por lo tanto, re-construir una carrera

⁶⁷ Para profundizar en la comparación, véase la tabla del Anexo 12, que se encuentra al final de este documento.

migratoria es una tarea larga y compleja, que tiene que ver con los niveles estructurales, relacionales e individuales que influyen de forma en las acciones tomadas en el país de destino, teniendo un impacto contundente en las vidas y experiencias migratorias de las mujeres. En este sentido, Riaño y Baghadi (2007, p.181) concluyen que es importante poner atención tanto a la estructura como a la agencia. Por ende, hay que tomar en cuenta a la vez las políticas nacionales, dentro de un contexto espacio-temporal específico en el que se mueven las mujeres inmigrantes, y su agencia; ya que ambos factores influyen el éxito o fracaso de la experiencia socio-laboral post-migratoria y la participación dentro del mercado laboral local.

En cuanto a las dificultades de ámbito socio-político y cultural, en general, en ambos grupos se relevan las mismas dificultades en relación a la gestión de la maternidad y la conciliación familiar; a la dificultad de entender los diferentes códigos culturales; y en relación al idioma local (euskera). Se destacan comentarios sobre micro-machismo; en cuanto al micro-racismo interétnico, hay presencia en ambos grupos.

La maternidad y crianza representan un bloqueo objetivo en el desarrollo profesional, suponen un esfuerzo y sacrificio mayor del que los hombres emplean en sus carreras profesionales. Este resultado se confirma en diferentes investigaciones, por ejemplo, Cardu (2012) afirma que “mientras es necesario para las mujeres un “training” para ser capaces de invertir en su re-educación, las mujeres que tienen responsabilidades familiares pueden obstaculizar su formación, o re-educación, de acuerdo con la demanda del país de destino” (p.29). Se crea, por ende, un círculo vicioso donde la falta de recursos económicos en el hogar prohíbe pagar servicios de guardería (Cardu, 2012, p.29); por tanto, favorecen el proceso de re-domesticación de las mujeres (Meares, 2010; Roca, 2016; Willis y Yeoh, 2000), sumiéndolas en roles tradicionales que limitan su autorrealización.

Como se ha notado en los estudios de Riaño y Baghadi (2007, p. 179-180), en este caso también algunas mujeres toman acción en el mundo de la planificación familiar y de la conciliación posponiendo el momento de tener hijos para priorizar su carrera profesional; o compartiendo con sus parejas la crianza de sus hijos. Además, desde el abordaje analítico interseccional, es obligatorio el cruce con cuestiones etno-culturales. Cabe señalar que, en relación a las temáticas administrativas, que se cruzan con cuestiones etno-culturales, hay una diferencia entre el grupo latinoamericano y el grupo europeo en términos de permisos de residencia y trabajo. Se reporta a menudo que hay mejor trato hacia las mujeres europeas, excluyendo a la mujer entrevistada procedente de Rumanía, que siente como se la asimila al

colectivo de rumanos-gitanos y no solamente a nivel local, sino en términos discriminatorio desde las mismas instituciones rumanas (la embajada). Mientras que, por su parte, las latinoamericanas declaran que, a pesar de encontrarse muy bien e integradas, siempre serán extranjeras, ciudadanas de segunda categoría.

En el ámbito profesional y socio-emocional, se destacan los mismos obstáculos entre los dos grupos, lo que viene a decir que no hay diferencias en sus narrativas en cuanto al acceso precario al empleo y la movilidad horizontal, formas contractuales, techos de cristal, discriminación, sacrificios y renunciaciones personales y profesionales. Tampoco hay grandes diferencias en las preocupaciones, cargas y cuidados de personas mayores que se quedan en el país de origen; ni en las redes de apoyo, casi nulas para las mujeres latinoamericanas altamente calificadas, excepto en los casos de mujeres conectadas con ámbitos religiosos, y redes de apoyo nulas para las mujeres de origen europeo.

Encontramos también las mismas condiciones en relación con las experiencias de integración social, en cuanto a las dificultades que ellas encuentran en las relaciones sociales y en la integración, que en la mayoría de los casos se da por redes de contactos de maridos vascos, de padres del colegio de los hijos y “amistades del parque”; relaciones marcadas por la temporalidad, superficialidad y la falta de complicidad y confianza, en definitiva. Se confirma en este sentido lo que planteaba Granovetter (1973) sobre la fuerza de los vínculos. Los vínculos son importantes para la cohesión social. De acuerdo con este autor, los vínculos débiles conectan a las personas de diferentes grupos; en cambio, los vínculos fuertes “tienden a estar concentrados en grupos particulares” (Granovetter, 1973, p.15).

Finalmente, en relación a los factores psicológicos, tampoco se aprecian diferencias entre los dos grupos de diferente procedencia en cuanto al *burnout*, soledad, síntomas de desajustes en el equilibrio de la salud mental (como ansiedad o depresión), que se consideran silenciosos elementos de falta de bienestar psicológico y emocional para las mujeres que los padecen en silencio e invisibilidad y para sus familias.

En relación a las estrategias, en una comparación entre los dos grupos de mujeres analizados,, se puede afirmar que las mujeres de ambos grupos adoptan estrategias formativas de adquisición de mayor formación (*up-skilling*), a través de cursar postgrados o doctorados y postdoctorados en el país de destino. Sin embargo, hay una gran diferencia en la fase en la que las mujeres ponen en marcha la decisión de cursar un postgrado en el extranjero como estrategia para salir del país de origen. De hecho, mientras todas las mujeres

latinoamericanas entrevistadas toman la decisión de adoptar esta estrategia en fase pre-migratoria, entre las mujeres europeas esta no es la decisión que determina la emigración.

En cuanto a la re-educación o *re-skilling*, ocurre completamente al revés: son las mujeres europeas las que suelen re-educarse en fase post-migratoria en el País Vasco, para poder optar a mayores oportunidades en el mercado laboral o como estrategia de inserción a través de una maestría, que en la mayoría de los casos resulta fallida. Por el contrario, las mujeres latinoamericanas no suelen utilizar esta estrategia para la inserción.

En relación al ámbito profesional, las mujeres que optan por la homologación del título son las que tienen una profesión ligada a la medicina, el resto de las mujeres opta por las estrategias de *up-skilling* y *re-skilling* en el País Vasco. Las mujeres europeas optan por no homologar el título. Las mujeres latinoamericanas, debido a los obstáculos en relación a los permisos de trabajo, adoptan las estrategias de los “trabajos-puente” que desarrollan como única ocupación, o junto con otras tareas, como estudio (en este caso hemos hablado de “multitareas”) u otro trabajo (en este caso hemos hablado de “pluriempleo”). Las mujeres europeas, por su parte, y aunque en menor medida, suelen usar también la estrategia del “trabajo puente” en modalidad de estudio-trabajo (multitarea), pero no optan por el pluriempleo. Una estrategia usada por las mujeres de ambos orígenes es el “empresariado étnico”, y una mujer latinoamericana usa una forma de emprendimiento virtual.

Las redes de apoyo como estrategia para la inserción socio-laboral están utilizadas por las mujeres latinoamericanas, en particular, por tres mujeres (AL2 y AL3 de México; AL13 de Perú) que tienen en común el hecho de que sus redes son de carácter religioso. Las mujeres europeas no utilizan redes, sino más bien su arraigo se desarrolla por medio de las relaciones sentimentales con una pareja vasca.

Entre las formas de mimetizarse, las mujeres europeas no lo necesitan tanto como las mujeres de origen latinoamericano, que cambian sus prendas, los colores, la forma de llevar los vestidos, para poder mimetizarse mejor con la moda europea. Sin embargo, se ha detectado que las mujeres de ambos grupos usan las estrategias psicológicas de resiliencia, resistencia o de fluidez con el ambiente, de la misma manera y en la misma intensidad. Asimismo, de la misma manera, intentan usar estrategias para la conciliación familiar y la planificación, para alternar maternidad y paro, por ejemplo. Finalmente, las mujeres latinoamericanas optan en su mayoría por la nacionalidad española por medio de matrimonio, al contrario que las europeas.

Se puede afirmar con seguridad que la carrera migratoria, que es el elemento común de análisis entre mujeres del mismo grupo (diferentes por formación, origen, profesión) y entre mujeres de grupos diferentes por procedencia étnica, cultural e identidad profesional, en realidad, está constituida en base a los cambios casuales o causales a lo largo de la trayectoria migratoria y de la biografía personal, donde la agencia es parte importante que determina los cambios en los comportamientos sociales e individuales.

Hay dos tipos de comportamientos generales, que ven transformarse las razones de la emigración y las razones de la inmigración, donde se entrelazan razones profesionales, ambición personal y razones sentimentales. Por ende, la carrera migratoria está moldeada en base a cambios continuos en las biografías de las mujeres, determinados por las situaciones externas e internas que influyen en su comportamiento e identidad profesional durante el tránsito de origen a destino; lo que confirma que las carreras no son fijas, ni lineales, como se evidenciaba ya en los estudios de Sørensen (1975) sobre los cambios voluntarios e involuntarios en las carreras profesionales. Además, los cambios en la dirección de la carrera laboral son más frecuentes entre profesionales altamente cualificadas Spilerman (1977, p.556).

Un dato interesante a resaltar es la necesidad de cambio que se evidencia en la vida de las mujeres entrevistadas. Esta necesidad es puramente subjetiva en algunos casos, y está ligada a un cambio interno. En cambio, en otros casos, está ligada a las relaciones familiares, o a la relación de pareja, ya que la vida en el País Vasco a veces no se corresponde con las expectativas personales y laborales de las mujeres. Se puede afirmar que existe un nivel de necesidad de cambio ligado a una consciencia de ciclos que se acaban, ligados también a una necesidad de cumplir con las propias aspiraciones. Las condiciones de trabajo repetitivo en origen son el motor de la búsqueda para situaciones nuevas que demandan un compromiso de las mujeres con la propia necesidad de realización personal en lo profesional, como se manifiesta en este testimonio en la transición hacia el autoempleo:

“Me había aburrido ya del mundo de las ONGs hacer siempre lo mismo además sin independencia, sin autonomía para desarrollar mis propios proyectos”

(EU15, Francia, Técnica de igualdad de género. 52 años, 30 años en la CAE).

En la transición hacia el emprendimiento virtual:

“Ya me había cansado del trabajo de cónsul, además mis ideales políticos ya no se correspondían al momento político venezolano, así que no me quedaba otra que renunciar y reinventarme y hacer algo que me guste”

(AL19, Venezuela, Técnica internacional. 37 años, 7 años en la CAE).

Muchas hablan del cierre de un ciclo de vida:

“Ya se había acabado un ciclo de mi vida, como la vida misma, naces, creces, mueres, también mi ciclo allí (en la asociación) se había acabado. No estaba motivada. A todo me ponían trabas, ya había demasiados desencuentros con los compañeros (...) La organización iba por un lado y yo iba por otro”

(AL4, Venezuela, Técnica de proyectos comunitarios. 40 años, 10 años en la CAE).

En otras palabras, las carreras migratorias son el resultado del ciclo de vida de las mujeres dentro de un proyecto migratorio personal en proceso abierto al cambio constante. Sus carreras migratorias, por tanto, son el resultado de una selección personal de caminos profesionales que ellas construyen a través de estrategias conscientes o inconscientes, superando obstáculos y retos; o buscando otras formas para encajar en el mercado laboral local.

Se puede afirmar también que el cambio de las motivaciones de emigración a las motivaciones de arraigo es una constante en la gran mayoría de las biografías de las mujeres entrevistadas. En tan solo algunos casos la motivación de emigración coincide con las decisiones de arraigo y son los casos en los que o las mujeres vienen con la familia de origen o con la pareja sentimental de la misma nacionalidad y deciden arraigarse; o las mujeres emigran y se arraigan por motivos profesionales. La variable sentimental es inesperada, aparece y cambia todos los planes, transformando la historia migratoria de las mujeres y su carrera e identidad profesional.

En este sentido, cabe señalar que la edad es un factor clave a la hora de determinar una inserción laboral exitosa a medio y largo plazo. Se ha visto, de hecho, que cuantos más jóvenes llegan a España, o al País Vasco, tanto mayor será la capacidad de tener una carrera más bien transformativa o ascendente, hecha de varios pasos, sacrificio y resistencia ante las dificultades. En cambio, cuantos más mayores, la carrera se hace horizontal y discrepante, porque sujeta a cambio en la trayectoria formativa o que da lugar a una transformación también de la identidad profesional, adaptada a las exigencias del mercado local vasco, o a las aspiraciones personales y de conciliación familiar que tienen las mujeres. En los casos analizados, no hay carreras migratorias descendentes, tratándose de trabajos encajados o semi-encajados.

En conclusión, hay cuestiones que, según los casos y según las experiencias específicas de las mujeres entrevistadas, pueden convertirse en una oportunidad o en un obstáculo en el cumplimiento del equilibrio entre vida familiar y carrera profesional en el contexto migratorio. Los resultados también dependen de las interacciones entre los niveles

macro (elementos estructurales), micro (nivel subjetivo) y meso (el nivel de las relaciones), que influyen de forma diversa en cada proyecto migratorio.

5.4.3. Trayectorias profesionales. La movilidad laboral: del acceso a la inserción

Las personas trabajadoras a lo largo de su vida se mueven en el mercado laboral a través de puestos, sectores o funciones profesionales. En la época actual la movilidad ya no sigue una linealidad, sino que tiene muchas formas de dibujarse basada en los cambios determinados por factores externos, coyunturas especiales y factores internos de las personas trabajadoras. Además, cabe señalar que hay que tener en cuenta las varias dimensiones de la carrera profesional, para mantener la objetividad durante los relatos, de hecho, se ha hecho un esfuerzo de objetividad para distinguir y mantener separados, por un lado, la percepción del éxito que tienen las mujeres (que se corresponde a la dimensión subjetiva de la carrera profesional, a la sensación de ascender) y, por otro, una trayectoria objetivamente ascendente. En el caso de AL17, cuadro intermedio en una organización social, se esclarece:

“Bueno, creo que al final va subiendo, ascendentes, pero hay momentos con partes más llanas, estás estancada, luego otra vez para arriba, más que como lineal ha sido como una ‘escalera’”

(AL17, Colombia, Técnica de igualdad. 35 años, 15 años en la CAE).

El acceso y la inserción laboral de mujeres extranjeras es difícil y está lleno de trabas administrativas y burocráticas, primero; posteriormente, socio-culturales. Desde el análisis con perspectiva interseccional de las entrevistas vemos que la descualificación o pérdida de competencia en los casos analizados no se da nunca completamente, en todo caso es temporal, y no se hace ninguna distinción entre latinoamericanas y europeas. El desempoderamiento es temporal, al principio de la fase de estabilización en el País Vasco, cuando llegan por matrimonio con un nativo, y, en general, las mujeres no llegan ya con un trabajo. Como se ha visto en la dimensión de la institucionalidad y la administración, los problemas con los permisos no son pocos, especialmente para las mujeres procedentes de Latinoamérica.

“(La movilidad laboral) Muy mal, porque el Festival es una estructura particular, rígida, no hay manera de ascender. Pero fuera de él sí he tenido más posibilidades, trabajando de 2012 a 2015 con la Directora de Cultura de DFG”

(AL14, Argentina, Periodista. 40 años, 12 años en la CAE).

No se aprecia una movilidad descendente constante o permanente, sino más bien se trata de una movilidad descendente temporal, que no prevé ningún tipo de fenómenos negativos como puede ser el *deskilling*, o pérdida de capacidades, sino más bien evidencia en

estas mujeres una fuerza especial, un input que las empuja a hacer lo mejor, a esperar pacientemente, a ocupar el tiempo sin desesperanza. Todo esto lleva al desarrollo de cualidades y capacidades que solo pueden ser valoradas como positivas para las estrategias de afrontamiento y de adaptación al nuevo medio, al país de destino y a los obstáculos visibles e invisibles con los cuales las mujeres entrevistadas se han tenido que chocar y medir.

Se revisarán y resumirán en la siguiente tabla todas las historias de vida profesional, los varios puestos de trabajo en origen y en destino; las trayectorias formativas de las mujeres entrevistadas y el tipo de movilidad objetiva de sus carreras laborales y socio-económicas, sin olvidar que no se trata de la percepción de éxito y que una movilidad ascendente no quiere decir exitosa. Seguirá un análisis detallado de las categorías de interés en esta sección.⁶⁸

Existen diferentes trayectorias de las mujeres altamente cualificadas de origen europeo entrevistadas (véanse las matrices de datos en los Anexos 6 y 7 al final de este documento, donde se exponen los detalles de todos los casos analizados), que se dividen como sigue: la mayoría tiene una trayectoria formativa cuya licenciatura acaba en el país de origen, menos la filóloga francesa (EU17) que, como estrategia profesional, pensó que sería mejor estudiar una licenciatura en España, si quería ser profesora de francés en este país. Es hija de un español (de Salamanca) que emigró a Francia, por tanto, tenía una ventaja clara en cuanto al idioma, y una estrategia bien clara, ya que siempre deseó venir a vivir a España (antes de llegar al País Vasco con su pareja vasca). En el país de destino se siguen formando 8 mujeres migrantes de 18. En cuanto a experiencia laboral, en cambio, se han estudiado sus trayectorias y se ha visto que 6 mujeres tienen una movilidad ascendente (objetiva), entre ellas las profesionales de la música (en su totalidad son 4 mujeres músicas), la docente académica de matemáticas (EU5, Italia) y la investigadora sénior (EU6, Italia). Se considera una trayectoria ascendente en términos socio-económicos, porque es una trayectoria más bien lineal en cuanto a sector, ocupación y funciones desarrolladas. Sus trayectorias formativas son lineales y coherentes con sus puestos de trabajo. En cambio, las mujeres que tienen una trayectoria laboral transformativa y discrepante a la vez son 6 de 18. Estas mujeres realizan un giro completo de su perfil profesional y su ocupación, en dependencia de

⁶⁸ En el Anexo 5 se encuentra la “Leyenda” para leer las Matrices de datos, correspondientes al Anexo 6 y al Anexo 7. Véase los anexos al final de este documento.

un giro completo de valores, ideales y prioridades vitales. No es ni positivo ni negativo, simplemente se transforman y asumen otros roles. Según sus relatos, algunas creen que fue una elección acertada, mientras que otras consideran que probablemente tienen que seguir formándose.

Solo 3 mujeres tienen una movilidad laboral transformativa y horizontal, que quiere decir que en el mismo campo, o macro-sector laboral, han sabido transformar por completo sus perfiles profesionales adaptándose perfectamente a las necesidades del mercado local. Se trata de EU11 (Serbia) implicada en temas de turismo y trabajadora en la universidad en cuestiones ligadas al ocio, a los viajes y a la cultura, y de la mujer (EU14, Moldavia), que fue directora de orquesta en Rumanía y ha transformado su perfil en técnica de cultura, y trabaja para una institución local. El resto tienen una movilidad horizontal funcional, como es el caso de EU16 (Italia), EU17 (Francia), EU18 (Reino Unido), las tres trabajan en la misma área y en la misma profesión perfectamente encajada, no han sentido la necesidad de especializarse, ni de transformar su perfil profesional. Es evidente que estas decisiones siempre tienen en cuenta la parte de conciliación familiar, donde las mujeres puedan equilibrar su trabajo con la crianza.

En cuanto a la forma contractual, se ha evaluado la temporalidad y la permanencia de los contratos en relación a la transformación del perfil profesional y al tipo de movilidad (para profundizar véase las matrices de datos en el Anexo 6 y 7 al final del documento), y se verifica una coincidencia entre mujeres con una movilidad ascendente, que no cambian de perfil profesional, que cuentan además con una modalidad de contrato permanente. En cambio, las que emprenden una transformación completa del propio perfil profesional, cambiando de ocupaciones y abrazando otro tipo de identidad profesional que encaje con el mercado laboral del País Vasco, tienen contratos temporales. Se concluye que la temporalidad contractual y las transformaciones del perfil profesional están conectadas, como lo están perfiles más estables y contratos permanentes.

Para las mujeres latinoamericanas entrevistadas, las trayectorias formativas y profesionales, se dividen como sigue. Más de la mitad tiene una movilidad horizontal de origen a destino (10 en un total de 19)⁶⁹. La otra mitad tiende a una movilidad que transforma sus identidades profesionales y discrepa del perfil de formación de origen. Por movilidad discrepante se entiende aquella movilidad que no se corresponde completamente a

⁶⁹ De nuevo, véase el Anexo 7, que se encuentra en el anexo al final de este documento, para profundizar en los detalles por cada caso relativo a las trayectorias de las mujeres latinoamericanas

los estudios universitarios de origen, sino que denota una evolución que va de la mano de la revolución que se vive en la experiencia migratoria. Dicha revolución, que lleva a cambiar el perfil profesional en destino, es dada por diferentes razones: para acomodarse a la demanda del País Vasco, para encajar con sus aspiraciones personales, para satisfacer una necesidad de cambio, de aprendizaje o de desarrollo personal. Sea cual fuere la razón, hay 7 mujeres entre las 19 entrevistadas que han llevado a cabo una transformación de la identidad profesional que ha visto un final donde se ha creado un trabajo encajado entre (re-)formación y empleo.

Cabe destacar que, en el caso latinoamericano, el tipo de movilidad está especialmente ligado a dos factores. Por un lado, a la edad en la que las mujeres llegan al País Vasco: a mayor edad de las mujeres, mayor probabilidad de que la movilidad se horizontal. Por otro lado, está vinculado al sector de pertenencia dentro del mercado laboral. De hecho, en el caso de las mujeres que trabajan en sectores más bien ligados a instituciones sólidas (en profesiones más demandadas, como la enseñanza, la medicina, y las ingenierías), hay más probabilidades que desarrollen una carrera más lineal, como en el caso de las profesionales de la música, la investigadora sénior y la docente universitaria, que mantienen su equilibrio entre familia, trabajo y su estilo de vida cómodo. Sin embargo, sus condiciones laborales se sobrestiman, sus esfuerzos y sacrificios se invisibilizan. Asimismo, se invisibiliza la condición de género que las hace unos seres vulnerables frente a las dificultades o imprevistos de la maternidad y de la crianza.

De todas maneras, un dato importante es que el éxito o el fracaso de la carrera migratoria no depende del tipo de movilidad vertical/horizontal, descendente o discrepante; sino más bien de un conjunto de condiciones ventajosas para el arraigo, que las mujeres entrevistadas identifican con el estilo de vida, la calidad de vida, un entorno socio-político estable y sin violencia, seguridad ciudadana, tanto en el caso de las mujeres latinoamericanas como en el caso de las mujeres europeas entrevistadas. Además, tienen que ver con el trabajo estable de la pareja que en la mayoría de los casos analizados suele ser de origen vasco, en comparación con el trabajo más precario de las mujeres, en general, y en distintos países donde ha vivido; por lo cual, la pareja se suele mudar o decide arraigarse en el País Vasco.

En cuanto a sus trayectorias, se ha visto que se mantienen con variaciones leves o nulas en la mayoría de los casos. Mujeres que en sus países de origen vienen de familias emprendedoras, también siguen el impulso de emprender (AL15, Honduras). Las profesionales de la salud, siguen manteniendo su identidad profesional, por ejemplo, en los

casos de AL10 (Venezuela) enfermera; AL11 (Costa Rica), AL12 (Cuba), ambas médicas; AL3 (Perú), AL8 (Brasil), AL9 (Paraguay) psicólogas; AL13 (Perú) teóloga; AL14 (Periodista y comunicadora social). Mujeres que en sus países de origen trabajaban haciendo proyectos, también intentan trabajar haciendo proyectos en el ámbito internacional; como, por ejemplo, en los casos de AL1 (México); AL4 (Venezuela); EU10 (Portugal); EU8 y EU5 (Francia), EU16 (Italia). Las investigadoras siguen su trayectoria de investigadoras (UE6, Italia). Las filólogas siguen su profesión (EU17, Francia; EU18, Reino Unido). Las investigadoras y docentes (EU5, y EU6 de Italia) también siguen su carrera de forma bastante directa, lo que no significa fácil. Por el contrario, otras se redefinen y transforman su identidad profesional en destino, dictada por un cambio interno y, por la necesidad de conciliación familiar, como estrategias para mantener un equilibrio entre la vida laboral, las aspiraciones personales y la familia, como es el caso de EU7 de Alemania; EU11 de Serbia; AL2 de México; AL5 AL6, AL7, AL16, AL17 de Colombia. La internacionalización del ejercicio real de sus profesiones es un punto a favor para las mujeres inmigrantes, ya que se pueden mover en un terreno ligado al extranjero de forma más cómoda en comparación con la realidad laboral del País Vasco. En este sentido, se confirma un estudio de Föbker e Imani (2017) en Alemania y Reino Unido, que muestra las experiencias diferentes de movilidad basadas en el género de mujeres que acompañan a sus esposos trabajadores (altamente cualificados). En estos mercados las mujeres parecen no tener sitios, ni voz, pero estas autoras evidencian el valor de su agencia, y por ejemplo, su capacidad de convertir las competencias lingüísticas de capital humano a capital económico.

En cuanto a la forma contractual, se ha vuelto a evaluar la temporalidad y la permanencia de los contratos en relación a la transformación del perfil profesional y al tipo de movilidad, y se verifica una mayor coincidencia entre mujeres con una movilidad transformativa y discrepante y contratos permanentes que unas mujeres con movilidad horizontal y muchos contratos temporales y en rotación (periódicos, que cambia muchas veces de empresa). y se ha verificado una correspondencia entre mujeres con una movilidad transformativa y discrepante y contratos permanentes; y, por otro lado, entre mujeres con movilidad horizontal con muchos contratos temporales y en rotación.

CAPITULO 6

Tipologías profesionales e identidades en tránsito de mujeres migrantes altamente cualificadas

6. Tipologías profesionales e identidades en tránsito de mujeres migrantes altamente cualificadas

Al final del trabajo de análisis se ha realizado una construcción articulada de tipologías, como medio e instrumento de validación tanto de la parte teórica como de la parte empírica, ya que se sobrentiende la interrelación de ambas en este estudio. El presente capítulo se centra en dicha construcción de una tipología de mujeres migrantes altamente cualificadas a partir de la identificación y el cruce de las razones de emigración y de las razones de arraigo. Las tipologías identificadas también se corresponden a tres tipologías de identidad de mujeres migrantes, que surgen o se corresponden también de tres tipos de comportamientos diferentes que las mujeres y profesionales asumen en la re-negociación de su identidad. Concretamente, se ha tratado de reconstruir dichas motivaciones que impulsan la toma de decisión de emigrar y que empujan hacia el arraigo en el País Vasco, pasando por todo un proceso de transformación, impuesto o voluntario, que atraviesan las mujeres.

Por otra parte, cabe señalar que el cambio es un factor clave en el ciclo de vida de las mujeres, por tanto, hay que tener en cuenta que estos tipos no pretenden dar una imagen estática de la vida de las mujeres entrevistadas. De hecho, se ha evidenciado que las mujeres se mueven entre tipologías a lo largo su proyecto migratorio, que se corresponde con un ciclo de vida cambiante, en busca de la autorrealización profesional y personal. Ya que sus aspiraciones iniciales y su vocación cambian, son elementos clave que modifican inequívocamente dichas tipologías. Además, hay que considerar los eventos externos, los hitos (*turning points*), que influyen en cambios de rumbo radicales, tanto sentimental como educacional y profesionalmente. En base a todo lo anterior, se presenta un esquema visual del planteamiento, donde se evidencia la construcción de la tipología como resultado final.

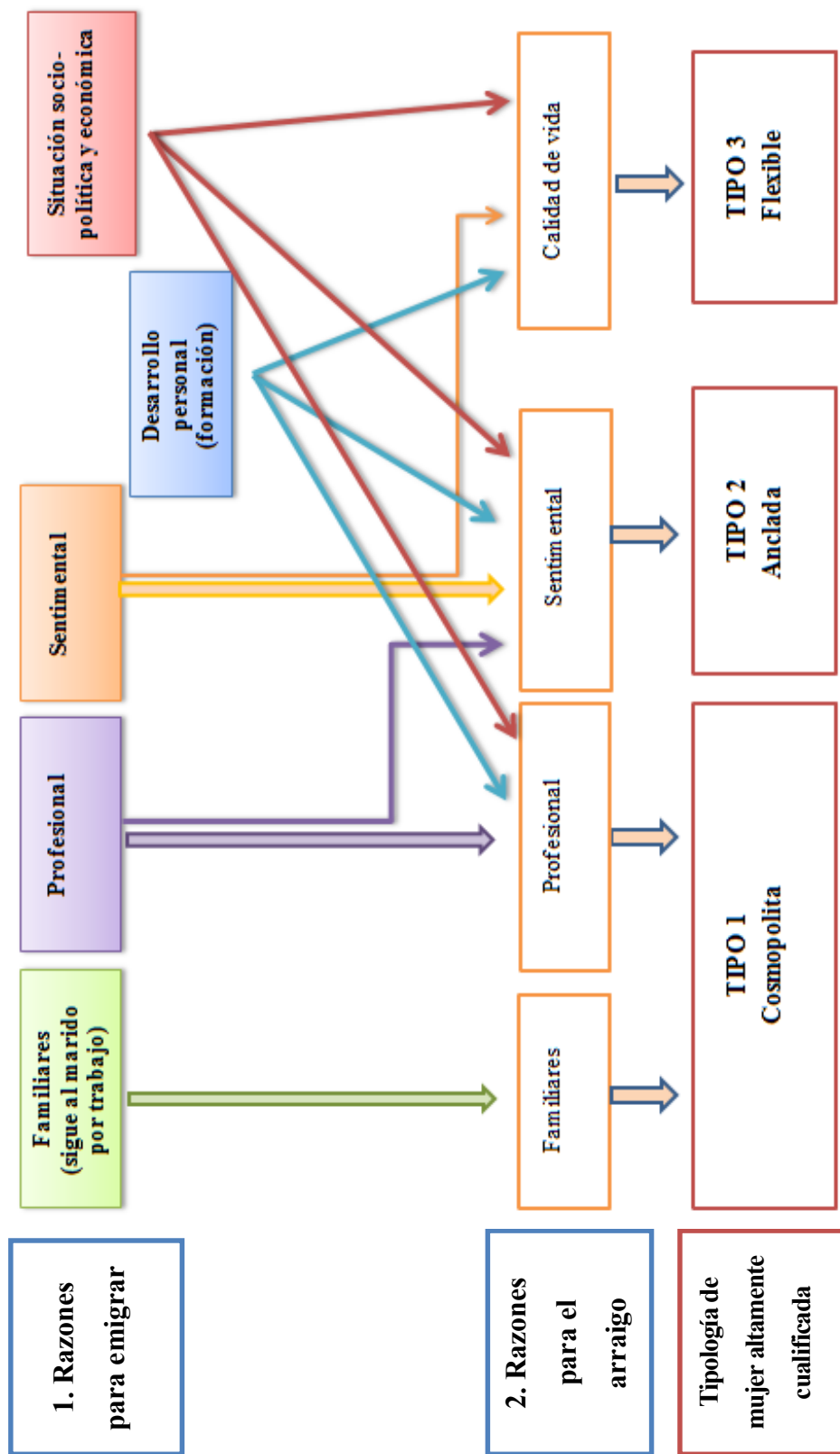


Gráfico 10: Tipología de mujeres. Elaboración de la autora en base a los resultados de las entrevistas realizadas, e inspirado en Scott (2006, p.1112).

Para la construcción de estos tipos se ha llevado a cabo un análisis de elementos principales presentes y repetitivo en varios casos encontrados dentro del mismo grupo y entre los dos grupo. A continuación, véase la tabla 27 y la tabla 28 correspondiente a los dos grupos objeto de estudio.

Tabla 27

Clasificación de respuestas sobre razones para emigrar en los dos grupos de mujeres entrevistadas

Razones para emigrar	Europa	América Latina	Total
Profesionales	5	0	5
Estructurales (socio-políticas)	1	6	7
Desarrollo Personal (formación)	6	11	17
Sentimental	6	1	7
Familiar	0	1	1
Total	18	19	37

Tabla 27: Elaboración de la autora desde los datos de las entrevistas.

Sin pretender sacar conclusiones de carácter cuantitativo, de estos datos se pueden sacar ideas para proponer futuras investigaciones. De hecho, con un simple vistazo a las razones de emigración (tabla 29), salta a la vista que el motor principal de emigración como suma de los dos grupos de mujeres altamente cualificadas procedentes de Latinoamérica y Europa es el de desarrollo personal: lo que significa que las mujeres altamente cualificadas salen de su país de origen para cursar un postgrado de alta formación (maestría, doctorado o postdoctorado) en Euskadi o en otro país antes de llegar a la CAE. Los motivos de emigración y de arraigo pueden no coincidir; de hecho, en la mayoría de las mujeres entrevistadas no coinciden.

Sin embargo, cabe puntualizar que en el colectivo de mujeres altamente cualificadas de origen europeo entrevistado hay un equilibrio en las razones de emigración (profesionales, sentimentales y desarrollo personal) que no se halla en el colectivo latinoamericano. Además, cabe destacar una diferencia importante que se ha detectado en el comportamiento opuesto entre los dos colectivos, y que es digno de mención para posibles futuras investigaciones. Mientras que, por un lado, entre las mujeres de origen de algún país europeo no hay presencia de razones de emigración ligadas al ámbito estructural y cuestiones socio-políticas o de conflicto (menos el caso de EU2 de Polonia, que salió de su país durante la guerra fría), por el otro lado, en cambio, entre el colectivo de mujeres latinoamericanas se destaca que la mayoría sale de sus países por razones estructurales, que quieren una ruptura

con el país de origen por cuestiones ligadas al trasfondo socio-político: la precariedad laboral y la falta de oportunidades, la pobreza, el conflicto armado o la desigualdad de género. En relación con esto, cabe señalar que en algunos casos la formación en el extranjero (cursar estudios de maestría, doctorado) es más una estrategia utilizada para escapar que una razón directa que impulsa a la emigración (es el caso de AL3 y AL13 de Perú, AL4 de Venezuela, AL6 de Colombia). En cambio, en relación a las razones que impulsan el arraigo de las mujeres altamente cualificadas entrevistadas (véase la tabla 29), se perciben otras diferencias sustanciales entre los dos grupos.

Tabla 28

Clasificación de respuestas sobre razones para el arraigo en los dos grupos de mujeres entrevistadas

Razones para el arraigo	Europa	América Latina	Total
Profesionales	8	0	8
Calidad de vida	2	7	9
Desarrollo personal (formación)	0	0	0
Sentimental	8	10	18
Familiar	0	2	2
Total	18	19	37

Tabla 28: Elaboración de la autora desde los datos de las entrevistas.

La principal razón de emigración en total, común a los dos grupos, era la el desarrollo personal (formación); en cambio, la principal razón de arraigo en el total de las entrevistadas es sentimental, en particular, esta es la razón principal de arraigo entre las mujeres latinoamericanas, que declaran además que el matrimonio con una pareja vasca (o española), a menudo, se convierte en una estrategia para una vía rápida de regularización.

Entre las mujeres altamente cualificadas de origen europeo destaca la razón profesional como principal razón de arraigo; este aspecto es nulo, en cambio, por el lado de las mujeres latinoamericanas. Las latinoamericanas aportan la calidad de vida como conjunto de elementos que mejoran su vida con respecto al país de origen, al que no volvería. En definitiva, se puede observar un comportamiento inverso entre los dos grupos, ya que, por un lado, el grupo de mujeres europeas emigra por cuestiones sentimentales, al contrario, el colectivo de mujeres latinoamericanas se arraiga mayoritariamente por razones sentimentales. Por otra parte, las razones puramente profesionales de emigración y de arraigo solo se encuentran entre mujeres de la movilidad intra-europea, lo que probablemente indica

una mayor rapidez y facilidad de acceso al trabajo e integración socio-laboral para este colectivo femenino altamente cualificado en la CAE.

Cabe destacar, por otro lado, que el segundo factor más importante de arraigo de mujeres latinoamericanas es la calidad de vida, hecho que, no casualmente, coincide con las mujeres que huyen de sus países por razones ligadas a cuestiones de conflicto socio-político, conflicto armado, violencia estructural y desigualdad. Tener un trabajo en el País Vasco, o una relación sentimental o una familia, se vuelven cuestiones secundarias en sus narrativas, la cuestión principal es mantener el estado de equilibrio psico-físico, la salud mental y seguridad ontológica, tanto para sí mismas, como para sus familias en el caso que tengan pareja e hijos (sean de la misma nacionalidad o de nacionalidad diferente).

Pasando a la tipología emergente elaborada a partir de las razones de emigración y de arraigo, cabe señalar que se aborda desde una perspectiva de la identidad que se rige por la característica del cambio. No se trata de tipos completamente puros, pues se han transformado y siguen transformándose en un mundo en completa y constante transformación. En el sentido de cambio, por tanto, la dimensión temporal adquiere una importancia fundamental. De hecho, es transversal a todos los tipos y se verá más en detalle tanto en la aportación sobre los patrones de cambios encontrados en las razones de emigración y de arraigo, como en los diagramas multidimensionales de carreras migratorias, donde se recoge la dimensión espacio-temporal de la trayectoria migratoria junto con la reconstrucción de la carrera profesional, la trayectoria formativa y los hitos personales.

La renegociación inter-subjetiva, o de la identidad profesional, en relación al entorno y a las nuevas oportunidades en el país de destino, que lleva a la construcción de una tipología basada en las razones de emigración y de arraigo, también está estrechamente vinculada a una renegociación de la identidad intra-subjetiva de las mujeres, donde revisan sus prioridades y sus formas de encajar con la sociedad de destino. Las mujeres entrevistadas, como se ha visto en el capítulo dedicado al análisis de las biografías, ponen en marcha diversas estrategias para superar los obstáculos y sobrellevar este proceso inevitable de transformación. Por tanto, se afirma que la tipología anterior se corresponde perfectamente a una tipología de identidad profesional y de identidad personal en tránsito.

Sin embargo, cabe decir que, también en este caso, las fronteras identitarias son vaporosas, como ya decía Karina Boggio (2016) y, por tanto, podrían variar hasta el punto de pasar de una tipología a otra tipología diferente, según el momento y el contexto exacto en el que se encuentran desarrollándose. Hay temas dominantes, emergentes, que son comunes en

las narrativas biográficas, los saltos de un tipo a otro son posibles, y fáciles. Desde el análisis de datos se ha encontrado que estos tipos se corresponden también a unos tipos de identidad inter-subjetiva o identidad profesional; e intra-subjetiva o identidad personal, que se han identificado de la siguiente manera:

Gráfico 11



Tipologías de identidad profesional y personal de mujeres altamente cualificadas migrantes. Elaboración de la autora a partir de los resultados de la investigación.

Acercas de las tipologías identitarias se han identificado otras experiencias de alteridad, la identidad profesional se funde con las identidades de género (con los diferentes roles que asumen las mujeres) y con las identidades migrantes, para dar a luz a nuevas correspondientes identidades, que representan un ser global en la movilidad. En total, vemos cómo se disponen las entrevistadas de las dos áreas geográficas seleccionadas entre los tres grupos:

Tipo 1) Identidad cosmopolita (arraigada): 9 mujeres (7 europeas, 2 latinoamericanas).

Tipo 2) Identidad anclada (y en conflicto): 16 mujeres (9 europeas, 7 latinoamericanas).

Tipo 3) Identidad fluida (flexible): 12 mujeres (2 europeas, 10 latinoamericanas).

A continuación se pasa a la descripción detallada de los tres tipos encontrados tras el cruce de las razones de emigración con las razones de arraigo, que han dado como resultado también tres tipos diferentes de identidad profesional (inter-subjetiva) y personal (intra-subjetiva).

TIPO 1 – Cosmopolita

Identidad profesional cosmopolita (Tipo 1)

Este tipo de mujeres profesionales altamente cualificadas ha venido al País Vasco por razones principalmente laborales. Su carrera profesional nace y se construye dentro del marco de las migraciones internacionales. Entre alta formación, actualizaciones constantes y trabajo, han vivido y trabajado en más de un país diferente del país de origen a lo largo de su ciclo vital.

Las mujeres migrantes cosmopolitas son profesionales que por su perfil ocupacional también pueden trabajar en cualquier lugar del mundo, siendo sus conocimientos universalizables, como en el caso de las músicas y las religiosas. Tienen la capacidad de desarrollar sus labores en cualquier país, trascendiendo cualquier tipo de frontera socio-política o cultural. Es, por ejemplo, el caso de las mujeres artistas, las profesionales del sector de la música, que hablan un idioma común y transversal a toda disciplina, a través del arte y del trabajo con las emociones ligadas con valores universales.

Pasan del desarraigo en una primera etapa de emigración al arraigo en fase post-migratoria madura. En el tipo cosmopolita, por ejemplo, encajan las profesionales transmigrantes (EU1, Francia y EU3, Albania) que viven en la frontera de Euskadi con Francia), y que son profesionales del sector de la música. Otras profesionales de la música también se instalan en esta tipología (EU4, Rumanía; EU2, Polonia; EU14, Moldavia, aunque esta última haya cambiado su perfil profesional sigue manteniendo su ocupación de origen como un hobby al que no puede renunciar, compaginándolo al margen de su vida profesional actual).

A este tipo también pertenecen mujeres altamente cualificadas que vienen acompañando a sus maridos desde el país de origen, y pertenecen, por ende, a lo que llamamos modelo de familia cosmopolita, donde las características de los miembros (o de la pareja) se corresponden a las expuestas anteriormente. Este es el caso de AL7 de Colombia y AL18 de Argentina.

Identidad personal cosmopolita arraigada (Tipo 1)

A este tipo de profesional se corresponde un tipo de identidad migrante que también es de tipo cosmopolita, justamente por la naturaleza internacional de sus estudios de origen y las especializaciones en destino. Estas mujeres cosmopolitas tienden a viajar mucho, como resultado de una “cultura migratoria”, hasta cuando, finalmente, se establecen de forma permanente en Euskadi por razones profesionales, o por un conjunto de razones cuyo

balance es favorable para sí mismas y para sus familias. Se establecen en el País Vasco, en general, independientemente de su estado civil; de si han creado una familia aquí o no; de si tienen pareja vasca o de otra nacionalidad. Vienen con un contrato laboral y se arraigan.

Estas mujeres eligen el lugar de destino por motivos profesionales y en función de sus aspiraciones y expectativas profesionales, pero se quedan en el país de destino porque tienen la posibilidad de expandirse profesionalmente. Por ende, se trata de profesionales altamente cualificadas que parten como cosmopolitas desarraigadas y se transforman en cosmopolitas arraigadas gracias al asentamiento estable y a la seguridad que les otorga una profesión con que tiene esperanza de estabilidad, porque el lugar es la menor preocupación en comparación con la oferta que han encontrado para sí mismas y para su familia, si la tienen, o si la han construido en la CAE.

Estas mujeres llevan más tiempo residiendo en la CAE y, por ende, se deduce que a mayor residencia mayor estabilidad, tal y como se evidenciaba ya en Moreno y Aierdi (2008), basándonos en el principio del continuum de estabilidad (p.11).

Finalmente, en este grupo se resuelve la dicotomía entre cosmopolitismo y desarraigo, tal y como lo suponen Glick Schiller y Salazar (2013, p.187), que parecía ser contradictoria en la literatura analizada.

TIPO 2 – Anclada

Identidad profesional arraigada (tipo 2)

Es un tipo de mujer profesional que emigra por motivos sentimentales y se arraiga por motivos sentimentales y/o por calidad de vida, en el caso de que se haya separado de su pareja, por ejemplo. En este segundo caso, la suma de los factores que impulsan el arraigo, en definitiva, constituye un escenario donde la calidad de vida, entendida como desarrollo profesional y socio-económico prima sobre todo lo demás.

En esta tipología se encuentran profesionales en trabajos asalariados o trabajadoras autónomas. Suelen tener buenas condiciones laborales, pero han pasado por situaciones límite que han constituido verdaderos retos en sus existencias y en sus carreras migratorias. Todas han tenido que hacer grandes sacrificios, debido a las trabas de la conciliación familiar, si tienen hijas/hijos. Estas profesionales han estado pluriempleadas alguna vez durante su fase inicial post-migratoria. La mayoría de las latinoamericanas han pasado por “trabajos-puente”; mientras que, tanto las latinoamericanas como las europeas han desarrollado multitareas, (desarrollando al mismo tiempo estudio y trabajo), para tener mayores opciones de desarrollarse profesionalmente en mercado laboral local. Finalmente,

estas situaciones de vulnerabilidad no las han debilitado, sino más bien fortalecido. Resiliencia, insistencia y resistencia ante obstáculos y dificultades son capacidades que desconocían y que practican a diario.

La mayoría de las mujeres del tipo de identidad “anclada” tiene una relación sentimental estable, y con un hombre de origen vasco; pero también puede ser con una pareja de la misma nacionalidad, u otra nacionalidad distinta, con la que ha construido una familia radicada en el País Vasco. La relación contractual en el ámbito profesional es permanente o rotativa (ir de contrato en contrato), pero estable en el tiempo. Se queda por razones ligadas a la pareja y/o a la familia que con esta ha constituido, ya que considera que el País Vasco es un ambiente más idóneo para la crianza. La decisión de arraigarse en el País Vasco tiene que ver con la creación de la familia (con pareja e hijos), por lo cual no cambiarían de destino.

Por tanto, se puede concluir que se quedan por dos razones: sentimentales o de calidad de vida, ya que han conseguido un trabajo encajado, después de muchos años de sacrificios y precariedad.

Identidad personal en conflicto (tipo 2)

A esta tipología de mujeres altamente profesionales migrantes se corresponde un tipo de identidad en tránsito que se ha llamado: “identidad en conflicto”, a pesar de su anclaje al país de destino. Tienen mayor arraigo y gran capacidad de resiliencia, sin embargo, se han encontrado con una clara contradicción: profesional arraigada y personalidad en conflicto. Desde el análisis de datos, se ha visto que la identidad anclada en destino por medio de una pareja sentimental, o por medio de la creación de una familia, vive en un conflicto existencial que puede encontrarse en una de las tres siguientes fases: estar resuelto; estar latente; o estar en proceso de resolución.

El mayor conflicto encontrado se centran en la oscilación sobre el dilema constante: ¿Me quedo o me voy? donde se tiene que poner en marcha un proceso de “desprendimiento” de forma consciente para que se pueda resolver. Este proceso tiene diferente duración, dependiendo de cada caso analizado. Tiene que ver con la re-negociación de las prioridades personales y con una redefinición de los valores de origen a destino.

Todas las mujeres han luchado desplegando las diferentes estrategias analizadas en el capítulo anterior, una re-negociación de las expectativas, ambiciones, posibilidades y han aprovechado las oportunidades disponibles; o se ha reinventado en base a la realidad que han encontrado, consiguiendo resolver el conflicto y las frustraciones, equilibrando las expectativas personales con la vida sentimental y familiar. Por el otro lado, en cambio, existe

el perfil de las mujeres que empezaron el conflicto por la autorrealización y que se quedaron atascadas, y todavía no lo han resuelto completamente. Ellas todavía demuestran, a menudo, insatisfacción alta con las expectativas profesionales, con la consecuente pérdida de tiempo en la búsqueda de su “lugar perfecto” en la vida y en el país de destino.

El peso de la decisión de quedarse está fuertemente condicionado por su matrimonio o situación familiar. A menudo, la identidad profesional no encuentra forma de encajar en el mercado laboral local como ellas habían pensado en fase pre-migratoria. O, por el contrario, después de haber estado encajando en todo y “aguantando”, se genera el *burnout* por medio del cual las mujeres explotan y viven momentos existenciales difíciles, con depresiones largas, y alta vulnerabilidad. Justamente cuando tocan fondo, es cuando se plantean nuevos retos.

Cabe señalar que el conflicto se crea a más niveles: sobre bases de problemas etno-culturales y lingüísticos, socio-culturales y laborales, y que tienen como resultado una frustración personal que desemboca en una crisis existencial, que posteriormente se resuelve en tiempos diferentes en cada mujer.

El área de conflicto puede variar según los casos analizados, independientemente de su origen latinoamericano o europeo. De hecho, puede tener conflicto en el ámbito profesional (por no encontrar la forma de encajar su identidad profesional en el mercado laboral local); o puede tener un conflicto en el ámbito de la familia, por motivos de conciliación, o de soledad en la maternidad y en la crianza. También hay algún caso donde el conflicto se desarrolla por temas etno-culturales, por sentirse discriminada en la sociedad de destino y “sentirse inmigrante” con una connotación negativa, sentir que no encaja.

TIPO 3 – Flexible

Identidad profesional flexible (tipo 3)

Estas profesionales migrantes altamente cualificadas tienen una gran cultura migratoria, por ende, han desarrollado una alta resiliencia y alta adaptabilidad a los cambios, y mejora de la calidad de vida en cualquier caso. Están a medio camino entre la profesional cosmopolita y la profesional arraigada, comprometidas con el país de destino por medio de un trabajo estable, por la creación de una empresa autónoma, o por perseguir un estilo de vida deseado y que encuentran en el País Vasco.

Las razones que impulsan su emigración se identifican especialmente con cuestiones estructurales, con conflictos políticos y socio-económicos y con la violencia estructural directa e invisible que se vive en el país de destino. Por ende, ponen en marcha un proceso

de ruptura con un conflicto externo que lleva a un proceso de transformación y de resolución interna del conflicto a través de la distancia y del proceso migratorio, donde se produce el encuentro con su verdadera identidad tanto personal como profesional.

Este tipo de profesionales sabe fluir con las oportunidades, y sabe también fluir con las decepciones, las separaciones y las rupturas. Por tanto, su elasticidad mental las prepara para estar abiertas en todo momento a cambios y revoluciones en su vida; están abiertas a cambiar de destino dependiendo de factores fundamentales que se corresponden con sus expectativas laborales y vitales. No suelen tener lazos afectivos fuertes en el país de destino; tampoco tienen contratos laborales indefinidos, son trabajos encajados y bien remunerados, pero la forma contractual es rotativa, sujeta a proyectos, en consultorías como trabajadoras free-lance, lo que hace más fácil que sus perspectivas sean flexibles.

Algunas mujeres que encajan en este perfil están separadas, otras son solteras. Sin embargo, se quedan y aprovechan las oportunidades que florecen en el País Vasco, aprendiendo a vivir con y a acomodarse a con un proyecto vital o profesional alentador, que ellas mismas han sabido construir de forma consciente dentro de un proyecto migratorio más amplio y lleno de expectativas personales, no solo profesionales. Se trata de mujeres profesionales que han llevado a cabo un proceso consciente de re-negociación entre varias razones (profesionales, sentimentales, estilo de vida) que ha concluido de forma equilibrada en cuanto a la carrera migratoria. En definitiva, deciden fluir con las la oportunidades que les ofrece la experiencia migratoria en el país de destino. Cuando vienen con pareja de la misma nacionalidad, ambas partes atraviesan un proceso de (re)negociación que lleva al arraigo en el país de destino. Sin embargo, están abiertas a la posibilidad de viajar a otro lugar, fluyendo con las oportunidades; y es por ello que siempre pueden cambiar de rumbo, porque están abiertas a nuevas metas o países, dependiendo de la calidad de vida que consiguen alcanzar en el País Vasco. No tienen ataduras, son más libres de moverse hacia otros lugares.

Identidad personal fluida (tipo 3)

A esta tipología de profesional se corresponde un tipo de identidad en tránsito que denominaremos “identidad fluida”, en correspondencia a su naturaleza fluida por la cual desarrollan una gran capacidad de adaptabilidad a los cambios, y por buscar siempre nuevos retos tanto educativos, formativos como profesionales. Su arraigo en el País Vasco es permanente, pero siguen estando abiertas a una transformación nueva, dependiendo de las circunstancias que se desarrollan “sobre la marcha” (como en el caso de AL9, Paraguay; EU8, Francia).

Como se ha dicho anteriormente, la razón de la emigración parte de cuestiones estructurales de violencia en el país de destino o de vulnerabilidad estructural ligada a conflictos socio-políticos, económicos o cuestiones de orden de género. Por ende, se distinguen de las mujeres del tipo 2 en cuanto al elemento clave del conflicto.

El camino que tienen que recorrer estos dos tipos de mujeres es diferente e inverso. Mientras que para las del tipo 2 el conflicto es interno y post-migratorio; en el tipo 3 el conflicto es externo y pre-migratorio. Por tanto, mientras las mujeres del tipo 2 recorren el camino de sanar y resolver el conflicto con su mundo interno fruto del proceso de arraigo (que tal vez se podría definir involuntario), las mujeres del tipo 3 optan por la vía de la emigración para resolver un conflicto que, de haberse quedado en el país de origen, se habría vuelto interminable.

No tienen un destino o camino claro y definido al principio, en fase pre-migratoria, pero seguramente explicitan el deseo de no volver a sus países de origen, aunque lo echen de menos, porque el estilo de vida que encuentran en el País Vasco es el óptimo para ellas y sus expectativas laborales y vitales, a pesar de tener pareja o no tenerla. La mayoría son jóvenes solteras y sin familia; o divorciadas, separadas y sin hijos, abiertas a explorar nuevas oportunidades y fluir con ellas.

6.1. Diagramas multidimensionales de las “carreras migratorias”

En base a las tipologías construidas en el capítulo anterior y a los patrones de las razones que impulsan movilidad y arraigo, en el presente apartado se presentan seis diagramas multidimensionales diseñados para trazar seis carreras migratorias de las mujeres altamente cualificadas entrevistadas. Estas carreras migratorias han sido seleccionadas sobre el total (37) en correspondencia a los tipos de identidades profesionales y personales que se han identificado en la construcción de la tipología. En consecuencia, por cada tipo se presentan dos diagramas: uno para el colectivo de mujeres latinoamericanas y otro para el colectivo de mujeres europeas. Sin embargo, en el apartado de los anexos al final de este documento, el lector puede encontrar el resto de diagramas (31) desarrollados.

Estos diagramas representan las líneas de vida en el proyecto migratorio de las entrevistadas, y reflejan las dimensiones espacio-temporales, las trayectorias formativas y profesionales (objetivas), además de los hitos personales (subjetivos). La dimensión espacial en las migraciones internacionales no solamente es una dimensión física y geográfica, sino también mental y simbólica, construida en un imaginario sobre las migraciones como

aventura, pero sobre todo como viaje del ser humano; un viaje hacia el mundo, en este caso, también un viaje hacia el interior de una misma. Como se ha confirmado en las entrevistas, hay una imagen de las migraciones como de “ir a la aventura”, al igual que han evidenciado otros estudios de la literatura explorada en la materia, que mantiene un elemento de casualidad dentro de los acontecimiento y las relaciones sociales. En la revisión de la literatura, se ha visto que el espacio geográfico también se define en base al enfoque del “espacio geográfico imaginado” (Thompson, 2017), donde Occidente se ve como meta soñada, deseada, de abundancia, tal y como se evidencia en los estudios de personas migrantes turcas en Bélgica de la mano de Christiane Timmerman y Joan Wets (2011) y de Yvonne Riaño (2015), o en las aportaciones de Jordi Roca (2013, p.25) que habla de “geografía del amor y del matrimonio transnacional”.

La decisión sobre adónde migrar también tiene que ver con los imaginarios y los mitos sobre el país de destino. Desde América Latina, por ejemplo, Occidente es imaginado como tierra con un orden de género emancipado, donde la igualdad está más avanzada. Todas estas ideas sobre el territorio son construcciones sociales, y conllevan un riesgo muy importante de distorsionar la realidad y la información para las mujeres que aprenden su viaje interno/externo en busca de emancipación e independencia. Sin embargo, cuando colisionan, como se ha visto en el análisis de la dimensión correspondiente, con una sociedad de inmigración donde interactúan el género con la etnicidad, la clase y el nivel de formación de las mujeres, la realidad es diferente. Se tienen que ‘sacrificar’, planificar y sobrellevar la maternidad; conciliar familia y trabajo; sobrellevar temporadas, cortas o largas, de soledad; construir desde cero tanto relaciones sociales como una carrera profesional, que, como se ha evidenciado en el análisis de entrevistas, está llena de retos.

En cuanto a la dimensión temporal, los diagramas han de reflejar los años de migración, los años de arraigo y cuándo se han desatado eventos importantes que han determinado los movimientos de las mujeres entrevistadas. Asimismo, reflejan la temporalidad de los contratos y la temporalidad de las relaciones sociales. Por ejemplo, en el informe *Outlook on migration* de la OCDE (2018) se afirma que la temporalidad de los contratos se usa de forma indistinta para trabajadores con altas y bajas cualificaciones, para todo tipo de ocupaciones. Por tanto, la migración temporal no suele ser un paso intermedio para llegar al arraigo, al menos inicialmente (OCDE, 2018, p. 25). Este punto se confirma totalmente en el análisis de las carreras migratorias en los diagramas. Se ha visto que la

temporalidad de los contratos no es un impedimento hacia la realización del cambio, ni hacia el avance para la estabilidad.

La temporalidad de los contratos tiene que ver con las relaciones sociales, y esta dimensión interseccional entre la temporalidad del ámbito profesional y la temporalidad de las relaciones sociales está enmarcada estrechamente con todo el discurso de las relaciones sociales desde una perspectiva sistémica. Se ha hallado, de hecho, que la flexibilidad de las relaciones laborales, la temporalidad física en los puestos de trabajo, tiene un impacto muy relevante en la calidad de vida y en la integración social de las mujeres migrantes.

Los diagramas multidimensionales diseñados tratan de juntar criterios diferentes y su construcción se inspira en las visiones de tres autores, que en sus investigaciones han desarrollado estudios de trayectoria de personas migrantes y de mujeres migrantes altamente cualificadas: Jørgen Carling (2009), Rosa Emilia Bermúdez Rico (2014) y Anika Liversage (2009a). Estos autores han representado trayectorias migratorias de diferente manera, a través de gráficos y diagramas espacio-temporales. En este estudio, se trata de diagramas multidimensionales, ya que en las matrices se recogen las líneas de vida de las mujeres entrevistadas, a través de diferentes dimensiones y dominios de la realidad, resumidos en los hitos personales, profesionales y migratorios más importantes y que constituyen un antes y un después en sus existencias. En otras palabras, estos diagramas multidimensionales reflejan tres aspectos fundamentales en la carrera migratoria de las entrevistadas: (a) la trayectoria profesional; (b) la trayectoria formativa; y (c) las experiencias vitales más importantes que ellas reconstruyen en sus relatos y que se indican como hitos, *turning points* (Bermúdez Rico, 2014) o “coyunturas vitales” (Johnson-Hanks, 2002). Pueden ser hitos personales (formación; aspiraciones; expectativas; experiencias subjetivas); hitos relacionales (de pareja; familiares; o ligados al contexto de origen y destino); o hitos estructurales, ligados al área profesional o a las instituciones políticas.

Todos esos hitos se plasman en una necesidad de cambio que impulsa a re-direccionar la propia vida, deconstruir y reconstruir las propias aspiraciones personales tanto en ámbito sentimental/familiar como en el campo formativo y profesional. Para captar el sentido profundo de todo ello, se han generado unos diagramas multidimensionales, ya que se analizan tres dimensiones, tres planos de la vida y de la trayectoria migratoria: lo personal; lo sistémico y lo relacional. Dichos dominios de la vida se analizan tanto en el tiempo como en el espacio, de forma simultánea. A continuación, se presenta una leyenda para poder identificar los puntos clave de los diagramas multidimensionales.

Tabla 29

Leyenda para la interpretación de los diagramas multidimensionales de las carreras migratorias

A	Autónoma
B	Burnout
Coop.	Cooperativa Social
CP	Cargo Político
D	Divorcio
E	Emigración (Año)
Esp.	Especialización Profesional
G	Grado
H	Homologación
L	Licenciatura
M	Matrimonio
Máster	Máster
MO	Misma Ocupación
NC-	Necesidad de Cambio, sin agencia
NC+	Necesidad de Cambio, con agencia (para activar y concretar el cambio)
NO	Nueva Ocupación
O	Ocupación
OM	Ocupación Marido
Paro	Paro
PO	Primera Ocupación
Ph.D.	Doctorado
Posdoc.	Post-doctorado
PEM	Primera Experiencia de Movilidad (etapa de la infancia/adolescencia)
PS	Pareja Sentimental (encuentra)
R	Retorno
Re	Re-educación en destino
REM	Envío de Remesas
RF	Reagrupación familiar
S	Salud
Sep.	Separación
SPC	Situación Política de Conflicto
TA	Transición Trabajo
TP	Trabajo Puente
TT	Trabajo Temporal
UO	Última Ocupación
Vol.	Voluntariado

Tabla 29: Elaboración de la autora.

En el siguiente apartado, como se adelantaba anteriormente, se presentarán los diagramas de las “carreras migratorias” de tres mujeres europeas y de tres mujeres latinoamericanas altamente cualificadas migrantes. Los seis perfiles seleccionados, y representados en seis diagramas multidimensionales, se corresponden a las tres tipologías de mujeres migrantes altamente cualificadas: el tipo de mujer migrante cosmopolita, el tipo de mujer migrante anclada y el tipo de mujer migrante flexible. A continuación se presentarán dos casos por cada tipología, según su relevancia y su pertinencia con el objetivo de esta investigación, como sigue:

Mujeres cosmopolitas (tipo 1). Partiendo de la tipología de mujeres “cosmopolitas”, se analizarán en detalle dos casos: la “carrera migratoria” de una artista música polaca de más de sesenta años, que lleva en Bilbao más de treinta años, que ha vivido situaciones duras, y que ha contado su deseo de emigrar de la Polonia ocupada por los tanques rusos. El segundo caso de “carrera migratoria” pertenece a una mujer altamente cualificada, compositora de música contemporánea, que también entra en la tipología de mujeres cosmopolitas.

Mujeres ancladas (tipo 2). Para este tipo se han elegido a dos mujeres cuya experiencia migratoria se ha convertido en un limbo acelerador de vulnerabilidades psicológicas y socio-económicas. Son aquellas mujeres que se encuentran en una fase de desprendimiento y desapego del país de origen y de su antigua identidad. Se resisten al cambio y se hacen todavía la pregunta: ¿Me voy o me quedo? El tipo de mujer anclada (a diferencia del tipo de mujer flexible que encuentra un sentido a su vida y se adapta resolviendo un conflicto estructural del país de origen del que rehúye y decide quedarse en destino), empieza un tipo de conflicto personal e identitario en la fase post-migratoria, que la lleva a reformular todas sus prioridades en el país de destino. Para ello, se ha elegido entre las mujeres europeas el caso de la socióloga polaca (EU9), ya que su carrera migratoria tiene una evolución que responde a las oportunidades del mercado laboral, pero no responde a su insatisfacción personal por no evolucionar paralelamente a esa necesidad de cambio de perfil profesional que siente y que no puede impulsar. Sus expectativas han cambiado y cuenta en su relato el miedo a enfrentarse al fracaso; habla de techos de cristal en el ámbito laboral y de la falta de meritocracia. Por ende, está sujeta a una fuerte re-negociación de aspiraciones y reconstrucción del perfil profesional que desemboca en una primera expansión hacia un perfil diferente del que tenía al salir de Polonia y su deseo de transición hacia un trabajo autónomo.

Respecto al grupo de mujeres de origen latinoamericano, se ha elegido contar la experiencia migratoria de una mujer mejicana (AL2), cuyas vulnerabilidades se hacen evidentes en el proceso de inmigración al País Vasco, ya que las expectativas colisionan con una realidad social que no se corresponde con sus ambiciones profesionales, lo que deriva en un conflicto cuya resolución tiene un precio alto, que pasa por la separación de su pareja, la destrucción de su familia, para acabar con una reprogramación de las prioridades personales y profesionales que la devuelven, finalmente, al País Vasco y con otra posibilidad para ser feliz.

Mujeres flexibles (tipo 3). Para representar a este tipo de mujeres, se ha elegido entre el grupo de mujeres de origen europeo a la traductora alemana (EU7) que ha pasado por varias fases de reconstrucción de su identidad profesional, al mismo tiempo que lidiaba con la maternidad y la crianza de tres hijos, a quienes tuvo en alternancia a sus cambios de puesto de trabajo en diferentes empresas del País Vasco en el sector financiero. El giro que da a su vida es de 360 grados. De trabajar en un trabajo encajado, pasa a reformular su identidad personal a través de estudios reglados de alta formación (re-skilling) en destino y, superado el miedo al vacío de emprender por su cuenta en el campo en el que ha invertido tiempo, recursos económicos y esfuerzo, trabajando, estudiando y criando al mismo tiempo, finalmente, decide emprender, como estrategia y solución para la conciliación familiar y para encajar sus expectativas, sus nuevas prioridades y su identidad profesional.

Entre el grupo de mujeres latinoamericanas, por su parte, se ha elegido a una psicóloga de origen peruano (AL3) que tiene una trayectoria migratoria llena de turbulencias, de sobrecualificación y subempleo. Sin embargo, gracias a estrategias claras y a la capacidad personal de resistencia y resiliencia, consigue acabar en un puesto encajado con su alta formación. Como se describía en el capítulo dedicado a la tipología, el tipo de mujer flexible (a diferencia del tipo de mujer anclada, que tiene una identidad en conflicto interno), sale de un tipo de conflicto (externo) de naturaleza estructural en su país de origen, para resolverlo por medio de la emigración y del logro de sus objetivos formativos, profesionales y/o de desarrollo personal en el país de destino. Para ello, se ha elegido a este caso, ya que reúne todos estos elementos.

*Análisis de casos correspondientes al TIPO 1: Caso 1 – EU2 (Polonia) y
Caso 2 – AL18 (Argentina)*

Después de la breve introducción sobre los seis casos seleccionados, a continuación, se examinan en detalle sus carreras migratorias a través de los diagramas multidimensionales. Empezando por los primeros dos casos, se analizan las carreras migratorias de EU2 (Polonia) y AL18 (Argentina). En la clasificación son los casos más sencillos de tratar, porque denotan una identidad profesional fija, basada en la música; sin embargo, al mismo tiempo, se destaca una necesidad de salir de los países de origen por razones estructurales, pero también razones ligadas a las expectativas de desarrollo profesional y a la búsqueda de la oportunidad perfecta para destacar. Esta identidad profesional de partida enfocada a la carrera, no obstante, está sujeta a los cambios dictados por las relaciones sentimentales, por un lado, y por las estructuras del país de origen, por el otro.

Tabla 30
CASO 1: Diagrama multidimensional de la carrera migratoria de EU2, Polonia. Tipo 1, Cosmopolita

Carrera Migratoria EU2, Polonia, Música BOS		Año de nacimiento: 1954		Año de la entrevista: 2016					
		Año de migración: 1983		Años en PV: 33 + Años de movilidad total: 33					
Año	1959-74	1974-75	1976-83	1983	1983-86	1986-04	2005-10	2011-16	
Países	<i>Polonia</i>								
Hitos personales	<i>País Vasco</i>								
Trayectoria Formativa	Estudia desde los 5 años violín	SPC*	NC+	E*	Reagr. Pareja + D	Chernóbil + REM*	NP + Sep.	Reagr. Madre + hermano y familia	NC+
		L*							
Trayectoria Profesional			PO					MO/UO	

Tabla 30: Elaboración propia del material del trabajo de campo, inspirado en varios autores Jørgen Carling (2012: 157) y Rosa Bermúdez Rico (2014: 273).

L* Conservatorio Superior

SPC* Situación política de conflicto en Polonia con ocupación rusa antes de la caída del muro de Berlín (1989).

E* la emigración se da por mediación de una asociación de artistas que era una especie de mafia.

REM* Chernóbil: desastre humano que necesita apoyo y envía periódicamente medicamentos y remesas a su familia.

NP* Compañero de trabajo (18 años).

CASO 1: Carrera migratoria de EU2, Polonia. Sector música

Se ha elegido para este análisis, entre las mujeres del grupo de origen europeo, la carrera migratoria de EU2, profesional de la música (instrumento de cuerdas) de origen polaco, para contrastar con otros tipos de profesionales y de carreras migratorias, siendo la carrera de música perfectamente encajada y bastante lineal. Al mismo tiempo es cosmopolita (tipo 1), porque la música en sí misma es un elemento universal, un “idioma universal”, según expresaban las diferentes profesionales de la música (EU4, Rumania; EU2, Polonia, EU3, Albania), por tanto, vaya adonde vaya, la música se la lleva y se puede aplicar en cualquier contexto cultural. Las razones de emigración en este caso son estructurales, debido a la situación política de Polonia en los años 80, de la que ella quiere huir. Las razones de arraigo en Euskadi son profesionales, e indirectamente de calidad de vida, por tanto, se trata de un patrón indirecto y transformativo. La estrategia principal que utiliza para la emigración es un contrato en el país de destino, cerrado desde origen a través de una agencia intermediaria de colocación de artistas polacos en el extranjero. Se presenta a dos audiciones, una en Bari (Italia) y la otra en Bilbao. La escogen en Bilbao y allí empieza su carrera migratoria. En un principio piensa en emigrar a Alemania o a Italia, donde están ya muchos compañeros, y para ello se prepara durante años aprendiendo alemán e italiano como estrategia migratoria, pero la vida la lleva por otro camino. Se apoya en la red de la agencia de artistas, prepara todo y se establece en Bilbao donde se arraiga. En este caso, la profesional de la música no sufre sobrecualificación, ni subempleo, ni pérdida de competencias, ya que viaja con un contrato cerrado por canales oficiales y por redes de expertos en música clásica. La estrategia de integración socio-laboral en destino es sencilla, tiene que aprender castellano para la integración, que también es su mayor reto y tardará años estudiando el idioma. No sufre exclusión social desde un punto de vista interseccional, se conforma con su carrera profesional, porque consigue las mejoras deseadas y las expectativas se cumplen. Sin embargo, tiene una vida personal más turbulenta, como se verá en el apartado correspondiente. Según los ejes de trayectorias elegidos, y desde una perspectiva espacio-temporal, se pueden ver los países por los cuales ha transitado y los años de movilidad. En el gráfico multidimensional de la carrera migratoria de EU2 se puede ver una trayectoria bastante lineal, ya que no hay muchos cambios en la carrera profesional, ni en los países transitados. Su profesión determina los pasos de una carrera estable dentro de una orquesta que, a pesar de los eventos de la vida personal, se queda como un elemento de estabilidad en su biografía. Ahondando en el ciclo vital de la música polaca, se analiza la

trayectoria migratoria en relación a la formación, a la carrera profesional y a los hitos personales, como se decía anteriormente.

a. Trayectoria formativa

La formación en el campo de la música es única y lineal, no hay muchos cambios, al menos en el caso de esta profesional, que ha dedicado toda su al estudio y perfeccionamiento de un instrumento de cuerda. Es una carrera profesional ligada al aprendizaje constante y al trabajo de ensayo que se realiza a lo largo de toda la vida. Empieza desde la infancia (desde los 5 años) con una proyección hacia la música de orquesta en su caso concreto.

Formación en el idioma local. Un elemento nuevo en el país de destino es el aprendizaje del idioma local. Narra los problemas que tuvo al principio cuando no conocía el castellano y que supuso un rompecabezas, ya que no tenía tiempo de estudiarlo debido a sus programas de entrenamiento intensos. Fue un reto importante que tuvo que enfrentar despacio y con paciencia para poder salir del “aislamiento” en el que se encontraba, y salir del “gueto” que se había creado ya que solo se relacionaba con compañeros de trabajo de la misma procedencia.

b. Trayectoria profesional

La carrera profesional sigue un patrón directo, como se muestra en el gráfico multidimensional; es una carrera lineal en términos de puestos de trabajo, siendo una profesional del sector de la música, se ha visto que la movilidad socio-económica en sus dimensiones subjetivas y objetivas es ascendente.

Empieza su carrera muy joven, del conservatorio da un salto directo como contratada en la orquesta sinfónica de su pueblo. Las condiciones laborales mejoran económicamente cuando la contratan en Bilbao en el año 1983: *“estaba mejor remunerado y con perspectiva de mejoras salariales”* (UE2, Polonia). Tuvo dos opciones, dos países, donde le había organizado audiciones la asociación que se ocupaba de la colocación de los artistas polacos fuera del país, que ella define como “la mafia de los artistas”: España (Bilbao) e Italia (Bari). Finalmente, la contrataron en Bilbao, aunque ella hubiera preferido Italia, porque conocía mejor el italiano y nada de castellano. En este punto se mezcla el plano profesional con el plano personal dentro de una carrera migratoria dictada también por cuestiones estructurales (externas) y no solamente internas y ligadas a las aspiraciones de una carrera internacional por parte de la entrevistada. Hay dos elementos invisibles de orden estructural y sistémico: en primer lugar se trata del trasfondo histórico de la Polonia de los años 80, ocupada por tanques rusos, el desorden de las calles, problemas de alcoholismo en la sociedad, y una

atmósfera de inseguridad que se puede respirar en su relato. En segundo lugar, lo más llamativo de su relato es el hecho de que organizara su viaje una asociación polaca que, en la época del comunismo, se dedicaba a toda la gestión del cuerpo de profesionales de la música y artistas por el mundo. Una vez que los profesionales ya tenían su puesto de trabajo, seguían pagándoles parte de su salario mensual para toda la vida. Esta situación duró hasta la caída del muro de Berlín y el desmantelamiento de dicha asociación de la mano de *Solidarność*⁷⁰.

c. Hitos personales

Los hitos personales, los llamados “*tuning points*” (Bermúdez Rico, 2014) o también “coyunturas vitales” (Johnson-Hanks, 2002), que marcaron su vida están relacionados con la identidad profesional que tiene desde que era una niña, y está ligada a su familia de origen, siendo sus padres profesionales del campo musical. Es una mujer capaz de hablar el idioma universal de la música, así que ya tiene una identidad “alterada”, que la impulsa a una realidad internacional, y se reconoce claramente en sus enunciados la presencia de una cultura migratoria, como ella misma afirma en la entrevista:

Siempre he soñado y pensado que me iba a ir de Polonia. De hecho, estudié alemán, como muchos de mis compañeros de conservatorio, que ya se habían marchado a Alemania, yo también quería. Lo que no me imaginaba era que me iba a vivir al País Vasco (EU2, Polonia).

Se lanza a una aventura para mejorar su calidad de vida, para vivir en un lugar mejor que la Polonia ocupada por el régimen comunista, donde se respiraba una “*atmósfera de miedo, desagradable (...) con tanques militares por las calle de la ciudad*” (EU2, Polonia).

Un hito personal es que viene a Bilbao acompañada por su pareja, como otras mujeres entrevistadas. Él es un famoso músico polaco, están juntos desde que eran muy jóvenes. Sin embargo, la inmigración les cambia inevitablemente a los dos. Es el coste que tienen que pagar por tener unas mejores condiciones de vida y mejores condiciones para su propio desarrollo profesional. La vida en Bilbao trastoca el equilibrio de la pareja, y al final acaban separándose. Otro hito es que ella encuentra una pareja vasca, con la que vive dieciocho años y de la que se separa también. Después de estas relaciones ella sigue en el País Vasco porque su carrera profesional en la migración la hace feliz y llena sus expectativas; además, puede ayudar a su familia de origen y esto le hace sentir que todo es

⁷⁰ Sindicato polaco independiente y clandestino, de origen cristiano; fundado en 1980 y liderado por el político y sindicalista polaco Lech Wałęsa, que puso en marcha este movimiento social anticomunista y marcado por el principio de la no violencia.

bueno, todo es ganar en calidad de vida. Por tanto, decide quedarse y arraigarse, habiendo logrado un equilibrio en su vida.

Los obstáculos que han ralentizado su integración social se relacionan con el idioma. Finalmente, se queda porque es un sitio perfecto para ella para seguir siendo independiente y moverse por el mundo desde donde ha construido su base segura. La explosión de la central nuclear de Chernóbil constituye otro hito en su vida, porque es un evento externo que la refuerza en la decisión de arraigarse en el País Vasco. Durante el periodo posterior a la explosión, esta mujer hace de todo para mantener a su familia en Polonia, mandar medicamentos, alimentos y dinero a sus padres y, especialmente, a sus sobrinos (los hijos de su hermano). Este evento, además, la impulsa a convencer a sus familiares más cercanos para mudarse. De hecho, es ella la que se mueve en busca de una audición en Navarra para su hermano. Esto le permite emigrar con toda su familia de Polonia a Pamplona.

Los hilos detrás de la migración de esta profesional no los mueve ella, sino que están movidos desde el mercado profesional de la música, las orquestas y las oportunidades que surgen que hacen que ella encuentre su sitio donde encajar y que tienen un marco de casualidades y causalidades. Sin embargo, es ella el motor de una reagrupación familiar simbólica y una mejora de la calidad de vida de sus familiares. Se reconoce en esta mujer un alma cosmopolita, en sus estudios, en su necesidad de salir de Polonia, en su preparación para irse a Alemania como lugar que pertenece a su imaginario migratorio, y que luego se transforma en el País Vasco. Es un alma cosmopolita por su agencia biográfica, plenamente capaz de adaptarse a las situaciones difíciles y readaptarse a los cambios personales en la vida.

Tabla 31
CASO 2: Diagrama multidimensional de la carrera migratoria de AL18, Argentina. Tipo 1, Cosmopolita

	Carrera Migratoria AL18, Argentina, Compositora de música		Año de nacimiento: 1958		Año de la entrevista: 2017				
	Año	Año de migración: 1990	Años en PV: 24	+ Años de movilidad total: 27					
Año	< 1980	1981-82	1983-84	1985-90	1990-93	1993	1993-00	2001	2002-17
Países	<i>Argentina</i>	<i>España (Madrid)</i>	<i>Argentina</i>				<i>Francia</i>		
Hitos personales					<i>Italia</i>		<i>País Vasco</i>		
Trayectoria Formativa Profesional	L	Movilidad	L	PO	Máster	1 hijo	Esp + Maternidad + FA*	2 hija	PhD
					Máster		MO/UO		

Tabla 31: Elaboración propia del material del trabajo de campo, inspirado en varios autores Jørgen Carling (2012: 157) y Rosa Bermúdez Rico (2014: 273).

FA* Fundadora de su fundación musical.

CASO 2: Carrera migratoria de AL18, Argentina. Música contemporánea

Para el análisis entre las mujeres del grupo de origen latinoamericano se ha elegido el caso de la compositora argentina de música moderna y contemporánea, ya que su carrera migratoria encaja en el tipo de mujer cosmopolita (tipo 1). Su carrera migratoria se puede dividir en tres etapas: (1) Argentina-Italia (razón de alta formación); (2) Italia-Euskadi (razón sentimental); y (3) arraigo en Euskadi (razones de arraigo del núcleo familiar).

Su patrón del proceso migratorio es indirecto y transformativo, ya que su primera etapa de emigración se pone en marcha por razones de formación (desarrollo personal). En Italia conoce a su marido (también músico), se casan y tienen a su primer hijo (nació en Italia). Por necesidades de planificación de la conciliación familiar, su marido busca trabajo en el extranjero (independientemente del lugar), gana una audición en Bilbao y se mudan. Su segunda hija nació en el País Vasco.

En suma, se mudó a Euskadi en el marco de la migración altamente cualificada del marido (como acompañante del marido que migra por razones profesionales). Así que, su segunda etapa de emigración se da por razones sentimentales que, finalmente, desembocan en arraigo por razones puramente familiares (de todo el núcleo familiar). En consecuencia, se trata de un tipo de mujer cosmopolita (tipo 1) por dos razones: en primer lugar, siendo profesional de la música puede ejercer su ocupación en cualquier contexto cultural, desde cualquier lugar del mundo, siendo la música un idioma universal; y, en segundo lugar, porque sigue a su marido en la emigración, sin importar el lugar de destino.

La estrategia que ha utilizado para poner en marcha la primera etapa de emigración ha sido cursar una maestría en un prestigioso conservatorio italiano con una beca. Mientras que el mayor obstáculo que ha encontrado ha sido la crianza, época en la que estudiaba y trabajaba al mismo tiempo. Asimismo, socialmente se ha enfrentado a la discriminación de género y etnia (más en Italia que en el País Vasco, según narra), y en ámbito profesional a la discriminación de género, en general, en el sector de la música a nivel internacional.

a. Trayectoria formativa

La trayectoria formativa es ascendente, ya que su emigración se basa en la consecución de una beca para seguir estudios de alta formación (maestría) en un prestigioso instituto italiano. Su formación, y su identidad profesional, no cambian de sector en el tiempo, de hecho, se viene construyendo desde su infancia (desde los 5 años) con una proyección hacia la música, para luego especializarse en la composición moderna y contemporánea. Para

especializarse se fue a Italia “*a estudiar con los mejores maestros a nivel mundial*” (AL18). Su carrera migratoria empieza con una beca para las artes y la música del instituto iberoamericano. Tiene una escalada de éxito, y es galardonada con diferentes premios a lo largo de su carrera profesional de proyección internacional, desde sus comienzos hasta la actualidad.

Siguió formándose en París, trabajaba de forma autónoma y estudiaba, viajaba a París desde el País Vasco para completar sus estudios de alta formación y compaginándolo todo con la maternidad y la crianza, que dice “*me han cambiado mi forma de ser y de ver la vida*”. En el momento de la entrevista, está acabando un doctorado en la Universidad del País Vasco.

b. Trayectoria profesional

La carrera profesional es ascendente en el mismo sector, aunque en distintos países. Empezó como docente de música en Argentina, siguió como docente en el País Vasco, junto con su trabajo autónoma de compositora, a través de la fundación que ella fundó y a través de la cual difunde su obra, gracias a financiaciones relevantes para llevar a cabo sus proyectos artísticos y musicales. En este caso también, como se muestra en el gráfico multidimensional, es una carrera profesional lineal pero dinámica, típica de un sector donde la transformación se adquiere con la experiencia y se aplica a los conocimientos técnicos profesionales y no a cambios en las tareas y funciones dentro del puesto de trabajo.

Por otro lado, habla de sacrificios y obstáculos en el rol de una mujer en el sector de la música. Declara el rol invisible de las mujeres en el campo de la composición y la dirección de orquesta. Admite que el hecho de ser mujer ha tenido impacto negativo en el desarrollo de su carrera profesional, ralentizando todos los procesos e invisibilizando sus capacidades artísticas.

El hecho de ser mujer me limitaba muchísimo en mi campo profesional. Y eso que no era de la dirección de orquesta. La dirección de orquesta en mi campo ni te cuento. Entender que una mujer puede ser directora de orquesta les costó. La mujer solo puede hacer otra cosa que tocar el arpa, tocar el piano (esto es más bisexual), el chelo, violín, cuerdas...pocas mujeres tocan instrumentos de viento-metal...; de viento-matera más, pero viento-metal...una tuba, por ejemplo, es raro encontrar. Ya al contrabajo era raro encontrar a una mujer (...) (AL18, Argentina).

La composición hasta el siglo XX es un terreno masculino, y no porque no hubiese habido compositoras mujeres, porque las ha habido desde nacimiento, y compositoras realmente algunas geniales, y sin embargo invisibles, como en el campo de las ciencias (AL18, Argentina).

Yo siento que he tenido que hacer mucho más esfuerzo que un hombre para demostrar, o bien por ser extranjera, y tengo que demostrar que no soy una delincuente, que soy una persona responsable. O bien porque soy mujer o por ambas cosas (AL18, Argentina).

c. Hitos personales

Entre los hitos personales que ella reconoce como *turning points* está el encuentro con su marido en Italia. Músico como ella y compañero de la academia. Se casaron y en 1993 nació su primer hijo. De mientras, su marido había hecho varias audiciones, y acabaron en Bilbao, donde se establecieron. La migración al País Vasco, como segunda etapa de su ciclo migratorio, está impulsada por la carrera del marido. Por tanto, la decisión de migrar al País Vasco es la de seguir a su familia.

Su carrera migratoria tiene componentes de “agencia biográfica”, cuando funda una asociación de renombre internacional, con la cual consigue tocar en diferentes países, y gana diversos premios de composición. No hay fronteras en la carrera para ella, como no hay fronteras para la música, desde siempre concibe su identidad de forma abierta y flexible, por tanto se define en este estudio como cosmopolita. Otros hitos personales que reconoce están relacionados con los roles de género, la maternidad y la crianza. El cambio más grande ha sido la maternidad:

Creo que el hecho de haber sido madre, para mí, me ha cambiado la forma de ver la vida. Si hay un punto importante para mí como ser humano y, por supuesto, como creadora, es el hecho de ser madre. Porque en el momento de ser madre, para mí, fue como una inyección de realidad tan grande, de repente, ¡pumba! caí en el mundo. Antes era solo yo, y me ocupaba de mí. El hecho de ser responsable de un ser indefenso, un ser tan pequeño, y de preocuparme, y con el miedo a cometer errores...es decir...he cambiado mucho, y por supuesto me ha cambiado mi forma de trabajar (AL18, Argentina).

La casualidad otra vez se ha hilado al destino migratorio de la compositora argentina, porque envió varias solicitudes para una beca en el extranjero y le concedieron la beca para ir a Italia, donde su destino se entrelazó con el de su marido. Después su marido ganó la audición para venir a vivir a Bilbao. Así que, en la elección del País Vasco también en este caso, como en el caso anterior analizado de EU2 de Polonia, la casualidad ha regido los destinos migratorios de estas profesionales. Los mayores obstáculos que ha encontrado en el desarrollo de su carrera son debidos a factores públicos y privados.

Acabé la especialización de electroacústica en París, con la intención de terminar el doctorado en París también, pero al final, por temas laborales, familiares, y especialmente profesionales, porque empezó una época de mucha, mucha, producción, de componer mucho, estrenar mucho, y esto fue retrasando. Después

hubo problemas de índole familiar, enfermedades graves alrededor de la familia que también me retrasaron, y eso quedó (AL18, Argentina).

En conclusión, tanto los hitos formativos como profesionales, dentro de una carrera migratoria perfectamente balanceada con las expectativas laborales de su marido y con los retos de la conciliación familiar, están ligados a una enorme gana de sobresalir y superarse constantemente. En este perfil no se denota una necesidad de cambio, tampoco miedo al cambio. La forma de fluir con las etapas migratorias está asociada con un ser cosmopolita, intercultural. Está ligada a una forma de ser, un ser con una generosidad artística que no tiene límites culturales, ni geográficos, que tiene como base de sus operaciones el mundo entero, a través de un instrumento, la música, con el cual habla un idioma común y envía mensajes capaces de llegar a todos los rincones.

Análisis de casos correspondientes al TIPO 2: Casos 3 – EU9 (Polonia) y Caso 4 – AL2 (México)

A continuación se analizan los casos 3 y 4 de EU9 (Polonia) y AL2 (México), donde nos encontramos con el tipo de mujeres ancladas por razones sentimentales, que viven un conflicto entre “me voy o me quedo”, y que hacen un balance de sus vidas profesionales, familiares y sentimentales para tomar la decisión de arraigarse una vez o volver a arraigarse después de haber roto con el país de destino y de haber solucionado el conflicto personal.

Son mujeres que en el país de origen, en los obstáculos y las dificultades ven acentuadas las vulnerabilidades que, probablemente, antes de empezar el proyecto migratorio no sabían que tenían. Por tanto, se ven obligadas a enfrentarse a una realidad dura, que no se corresponde a las propias expectativas de partida, o a las expectativas iniciales de la fase post-migratorias. Se ven, entonces, obligadas a una fuerte re-negociación de prioridades consigo mismas, pero también con su pareja sentimental. Esto no quiere decir que el conflicto no se de en los otros tipos de mujeres identificados (tipo 1 cosmopolita y tipo 3 flexible), solo que en el tipo 2 (anclada) se da de una forma más acentuada; las mujeres entrevistadas dan muchas más vueltas al compromiso, a sus expectativas profesionales, a la búsqueda de un equilibrio vital óptimo, donde combinar de forma más armónica sus necesidades materiales y afectivas, con sus ambiciones personales para encontrar un trabajo correspondiente a su vocación o competencias. Por todo eso, las consecuencias de las formas de gestionar y resolver dicho conflicto existencial entre origen y destino son más contundentes y evidentes.

Tabla 32
CASO 3: Diagrama multidimensional de la carrera migratoria de EU9, Polonia. Tipo 2, Anclada

Carrera Migratoria EU9, Polonia, Técnica de Relaciones Internacionales		Año de nacimiento: 1983	Año de la entrevista: 2016					
Año	2003	2006-07	2007	2008-09	2010	2011	2012-14	2016
		Año de migración: 2006			Años en PV: 8 + Años de movilidad total: 10			
País	<i>Polonia</i>		<i>País Vasco</i>					
Hitos personales		<i>España (Barcelona)</i>					1 hija (Excedencia Maternidad)	NC+ / TA*
Trayectoria Formativa	L + Erasmus		NC+		PS + M	NC-		
Trayectoria Profesional				Máster				UO (MO)

Tabla 32: Elaboración propia del material del trabajo de campo, inspirado en varios autores Jørgen Carling (2012: 157) y Rosa Bermúdez Rico (2014: 273).

TA* Quiere empezar una transición paulatina hacia el trabajo autónomo deseado

CASO 3: Carrera migratoria de EU9, Polonia, Sector Relaciones Internacionales

Se ha elegido para este análisis, entre las mujeres del grupo de origen europeo, el caso de carrera migratoria de EU9 de Polonia, experta en asuntos culturales europeos. Su patrón de razones migratorias es indirecto y transformativo, ya que se mueve por estudios (desarrollo personal) y se queda por razones sentimentales, habiendo conocido a su pareja vasca a través de amistades en común. De ahí, nace el conflicto existencial que es un rasgo de las mujeres migrantes altamente cualificadas ancladas (tipo 2).

Las razones de emigración y estrategia migratoria coinciden en este caso, a través de la decisión de cursar un programa de alta formación que se desarrolla en dos países, para poder tener una experiencia en otro país. Acabada la segunda parte de la maestría en Bilbao, decide quedarse por razones sentimentales y encuentra un trabajo encajado, a través de las redes dentro de la maestría. En este caso, no hay fases post-migratorias de trabajos-puente, sobrecualificación, ni subempleo, ni pérdida de competencias, ya que la inserción se da de forma directa a través del sector académico. Los obstáculos que encuentra están relacionados con el ámbito personal, la crianza y la maternidad en las condiciones de aislamiento dentro del proyecto migratorio y el conflicto existente entre techos de cristal, sensación subjetiva de infravaloración en el ámbito laboral y la situación de anclaje familiar en el País Vasco, del que no puede irse sin tener que trastocar todo. Otro conflicto que nace de la insatisfacción en su ocupación actual junto con un cambio de prioridades, a partir de la maternidad, que le hace plantearse una transición hacia el autoempleo como estrategia para mejorar la conciliación familiar.

A continuación, se presentan en detalle los tres ejes analizados, según trayectoria formativa; trayectoria profesional e hitos personales.

a. Trayectoria formativa

La trayectoria formativa es sencilla, tiene una licenciatura en sociología que obtuvo en Polonia, y posteriormente cursó una maestría internacional entre dos países: una parte se desarrollaba en Cracovia y otra parte en Bilbao. Se especializó en asuntos europeos con la intención, el deseo y la expectativa de trabajar en algún organismo internacional o de la Comisión Europea. No opta por el *re-skilling*, sino que se queda en el nivel de postgrado que ha obtenido en Bilbao.

b. Trayectoria profesional

La trayectoria profesional está ligada al sector internacional y a las elecciones que ha hecho para conciliar su vida personal, sentimental, familiar y su carrera profesional. Ha utilizado sus competencias lingüísticas para encontrar rápidamente un trabajo encajado, como una estrategia de acceso y movilidad, consiguiendo encajar en una ocupación adecuada objetivamente con sus estudios. Es una carrera lineal, que encaja con su perfil de estudios internacionales, desarrollando labores de técnica de proyectos internacionales. Sin embargo, esta ocupación no se adecua de la misma manera en su plano subjetivo, porque no es acorde a las expectativas y las ambiciones personales de trabajar en algún organismo de alto nivel y de orden internacional. Además, la protagonista reporta su insatisfacción con el ambiente laboral y los obstáculos que encuentra en la movilidad ascendente que, si por un lado está presente en los discursos, en la práctica es inexistente. Según ella, de hecho, en el puesto de trabajo actual no tiene posibilidad de ascenso, ni proyección o protagonismo. Además, siente que no se le valora por todo lo que ella pueda aportar y por sus competencias, y que no le dan las oportunidades que merece; sino que más bien se prioriza a la población autóctona antes que a ella, según relata “(...) siempre van los vascos primero, aunque tengan menos competencias” que ella “(...) y no hablen ni inglés (...)” (EU9, Polonia).

Esto se traduce en una sensación de inmovilidad en el puesto de trabajo, por ser mujer, joven, extranjera y madre, en el momento de la entrevista. Cabe señalar que dicha inmovilidad es tanto subjetiva como objetiva, ya que la consecuencia de la falta de conocimiento del idioma local se transforma en una imposibilidad de avanzar en sectores y/o profesionales ligadas a las aspiraciones y expectativas más personales de la entrevistada. Se imagina que la mejor opción para ella sería la de empezar esta aventura afortunada de montar una cooperativa de socios, donde ella es una de las socias fundadoras. El caso de EU9 es un ejemplo de mujer anclada que vive en un conflicto constante entre sentimiento y carrera profesional, entre ambiciones personales y familia, entre el “me voy o me quedo?”. El arraigo por razones sentimentales lleva a plantearle nuevas formas de ser, nuevas inquietudes y nuevas identidades profesionales. El caso de EU9 no es insensible a ello, de hecho, se plantea una transición paulatina hacia el emprender un negocio propio, donde pueda dedicarse al balance entre crianza, intereses personales, vocación y familia.

c. Hitos personales

Los hitos personales identificados en el caso de EU9 y que marcaron su vida están relacionados con las razones de arraigo en el País Vasco que se deben a razones sentimentales, ya que su pareja vasca.

Un hito profesional tiene que ver con el hecho de haber encontrado trabajo encajado como consecuencia de su formación; no ha sido una estrategia consciente, pero se podría clasificar como estrategia de integración socio-laboral. Al mismo tiempo, estos dos hitos tienen pros y contras, no son completamente positivos, ni hacen la experiencia y la carrera migratoria exitosa, si la mujer siente un conflicto. El conflicto genera insatisfacción general y la incapacidad de manejarlo genera opacidad de la experiencia migratoria exitosa.

La “agencia biográfica” (Schittelhelm, 2011) se aprecia en esa tensión que tiene EU9 hacia el deseo de cambiar las circunstancias que se han creado alrededor de su carrera migratoria. Ha empezado a transitar, de hecho, por los caminos del autoempleo, a través de una estrategia de construcción de redes sociales alrededor de la constitución de una asociación (que no se va a describir en este contexto para preservar el anonimato) y que ofrece servicios especializados, con el objetivo de empezar a crear una red de usuarios y clientes. Su sueño es agrandarla tanto como para poder activar el proceso de tránsito del trabajo asalariado a la gestión de su propio centro como trabajadora autónoma. En un proyecto alternativo de carrera migratoria, que tiene que ver con las multitareas, aunque a niveles más bajos. Esta mujer demuestra tener una capacidad transformativa y una capacidad de conectar diferentes necesidades, oferta y demanda, creando con sus propias manos no solamente sus oportunidades de negocio, sino también sus oportunidades de crecimiento profesional y emancipación personal. Desde ahí, la transformación y la síntesis de intereses y saberes desembocan en la creación de su marca mestiza y única para conseguir su propia autorrealización en el país de destino.

Otro hito fundamental es la crianza y la maternidad, que han despertado en ella todo un mundo diferente, hasta entonces desconocido, en relación al cual trasmite, de hecho, el cambio de prioridades que tiene su vida a través de la maternidad. La maternidad es un reto enorme para una mujer migrante que no tiene un entorno estable y cercano con el que pueda contar. El aislamiento objetivo es grande, pero aun mayor es la sensación subjetiva de dicho aislamiento, la sensación de vacío, la falta de apoyo y la soledad. EU9, como otras mujeres en la misma situación, siente la responsabilidad de la crianza y de la conciliación; la vida se hace difícil y se proyecta el malestar en el ámbito familiar. Por eso, quiere empezar una

transición hacia el autoempleo para encontrar la flexibilidad necesaria que le permita encontrar un equilibrio entre trabajo y familia.

Tabla 33
CASO 4: Diagrama multidimensional de la carrera migratoria de AL2, México. Tipo 2, Anclada

Carrera Migratoria AL2 México, Resp. RRII (sector académico)	Año de nacimiento: 1966			Año de la entrevista: 2016				
	Año de migración: 1993			Años en PV: 20 + Años de movilidad total: 23				
Año	1984-88	1989-93	1993-94	1994-96	1996-00	2001-05	2006-14	2014-16
Países	México	México				México		
		EE.UU.		Reino Unido				País Vasco
Hitos personales		PM	E + NC+	PS	M + 1 hijo	NC+ S Sep. R		>Estabilidad
Trayectoria Formativa	L		Master 1 (beca)	Master 2 (beca)				PhD
Trayectoria Profesional		PO			TP	NO		NO/UO

Tabla 33: Elaboración propia del material del trabajo de campo, inspirado en varios autores Jørgen Carling (2012: 157) y Rosa Bermúdez Rico (2014: 273).

CASO 4: Carrera migratoria de AL2, México. Técnica de comunicación y edición

Se ha elegido para este análisis, entre las mujeres del grupo de origen latinoamericano, la carrera migratoria de AL2, mexicana, ya que se evidencia en su carrera migratoria una gran transformación tanto en la identidad subjetiva como profesional. De experta en relaciones internacionales en su país de origen, a responsable de un departamento de comunicación y edición en la actualidad en destino. En el caso de la carrera migratoria de AL2 se evidencian dos etapas migratorias diferentes, con dos patrones de movilidad relativos a razones de emigración diferentes, pero ambos enmarcados en un proceso de transformación del conflicto personal, presente en el tipo 2 de mujeres ancladas con el que se identifica su perfil. Por tanto, el patrón migratorio que sigue su trayectoria es oscilatorio, porque se modifica desde un patrón indirecto-transformativo (primera etapa de emigración) a un patrón directo (segunda etapa de re-emigración).

La primera etapa de emigración sigue un patrón de las razones migratorias indirecto y transformativo, donde las razones para la emigración son de desarrollo personal (cursar alta formación en el Reino Unido), mientras que las razones de arraigo son sentimentales, porque conoce a su pareja vasca, mientras está cursando la maestría en el Reino Unido. En medio de las dos etapas de emigración y arraigo, sin embargo, hay una crisis existencial cuyo resultado es el retorno de AL2 a su país de origen (México). Hay un conflicto en proceso, que finalmente se resuelve a favor de una re-emigración con re-arraigo en el País Vasco. Por tanto, la segunda etapa de emigración esta vez sigue un patrón directo basado en las razones sentimentales tanto de re-emigración como de re-arraigo.

Las estrategias de inserción profesional se basan en la contratación que consigue a través de la red profesional de su marido. No sufre de sobrecualificación, ni subempleo, ni pérdida de competencias objetivamente. Sin embargo, en la primera fase de inmigración sufre descalificación subjetiva, que como consecuencia desata problemas de salud mental derivados de diferentes factores, laborales, contextuales, sociales y sentimentales. El conflicto se genera entre ambiciones profesionales de autorrealización y la sensación de rechazo social basado en género, clase, origen y raza, según su relato. Los mayores obstáculos derivan de una falta de apoyo, aislamiento en la maternidad, falta de independencia y capacidad de crear una red personal de acompañamiento, prejuicios étnicos por parte de sociedad de destino y, en definitiva, de la (no) integración social.

a. Trayectoria formativa

AL2 es una experta en relaciones internacionales, que tiene una amplia cultura migratoria, ya que sus padres la alentaron a viajar y estudiar en inglés desde pequeña. De hecho, la apuntaron a la escuela americana, por ejemplo, con clara proyección hacia el desarrollo internacional de su vida profesional. En su época era una moda ir a estudiar una maestría o doctorado fuera de México.

(...) para tener una experiencia de formación en el extranjero, porque me gustaba conocer a gente de otros países, tener la experiencia de vivir en otro país (...) y, bueno, también porque todos los de mi edad se habían ido fuera a estudiar y yo también quería tener esta oportunidad

(AL2, México, Responsable comunicación y edición. 50 años, 20 años en la CAE).

Así que, ella también quería poder tener esta experiencia, ya que le habría servido para su propio desarrollo tanto personal como profesional, con la intención clara de volver a México, una vez terminados los estudios de postgrado.

Después de haber empezado a trabajar en el Ministerio de Asuntos Exteriores en México, pidió una beca a *British Council* para estudiar una maestría en el Reino Unido por un año. Le gustó tanto esta experiencia internacional que de un año pasó a dos y estudió una segunda maestría de especialización. Allí conoció a su marido vasco.

Actualmente, las ganas de volver a superarse le han empujado a estudiar un doctorado. Por tanto, estudia y trabaja al mismo tiempo.

b. Trayectoria profesional

El camino para poder a empezar a trabajar en el País Vasco ha sido largo, tedioso y difícil. Al principio no conseguía encontrar nada que pudiera encajar con su formación ni con sus expectativas. Además, esto provocó en ella mucho desconcierto, porque reporta que *“nunca había estado sin trabajar en mi vida (...) para mí era dejar un trabajo y tener otro, porque tenía mucho nivel de formación, sabía inglés (...)”* (AL2, México). A esta situación extraña de inactividad y de inmovilidad se sumó a una gran desorientación existencial. Finalmente, a través de su marido consigue un trabajo de docente en la universidad. Aunque no era el trabajo que le gustaba, ni le motivaba, ni era, en realidad, el trabajo que había pensado para ella. El idioma en este caso es un arma de doble filo, ya que, por un lado, por dominar el inglés la contrataron en la universidad para dar clases en ese idioma, pero, por el otro lado, por no saber euskera no la contrataban en ninguna otra parte.

Mientras su crisis existencial que le hacía preguntarse “¿qué hago aquí?” crecía de forma desmedida, llegó a un punto, después de meditarlo a fondo, en el que decidió dejarlo

todo para buscar su propio camino. Dejaba un trabajo estable, bien remunerado, con buenas condiciones, adecuado a su alta formación, porque no se correspondía a lo que eran sus expectativas. Además, por otro lado, también quería ser independiente de su marido, tener espacios propios, no compartirlo todo con él.

Vino una época en la que estuvo buscando trabajo, pero sin resultado alguno. En un par de ocasiones encajaba perfectamente con el perfil profesional requerido, pero querían a una persona autóctona, según reporta, hecho que le aumentó la sensación de prejuicio, discriminación y no-inclusión basada en la diversidad. Ello la llevó a sentirse indefensa, a sufrir depresiones y a estar en estado de soledad, aislamiento, tristeza, desesperanza. Muchos sentimientos negativos, derivados de unas expectativas de carrera profesional frustrada y unas dificultades de integración socio-laboral que no se imaginaba. Sus vulnerabilidades se hacían cada vez más grandes, además tenía un hijo pequeño y la soledad en la crianza aumentó su estado vulnerable. Por todo ello tomó la decisión de volver a México con su hijo. Allí encontró trabajo en seguida y volvió al Ministerio, que era lo que ella más deseaba. Después de cinco años, reanudó la relación con su pareja, probablemente, ya consciente de lo que le esperaba en el País Vasco, y decidió volver. Encontró trabajo en un organismo y se dedica a lo que le gusta, en el campo de la comunicación y la edición, que también está ligado con el inglés y, por tanto, gestiona la comunicación internacional, logrando un balance satisfactorio entre vida personal, formación y carrera profesional.

c. Hitos personales

Ahondando en los puntos clave de su experiencia migratoria, cabe destacar que en su país de origen tenía una posición privilegiada, como mujer y como trabajadora. Su familia de origen tenía una buena posición social y su padre era trabajador altamente cualificado (mando intermedio) de una empresa internacional. Por ende, cuando era pequeña se fueron a vivir a Estados Unidos un par de años. Allí es cuando ella empieza a amar todo lo que es lo internacional, los viajes y las experiencias en países nuevos. Esta experiencia de la infancia influyó en la construcción de una cultura migratoria de la trabajadora altamente cualificada que será de adulta.

Como se ha visto en el análisis de la trayectoria formativa, su etapa migratoria es indirecta y transformativa, empezó como estudiante de maestría, para especializarse en temas relacionados con su formación de origen en el Reino Unido, y también porque era una moda entre la gente de su edad. Por tanto, un hito personal es tomar la decisión de irse al Reino Unido para estudiar un postgrado. A este hito está ligado otro hito fundamental: fue

allí donde conoció a su marido de origen vasco y que estaba también estudiando una maestría. Se enamoraron y decidieron casarse. Decidieron, además, establecerse en el País Vasco, porque era aquí donde él tenía un trabajo estable y, ella al volver a México debía volver a construir su carrera profesional. Además, según se lo había figurado, ella podría seguir otro camino paralelo en el ámbito de las relaciones internacionales que hubiera sido parecido al camino que quería recorrer en México.

Desafortunadamente, una vez llegados a Euskadi, su vida laboral y personal no fue como ella se esperaba. La adaptación al medio le costó mucho tiempo, de hecho, nunca se adaptó lo suficiente, según reporta en su relato. Se sentía completamente dependiente, ya que encontró trabajo gracias a la red de contactos de su marido. Este trabajo no le apasionaba, no era lo que ella se había imaginado, ni la experiencia migratoria era sencilla. Aceptó ese trabajo (trabajo-puente, aunque altamente cualificado y encajado con su formación) para sobrevivir, para estar ocupada, y cayó en una gran depresión.

Otro hito fue el nacimiento de su único hijo, que agravó mucho el estado de depresión previo que ella tenía. La maternidad constituye un elemento fundamental en la vida de las mujeres altamente cualificadas migrantes, ya que sus expectativas de desarrollar una carrera profesional lineal, ascendente, la que siempre habían imaginado, se caen a pedazos cuando sus ideales de carrera se chocan con la realidad del país de destino y con la necesidad de crianza y de conciliación familiar.

En cuanto a temas de convivencia y relaciones, AL2 aporta reflexiones interesantes. Cuenta que se miraba en el espejo que la gente de su entorno le devolvía (compañeros de trabajo, familia, amigos), y que veía una imagen de ella que no le gustaba. Esa imagen no se correspondía con aquella mujer altamente cualificada que tanto había estudiado para alcanzar un puesto donde desarrollarse de forma plena. No era ese ser independiente y emancipado, que podía moverse sin problemas. En cambio, la gente la miraba y le devolvía prejuicios como: *“qué mal tiene que ir en tu país para venirte a vivir aquí”* (AL2, México). Los prejuicios de la población autóctona sobre las mujeres extranjeras son cortantes y ellas siempre se sienten diferentes y pertenecientes a otra categoría infravalorada de trabajadoras. Este hecho las impulsa a dar más en lo profesional y las desgasta psíquica y anímicamente.

Otro hito personal es la toma de decisión de volver a México con su hijo, *“porque ya no aguantaba más la situación”* (AL2, México). Su pareja la siguió en el intento de recuperar su matrimonio. Estuvo un año y en esa época es él quien sufre una crisis existencial, de apatía, aburrimiento y depresión, por tanto, ambos deciden que lo mejor para

todos es que él vuelva al País Vasco sin su familia. Esta etapa de transición de AL2 y de regreso a México dura cinco años.

En este vaivén tuvo que poner su identidad encima de la mesa. Parar y escucharse a sí misma, aprender a asumir las consecuencias de sus decisiones. Los problemas de salud mental están claramente infravalorados entre las personas migrantes, también entre las migrantes altamente cualificadas que, a menudo, viven en este conflicto constante que nunca las abandona, que no saben resolver ellas solas, y que les impide poder llevar una vida normal.

Empezó una psicoterapia en la que descubrió que una cuestión problemática era el amor que sentía por su marido. La otra cuestión era la necesidad de “*romper con esa imagen interior de mujer altamente cualificada en el Ministerio de Exteriores*”, ya que pertenecía al pasado, a México, a otro lugar, otro contexto. Ella ya no era la misma, después de la migración. Tuvo que empezar, por ende, un largo proceso de desapego y desprendimiento hacia esa mujer que ya no podía existir en el País Vasco. El conflicto se identifica entre el sentimiento y la carrera. La resolución es larga, y pasa por los procesos de re-negociación de la identidad personal y profesional y por una reconstrucción de la escala personal de valores y prioridades.

El hito final fue que AL2 consiguió resolver el conflicto, poniendo distancia entre origen y destino. A través de un trabajo personal, volvió a conseguir serenidad y equilibrio en salud mental. Su trabajo de deconstrucción y reconstrucción de una identidad migrante pasó por un proceso largo de negociación interno y externo. Fue aceptando las consecuencias de lo que significaba ese amor; asumiendo las responsabilidades que tenía al tomar la decisión de vivir en Euskadi y tomar la responsabilidad de la crianza de su hijo.

Finalmente, la revolución interior tuvo sus frutos y decidió volver al País Vasco “asumiendo todas las consecuencias de este amor” (AL2). La única condición que puso fue irse a vivir en un lugar neutral, ni México ni el pueblo de su marido. Sino un pueblo distinto, donde ella podría reconstruirse a sí misma volviendo a empezar de cero. Así que, actualmente, todo encaja perfectamente, porque para superar las vulnerabilidades no solamente hay que conseguir un trabajo encajado con la formación y las competencias personales, en un sector altamente cualificado del mercado laboral; sino también hay que encajar otras dimensiones de la existencias de las mujeres en el diseño migratorio para que este sea exitoso, como sus relaciones de pareja, los sentimientos, la maternidad, la conciliación entre vida laboral y familia; las necesidades de constante actualización,

formación, reformación; y, por último pero no menos importante, la necesidad constante de ser coherente con las aspiraciones personales de autorrealización. Por tanto una carrera migratoria exitosa tiene que tener un balance entre todas estas áreas.

Análisis de casos correspondientes al TIPO 3: Casos 5 – UE7 (Alemania) y Caso 6 – AL3 (Perú)

Se finalizará ahora con el análisis de los últimos dos casos, EU7 (Alemania) y AL3 (México), que muestran la tipología de la identidad flexible. Dos mujeres que han vivido el conflicto de forma interna, hasta encontrar la forma más correcta de resolverlo; la primera, de Europa, a través de la transformación de su identidad profesional varias veces, hasta encontrar la forma de englobar, en la transición hacia el trabajo autónomo, su vida profesional, sus pasiones, competencias y la maternidad y la crianza de tres hijos en un país extranjero, sin redes y sin apoyos. La segunda, de Latinoamérica, a través del arraigo administrativo, después de una larga fase post-migratoria vinculada a la precariedad y la vulnerabilidad, sin perder nunca de vista el objetivo final del arraigo.

Tabla 34

CASO 5: Diagrama multidimensional de la carrera migratoria de EU7, Alemania. Tipo, 3, Flexible

Carrera Migratoria EU7, Alemania, Traductora (Autónoma)				Año de nacimiento: 1978			Año de la entrevista: 2016				
Año	2000-02	2002-03	2003-04	2004	2004-06	2007	2007-09	2009	2010-12	2012-13	2014-16
País	UK	Canarias									
Hitos personales	L + E	PS		Esp	PO	1 hijo	Re	NC-*		2 hijo	3 hijo NC+
Trayectoria Formativa	L*		Erasmus	Máster 1			Máster 2	Esp			
Trayectoria Profesional	PO	Prácticas			PO	MO		Paro	MO	Paro	A

Tabla 34: Elaboración propia del material del trabajo de campo, inspirado en varios autores Jørgen Carling (2012: 157) y Rosa Bermúdez Rico (2014: 273).

L* Administración y dirección de empresa

NC- * Miedo a emprender

CASO 5: Carrera migratoria de EU7, Alemania. Traductora e intérprete

Se ha elegido para este análisis, entre las mujeres del grupo de origen europeo, la carrera migratoria de EU7 de origen alemán, con un perfil de trabajadora asalariada con trabajo encajado en una fase inicial post-migratoria, que se ha transformado debido a diferentes factores externos e internos a lo largo de su carrera migratoria. Encaja con un tipo de mujer flexible (tipo 3), capaz de adaptarse a las nuevas circunstancias y de superar las dificultades de forma proactiva.

Su carrera migratoria sigue un patrón indirecto-transformativo, en el que las razones de emigración son de desarrollo personal y formación (aprendizaje de idiomas); pero las razones de arraigo son sentimentales, ya que conoce a su pareja durante las prácticas del máster en un hotel de Canarias. En esta mujer no se ha detectado conflicto en el momento de la entrevista en su vida actual; su conflicto relacionado con el desapego está solucionado en fase inicial de emigración, adquiriendo esas características personales que la llevan a una elasticidad que le permite vivir serenamente en el país de destino.

La estrategia que ha utilizado para la inserción laboral ha sido, en un primer momento, volver a su perfil de origen de administrativa, ya que no conseguía encajar en el perfil profesional de gestión de turismo de su maestría. Posteriormente, ha decidido optar por el *re-skilling*, y se ha formado en traducción e interpretación de textos, transitando paulatinamente hacia el trabajo autónomo, no obstante los prejuicios que tenía sobre la rentabilidad de dicha modalidad. La maestría en traducción es estratégica porque le da la posibilidad de poder utilizar unas capacidades blandas (*soft skills*), como el conocimiento de múltiples idiomas (alemán, inglés y castellano), para poder re-orientarse hacia este sector del mercado. En esta fase de su vida, la estrategia fue la multitarea: estudiaba y trabajaba a la vez, para construir un futuro más acorde a sus deseos y aspiraciones personales.

La transformación profesional que pone en marcha nace, fundamentalmente, de los problemas de conciliación y de la decepción que ha sentido en el mundo laboral, a causa de las discriminaciones de género en el momento en el que se ha quedado embarazada de cada uno de los tres hijos. Una familia de tres hijos, que ha transformado su identidad profesional por completo, en base a las necesidades de cuidado a tiempo completo; la falta de apoyo de los grupos directivos que ha ido encontrado a lo largo de su carrera profesional; las dificultades añadidas de la crianza y de la conciliación entre la vida laboral y la familia; todos estos factores la han llevado a tomar en consideración varias veces a lo largo de los años dedicarse a una actividad más autónoma, y a la vez dirigir sus aspiraciones hacia un

campo que la apasionara. Finalmente, con la llegada del tercer hijo y con las mismas problemáticas, decide dar el salto y empieza una nueva etapa de su vida.

A pesar de haber solucionado el conflicto sentimental/profesional, típico del tipo 2 (anclada), esta mujer pasa por muchas dificultades en el proceso de autorrealización personal y profesional, en el pasaje de una identidad profesional a otra, mientras desarrolla con su pareja sentimental vasca el proyecto de familia. Vive un proceso de arraigo marcado por el desajuste y ajuste entre las motivaciones sentimentales que la han empujado a asentarse en el País Vasco y las razones familiares que la han convencido a quedarse, y ha resuelto sus conflictos personales como mujer migrante al empezar un camino de autorrealización que desemboca en la elección de empezar una actividad como trabajadora autónoma.

a. Trayectoria formativa

Tiene una formación universitaria en empresariales, lo cual le ha asegurado trabajo de forma continua, aunque no en la misma empresa. Después se ha especializado en la gestión del ocio y del turismo, cumpliendo también un ciclo de prácticas en un hotel de Canarias. Sin embargo, por cuestiones ligadas a la conciliación familiar ha pensado que lo mejor sería cursar una maestría que le pudiera introducir en el mundo de la traducción y las editoriales, adoptando la estrategia de la utilización de los idiomas para adaptarse al mercado laboral local e internacional a la vez. Finalmente, consigue dar el salto y enlazar esta última formación con el sector laboral y la conciliación familiar de forma muy fluida.

b. Trayectoria profesional

En base a la transformación puesta en marcha a través de una estrategia migratoria de arraigo dictada por razones puramente sentimentales, el camino profesional ha sido lineal y estable en las empresas del País Vasco hasta tener a sus tres hijos. Ha optado por lo más directo y sencillo: trabajar en lo que había estudiado en la universidad, apartando sus aspiraciones y pasiones por una temporada (cultura, turismo, traducción).

Ha saltado de una empresa a otra con facilidad, pero sentía un profundo vacío en un trabajo mecánico y que no se correspondía completamente con sus aspiraciones profesionales que han ido cambiando a lo largo de su ciclo vital. En este sentido, la migración ha constituido para ella una posibilidad de explorar nuevos caminos hacia la autorrealización. Finalmente, empujada por la necesidad de conciliación familiar, opta por la forma de trabajo autónomo. Cansada de la discriminación de género en relación a la maternidad y a la crianza que había vivido en las varias empresas de forma sistemática cada vez que se ha quedado embarazada (3 veces), supera sus miedos y toma la decisión de

lanzarse a la aventura de trabajadora autónoma. Sin embargo, tomar esta decisión le ha costado muchos años, esfuerzos, y sacrificios económicos. Siendo una mujer del tipo elástico, el futuro está abierto siempre a nuevas posibilidades.

Tenía miedo de lanzarme hacia este campo, el trabajo autónomo no es una fuente de ingresos segura, mi marido también es autónomo, y las condiciones son bastante precarias, pero, al final, las condiciones de trabajadora asalariada eran muy exigentes en relación a la conciliación familiar que era cero, así que me animé (...)
(EU7, Alemania).

En base a eso se ha identificado este tipo de carrera laboral dentro de un tipo de movilidad laboral totalmente transformativa, porque no se inserta en el mismo sector de origen, sino que pasa de la administración de empresas a la gestión del ocio y del turismo, hasta llegar a una unión perfecta que encuentra en el sector de la traducción de textos. El valor añadido es el conocimiento de idiomas, ella es capaz de explotar sus competencias lingüísticas, ya que conoce perfectamente varios idiomas (inglés, alemán, castellano) para inventarse un nuevo camino profesional que le permita vivir y trabajar de forma apasionada, aunque entre altibajos y precariedad laboral por el volumen intermitente de proyectos a los cuales dedicarse.

En las empresas donde trabajaba en cuanto han sabido que estaba embarazada de mi segundo y de mi tercer hijo, - y te hablo de dos empresas diferentes- , pues, no me han renovado, además, haciéndome entender que era por eso (...) (EU7, Alemania).

c. Hitos personales

Los hitos personales que se marcan en esta carrera migratoria están relacionados con los roles de género, la maternidad y la conciliación como factores que impiden el pleno desarrollo profesional, pero que, finalmente, se transforman en una oportunidad para repensar en su trayectoria profesional, sus aspiraciones y su autorrealización. Ha sido una oportunidad de explorar nuevos caminos para la autorrealización en el país de destino. Cabe destacar que este proceso solo se puede dar cuando las mujeres migrantes han pasado ya por la fase de conflicto personal y están dispuestas a vivir el proceso migratorio de forma integral, consciente y responsable, transformando las debilidades en fortalezas; y, al mismo tiempo, dejando de lado los privilegios impuestos y decidiéndose a luchar por su propia autorrealización.

Un hito fundamental, en este caso también, es el encuentro con su marido, por lo cual el arraigo en el País Vasco adquiere todo su sentido. Cambia el rumbo del país de destino y empieza una aventura en el proyecto de la planificación de una familia. Los dos primeros

hijos suponen un cambio en las relaciones laborales, en la aproximación al trabajo asalariado, donde todo constituye un obstáculo para la conciliación familiar. Sin embargo, el cambio más grande ha sido el tercer hijo, ya que ha generado un conflicto mayor y ha apretado las tuercas para decidir dar el saldo al emprendimiento.

Mientras tuvo al primer hijo ya empezó a estudiar su maestría en traducción, decantándose ya por la posibilidad de hacer de ello una forma de ganarse la vida en el futuro. Sin embargo, no empieza a trabajar por su cuenta hasta sentir la necesidad impelente de romper con el trabajo por cuenta ajena por su incapacidad de asumir la identidad de mujer madre y trabajadora, para poder dedicarse a sus hijos, cosiendo una profesión a su medida, todo en la base a una reclasificación de las prioridades que tenía en su carrera migratoria. Este caso confirma que la carrera migratoria de las mujeres más que en los hombres no puede estar separada de factores de género como la maternidad, las leyes de la conciliación y las políticas públicas.

Tabla 35
CASO 6: Diagrama multidimensional de la carrera migratoria de AL3, Perú. Tipo 3, Flexible

Carrera Migratoria AL3		Año de nacimiento: 1964			Año de la entrevista: 2015				
Perú, Psicóloga (tercer sector)		Año de migración: 1998			Años en PV: 17 + Años de movilidad total: 17				
Año	1985-90	1990-98	1998-00	2001-03	2003-04	2004-05	2009-10	2010-15	
Países	<i>Perú</i>								
Hitos personales	<i>País Vasco</i>								
Trayectoria Formativa	L	Master 1	Master 2*	PhD (sin finalizar)					
Trayectoria Profesional	PO	O	TP (Trabajadora doméstica y cuidadora niños “multihogares”)		PO/NO	NO	UO	Paro	TT

Tabla 35: Elaboración propia del material del trabajo de campo, inspirado en varios autores Jørgen Carling (2012: 157) y Rosa Bermúdez Rico (2014: 273).

TP* Trabajadora doméstica y cuidadora niños “multihogares”.

Master 2*: Su segundo master lo cursa en el País Vasco con una beca parcial.

CASO 6: Carrera migratoria de AL3, Perú. Sector Salud Mental

Se ha elegido para este análisis, entre las mujeres del grupo de origen latinoamericano, la carrera migratoria de AL3, peruana, psicóloga, que ha visto fluir su identidad profesional en medio de muchas dificultades tanto en el país de origen como en el país de destino. En origen se mantiene en su sector, en un trabajo encajado, pero con un nivel ocupacional y salarial bajo, debido a problemas estructurales y del mercado laboral. Por ende, decide emigrar a algún lugar donde pueda autorrealizarse, “*como ha hecho mucha gente de aquí [Perú]*” (AL3, Perú).

Esta carrera migratoria tiene un patrón indirecto y transformativo de las razones de emigración y arraigo, ya que emigra para adquirir una nueva formación (maestría en el país de destino) y se arraiga por cuestiones sentimentales, habiendo conocido a su pareja vasca de forma casual. Emigrar para cursar un postgrado, parcialmente becado, a la vez es una estrategia para salir del país y para mejorar su nivel profesional, de cara a una mejora de las oportunidades laborales y condiciones salariales futuras.

En un principio piensa en emigrar a Estados Unidos, pero ve que sería más fácil por la cuestión del idioma buscar algo en España. Encuentra una maestría con beca parcial en el País Vasco. Utiliza todos sus ahorros y parte de los ahorros familiares para emprender el viaje. Se apoya a una red de religiosas que le dan hospedaje gratuito y le encuentran un trabajo-puente. Sufre de sobrecualificación inicial en fase post-migratoria, sin pérdida de competencias (*de-skilling*), mientras acaba la maestría y espera la regularización de sus permisos de residencia y de trabajo.

Entre las estrategias de integración socio-laboral en destino, por tanto, tenemos: el trabajo-puente, multitareas (estudiar y trabajar) y pluriempleo (trabajar en diferentes casas y para diferentes familias), inscripción a un doctorado que no acaba solo para mantener su visa de estudiante; todas concentradas en la misma carrera migratoria. En cambio, los mayores obstáculos que reporta están vinculados con los permisos de trabajo (imposibilidad de ser contratada debido al permiso estudiantil en vigor) y de residencia; con la falta de información sobre las cuestiones legales, que la llevan a perder la oportunidad de regularizar su situación entre dos regularizaciones; y con problemas económicos para subsistir mientras estudia.

a. Trayectoria formativa

Ella es una psicóloga, especialista en temas de infancia. La decisión de emigrar está dictada por una ambición personal de especialización fuera del país que es parte de una

cultura migratoria de mujeres altamente cualificadas. Buscando oportunidades elige una maestría becada parcialmente por la UPV y viene a estudiarla al País Vasco. Se apunta, seguidamente, a estudios de doctorado, que no ha acabado, como estrategia para quedarse de forma legal en Euskadi.

b. Trayectoria profesional

El camino para poder a empezar a trabajar en el País Vasco ha sido largo, tedioso y difícil. Cuando llega empieza su camino de multitareas, compaginando el master presencial y sus trabajos, con otros trabajos en cuidado de niños y servicio doméstico. Después de haber acabado la maestría y las prácticas, a través de las compañeras encuentra su primer trabajo en una organización local sin ánimo de lucro y se queda allí hasta que con la crisis económica en 2015 la tienen que despedir.

Entonces, empieza de nuevo un camino de precariedad, trabajos temporales que alterna con servicio de voluntariado y servicios remunerados de terapia. De allí salta a varios contratos temporales en diferentes organizaciones. Ha trabajado en asociaciones distintas, donde se ha sentido plenamente útil y productiva.

c. Hitos personales

Ante todo, cabe destacar que entre las razones que influyen en su decisión de emigrar está el deseo de liberarse de estereotipos de género.

“Tenía ya una edad y no tenía pareja (...) la gente ya me empezaba a ver como una solterona (...) y no me gustaba nada” (AL3, Perú).

Además, en los trabajos en los que se desenvolvía siempre tenía las mismas condiciones, y una inmovilidad económica que no le hacía ver ningún futuro posible para su desarrollo profesional. Por ende, las posibilidades que ha tenido de desarrollarse a sí misma en el entorno social del País Vasco presuponen una ruptura completa con el orden de género de la sociedad de origen. Se sentía muchas veces decepcionada, todo era un problema, y económicamente no conseguía salir a flote. Se encontró sola, aislada y agotada por tener que estudiar y trabajar en “trabajos-puentes” al mismo tiempo, para conseguir sacar adelante su sueño y sus ambiciones personales de tener un trabajo digno en el País Vasco. Además, quería reagrupar a su familia, por tanto, no tenía otra opción que resistir.

Otros hitos más bien estructurales están ligados a los permisos de residencia y trabajo, de hecho, estos influyen totalmente el rumbo que toma la agencia de las mujeres, determinando su (in)movilidad. En este caso, un hito fue cuando perdió la posibilidad de entrar en el proceso de regularización, que según su relato fue causado por un despiste de un

asesor de una ONG. Entonces, dejó caer en el vacío de la incertidumbre, y tuvo que volver a trabajar en trabajos no acordes a su nivel de formación, porque nadie podía contratarla.

Un hito positivo fue cuando encontró su primer trabajo, todo debido a una red de contactos que consiguió construir ella misma a través de sus compañeras de la maestría que estuvo cursando en San Sebastián. Desde entonces se abre un mundo nuevo, nuevas posibilidades, nuevas identidades, nuevas energías para ella, tal y como ella lo describe:

No me lo podía creer, ya tenía todos los papeles en regla para poder empezar una nueva vida, ya podría dedicarme a lo que era mi misión, y podía empezar los trámites para traer a mis papás y mi hermano, que es ingeniero (AL3, Perú).

Después de las vulneraciones, después de la precariedad, de una identidad que se hacía líquida entre culturas, fronteras y profesiones, al margen de la sociedad, sin tener recursos para poder empezar una vida autónoma en muchos años, viviendo a la sombra de muchas compañeras de la maestría, a la merced de la ayuda de las religiosas, y contando mentiras a sus familiares en Perú que esperaban con un resquicio de ilusión el día en el que podrían empezar su viaje hacia mejores condiciones de vida. En todo este sacrificio de vida y de trabajos, finalmente, a raíz de la obtención de la legalización y de conseguir un trabajo estable, pudo agrupar a su familia poco a poco, para protegerlos de la inseguridad y de la pobreza que vivían en Perú. Reagrupó a sus padres y a su hermano, trayéndolos al País Vasco donde podrían empezar juntos una vida mejor.

CONCLUSIONES

Conclusiones

La mayoría de los estudios recientes sobre las migraciones internacionales, analizados desde la perspectiva de género, se han enfocado en las dinámicas de inserción de mujeres de bajas o altas cualificaciones en trabajos poco cualificados, en el sector de los servicios, del cuidado (Freitas y Godin, 2013; Godin et al., 2015; Poncelet y Martiniello, 2015; Timmerman et al., 2015; Zibouh y Martiniello (2015), o de mujeres altamente cualificadas en una situación de no adecuación entre formación y trabajo, que determina situaciones de subempleo, sobrecualificación y *deskilling* (Killian y Manohar, 2016; Kofman, 2012; Liversage, 2009^a, 2009^b; Raghuram y Kofman, 2004), o condiciones forzosas de re-domesticación (Cardu, 2012; Chica, 2009; Meares, 2010; Riaño y Baghadi, 2007; Roca, 2016; Shershneva y Fernández, 2008; Vatz Laaroussi, 2009; Willis y Yeoh, 2000; Yeoh y Willis, 2005), esfuerzos de coordinación en carreras duales (Känsälä et al., 2015; Riaño, 2014). Por otro lado, los estudios mixtos existentes más relevantes en materia (sobre hombres y mujeres, no desagregados en base al género) también destacan los obstáculos y las estructuras de oportunidades que favorecen o limitan la inserción socio-laboral de las mujeres migrantes en el país de destino (Bailey y Mulder, 2017; Bengoechea et al., 2015; Delgado Wise et al., 2016; Koikkalainen, 2013; Kõu y Bailey, 2014; Lozano y Gandini, 2011; Pellegrino, 2001; Rajendran et al., 2017; Siar, 2011; Smith y Favell, 2006).

En esta tesis doctoral se ha analizado la evolución de las ‘carreras migratorias’⁷¹ de mujeres altamente cualificadas de origen latinoamericano y europeo, ocupadas en un trabajo encajado en el contexto específico del País Vasco. El análisis de las carreras migratorias se ha llevado a cabo a partir de la interacción de diferentes factores estructurales (nivel macro), personales (nivel micro) y relacionales (nivel meso).

La presente investigación contribuye, por tanto, a la literatura sobre la movilidad internacional de mujeres migrantes altamente cualificadas de dos maneras: en primer lugar, aumentando el conocimiento sobre experiencias migratorias particulares de mujeres altamente cualificadas procedentes de otro continente (movilidad extra-europea) y del mismo continente (movilidad intra-europea) en un área específica dentro de España, que es el contexto del País Vasco. En segundo lugar, contribuye al cuerpo de la literatura que se ha

⁷¹ Cabe recordar que por ‘carreras migratorias’ se ha entendido el desarrollo de trayectorias profesionales ajustadas a los proyectos personales en el marco de las migraciones internacionales (Martiniello y Rea, 2014; Timmerman et al., 2015) de mujeres altamente cualificadas.

centrado en la teorización sobre las carreras migratorias, analizadas a partir de la interacción entre diferentes factores estructurales (nivel macro), personales (nivel micro) y relacionales (nivel meso), que hacen hincapié en la agencia de las mujeres y se centran en las estrategias utilizadas para renegociar su identidad personal y transitar hacia la integración al mercado laboral del país de destino. Asimismo, se contribuye a la literatura centrada en la comprensión de nuevas identidades y comportamientos de las mujeres migrantes altamente cualificadas, porque ya no estamos delante de aquellas élites de personas expatriadas, talentosas y privilegiadas, que viajan en la primera clase de las políticas migratorias selectivas de estados y mercados en alianza. Sino que estamos delante de mujeres de clase media, altamente formadas, que posiblemente viajan solas; que emigran y se arraigan por razones dispares; y que en el país de destino luchan por su autorrealización combinando dos tipos de proyectos, el personal y el profesional. Estas mujeres tienen que enfrentarse, en muchas ocasiones, a varios tipos de discriminación, social y laboral, por ser extranjera, por ser mujer, por su raza/etnicidad, clase, u otro estatus que se añade a la condición de inmigrante.

A través de este tipo de estudios cualitativo se puede arrojar luz sobre asuntos ocultos, y profundizar en los impactos de las migraciones internacionales sobre la carrera profesional y la vida familiar de las mujeres altamente cualificadas, especialmente en relación a la política migratoria europea que regula las condiciones de entrada de profesionales altamente cualificados de terceros países, a través de la aplicación de la *Blue Card*,⁷² y que no es muy sensible al género, sino más bien dichas políticas “refuerzan la desigualdad” (Kofman, 2014, p.116).

En conexión con el objetivo general, el de explorar las carreras migratorias de mujeres altamente cualificadas de Latinoamérica y Europa en el contexto geográfico del País Vasco, se ha podido constatar que las carreras migratorias de las mujeres participantes no han sido lineales. Es decir, estas mujeres han sufrido periodos de sobrecualificación en la fase inicial post-migratoria y en la fase de arraigo. Esta fase, aunque transitoria, está

⁷² La modifica relativa a la Directiva 2009/50/CE (Blue Card) a través de la Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a las condiciones de entrada y residencia de nacionales de terceros países con fines de empleo de alta capacitación [COM(2016) 378 final de 7.6.2016]. En 2009 la Unión Europea lanzó la Tarjeta Azul, que los estados miembros debían poner en vigor en el arco de dos años. En España entró en vigor en 2011 con el Real Decreto 557/2011 por el cual se aprueba la Ley Orgánica 4/2000 tras su reforma por Ley Orgánica 2/2009. La finalidad última es competir con el resto del mundo, en especial con Estados Unidos y Canadá, considerando que a nivel europeo hay factores estructurales, como, por ejemplo, el envejecimiento de la población y la baja tasa de natalidad, que han determinado un *gap* de profesionales altamente cualificados.

caracterizada por ocupaciones definidas en este estudio como “trabajos-puente” (en sectores encajados o no). Sin embargo, este tipo de sobrecualificación es temporal y se alimenta de las esperanzas de las mujeres que, “después de aguantar” y “resistir”, podrán “trabajar en su sector”, impulsando su resiliencia y su agencia.

Asimismo, se ha comprobado que sus carreras migratorias no son lineales en el tránsito de origen a destino y no están predeterminadas, sino que se construyen en base a eventos externos (obstáculos y oportunidades) estructurales, personales (estrategias) y relacionales (pareja sentimental, familia). Dichos eventos son inesperados y casuales, a menudo, y marcan el rumbo de las trayectorias migratorias de las mujeres, en sus carreras profesionales y en sus proyectos personales, sentimentales y familiares. Siguen una evolución basada en la “confrontación entre las expectativas iniciales y las realidades experimentadas durante la experiencia migratoria” (Martiniello y Rea, 2014, p. 2). En este sentido, se han podido identificar unos hitos personales, o *turning points*, en las vidas de las mujeres entrevistadas, que se reagrupan como sigue: (a) hitos sentimentales (encuentro sentimental, matrimonio); (b) hitos familiares (maternidad, crianza, relación con la familia de origen, muerte de algún familiar); (c) hitos de salud (enfermedades, *burnout*, salud mental); (d) hitos estructurales (cuando consiguen la regularización; un contrato laboral estable; un apoyo financiero para una beca); (e) hitos personales (cuestiones íntimas, percepción subjetiva de éxito o de autorrealización; estrategias adoptadas en base a decisiones meditadas y razonadas, como, por ejemplo, montar su propia empresa).

En cuanto a las preguntas de investigación, analizadas desde el enfoque macro, meso, micro analítico, se han planteado las siguientes cuestiones: ¿Qué aspiraciones impulsan su proyecto migratorio? ¿Qué obstáculos estructurales y oportunidades influyen en las carreras migratorias de las mujeres entrevistadas de ambos grupos? ¿Qué estrategias utilizan las mujeres de ambos grupos para superar los obstáculos estructurales y/o personales en la consecución de un trabajo encajado en el País Vasco? ¿Qué tipo de relaciones influyen en el rumbo de su trayectoria migratoria? Para contestar a la pregunta sobre las aspiraciones que impulsan la toma de decisión de emigrar de las mujeres altamente cualificadas entrevistadas, se ha utilizado un análisis desde la dimensión micro-analítica. De acuerdo con Carling (2014, p. 2) las aspiraciones juegan un papel clave en los factores que impulsan la migración: pueden estar ligadas a un proyecto de vida (como la creación de una familia; de desarrollo personal por medio de altas formaciones; de mejora de la calidad de vida); o pueden estar ligadas al deseo de alejarse y romper con el país de origen por razones

estructurales. Al analizar las aspiraciones pre-migratorias de las mujeres de ambos grupos, se ha visto que se dan por diversas razones, que se podrían reagrupar en las dos principales arriba mencionadas: proyecto de vida o factores estructurales de los países de origen. Sin embargo, cabe señalar que se ha encontrado que las aspiraciones de las mujeres entrevistadas no son siempre fijas, sino dinámicas, y cambiantes en su proceso de tránsito de origen a destino (debido a los eventos inesperados que son parte de la vida, como cuestiones sentimentales, profesionales, u otras). En consecuencia, también se ha detectado un cambio en las prioridades y un reajuste de los valores que determinan el nuevo rumbo en las *carreras migratorias*.

En este sentido, se puede afirmar que en todas ellas “la migración tiene un valor instrumental”, en palabras de Carling (2014, p. 2), y conlleva la construcción intrínseca de imaginarios de autorrealización y aspiraciones de mejora de las oportunidades de vida y de desarrollo personal, en términos tanto formativos como profesionales; pero después de llegar colisionan con una realidad llena de obstáculos, retos a superar y oportunidades.

Para contestar a la pregunta sobre los obstáculos estructurales y las oportunidades que influyen en la construcción de las carreras migratorias de las mujeres entrevistadas de ambos grupos, sus trayectorias se han analizado desde la dimensión macro-analítica, por un lado, y desde la micro-analítica, por el otro, para explicar las estrategias que las mujeres utilizan para superar las limitaciones. Ante todo se ha visto que los factores estructurales que dificultan el acceso y la integración son legales y administrativos para ambos grupos. Sin embargo, el efecto e impacto que tienen en las *carreras migratorias* de las entrevistadas son diferentes dependiendo de su régimen de movilidad y del país de origen, confirmando la literatura existente en el abordaje de esta dimensión (Chica, 2009; Kofman, 2012; Kofman y Raghuram, 2004; Liversage, 2009a y 2009b; Riaño, 2013; Riaño y Baghadi, 2007; Roca, 2016; Vatz Laaroussi, 2009). Los obstáculos encontrados en las carreras migratorias de las mujeres han sido identificados con el estatus legal, las regularizaciones y las normas (permisos de residencia y trabajo; nacionalización; homologación de títulos). Por otra parte, también constituyen una oportunidad cuando se pasa del estatus de irregular a regular, a través del matrimonio o la nacionalidad, por eso, las mujeres adoptan estrategias de resistencia en momentos de dificultad. Entre las oportunidades identificadas están la obtención de una becas de estudio de maestría o doctorado en Europa, España o País Vasco; la contratación en puestos de trabajo encajados o no en fase inicial post-migratoria; o la contratación laboral en general.

En relación con este razonamiento, tenemos los ejemplos específicos de las experiencias de EU14 (Moldavia), EU10 (Portugal) y EU12 (Italia), que llegan como solteras.

“Vine desde Barcelona, donde estuve con una beca de un proyecto Europeo y me quedé trabajando en la empresa un tiempo. Hice una entrevista por Skype con una consultoría de Bilbao, para una oferta a la que me apunté y me cogieron (...) así llegué a Bilbao por primera vez un poco a la aventura (...) y me quedé”

(EU10, Portugal, Técnica de proyectos internacionales. 30 años, 8 años en España/6 años en la CAE).

Las estrategias adoptadas en destino por las mujeres latinoamericanas pasan por “trabajos-puente”, acompañados por situaciones de multitarea o pluriempleo, que a veces se dan de forma simultánea, antes de conseguir encajar en un puesto de trabajo acorde a su perfil educativo y profesional. En el caso de las latinoamericanas, usan el voluntariado como estrategia para la integración laboral. La consecuencia principal es que las mujeres latinoamericanas han estado más predispuestas a padecer periodos largos de sobrecualificación (aunque temporal); mientras que las mujeres europeas tienden a encontrar un trabajo encajado, o semi-encajado, con mayor brevedad. En cambio, las mujeres de origen europeo tienden a agilizar las cuestiones burocráticas, pero no son ajenas a las barreras estructurales en el País Vasco, encontrando obstáculos normativos, políticos e institucionales, que aumentan sus vulnerabilidades en cuanto al acceso precario al empleo, la homologación de título y la conciliación familiar.

Las estrategias que las mujeres europeas adoptan pasan por estudiar una alta cualificación en el país de destino relacionada con su formación profesional de base (*up-skilling*); o formarse en otra área diferente de su formación de base (*re-skilling*), partiendo de cero en la reconstrucción de su perfil profesional. Otra estrategia importante es la reorientación de sus competencias (duras o blancas), como por ejemplo, el dominio de los idiomas, para re-dirigir su carrera profesional hacia el sector internacional, en la gestión de proyectos europeos, de desarrollo, culturales y de investigación.

En algunos casos, también usan el “trabajo-puente” (encajado o no), para repensar su futuro profesional a partir de un deseo de equilibrio entre vida personal, familiar y aspiraciones profesionales; o para transitar hacia mejores oportunidades laborales. El autoempleo es otra estrategia que adoptan, sobre todo, para conciliar la vida familiar, la crianza y la maternidad con las aspiraciones profesionales. En relación a las dificultades para la conciliación de la vida profesional y familiar, una estrategia que utilizan algunas de las

entrevistadas de los dos grupos es la activación de modalidades de auto-empleo, empresariado étnico y trabajo free-lance.

Finalmente, las carreras migratorias de las mujeres altamente cualificadas de ambos grupos se ven afectadas por los obstáculos estructurales comunes, que influyen sobre los tiempos más cortos (para las mujeres europeas) o más largos (para las latinoamericanas) para el acceso y la inserción; asimismo, para la configuración de su proyecto personal y familiar.

Para contestar a la pregunta sobre qué tipo de relaciones influyen en el desarrollo de su carrera migratoria, se ha realizado un análisis desde la dimensión **meso-analítica**, centrado en la exploración de las relaciones y redes que pueden influir en el desarrollo de las carreras migratorias de las mujeres entre origen y destino. En cuanto a las relaciones sociales y las redes se evidencia más bien una soledad generalizada, especialmente entre las mujeres dentro de la movilidad intra-europea. Las redes son prerrogativa de mujeres relacionadas con grupos específicos, en el caso de las mujeres latinoamericanas, como las congregaciones de religiosas, enlazados desde origen, y que constituyen una red transnacional desde abajo que apoya estos tránsitos hacia el país de destino, hasta que las mujeres puedan empezar a andar solas. Esta estrategia se da, en modo particular, entre las mujeres con menores recursos económicos. Mientras que, siempre entre las mujeres latinoamericanas, hay casos en los que eligen el País Vasco porque hay algún familiar (suelen ser las hermanas) o amigo (en el caso de venir acompañando a sus maridos). Desde allí, la integración social se queda circunscripta a estas redes. Se ha identificado un tipo de redes transitorio e indirecto, en el caso de mujeres con hijas/os. Estas redes están construidas en base a la casualidad y a las circunstancias concretas, se basa en las relaciones con los padres de los hijos/as del colegio y de parques infantiles. En esta investigación, sin embargo, dichas redes alivian en algunos casos la soledad percibida, pero son superficiales y no han sido muy útiles para la integración social y laboral de las mujeres entrevistadas.

En cuanto a inserción laboral, hay casos en los cuales las mujeres entrevistadas consiguen insertarse en trabajos encajados gracias a las redes de sus parejas, cuando estas se mueven en ambientes corporativos sólidos y respaldados, sin embargo, no se sienten cómodas, y acaban orientándose hacia otra ocupación (como en el caso de UE17, Francia, empresaria en temas internacionales; AL3, México, Responsable de comunicación y relaciones públicas).

A este nivel meso-analítico, se ha tratado la cuestión de las relaciones sentimentales con parejas, la mayoría de origen vasco, que determinan el rumbo tanto de la trayectoria

migratoria como proyecto vital y de la carrera profesional como del arraigo. Se destaca, como se ha visto en el análisis de la intersección del “régimen sentimental” con el “régimen de género” que hay carreras duales, donde los roles de género reafirman la desigualdad de las carreras profesionales de las mujeres frente a la prioridad que tienen las carreras profesionales de los hombres. De hecho, son las mujeres quienes vienen al País Vasco siguiendo a sus parejas, ya que ésta tiene el mejor trabajo y el mejor salario, sacrificando las mujeres otras posibles oportunidades en otros lugares. En este sentido el proyecto de movilidad choca con la realidad de la inmovilidad, que las mujeres tratan de resolver a través del despliegue del abanico de estrategias y oportunidades que tienen que negociar en el país de destino.

En 2013 me pegué un montón de viajes y en 2014 reventé. Reventé porque (...) me ofrecían puestos de alto cargo. Claro, me tenía que ir a vivir a Colombia y mi pareja no podía, no quería, tenía su trabajo estable (...)

(AL5, Colombia, Técnica de asuntos internacionales H.38 años, 5 años en la CAE).

La conciliación, en algunos casos, se deja en manos de los maridos, cuando éstos tienen un trabajo flexible, son empresarios o funcionarios públicos, y permiten a las mujeres estudiar o desarrollar su proyecto profesional.

A nivel social, no consiguen integrarse con mujeres autóctonas del mismo nivel social y formativo, por ser extranjeras (tanto en las latinoamericanas como en las europeas, aunque con menor intensidad en el caso de estas últimas), pero tampoco se integran con mujeres de su misma nacionalidad, debido a sus diferencias en los niveles de estudios y de vida, ni frecuentan asociaciones de migrantes. En el caso de las latinoamericanas, usan el voluntariado como estrategia para la integración laboral, pero no para la integración social. La familia y los amigos de sus maridos son las redes que consiguen construir. Las relaciones en el ámbito laboral no son duraderas, debido a la parcialidad de los contratos, y tampoco las amistades construidas a través de los hijos (en el parque o con padres del colegio de sus hijas o hijos). Así que la naturaleza de las relaciones de amistad también está marcada por la temporalidad y la fugacidad de lazos débiles. Débiles se vuelven, al mismo tiempo, los lazos con amistades en el país de origen conforme pase el tiempo en el extranjero.

A un nivel micro-analítico, se destaca la *agencia biográfica* (Kõu y Bailey, 2014; Schittenhelm, 2011) de las mujeres entrevistadas, siendo un elemento clave en el proceso de deconstrucción y reconstrucción de las aspiraciones personales, de la escala de prioridades y de la redefinición de valores. Se confirman los hallazgos de estudios cualitativos previos sobre trayectorias profesionales de hombres y mujeres, tanto de bajas como de altas

cualificaciones, en diferentes regímenes de movilidad llevados a cabo en Europa por Godin et al., (2015) y Poncelet y Martiniello (2015) en Bélgica; Liversage (2009a, 2009b) en Dinamarca; Koikkalainen (2013) sobre finlandeses en movilidad intra-europea; Rajendran et al. (2017) en Australia; Riaño y Baghadi (2007) en Suiza; Schittenhelm (2011) en Alemania, entre otros. Asimismo, en la redefinición de una identidad profesional para la activación de los cambios requeridos en su *carrera migratoria* para adecuar formación y trabajo, vida familiar y sentimental. Estos hallazgos contrastan con los resultados de estudios anteriores que, a nivel internacional (Kofman, 2012; Kofman y Raghuram, 2013; Riaño y Baghadi, 2007) y a nivel nacional (Roca, 2016) y de País Vasco (Shershneva y Fernández, 2018; Yahya y Silvestre, 2017), destacan la movilidad socio-laboral descendente de las mujeres migrantes altamente cualificadas, señalando su incapacidad o impotencia en la construcción de una trayectoria marcada por un trabajo encajado y sentenciando su permanente inmovilidad. En cambio, en esta investigación se ha evidenciado que las mujeres tienen la habilidad de adoptar las bifurcaciones que aparecen en sus proyectos migratorios, como procesos de cambio que hacen evolucionar sus vidas hacia otras realidades, dependiendo de las oportunidades profesionales o personales, de los obstáculos a superar o de los recursos que son capaces de movilizar para adquirir nuevo capital cultural.

La tesis aquí defendida permite afirmar que si, por un lado, la migración para estas mujeres tiene un valor instrumental (Carling, 2012, p.2), todo el proceso de renegociación y de adecuación del proyecto de vida personal, familiar y las aspiraciones personales, también tiene este valor estratégico, para superar la tensión entre movilidad/*inmovilidad involuntaria* (Carling, 2002) o impuesta, en el mercado laboral de la CAE. Perseguir la adecuación, en estos términos, también resulta ser una estrategia para lograr la autorrealización deseada al salir del país de origen, donde las mujeres se encontraban en una inmovilidad basada en la desigualdad de género o violencia estructural. Una consecuencia directa de la agencia de las mujeres se refleja en la redefinición de la identidad personal y profesional, y se concluye que el reajuste es simultáneo. Atendiendo, a continuación, a los objetivos específicos de esta investigación, se evidenciarán las diferencias entre los dos grupos y se definirá la propuesta de tipología.

Entre los objetivos específicos, el primero, el de proporcionar un análisis comparativo entre los grupos seleccionados, se ha cumplido, mostrando que estos dependen de regímenes diferentes de movilidad y que se impulsan a partir de allí dinámicas diferentes. Este objetivo se desarrolla de forma transversal a lo largo del análisis de las biografías y de

los resultados, así se hará también en estas conclusiones, donde cada punto estará apoyado por dicha comparación entre mujeres de origen latinoamericano y europeo.

Los regímenes de movilidad juegan un papel primordial en el desarrollo de las *carreras migratorias* de las mujeres migrantes en el país de destino (Glick Schiller y Salazar, 2013; Kesserling, 2014; Salazar, 2018), en consecuencia, tienen un papel clave en la oscilación entre privilegios y vulnerabilidades, “movilidad e inmovilidad (...), experiencias e imaginarios de migraciones, (...) cosmopolitismo y arraigo” (Salazar y Glick Schiller, 2014, p.5) en su experiencia migratoria.

Se ha podido observar que existen, de acuerdo con Kesserling (2014), “diferentes regímenes de movilidad en diferentes niveles de la sociedad” (p. 8) en los que las entrevistadas se mueven; a saber:

1. Se ha identificado un “régimen migratorio” en relación al “estatus individual y las regulaciones internacionales y de vigilancia administrativa que tienen un efecto en la movilidad individual” (Glick Schiller y Salazar, 2013, p. 190), por el cual se determina que hay dos regímenes migratorios diferentes en los que se mueven las mujeres europeas y latinoamericanas. Los regímenes migratorios tienen un impacto diferente en las mujeres de cada grupo, ya que indudablemente las dirigen a la adopción y activación de estrategias diferentes para la integración socio-laboral. Además, se ha podido comprobar que inciden directamente en los tiempos y en la calidad de acceso e inclusión al mercado laboral vasco. De hecho, determinan que las mujeres latinoamericanas sean más vulnerables, ya que su acceso e integración al mercado laboral se hace más largo, incrementando la precariedad en el mercado laboral. Por tanto, los regímenes migratorios en los cuales están enmarcadas sus carreras profesionales juegan sin duda un rol clave en la tensión entre movilidad/inmovilidad detectada en las carreras migratorias de las mujeres altamente cualificadas en Euskadi.

2. Se ha identificado un “régimen de género”, en el que las mujeres siguen siendo vectores del cuidado, siendo su principal responsabilidad (H. Lutz, 2008), independientemente de sus aspiraciones personales y expectativas profesionales entre origen y destino. En el caso de esta investigación, se ha comprobado que estos roles se reproducen en cuanto a la gestión de la maternidad y la crianza, que no dejan de ser una carga, aumentando la vulnerabilidad de las mujeres altamente cualificadas en el solapamiento de la carrera profesional adquirida, acorde a sus aspiraciones y expectativas profesionales, que tienen que mantener en equilibrio con la vida familiar, con la maternidad y la crianza.

La literatura en materia señala que la estrategia pasa por la re-domesticación, especialmente en las ‘carreras duales’, donde la pareja está también altamente cualificada (Kõu y Bailey, 2014; Käsälä et al, 2015; Kofman, 2012; Meares, 2010; Riaño, 2014; Roca, 2016). En este sentido, son las mujeres las que tienen más posibilidades de quedarse en casa, para cuidado y crianza de hijos/as, por temporadas (más o menos prolongadas) antes de salir al mercado laboral. En esta tesis se ha podido comprobar que, en el caso de las entrevistadas tanto de América Latina como de Europa, la re-domesticación se da, pero no es permanente ni total, sino más bien parcial y temporal, circunscripta a las situaciones de paro; o coyuntural, en momentos de crisis económica; o coincidente con maternidad y crianza, donde se ha denotado falta de redes y falta de apoyo institucional. Estos resultados se han encontrado en estudios similares como el de Kõu y Bailey (2014), donde las mujeres finalmente consiguen equilibrar las aspiraciones profesionales con su rol en la esfera doméstica. Por el contrario, el fenómeno de la re-domesticación y la retirada permanente a la esfera doméstica se ha encontrado en los estudios de Riaño (2015) en Suiza, de Roca (2016) en España, o de Meares (2010) en Australia, en los cuales se evidencia la no correspondencia de las expectativas profesionales de las mujeres altamente cualificadas que migran por amor con la realidad del país de destino.

3. Otro régimen se ha identificado como “régimen sentimental”, que está ligado a las razones sentimentales y familiares de las migraciones, pero sobre todo del arraigo, y que tienen importantes consecuencias en el proceso de redefinición de las *carreras migratorias* de las mujeres en términos de aspiraciones y expectativas profesionales. Esto ocurre en ambos colectivos de mujeres, de origen latinoamericano y europeo. De acuerdo con Anne-Marie D’Aouest (2014), se ha podido mostrar que el “amor se convierte al mismo tiempo en objetivo y objeto de cálculos gubernamentales en los proyectos de inmovilidad, y un movimiento que participa en los proyectos de movilidad” (p. 317), que tiene una doble vuelta entre lo legal (estructural) y lo personal (sentimental), que además puede ser tanto un obstáculo para el desarrollo profesional y el empoderamiento de las mujeres como una oportunidad para construir un proyecto de vida. Esto depende de cada mujer y de la evolución de las prioridades personales; asimismo, depende del momento concreto del ciclo de vida en el cual se encuentran, como se muestra en esta investigación. Siguiendo a Mandiola (2012), “la movilidad, en definitiva, no es ajena a las inmovilidades desencadenadas y, a menudo, ambas funcionan como las dos caras de un mismo proceso (p. 441). La inmovilidad que vemos en algunas experiencias migratorias de las mujeres se

produce a partir de un régimen de género o de un régimen sentimental. O a partir del cruce de ambos, ya que existen regímenes de movilidad e inmovilidad, basados en las estructuras, pero también en las relaciones, como se ha podido constatar en este estudio; de hecho, los matrimonios bi-nacionales constituyen una especie de régimen de inmovilidad.

Especialmente en las parejas duales, las mujeres tienen que acometer una renegociación de los roles, de sus identidades y de las carreras profesionales, ya que las carreras de los maridos priman sobre las de las mujeres. Además, cabe señalar que estos regímenes son mutables y pueden coexistir varios regímenes al mismo tiempo, en la experiencia migratoria de una persona (Mendiola, 2012, p.447).

Retomando el segundo objetivo específico de esta investigación, y a pesar de tratarse de un estudio cualitativo (sin carácter representativo), se ha propuesto una tipología a partir de las aspiraciones pre-migratorias de las mujeres entrevistadas y sus razones de arraigo. En este análisis, profundo y complejo, entre la heterogeneidad de perfiles encontrados en el dinamismo de las *carreras migratorias* cruzadas, se ha conseguido identificar tres tipos diferentes de identidades emergidas, las identidades profesionales, a las cuales se corresponden unas identidades migratorias. Se han clasificado las siguientes identidades: (a) la identidad cosmopolita, con un bagaje internacional; son mujeres solteras o en pareja, donde es el marido que sigue a la mujer en su carrera migratoria, ya que tienen mejores oportunidades laborales en la CAE (caso de las músicas, o las proyectistas internacionales); (b) la identidad anclada, con familia en el País Vasco; son mujeres cuyo arraigo se da por razones sentimentales y familiares, que viven un conflicto personal más largo entre movilidad/inmovilidad a lo largo de su carrera migratoria, y en este caso las razones sentimentales/familiares puede representar no solo una oportunidad, sino también un obstáculo para el desarrollo de sus aspiraciones profesionales; y (c) la identidad flexible, que se encuentra en una apertura constante, y afirma que su proyecto migratorio se desarrolla en base a las oportunidades ofrecidas en el proceso migratorio, por tanto, son flexibles a cambiar de país, al retorno o a quedarse.

Detalladamente, el primer tipo se corresponde a una identidad **cosmopolita** tanto personal como profesionalmente, de la que se encuentran referencias en Vertovec y Cohen (2002), o en el ‘estatus cosmopolita’ de Salazar (2010). Esta identidad cosmopolita que es desarraigada en sus aspiraciones pre-migratorias se transforma en arraigada en el País Vasco. En esta línea, se encuentra lo que Glick Schiller y Salazar (2013) definen como “reconciliación entre el desarraigo y el cosmopolitismo” (p. 187), donde se resuelve,

finalmente, la contradicción de términos entre movilidad/ inmovilidad en un cosmopolitismo arraigado. En el caso de las mujeres entrevistadas, que se identifican en esta tipología, se ha visto que se quedan en el País Vasco, sobre todo, por medio de oportunidades laborales, como es el caso de mujeres músicas, o de jóvenes solteras que, a través de una *start-up* empezada en el País Vasco, o a través de condiciones laborales estables, han decidido arraigarse. Este tipo de identidad migrante, por ende, se corresponde a una identidad profesional también cosmopolita, ya que en su terreno laboral tienen una proyección más bien internacional en cuanto a temáticas de trabajo o relaciones internacionales que gestionan en el trabajo. Es el caso de las músicas, identificadas en este tipo porque la música es un idioma más bien universal, su entorno laboral es intercultural y cosmopolita; se reconoce en este grupo también a las técnicas de proyectos europeos, internacionales, autoempleo y trabajadoras independientes que tienen como mercado referente el mercado internacional.

En el segundo tipo se ha identificado una identidad **anclada** (basada en arraigo familiar, sentimental), que evidencia rasgos de una identidad profesional con un conflicto existencial en proceso de resolución. Tal vez sea el tipo más complejo, donde se ha necesitado un análisis interseccional profundo, para comprender todas las dinámicas que intervienen en su proceso de arraigo. Siendo las razones de arraigo tan diferentes de las razones que inspiraron la emigración, en estos casos se genera un conflicto por resolver y una lucha en la deconstrucción y el reajuste de la identidad profesional a las oportunidades locales. La familia y la pareja sentimental en este caso son elementos más limitantes, que dificultan la integración y que hacen más largo el proceso de adecuación entre formación y trabajo, ya que las mujeres tienen que utilizar estrategias de *reskilling* o *upskilling*, incluso de reorientación en base a sus competencias, para poder encajar sus aspiraciones personales y profesionales con la conciliación y la carrera, en definitiva, para que se den todas las condiciones propicias para la autorrealización. Si el conflicto no se resuelve, se pone en marcha la estrategia de retorno.

En el tercer tipo, la identidad de las mujeres es más **fluida**, y se corresponde a una identidad profesional también más **flexible**, porque sintetiza oportunidades con competencias de forma flexible. Se adapta a los cambios y no se cierra en el conflicto que arrastra la inmovilidad dentro de su proyecto migratorio. Cuando viajan al País Vasco estas mujeres están solteras, y aunque tengan pareja, no tienen un serio compromiso sentimental. No tienen familia, y por tanto no se sienten ancladas como las mujeres del tipo 2. Son mujeres que se

sienten libre de elegir si quedarse o no quedarse. Están abiertas a todas las oportunidades personales y laborales, y se quedan en el País Vasco porque encuentran mejores condiciones de vida generales que en el país de origen. Además, se puede afirmar que tienen en común el elemento de la casualidad como motor que impulsa el arraigo, ya que por casualidad vinieron al País Vasco para estudiar un postgrado o doctorado, que podrían haber cursado en otro lugar (fuera o dentro de España, donde este se ofreciera).

Entre privilegios y opresión: una carrera migratoria vulnerable

La perspectiva feminista interseccional (Brah y Phoenix, 2014; Cho et al., 2013; Crenshaw, 1993; McCall, 2005; Yuval-Davis, 2006) ha permitido profundizar en el análisis de las transiciones, confirmando que las experiencias migratorias de las mujeres entrevistadas cambian, se envuelven, tanto dentro del ciclo de vida de una misma mujer, como entre mujeres de diferente procedencia (McCall, 2005, p. 1773). Se ha podido profundizar en el análisis de los supuestos privilegios que tienen mujeres altamente cualificadas de origen latinoamericano y mujeres de origen europeo en relación a sus regímenes migratorios, que facilitan legal y administrativamente, por un lado, una integración socio-laboral de éxito; y, por el otro, facilitan supuestamente su empoderamiento y crecimiento personal, en equilibrio con su proyecto familiar.

Desde los resultados de este estudio han salido a la luz los vínculos entre privilegios y opresión que quedan ocultos detrás de estereotipos o discursos que presentan la migración de mujeres altamente cualificadas como migración privilegiada. En las carreras migratorias analizadas, se ha observado, en ambos grupos, una oscilación entre una condición privilegiada y una condición de vulnerabilidad constante, que tiene que ver con el plano interno y externo de la experiencia migratoria, y que no se resuelve fácilmente. Desde el enfoque interseccional aplicado al análisis de las biografías de las mujeres, de hecho, ha resultado evidente que sus experiencias migratorias están influenciadas por relaciones de poder, privilegios y opresión, intrínsecas en los sistemas estructurales y socio-culturales tanto de origen como de destino, que impulsan la reproducción y el asentamiento de roles tradicionales.

La oscilación entre privilegios/vulnerabilidades es evidente en las dificultades de relacionarse con las personas nativas, los obstáculos en la integración social y la precariedad en el acceso al mercado laboral vasco. En definitiva, ¿es privilegiada la migración de mujeres altamente cualificadas? Aunque se muevan en el marco de movilidades flexibles, marcadas por mayores oportunidades de estudio y carrera en el escenario internacional,

como producto de la internacionalización del conocimiento y de la circulación del capital humano, ya no se trata de aquellas élites de profesionales que se desplazan en el marco de las corporaciones o de los acuerdos estatales⁷³. Sino que, más bien, se trata de mujeres altamente formadas, de clase media (o medio-baja en algunos casos)⁷⁴ en sus países de origen, que están sujetas a muchos obstáculos de distinta naturaleza, como se ha evidenciado en el análisis, en particular, dependiendo del régimen migratorio en el que se mueven.

En el caso de las mujeres entrevistadas, gracias a las oportunidades que han encontrado en su movilidad, han tenido acceso a privilegios “externos” y objetivos, como, por ejemplo, becas para la formación o alta formación en el extranjero. Sin embargo, una lectura atenta desde la interseccionalidad situada, desde el enfoque inter e intracategorial (McCall, 2005), ha esclarecido aspectos importantes del declarado peligro del binomio privilegios/opresión (Brah y Phoenix, 2014; Gandarias, 2017; Yuval-Davis, 2015), instalado dentro de la sociedad heteropatriarcal, basada en un orden de género jerárquico, cuya discriminación aumenta para las mujeres migrantes de bajas y altas cualificaciones sin diferencia. No se trata de mujeres privilegiadas, cuando el arraigo está ligado a razones sentimentales, aunque sean éstas voluntarias y libres, porque se ha visto que, en algunos casos, el matrimonio con una pareja nativa constituye también un conflicto existencial y un estado de inmovilidad (Carling, 2002; D’Aouest, 2014) en el proyecto migratorio (de movilidad), en relación a las aspiraciones pre-migratorias y las expectativas de carrera profesional en destino, que ha de ser re-orientada hacia otros sectores horizontalmente, para poder encajar con la conciliación familiar y con el proyecto sentimental de las mujeres.

Se aprecia con este estudio que la movilidad de personas altamente cualificadas en la época actual ya no se puede analizar solamente desde la perspectiva del capital humano, económico, social o cultural. Sino que ha de ser analizada desde la intersección de todas estas conceptualizaciones de forma simultánea, porque se pueden dar combinaciones diferentes en cada persona, y en cada mujer, y dichas combinaciones están atravesadas, además, por relaciones de poder y opresión. En consecuencia, no existe una migración

⁷³ Menos en el caso de AL16 (Colombia), que viene en el marco de un contingente y que cambia de rumbo en su proyecto migratorio, con el objetivo de encajar con sus aspiraciones de desarrollo profesional, que en ese contingente no tenían cabida.

⁷⁴ Es el caso de AL3, psicóloga de Perú, que ha decidido emigrar en base a una decisión y estrategia pre-migratoria familiar, debido a los problemas de pobreza y falta de oportunidades en su país de origen. O en el caso de EU4, de Rumanía, que gracias a su talento consiguió oportunidades de formación en centros prestigiosos en Rumanía y luego en Italia y España.

privilegiada de mujeres altamente cualificadas, ya que las desigualdades y vulnerabilidades que limitan su autorrealización y desarrollo de la carrera profesional se basan en determinantes estructurales, políticos, económicos e institucionales. Desde origen a destino, las desigualdades siguen en pie. Con esto no se quiere afirmar que sus condiciones y calidad de vida en el país de destino (en este caso el País Vasco) no hayan mejorado con respecto a los países de origen, especialmente, en relación a los contextos de violencia estructural y desigualdad estructural de género en los países de origen. Más bien se afirma que las desigualdades han cambiado de ubicación pero siguen existiendo.

Se concluye que las carreras migratorias de las mujeres entrevistadas son vulnerables, ya que los caminos hacia la autorrealización y la combinación de aspiraciones personales, expectativas profesionales, y conciliación familiar están llenos de riesgos y amenazas, no solamente de oportunidades. Las vulnerabilidades que tienen que superar son muchas: las normas administrativas y legales, las posibles irregularidades involuntarias en las que pueden caer por no haber cumplido con los plazos de renovación, en el caso de las mujeres latinoamericana; las relaciones sociales difíciles; los recursos económicos invertidos en programas de alta formación y re-orientación profesional. Una carrera migratoria en constante lucha por el equilibrio entre vida familiar y autorrealización profesional; por el trabajo en adecuación; por un contrato estable. Muchas han estado en el paro, y desde ahí se han reinventado a través de nuevos proyectos, o han reanudado su antigua ocupación en otro lado. En la mayoría de casos, su carrera profesional no es estable, y sus formas contractuales son intermitentes.

La crisis económica, de una forma u otra, también ha tenido un impacto relevante en sus vidas y en sus proyectos migratorios. En definitiva, también estas mujeres viven otras formas de discriminación u opresión en la relación que se establece con el entorno del país de destino. La percepción de precariedad, de lucha constante, lleva a situaciones invisibles de *burnout* y a muchos problemas de salud mental ocultos. Las mujeres inmigrantes altamente cualificadas no parecen tener una posición privilegiada en el país de destino porque si bien se desenvuelven en un trabajo estable, exitoso o bien remunerado, no se resuelve la oscilación entre el binomio privilegios/opresión, basado en las discriminaciones de género, junto a étnica, clase, origen, o en combinación con otras categorías o conceptos aplicados de forma diferente en cada caso analizado, y que es principal creador de otras vulnerabilidades en mujeres altamente cualificadas en el país de destino.

Los privilegios existen seguramente en relación a las estructuras de oportunidades generadas entre origen y destino. Existen también a partir del peldaño que las entrevistadas pisan para moverse en la perenne horizontalidad laboral, o en relación a la posibilidad y la libertad que tienen para cambiar de identidad profesional de forma más ágil, teniendo mayor posibilidad económica: apoyadas a becas; a trabajos de maridos autóctonos en situación más ventajosa; o mayor acceso a recursos para poder reinventarse. Sin embargo, al mismo tiempo, el orden socio-cultural de destino es productor o reproductor de otras formas de discriminación, marginalidad o estigmatización, como se ha revelado desde una atenta lectura interseccional de los casos estudiados. En este sentido, de hecho, las mujeres altamente cualificadas con un trabajo encajado declaran que no sienten que pierden el estatus social y de clase, y que si lo pierden tienen plena consciencia de que es temporal, no es una situación que se quedará para siempre, al contrario de los hallazgos reportados en estudios anteriores de Kofman y Raghuram (2006) y Riaño y Baghadi (2007), o de Shershneva y Fernández (2013, 2018), donde la pérdida de estatus y clase social de origen a destino se acompaña con la directa pérdida de competencias (*deskilling*) subjetiva y objetiva, y con el fenómeno de la sobrecualificación e inmovilidad laboral.

Las entrevistadas confirman evidencias halladas en estudios previos a nivel internacional (Kofman y Raghuram, 2004; Liversage, 2009a y 2009b; Riaño, 2015; Riaño y Baghadi, 2007) y nacional (Fernández y Parra, 2013; Roca, 2016; Shershneva y Fernández, 2018; Yahya y Silvestre, 2017), mostrando que las carreras migratorias de las entrevistadas también están sujetas a un entramado de relaciones de poder y opresión, generadas a partir de relaciones socio-políticas, institucionales, comunitarias y profesionales asimétricas. Asimismo, están sujetas al riesgo de sobrecualificación y pérdida de competencias en sus perfiles profesionales, aunque de forma temporal; además, siempre adoptan como estrategia su re-educación, alta formación, actualización o adopción de otras competencias en la CAE.

En cuanto a los problemas estructurales, desde la interseccionalidad se evidencia que como mujeres migrantes, la validación de sus competencias está constantemente sujeta a trámites y procesos burocráticos. Se sienten validadas de forma desigual a las autóctonas. Viven a menudo en un limbo identitario desde donde luchan para sobresalir, y se esfuerzan para demostrar que son iguales.

Finalmente, en cuanto a la cuestión de la integración socio-laboral, se ha podido comprobar que a mayor tiempo de residencia estable en Euskadi, mayor es la estabilidad socio-laboral de las mujeres. En la totalidad de las mujeres entrevistadas, la media de los

años de residencia es de unos 12 años y medio, como se ha visto en el capítulo dedicado al análisis. Se confirma el principio de “continuum de estabilidad” (Aierdi y Moreno, 2008, 2011) y defendido por el Observatorio Vasco de Inmigración (Ikuspegi), según el cual a mayor tiempo de estancia y mejores condiciones administrativas se corresponde también una mayor integración económica y menor grado de vulnerabilidad entre las personas migrantes.

Limitaciones y recomendaciones para futuras investigaciones

Sacar a la luz la experiencia migratoria, a través de un análisis multidimensional de las carreras migratorias de las mujeres altamente cualificadas no ha sido una tarea sencilla, ya que los elementos externos e internos que impulsan las migraciones están estrechamente entrelazados y es difícil de desenredar la maraña de opiniones, ideas, sentimientos y relaciones que la migración de este colectivo conlleva de forma micro y macro-estructural. Por tanto, para terminar, se quiere apuntar a las limitaciones de esta investigación y a algunas sugerencias para futuras investigaciones. Ante todo, cabe decir que si, por un lado, la heterogeneidad de perfiles ha permitido una mayor exploración de las dinámicas y las estrategias utilizadas por diversas mujeres; por el otro, por falta de tiempo y por acotamiento de la problemática estudiada, se ha dejado de profundizar en las dinámicas y estrategias intersectoriales de grupos profesionales específicos; por ejemplo, qué pasa en el caso de las mujeres en el sector de la salud; de las mujeres del sector de la docencia e investigación; de las mujeres del sector de la música. No se ha podido reflexionar adecuadamente sobre las estrategias de los mercados y sobre las políticas de atracción de profesionales altamente cualificadas, como en el caso de la Unión Europea, y sobre su falta de sensibilidad al género.

Estas limitaciones impiden, por ende, ver todas las dinámicas complejas (en perspectiva sistémica) que actúan en el proceso analizado, impidiendo ver cuáles son las estructurales económicas y políticas, que influyen los procesos migratorios, o sobre las condiciones y las opciones reales de las mujeres interesadas en una comparación con los hombres, por ejemplo. Equipos interdisciplinarios podrían ayudar en la profundización de estos elementos.

En segundo lugar, actualmente, no obstante se puede contar con mejoras por parte del mundo académico y por parte de organizaciones internacionales como la OCDE, todavía se requiere estudios que analicen de forma cuantitativa que recojan este tipo de colectivo a nivel nacional e internacional. En cambio, en el País Vasco se ha mejorado en cuanto a que los datos reflejan bastante la situación educacional y los sectores y ocupaciones donde este colectivo se enmarca; sin embargo, construir las características de este colectivo no ha sido

una tarea fácil. La importancia de reflejar la presencia de trabajadoras altamente cualificadas, de momento todavía invisibilizadas en los datos no desagregados por género, también se plantea de cara a la necesidad futura de cubrir puestos de trabajo que se dejan desiertos, de cubrir necesidades demográficas en sectores clave, como el sector socio-sanitario y la salud, en general, u otros sectores masculinizados tradicionalmente y que cuentan con cada vez más mujeres entre sus filas. Considerando, por tanto, que las necesidades son diferentes habría que conocer cuál es su presencia para poder encontrar oportunidades que favorezcan su inserción.

Finalmente, la investigación tiene muchas más inquietudes que han surgido a lo largo del proceso de análisis y escritura de los resultados, y que no han podido ser exploradas adecuadamente por falta de tiempo. Por tanto, se delinean diversas propuestas para futuras investigaciones. Por un lado, se podría investigar sobre la existencia de adecuación en profesionales altamente cualificados masculinos, confirmando lo que se evidencia en la literatura existente sobre profesionales altamente cualificados en la movilidad internacional. A saber, se trata de hombres “jóvenes y solteros”, sin hijos, ocupados en sectores masculinizados del mercado laboral y “poco tendentes a tener fuertes lazos familiares en el país de destino (...) potencialmente más proclives a retornar a sus hogares si es que pierden su empleo” (Papademetriou et al., 2009, p. 3). En cuanto a la conciliación familiar, otra línea sería investigar el rol de los varones (nativos o no) como coadyuvantes para el desarrollo de las carreras profesionales de las mujeres migrantes.

Otra inquietud, para posibles investigaciones futuras, se basa en la comparación de la condición de las mujeres autóctonas altamente cualificadas y las mujeres migrantes altamente cualificadas, para averiguar: (a) cuáles son las estrategias utilizadas por las nativas para encontrar un trabajo encajado; (b) cuáles son las oportunidades ofrecidas y aprovechadas; (c) cómo influye la conciliación familiar en el desarrollo de las carreras profesionales de las autóctonas; (d) cuáles son las formas y condiciones de trabajo encajado en las nativas altamente cualificadas; (e) si toman en consideración en su vida la posibilidad de emigrar a otro lugar en caso de que no consigan una adecuación entre formación y trabajo.

En relación a pasos futuros, se abre una ventana hacia la intervención social. Basándonos en los resultados relativos a la precariedad en la salud mental en relación al colectivo estudiado, fenómenos como el *burnout* y las depresiones son consecuencias del proceso de desprendimiento y de adaptación al nuevo medio. La falta de acompañamiento y

orientación por parte de las entidades públicas, junto con la soledad percibida por las mujeres entrevistadas, fomentan lo que se han llamado “políticas de la soledad” que apuntan más al aislamiento de las personas que a su integración; especialmente de aquellas cuyas vulnerabilidades son más latentes, ya que, al ser considerado un colectivo privilegiado, se ignoran sus problemáticas en las sociedades de destino.

Se recomienda, por tanto, armonización de políticas para la inserción de este colectivo y mejoras en término de acogida, información, orientación y seguimiento de las trayectorias de integración socio-laboral de este colectivo. Por ende, se apunta a una profundización de esta problemática desde una aproximación psico-social para el bienestar de las mujeres y de su entorno familiar más cercano, para la crianza equilibrada de sus hijas e hijos, para combatir el “trauma sutil”, nombrado con un término prestado por el psiquiatra Mario Marrone (2001), representado por las dinámicas de desapego en el proceso migratorio. En relación a esto, para terminar, no se puede afirmar que las mujeres altamente cualificadas migrantes de ambos orígenes han conseguido una integración socio-laboral real en el País Vasco, a pesar de tener un trabajo encajado con su formación, como fruto de las estrategias de éxito utilizadas para la reorientación profesional y para conseguir mejores oportunidades profesionales.

Se ha podido destacar el valor de la agencia, a un nivel micro-analítico; pero, a nivel meso-analítico, se ha encontrado que las redes de apoyo son escasas o inexistentes. Las relaciones con personas de la misma nacionalidad son casi nulas. Por otro lado, se ha constatado el valor instrumental de la pareja y del círculo de amistades y círculos laborales como el mejor mecanismo de inserción socio-laboral, a pesar de las valoraciones personales de las mujeres (en busca de independencia de su pareja, como en el caso de AL3, México, o EU17, Francia).

En este contexto, finalmente, el apoyo de las instituciones y de los grupos directivos en diferentes ámbitos y contextos laborales (sector público y privado) es la clave para impulsar una integración saludable, el bienestar y la salud mental de las mujeres altamente cualificadas en pleno desarrollo de sus carreras migratorias; asimismo, las asociaciones son muy importante para dar información y para apoyar en el proceso a este colectivo; asegurando, además, el bienestar psico-emocional de todo el núcleo familiar, en los casos en los que exista una familia.

Rreferencias bibliográficas

- Abella, M. (2006). Competencia global por trabajadores cualificados. En Cristina Blanco (Ed.), *Migraciones: Nuevas movildades en un mundo en movimiento* (pp. 185-205). Barcelona, España: Anthropos.
- Abenoza, Rosa (2004). *Identidad e Inmigración*. Madrid, España: Los libros de la Catarata.
- Abu-Warda, N. (2008). Las migraciones internacionales. *Revista Científica Complutense. El Islam en Europa Hoy*, 34-50.
- Adkins, L., y Dever, M. (2014). Gender and labour in new times: An introduction. *Australian Feminist Studies*, 29(79), 1-11. doi:10.1080/08164649.2014.913469
- Aceros, J. C. (2012). Social construction and relationalism: A conversation with Kenneth Gergen. *Universitas Psychologica*, 11 (3), n/a-1012.
- Agrikoliansky, E. (2001). Carrières militantes et vocation à la morale: Les militants de la LDH dans les années 1980. *Revue Française De Science Politique*, 1(51), 27-46. doi:10.3917/rfsp.511.0027
- Agut, S., y Pilar, M. (2007). Factores que dificultan el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad: Una revisión teórica. en: . 25(2):201-214. *Apuntes De Psicología*, 25(2), 201-214.
- Al Ariss, A. (2010). Modes of engagement: Migration, self-initiated expatriation, and career development. *Career Development International*, 15(4), 338-358.
- Al Ariss, A., y Crowley-Henry, M. (2013). Self-initiated expatriation and migration in the management literature: Present theorizations and future research directions. *Career Development International*, 18(1), 78-96.
- Alarcón, A. (2016). *La feminización de la migración*. Santiago de Chile, Chile: OIM.
- Alonso, J. O. (2014). La mejoría del empleo inmigrante en España en 2014: ¿Cambios estructurales? *Anuario De La Inmigraciones En España*, 124-145.
- Álvarez-Munárriz, L. (2011). La compleja identidad personal. *Revista De Dialectología y Tradiciones Populares*, 66(2), 407-432. doi:10.3989/rdtp.2011.15
- Alvarez Sousa, A. (1996). El constructivismo estructuralista: La teoría de las clases sociales de Pierre Bourdieu. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas, Monográfico sobre Desigualdad y Clases Sociales*, 75, 145-172.
- Andall, J. (2013). Gendered Mobilities and Work in Europe: An Introduction, *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 39 (4): 525–534, doi: 10.1080/1369183X.2013.745229.

- Ander-Egg, E. (2003). *Métodos y técnicas de la investigación social*. México: Lumen.
- Appadurai, A. (1996). *Modernity at large: Cultural dimensions of globalization*. Minneapolis, U.S.: University of Minnesota Press.
- Appiah, A. (2006). *Cosmopolitanism: Ethics in a world of strangers*. New York, U.S.: W.W. Norton.
- Anthias, F. (1983). Sexual Divisions and Ethnic Adaptation: The Case of Greek-Cypriot Women. En A. Phizacklea (Ed.). *One Way Ticket: Migration and Female Labour (73-94)*. London: Routledge and Kegan Paul.
- Arango, J. (2003). *La explicación teórica de las migraciones: Luz y sombra. migración y desarrollo*. Zacatecas, Latinoamérica: Red Internacional de Migración y Desarrollo.
- Arango, J., Moya, D., y Olivier, J. (2014). Inmigración y emigración: Mitos y realidades. *Anuario De La Inmigración En España 2013, CIDO Rrevista d'Afers Internacionals*,
- Arcos, F. (2013). El cosmopolitismo con adjetivos: Las alternativas sentimental y dialógica al globalismo liberal. *ADF*, 29, 255-290.
- Artiles, A. M. (2007). *Teorías actuales en la sociología de las relaciones laborales*. Madrid: Delta publicaciones.
- Arjona Garrido, Á., Checa Olmos, J.C., García-Arjona, N., y Pardo, R. (2012). Immigration, school, physical activity and sport. analysis of sport acculturation in Spain. *Kinesiology*, 44(1), 83-93.
- Asamblea General de Naciones Unidas. (2006). *Globalización e interdependencia: Migración internacional y desarrollo*. New York, U.S.: Naciones Unidas.
- Atkinson, P., Coffey, A., y Delamont, S. (1999). Ethnography: post, past, and present. *Journal of Contemporary Ethnography*, 28(5), 460-471.
- Aubarell, G. (2000). Una propuesta de recorrido bibliográfico por las migraciones femeninas en España. *Papers*, 60, 391-413.
- Ávila, J. L. (2014). Highly skilled Mexican women migrants to the United States. *Voices of Mexico*, 99. Special Section. Recuperado de: <http://www.revistascisan.unam.mx/Voices/pdfs/9921.pdf>
- Aysa-Lastra, M., y Cachón, L. (Eds.). (2015). *Immigrant vulnerability and resilience*. International Perspective on Migration, 11. New York and London: Springer.
- Bacci, M. (2018). 'I was living in A fairy-Tale...Now I'm in his hands': Contradictions and gendered repercussions of 'Marriage of convenience' regulations in Portugal. En C. Timmerman, M.L., Fonseca, L., van Van Praag, y S. Pereira (Eds.). *Gender and migration. A gender sensitive-approach to migration dynamics* (pp. 39-62). Belgium: Leuven University Press.

- Bailey, A. y Mulder, C.H. (2017). Highly skilled migration between the global north and south: Gender, life course and institutions. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 43(16), 2689-2703. doi:10.1080/1369183X.2017.1314594
- Baldassar, L., y Merla, L. (2014) *Transnational families, migration, and circulation of care. understanding mobility and absence in family life*. London, U.K.: Routledge.
- Baruffaldi, S., y Landoni, P. (2016). Mobility intentions of foreign researchers: The role of non-economic motivations. *Industry and Innovation*, 23(1), 87-111.
- Basch, L., Glick-Schiller, N., y Blanc-Szanton, C. (1994). *Nations unboud: Transnational projects, post-colonial predicaments and deterritorialized nation-state*. Langhorne: Gordon and Breach.
- Bastia, T. (2008). La feminización de la migración transnacional y su potencial emancipatorio. *Papeles*, 104, 67-77.
- Bastia, T. (2014). Intersectionality, migration and development. *Progress in Development Studies*, 14(3), 237-248.
- Batalova, J., y Lindsay Lowell, B. (2006). The best and the brightest: Immigrant professionals in the US. In M. P. Smith, y Favell, A. (Eds.) *The human face of global mobility: International highly skilled migration in Europe, North America and the Asia-Pacific (Comparative urban and community research)* (pp.81-102). New York, U.S.: Routledge. doi: 10.1007/BF02819922
- Batnitzky, A., McDowell, L., y Dyer, S. (2009). Flexible and Strategic Masculinities: The Working Lives and Gendered Identities of Male Migrants in London. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 35 (8), 1275-1293. doi: 10.1080/13691830903123088.
- Bauman, Z. (1999). *Modernidad líquida*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.
- Bauman, Z. (2005). Identidad. (trad. Daniel Sarasola). *Comunicación*, 4, 297-301
- Bauman, Z. (2006). *Vida líquida*. Barcelona, España: Paidós Ibérica.
- Bauman, Z. (2007). *Liquid times: Living in an age of uncertainty*. Cambridge: Polity Press.
- Beck, U. (2000). The cosmopolitan perspective: Sociology of the second age of modernity. *British Journal of Sociology*, 51(1), 79-105.
- Beck, U., y Sznaider, N. (2010). Unpacking cosmopolitanism for the social sciences. *The British Journal of Sociology*, 61(381), 403.
- Becker, H. S. (1991 [1963]). *Outsiders*. New York: The Free Press.
- Becker, H. S., y Strauss A.L. (1956). Careers, personality and adult socialization. *American Journal of Sociology*, 62(3), 253-263.

- Becker, G. (1975). *Investment in Human Capital: Rates of Return*. NBER Chapters, in *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*, (2nd ed.), 45-144.
- Beltrán, J., Oso, L., y Ribas Mateos, N. (2007). Un campo de estudio para el empresariado étnico en España. *Revista CIDOB Revista D'Afers Internacionals*, 3.
- Bengoechea, J., Koolhaas, M., y Pellegrino (2015). Indicadores y reflexiones sobre la migración calificada latinoamericana. En J.B. Meyer (Ed.). *Diáspora hacia la nueva frontera* (pp. 19-46).
- Benson, M., y O'Reill, K. (2009). Migration and the search for a better way of life: A critical exploration of lifestyle migration. *Sociological Review*, 57(4), 608-625.
- Berger, P. y Luckmann, T. (1967): *La construcción social de la realidad*. Buenos Aires, Argentina: Amorrortu.
- Bermúdez Rico, R. (2010). Migración calificada e integración en las sociedades de destino. *Revista Sociedad y Economía – CISDE*, 19, 135-150.
- Bermúdez Rico, R. (2014). Trayectorias laborales de migrantes calificadas por razones de estudio. *Estudios Demográficos Urbanos*, 29(86), 257-299.
- Bermúdez Rico, R. (2015). La migración colombiana calificada residente en Estados Unidos. *Sociedad y Economía*, 29, 107-125.
- Berry, J. W. (1997). Immigration, acculturation, and adaptation. *International Journal of Applied Psychology*, 46, 5-34.
- Bertaux, D. (1980). El enfoque biográfico: Su validez metodológica, sus potencialidades. *Cahiers Internationaux De Sociologie*, 69 (197), 225.
- Bettio, F., Plantenga, J., y Smith, M. (2013). *Gender and the european labour market*. London y New York, U.S.: Routeldge.
- Bettio, F., Simonazzi, A., y Villa, P. (2006). Change in care regimes and female migration: The care drain in the Mediterranean . *Journal of European Social Policy*, 16(3), 271-285.
- Bilge, S. (2009). Théorisations féministes de l'intersectionnalité. *Diogène*, 225, 70-88.
- Birrell, B., Hawthorne, L., y Richardson, S. (2006). *Evaluating the general skill migration categories*. Australia: Commonwealth of Australia.
- Blanco, C. (2000). *Las migraciones contemporáneas*. Madrid, España: Alianza.
- Blanco, C. (2006). *Migraciones: Nuevas moviidades en un mundo en movimiento*. Barcelona, España: Anthropos.
- Blige, S. (2009). Théorisations féministes de l'intersectionnalité. *Diogène*, 225, 70-88.

- Blitz, B.K. (2010). Highly skilled migration. En R. A. Denmark (Ed.). *The International Studies Encyclopedia* (pp. 3292-3320). Oxford, U. K.: Wiley-Blackwell.
- Blumer, H. (1969). *Symbolic interaction: Perspective and method*. Englewood Cliffs N.J, U.S.: Prentice Hall.
- Boggio, K. (2016). *La hospitalidad en construcción: Movilidad humana, relaciones interétnicas y derechos humanos*. Montevideo, Uruguay: Facultad de Psicología, Universidad de la República.
- Bornat, J., Parvati, R., y Henry, L. (2014). Oral voicing differences: South asian doctors and migration narratives. *Economic and Political Weekly*, 49(3), 60-66.
- Boucher, A. (2007). Skill, migration and gender in Australia and Canada: The case of gender-based analysis. *Australian Journal of Political Science*, 42(3), 383-401.
- Bourdieu, P., y Passeron, J. (1979). *La reproducción. elementos para una teoría de la enseñanza*. Barcelona, España: Editorial Laia.
- Bourdieu, P. (1986). The forms of capital . In R. John (Ed.), *Handbook of theory and research for the sociology of education* (241-258). New York, U.S.: Greenwood Press.
- Bourdieu, P. (1987). Los tres estados del capital Cultural. *Sociológica*, 2(5), 11-17.
- Bourdieu, P. (2006). *Campo del poder y reproducción social: Elementos para un análisis de la dinámica de las clases sociales*. Córdoba, Argentina: Editorial Ferreyra.
- Bourdieu, P. (2011). Social and symbolic power. *Sociological Theory*, 7(1), 14-25.
doi:10.2307/202060
- Boyce, C., y Neale, P. (2006). Conducting in-depth interviews: A guide for designing and conducting in-depth interviews for evaluation input. *Pathfinder international Tool Series. Monitoring and evaluation*, 2.
- Brah, A. (2011). *Cartografías de la diáspora: Identidades en cuestión*. Madrid, España: Traficantes de Sueños.
- Brah, A. (2012). Pensando en y a través de la interseccionalidad. In M. Zapata, S. García y J. Chan (Eds.). *La interseccionalidad en debate. Actas del congreso internacional: "Indicadores interseccionales y medidas de inclusión social en instituciones de educación superior"* (pp. 14-20). Berlín, Alemania: Misesal.
- Brah, A., y Phoenix, A. (2014). Ain't I a women? revisiting intersectionality. *Journal of International Women's Studies*, 5 (3), 75-86.
- Brandi, M. C. (2001). Evoluzione degli studi sulle skilled migration: Brain drain e mobilità. *Studi Emigrazione*, 38 (141), 75-93.

- Bretones, F. D., y González-González, J.M. (2011). Identidad y migración: La formación de nuevas identidades transculturales. En H. M. Cappello y M. Recio (Eds.). *La identidad nacional. sus fuentes plurales de construcción* (pp. 137-164). México: Plaza y Valdés Editores.
- Brynin, M. (2016). Overqualification in employment. *Work, Employment and Society*, 4, 637-654.
- Büchel, F., y Harminder, B. (2003). The theory of differential overqualification: Does it work? *Schottish Journal of Political Economy*, 50 (1), 1-16.
- Burkitt, I. (1991). The shifting concept of the self. *History of the Human Science*, 7 (29), 7-28.
- Bustamante, J., A. (2002). *Migración internacional y derechos humanos*. México City, México: Instituto de Investigaciones Jurídicas, UNAM.
- Bustamante, J., A. (2017). Max weber revisited, the verstehen of migration through qualitative research. *Migraciones Internacionales*, 9 (1), 43-67.
- Butler, J. (2007). *El género en disputa: El feminismo y la subversión de la identidad*. Barcelona, España: Paidós Ibérica.
- Cachón, L. (1997). Segregación sectorial de los inmigrantes en el mercado de trabajo en España. *Cuadernos De Relaciones Laborales*, 10, 49-73.
- Cachón, L. (2009). *'La España inmigrante': Marco discriminatorio, mercado de trabajo y políticas de integración*. Barcelona, España: Anthropos.
- Camacho, G. (2010). *Mujeres migrantes.: Trayectoria laboral y perspectiva de desarrollo humano*. Buenos Aires, Argentina: CLACSO.
- Camacho, G., y Hernández, K. (2005). *Cambió mi vida: Migración femenina, percepciones e impactos*. Santo Domingo, República Dominicana: UNIFEM.
- Camarillo Cortés, G. (1997). Confiabilidad y validez de estudios cualitativos. *Educación y Ciencia. Nueva Época*, 1(15), 77-82.
- Campbell, D. y Stanley, J. (1987). *Diseños experimentales y cuasi experimentales en la investigación social*. Buenos Aires, Argentina: Amorroutu Editores.
- Canevaro, S. (2016). Negociaciones intramuros. El trabajo doméstico remunerado en escenarios de explotación laboral en el SXXI. *Simposio Regional de Trabajo Doméstico Remunerado. Entre La Protección De La Ley y La Explotación Laboral En El Uruguay Del SXXI*. Montevideo, Uruguay: Facultad De Psicología, Universidad de la República.
- Cañón, O. (2008). Las huellas de los sujetos en las narrativas de los autores construccionistas. *Revista diversitas. Perspectivas en Psicología*, 4(2), 245-257.
- Cardu, H. (2007). Career nomadism and the building of a professional identity in female immigrants. *Journal of International Migration and Integration*, 8 (4): 429-439.

- Cardu, H. (2012). Resilience strategies used by immigrant women facing professional deskilling in Quebec: A literature review and a small-scale study. En IOM, International Organization for Migration (Ed.). *Crushed hopes: Underemployment and deskilling among skilled migrant women* (chapter 4) (pp. 141-163). Ginebra, Suiza: IOM, International Organization for Migration.
- Carling, J., y Akesson, L. (2009). Mobility at the heart of a nation: Patterns and meanings of Cape Verdean migration. *International Migration*, 47(3), 123-155.
- Carling, J. (2001). *Aspiration and ability in international migration: Cape Verdean experiences of mobility and immobility*. Dissertations and theses, 2001/5. Centre for Development and the Environment. Norway: University of Oslo.
- Carling, J. (2002). Migration in the age of involuntary immobility: Theoretical reflections and Cape Verdean experiences. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 28 (1):5-42.
- Carling, J. (2005). Gender dimension of international migration. En *Global Migration Perspective* (35 ed.). Ginebra, Suiza: Global Commission on International Migrations.
- Carling, J. (2012). Collecting, analysing and presenting migration histories. En C. Vergas-Silva (Ed.). *Handbook of research methods in Migration* (pp. 137-162). Cheltenham, U.K.: Edward Elgar Publishing.
- Carroll, K. E., y Mesman, J. (2011). Ethnographic context meets ethnographic biography: A challenge for the mores of doing fieldwork. *International Journal of Multiple Research Approaches*, 5(2), 155-168.
- Castagnone, E., Nazio, T., Bardolini, L., y Shoumaker, B. (2014). *Understanding transnational labour market trajectories of African-European migrants: Evidence from the MAFE survey*. New York, U.S.: IMR Center of Migration Studies.
- Castells, M. (2004). Unión europea sin identidad europea: Problemas y perspectivas. En M. Castells y S. Narcís (Eds.). *Europa en construcción. integración, identidades, seguridad* (pp.11-31). Fundación CIDOB. Barcelona, España: Hurope.
- Castles, S. (2000). Migración internacional a comienzos del siglo XXI: Tendencias y problemas mundiales. *Revista Internacional De Ciencias Sociales*, 165, 17-32.
- Castles, S. (2010). Understanding global migration: A social transformation perspective. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 36(10), 1565-1586.
- Castles, S., y Alastair, D. (2001). Citizenship and migration: Globalization and the politics of belonging. *The Journal of Sociology & Social Welfare*, 28 (2), 192.
- Castles, S., y Miller, M. J. (2003). *The age of migration: International population movements in the modern world*. Basingstoke, U.K.: Palgrave Macmillan.

- Cebolla-Boado, H., y Busto, M. (2017). What attracts highly skilled migration to Europe. *Temper. Temporary Versus Permanent Migration*, (WP. 9).
- Chaloff, J., y Lemaître, G. (2009). En OECD Social, Employment and Migration (Ed.), *Managing highly-skilled labour migration: A comparative analysis of migration policies and challenges in OECD countries* (79th ed.). París, Francia: OECD Publishing. doi:10.1787/225505346577
- Charmaz, K. (1990). 'Discovering' chronic illness: Using grounded theory. *Social Science and Medicine*, 30, 1161-1172.
- Charmaz, K. (2006). *Constructing grounded theory: A practical guide through qualitative analysis*. London, U.K.: Sage.
- Checa y Olmos F. (Eds.). (2005). *Mujeres en camino: El fenómeno de la migración femenina en España*. Barcelona, España: Icaria.
- Chen, C., Smith, P., y Mustarda, C. (2010). The prevalence of over-qualification and its association with health status among occupationally active new immigrants to Canada. *Ethnicity and Health*, 5(6), 601-619.
- Chen, M. (2005). *Progress of the World's women: Women, work, and poverty*. New York, U.S.: UNIFEM.
- Chicha, M. (2009). *Le mirage de l'égalité: Les immigrées hautement qualifiées à montréal. rapport de recherche* Fondation Canadienne des relations raciales.
- Cho, S., Crenshaw, K.W., y McCall, L. (2013). Toward a field of intersectionality studies: Theory, applications, and praxis. *Signs: Journal of Women in Culture and Society*, 38(4), 785-810.
- Clark K. y Drinkwater, S. (2008). The labour-market performance of recent migrants. *Oxford Review of Economic Policy*, 24(3), 495-516.
- Clarke, A. Y., y McCall, L. (2013). *Du bois reviews*. institute for african and african american research.10(2), 349-363. doi:10.10170S1742058X13000325
- Cole, E., y Gergen, M. (2016). Positive aging: What feminist therapists need to know. *Women & Therapy*, 39(1), 10-11. doi:10.1080/02703149.2016.1116307
- Colectivo Ioé. (2001). *Mujer inmigración y trabajo*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales.
- Colectivo Ioé. (2007). Trabajadores inmigrantes por cuenta propia. una aproximación descriptiva. *Revista CIDOB D'Afers Internacionals*.
- Coleman, J. (1988). Social capital and the creation of human capital. *American Journal of Sociology*, 94, 95-120.
- Coleman, J. (1990). *Foundation of social theory*. Cambridge: Belknap Press.

- Collins, P. H. (2000). *Black feminist thought: Knowledge, consciousness and the politics of empowerment*. Nueva York: Routledge.
- Comisión de Mujeres y Desarrollo. (2007). En S. Charlier y L. Caubergs (Eds.), *El proceso de empoderamiento de las mujeres. Guía metodológica*. Bruselas, Bélgica: Comisión Mujeres y Desarrollo.
- Comisión Europea. (2016). *La política de inmigración. Ficha técnica sobre migración*. Bruselas, Bélgica: Comisión Europea.
- Constable, N. (2003). *Romance on a global stage*. Berkeley, U.S.: University of California Press.
- Constable, N. (2005). *Cross-border marriages*. Philadelphia, U.S.: University of Pennsylvania Press.
- Contreras Soto, R. (2007). *Las mujeres migrantes, población vulnerable por su condición de género. Memoria de mujeres afectadas por el fenómeno migratorio en México. Una aproximación desde la perspectiva de género*. México: Instituto Nacional de las Mujeres.
- Counihan, C. (2008). *Private actors in highly-skilled migration*. Delaware, U.S.: UMI, University of Delaware.
- Creighton, H. (2013). (De)construir la otredad: Las mujeres inmigrantes en la prensa escrita española. *Revista de paz y conflictos*. Recuperado de: <http://revistaseug.ugr.es/index.php/revpaz/article/view/810/926>
- Crenshaw, K. (1991). Mapping the margins: Intersectionality, identity politics, and violence against women of color. *Standard Law Review*, 43(6), 1241-1299.
- Crenshaw, K. (1995). Mapping the margins: Intersectionality, identity politics and violence against women of color. En K.W. Crenshaw, N. Cotanda, C. Peller C., y K. Thomas (Eds.). *Critical race theory. The key writings that formed the movement* (pp. 357-383). New York, U.S.: New Press.
- Cribb, A., y Gewirtz, S. (2015). *Professionalism*. Medford, MA, U.S.: Polity Press.
- Cvajner M. y G. Sciortino. (2010). A tale of networks and policies: Prolegomena to an analysis of irregular migration careers and their developmental paths. *Population, Space and Place*, 16, 213-225.
- Czaicka, M., y Parson, R., C. (2017). The gravity of high-skilled migration policies. *Demography*, 54, 603-630.
- Czaicka, M., y de Haas, H. (2014). The globalization of migration: Has the world become more migratory? *International Migration Review*, 48 (2), 283-323.
- DAES, División de Población del Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de Naciones Unidas, & OECD, Organización para el Desarrollo Económico y la Cooperación. (2013). *La*

migración mundial en cifras DAES; OCDE. Recuperado de: <https://www.oecd.org/els/mig/SPANISH.pdf>

- D'Aoust, A. M. (2013). 'Take a Chance on Me': Premeditation, Technologies of Love and Marriage Migration. En M. Geigen y A. Pécout (Eds). *Disciplining the Transnational Mobility of People* (pp. 103-125). London and New York: Pallgrave Macmillan.
- D'Aoust, A. M. (2014). Love as project of (im)mobility: Love, sovereignty and governmentality in marriage migration management practices. *Global Society*, 28 (3), 317-335.
- D'Aoust, A. M. (2015). Moving Stories: Love at Border. En L. Montegary y M. Autumn White (Eds.). *Mobile Desires: The Politics and Erotics of Mobility Justice* (pp.94-107). Basingstoke, U.K.: Palgrave Macmillan.
- Delgado, J. M. y Gutiérrez, J. (1994). *Métodos y técnicas cualitativas de la investigación en ciencias sociales*. Madrid, España: Editorial Síntesis.
- Delgado Wise, R., Chávez Elorza, M. G., y Rodríguez Ramírez, H. (2016). La innovación y la migración calificada en la encrucijada: Reflexiones a partir de la experiencia mexicana innovation and highly skilled migration at a critical junction: Reflections based on the mexico. *REMHU - Rev. Interdiscip. Mobil. Hum*, 24(47), 153-174.
- Denzin, N., y Lincoln, Y. (2000). *Handbook of Qualitative Research*. London, U.K.: Sage Publications.
- Di Martino, M. L. (2016). Un análisis exploratorio de la transformación de la identidad en mujeres inmigrantes en el país vasco. Hacia la conceptualización del "ser intercultural". *Tecsisecat*, 20.
- Díaz Gil, A. (2012). La emigración de profesionales cualificados: Una reflexión sobre las oportunidades de desarrollo. Madrid, España: OIM.
- Dinescu, M. (2011). Highly skilled migration. A Romanian perspective: 2000 - 2009. *EIRP Proceedings*, 6(1), 687-692.
- Docquier, F., Lowell, L. B., y Marfouk, A. (2009). A gender assessment of highly skilled migration. *Population and Development Review*, 35(2), 297-321. doi:10.1111/j.1728-4457.2009.00277.x
- Docquier, F., Marfouk, A., Salomone, S., y Sekkat, K. (2011). Are skilled women more migratory than skilled men? *World Development*, 40(2), 251-265.
- Dorlin, E. (2008). Introduction: La révolution du féminisme noir! En H. Carby, B. Guy-Sheftall, L. A. Harris, P. H. Collins, B. Hooks, y A. Lorde *et al.* (Eds.), *Black feminism: anthologie du féminisme africain-américain, 1975-2000* (pp. 9-42). Paris, France: L'Harmattan.
- Dorling, E. (2009). *Sexo, género y sexualidades. Introducción a la teoría feminista*. Argentina, Buenos Aires: Nueva Visión.

- Dumont, J.M. y Spielvogel, G. (2007). *Women on the move: The neglected gender dimension of the brain drain*. *Foro Mundial De La OCDE Sobre Estadísticas, Conocimiento y Política*.
- Dworkin, S. L. (2012). Sample size policy for qualitative studies using in-depth interviews. *Archives of Sexual Behavior*, 41(6), 1319-1320.
- Edwards, A. (2015) *¿Refugiado o migrante? ACNUR insta a usar el término correcto*. Ginebra: Acnur. Recuperado de: <https://www.acnur.org/noticias/noticia/2016/7/5b9008e74/refugiado-o-migrante-cual-es-el-termino-correcto.html> (15-10-2016).
- Ehrenreich, B., y Hochschild, R. A.. *Global women: Nannies, maids, and sex workers in the new economy*. New York, U.S.: Holt.
- Ehrenreich, B., y Ehrenreich, J. (1979). The professional-managerial class. In Pat Walker (Ed.). *Between labor and capital* [Between Labor and Capital] (pp. 5-49). Boston, U.S.: South End Press.
- Elder, G. H. J. (Ed.). (1985). *Perspective of life course dynamics: Trajectories and transitions, 1968-1980*. Ithaca, NY, U.S.: Cornell University Press.
- Elder, G. H. J. (1992). Models of life course. *Contemporary Sociology*, 21 (5), 632-635.
- Elias, N. (1991a). *The symbol theory*. London, U.K.: Sage.
- Elias, N. (1991b). *The society of individuals*. Oxford, U.K.: Blackwell.
- England, K. V. L. (1994). Getting personal: Reflexivity, positionality, and feminist Research. *The Professional Geographer*, 49(1), 80-89. doi:10.1111/j.0033-0124.1994.00080.x
- Enguix, B., y Roca, J. (2015). *Rethinking romantic love. discussions, mobilities and practices*. New Castle upon Tyne, U.K.: Cambridge Scholars Publishing.
- Esipova, N., Ray, J., y Pugliese, A. (2011). *Gallup world poll: The many faces of global migration* (43rd ed.). Ginebra, Suiza: IOM Migration Research Series.
- Esteban, O., López Roldán, P., y Martín Artiles, A. (2007). Trayectorias laborales de autóctonos e inmigrantes en España. Entre la convergencia y la segmentación. Un análisis de la muestra continua de vidas laborales. *Arxius*, 24, 59-75.
- Expósito Molina, C. (2012). ¿Qué ese so de la interseccionalidad? Aproximación al tratamiento de la diversidad desde la perspectiva de género en España. *Investigación Feminista*, 3, 203-222.
- Falcón, S. M. (2012). Transnational feminism and contextualized intersectionality at the 2001 world conference against racism. *Journal of Women's History*, 24(4), 99-120.
- Falicov, C. J. (2002). *The family migration experience: Loss and resilience*. In M. Suarez-Orozco, y Paez, M. (Eds.), *Latinos: Remaking America* (1st ed.,). Berkeley, U.S.: University of California Press and David Rockefeller Center for Latin American Studies.

- Falicov, C. J. (2005). *Emotional transnationalism and family identities*. *Family Process*, 44(4), 399-406.
- Favell, A. (2003). *Eurostars and Eurocities: Towards a sociology of free moving professionals in western Europe* (Working Paper, 71. ed.). San Diego, US: University of California and Centre for Comparative Immigration Studies.
- Favell, A., y Hansen, R. (2002). Markets against politics: Migration, EU enlargement and the idea of Europe. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 24(4), 581-601.
- Federici, S. (2004). *Caliban and the witch: Women, the body and primitive accumulation*. Brooklyn, NY, U.S.: Autonomedia.
- Fernández, M. (2006). Inmigración y mercado laboral. *Icade, Revista Cuadrimestral De Las Facultades De Derecho y Ciencias Económicas y Empresariales*, 69, 167-188.
- Fernández, M. (2014). How do highly skilled migrant women integrate in host countries? evidence from the European union. En OIM, OECD and DEV Centre (Ed.), *Harnessing knowledge on the migration of highly skilled women* (pp. 86-90).
- Fernández, M., Giménez, C., y Puerto, L.M. (Eds). (2008). *La construcción del codesarrollo: Elementos para un modelo transnacional*. Madrid, España: La Catarata.
- Fernández, M., y Parra, M. C. (Eds). (2013). *Integration of highly skilled third country nationals in Europe: A new proposal for circular talent management*. Salamanca, España: Editorial Kadmos.
- Fillieule, O. (2009). Propositions pour une analyse processuelle de l'engagement individuel. En O. Fillieule, M. Lilian y P. Cécile (Eds.), *Dictionnaire des mouvements sociaux* (pp. 88). Paris, Francia: Presses de Sciences Po.
- Föbker, S., & Imani, D. (2017). The role of language skills in the settling-in-process- experiences of highly skilled migrants' accompanying partners in Germany and the UK. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 43(16), 2720-2737.
- Föbker, S., Imani, D., Nipper, J., Otto, M., y Pfaffenbach, C. (2016). Translocal life and integration of highly-skilled migrants in Germany. *Erdkunde*, 70(2), 109-124.
- Fonseca, M.L. (Ed). (2005). *Reunificação familiar e Imigração em Portugal*. Observatório da Migração, 15. Lisboa, Portugal: ACIME.
- Forrier, A., Sels, L., y Stynen, D. (2009). Career mobility at the intersection between agent and structure: A conceptual model. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82, 739-759.
- Fouassier Zamalloa, M. (2018). *Características y perfiles sociolaborales del sistema vasco de inmigración y su abordaje teórico*. (Unpublished) Universidad de Deusto, Bilbao (Tesis doctoral).

- Freitas, M., y Godin, M. (2013). Carrières migratoires des femmes latino-américaines dans le secteur de la domesticité à bruxelles. *Revue Européenne Des Migrations Internationales, REM, 29(2)*, 37-55.
- Gachúz Maya, J. C. (2014). Flujos migratorios de china en el estado de puebla, México. Benemérita Universidad Autónoma De Puebla, México y La Cuenca Del Pacífico, 8.
- Galtung, J. (2003). *Tras la violencia, 3R: Reconstrucción, reconciliación, resolución. afrontando los efectos visibles e invisibles de la guerra y la violencia*. Gernika, EH, España: Bakeaz/Gernika Gogoratuz.
- Galtung, J. (2016). La violencia: Cultural, estructural y directa. *Cuadernos De Estrategias, 183*, 147-168.
- Gandarias, I. (2017). ¿Un neologismo a la moda? repensar la interseccionalidad como una herramienta para la articulación política feminista. *Revista De Investigaciones Feministas, 8(1)*, 73-93.
- Gandini, L. (2014). Migración y curso de vida: La relación entre el cruce de fronteras internacionales y el proceso hacia la adultez. En M. Mora, y O. de Oliveira (Eds.), *Desafíos y paradojas. Los jóvenes frente a las desigualdades sociales* (pp. 105-146). México: Colegio de México.
- Gandini, L. (2015). *¿Escapando de la crisis? un estudio comparativo de trayectorias laborales de migrantes argentinos en la ciudad de México y Madrid*. Cuernavaca, México: CRIM/UNAM.
- Ganga, D., y Scott, S. (2006). Cultural "insiders" and the issue of positionality in qualitative migration research: Moving "across" and moving "along" researcher-participant divides. *Forum Qualitative Sozialforschung / Forum: Qualitative Social Research, 7(3)*, 134-290.
- García de la Barga, Claudia, y Costalat-Founeau, A. (2014). Construcción de la identidad profesional a través de los procesos creativos: El caso de un estudiante de diseño de modas perspectiva ego-ecológica. *Revista De Psicología, 12*, 7-29.
- García Moreno, C. (2015). Trayectorias laborales de mujeres inmigrantes cubanas en España. *Migraciones Internacionales, 8(1)*, 189-219.
- García Moreno, C., y Pujadas Muñoz, J. J. (2011). "No es fácil...ni aquí tampoco". trayectorias migratorias de mujeres cubanas en España. *Revista De Dialectología y Tradiciones Populares, 66(2)*, 455-486. doi:10.3989/rdtp.2011.17
- Gasper, D., y Sinatti, G. (2016). Investigating migration within a human security framework. *Revista De Migración y Desarrollo / Migration and Development, 14(27)*, 19-63.
- Gergen, M. (1992). 7 life stories: Pieces of a dream. En Rosenwald, G. y Ochberg, R. (Eds.). *Storied lives. The cultural politics of self understanding* (pp. 127-144). Yale, US: Yale University Press.
- Gergen, M., Chrisler, J. C., y LoCicero, A. (1999). Innovative methods: Resources for research, teaching and publishing. *Psychology of Women Quarterly, 23 (2)*, 431-456.

- Gergen, K. (2011). Relational being: A brief introduction. *Journal of Constructivist Psychology, 24*(4), 280-282. doi:10.1080/10720537.2011.593453
- Gergen, K. (2013). Relating with self and others. *Interaction, 5*(1), 9-25.
- Gergen, K.J. (2015). El yo relaciona. Más allá del yo y de la comunidad. Bilbao: España. Desclée de Browner.
- Gergen, K. J., y Gergen, M. (2011). Narrative tensions: Perilous and productive. *Narrative Inquiry, 21*(2), 374-381.
- Gergen, K. J., Josselson, R., y Freeman, M. (2015). The promises of qualitative inquiry. *American Psychologist, 70*(1), 1-9. doi:10.1037/a0038597
- Giddens, A. (1995). *Modernidad e identidad del yo. el yo y la sociedad en la época contemporánea*. Barcelona, España: Ediciones Península.
- Glick Schiller, N., Basch, L., y Blanc-Szanton, C. (1992). *Towards a transnational perspective on migration: Race, class, ethnicity, and nationalism reconsidered*. New York, U.S.: New York Academy of Science.
- Glick Schiller, N., Bash, L., y Blanc-Szanton, C. (68). From immigrant to transmigrant: Theorizing transnational migration. *Anthropological Quarterly, 68* (1), 48-63.
- Glick Schiller, N., y Salazar, N., B. (2013). Regimes of mobility across the globe. *Journal of Ethnic and Migration Studies, 39*(2), 183-200. doi.org/10.1080/1369183X.2013.723253
- Godin, M., Freitas, A., y Rea, A. (2015). Gender and Latin American migration to Belgium. En C. Timmerman, M. Martiniello, A. Rea y J. Wets (Eds.). *New dynamics in female migration and integration* (pp. 125-156). New York, U.S.: Routledge.
- Goffman, E. (1967). *Interaction rituals*, Garden City, U.S.: Doubleday-Anchor.
- Gómez Pérez, A. (2017). De la igualdad de oportunidades a la igualdad de resultados. La educación aun no es suficiente garantía para las mujeres. *Lan Harremanak, 2*, 13-41.
- Gómez, Á., y Vázquez, A. (2015). Personal identity and social identity: Two different processes or a single one? *Revista De Psicología Social / International Journal of Social Psychology, 30*(3), 468-480. doi:10.1080/02134748.2015.1065091
- González de Aguilar, C., y Valbuena, R. (2011). Inmigración altamente cualificada: Mercado y regulación. una revisión del caso español. *Anales De Derecho, 29*, 81-114.
- Granovetter, M. S. (1973). The strength of weak ties. *America Journal of Sociology, 78*(6), 1360-1380.
- Gregorio Gil, C. (1996). *Sistemas de género y migración internacional: La emigración dominicana a la comunidad de Madrid*. Madrid, España: Universidad Autónoma de Madrid.

- Gregorio Gil, C. (1998). *Migración femenina: Su impacto en las relaciones de género*. Madrid, España: Narcea.
- Gregorio Gil, C. (2004). Migración femenina. su impacto en las relaciones de género. *Asparkia: Investigación Feminista*, (15).
- Gregorio Gil, C. (2012). Tensiones conceptuales en la relación entre género y migraciones. reflexiones desde la etnografía y la crítica feminista. *Papers, Revista de Sociología*, 97(3), 569-590.
- Gregorio Gil, C. (2014). *Traspasando las fronteras dentro-fuera: Reflexiones desde una etnografía feminista*. Madrid: Revista de Antropología Iberoamericana. Antropólogos Iberoamericanos en Red.
- Gribble, C., y Blackmore, J. (2012). Re-positioning Australia's international education in global knowledge economies: Implications of shifts in skilled migration policies for universities. *Journal of Higher Education Policy and Management*, 34(4), 341-354. doi:10.1080/1360080X.2012.689181
- Grigoleit-Richter, G. (2017). Highly skilled and highly mobile? examining gendered and ethnicised labour market conditions for migrant women in STEM-professions in Germany. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 43(16), 2738-2755. doi:10.1080/1369183X.2017.1314597
- Groenewald, T. (2004). A phenomenological research design illustrated. international. *Journal of Qualitative Methods. A Phenomenological Research Design Illustrated*, 3(1), 42-55. doi:10.1177/160940690400300104
- Guba, E. G. (1991). *The alternative paradigm dialog*. *The paradigm dialog* (A. María Castro de Núñez Traducción.). Newbury Park, CA, U.S.: Sage.
- Guerrero Serón, A. (1999). El enfoque de competencias profesionales: Una solución conflictiva a la relación entre formación y empleo. *Revista Complutense De Educación*, 10 (1), 335-360.
- Habermas, J. (1985). *Conciencia moral y acción comunicativa*. Barcelona, España: Península.
- Hancock, A. M. (2007). Intersectionality as a normative and empirical paradigm. *Politics and Gender*, 3(2), 248-254.
- Hannam, K., Sheller, M., y Urry, J. (2006). Editorial: Mobilities, immobilities, and Moorings. *Mobilities*, 1(1), 1-22.
- Haraway, D. (1988). Situated knowledge: The science question in feminism and in privilege of partial perspective. *Feminist Studies*, 4(3), 575-599.
- Hercog, M. y Sandoz, L. (2018). Highly Skilled or Highly Wanted Migrants? Conceptualizations, Policy Designs, and Implementations of Highly-skilled Migration Policies. *Migration Letters*, 15 (4), 453-460.

- Harding, S. (1987). *Is there a feminist method? feminism and methodology*. Bloomington, Indianapolis, U.S.: Indiana University Press.
- Hernández, V., y García-Serrano, C. (2015). Cambios ocupacionales y de las cualificaciones. *Ekonomiaz*, 87(1), 155-180.
- Hernández Sampieri, R., Baptista Lucio, P. y Hernández y Collado, C. (2010). Metodología de la Investigación. (5ª ed.) México: McGraw-Hill.
- Herrera, G. (2013). Gender and International Migration: Contributions and CrossFertilizations, *Annual Review of Sociology*, 39: 471–489, doi: 10.1146/annurevsoc-071811-145446.
- Heyse, P. (2011). A life course perspective in the analysis of the self-experiences of female migrants in Belgium: The case of Ukrainian and Russian women in Belgium. *Migracijske i Etničke Teme*, 27(2), 199-225.
- Heyse, P., Mahieu, R., y Timmerman, C. (2015). The Migration Trajectories of Russian and Ukrainian Women in Belgium. En C. Timmerman, M. Martiniello, A. Rea, y J. Wets (Eds.). *New dynamics in female migration and integration* (pp. 68-101). New York, U.S.: Routledge.
- Ho, E. L. (2011). Migration trajectories of “Highly Skilled” Middling transnationals: Singaporean transmigrants in London. *Population, Space and Place*, 17(1), 116-129.
- Hondagneu-Sotelo, P. (2013). New directions in gender and immigration research. En L. Oso y N. Ribas Mateos (Eds). *The International Handbook on Gender, Migration and Transnationalism: Global and Development Perspectives* (pp.233-245). Cheltenham, U.K.: Edward Elgar. doi: 10.4337/9781781951477.00020.
- Hondagneu-Sotelo, P., y Ávila, E. (1997). “I’m here, but I’m there”: The meanings of latina transnational motherhood. *Gender and Society*, 2(5), 548-571.
- Hooks, B. (1984). *From margin to center*. Boston, U.S.: South End.
- Hoppe, A., y Fujishiro, K. (2015). Anticipated job benefits, career aspiration, and generalized self-efficacy as predictors for migration decision-making. *International Journal of Intercultural Relations*, 47, 13-27. doi:10.1016/j.ijintrel.2015.03.025
- Hughes, E. C. (1997). Careers. *Qualitative Sociology*, 20(3), 389-397.
- Hyvärinen, M. (2007). Analysing narratives and story-telling. *Social Research Methods. SAGE Handbook*, 26, 447-460.
- Iglesias, J., Botella, T., Rua, A., Mielgo, C., y Caro, R. (2015). *Estudio sobre la situación laboral de la mujer inmigrante en España. análisis y proposiciones para la igualdad y la lucha contra la discriminación*. Madrid, España: OIM e Instituto Universitario de Estudios sobre Migraciones, Universidad de Comillas.

- IOM, International Organization for Migration. (2015). *Estudio sobre la situación laboral de la mujer inmigrante en España*. Madrid, España: OIM.
- Izquierdo, A. (22-12-2016). [Video/DVD] *Retos futuros en España. retos de la inmigración y diversidad en el país vasco*. Bilbao, EH, España. Recuperad de:
<https://www.youtube.com/watch?v=PjJ1ongP-Z0>
- Jakobsen, V., y Liversage, A. (2016). From work to welfare: Institutional arrangements shaping Turkish marriage Migrant's gendered trajectories into a new society. *International Migration Review*, 35 (1), 1-35.
- Johnson-Hanks, J. (2002). On the limits of life stages in ethnography: Toward a theory of vital conjunctures. *American Anthropologist*, 104(3), 865-880.
- Juarez Peña, M. L. (2015). *La integración de mujeres inmigrantes cualificadas en Dinamarca: Estrategias y la red de mentoras KVINFO*.
- Jullien, F. (2018). *La identidad cultural no existe*. Barcelona, España: Taurus.
- Kalter, F. y Kogan, I (2006). Ethnic inequalities at the transition from school to work in Belgium and Spain: Discrimination or self-exclusion? *Research in Social Stratification and Mobility*, 24 (3), 259-274.
- Känsälä, M., Mäkelä, M. L., y Suutari, V. (2015). Career coordination strategies among dual career expatriate couples. *The International Journal of Human Resource Management*, 26(17), 2187-2210. doi:10.1080/09585192.2014.985327.
- Kesselring, S. (2006). Pioneering mobilities: New patterns of movement and motility in a mobile world. *Environment and Planning A*, 38(2), 269-279.
- Kesserling, S. (2014). Mobility, power and the emerging new mobilities regimes. Comunicación presentada al *Congreso Moving Boundaries in Mobilities Research*, Cagliari, Italia. doi:10.2383/77047
- Killian, C., y Manohar, N. N. (2016). Highly skilled immigrant Women's labor market access: A comparison of Indians in the united states and north Africans in France. *Social Currents*, 3(2), 138-159.
- Kofman, E. (2000). The invisibility of skilled female migrants and gender relations in studies of skilled migration in Europe. *International Journal of Population Geography*, 6, 45-59.
- Kofman, E. (2012). Género y migración cualificada en Europa. *Cuadernos De Relaciones Laborales*, 30(1), 63-89.
- Kofman, E. (2014). Preface from the special issue: Women on the move. *Sociología y Tecnociencia. Special Issue "Women on the Move"*, 3(3), 3-7.

- Kofman, E. (2014). Towards a Gendered Evaluation of (Highly) Skilled Immigration Policies in Europe. *International Migrations*, 53 (3), 116-128. Ginebra, Suiza: IOM. International Migration IOM. doi: [10.1111/imig.12121](https://doi.org/10.1111/imig.12121)
- Kofman, E. y Kaye, N. (2012). *Equal rights. equal voices. migrant women's integration in the labour market in six European cities: A comparative approach*. Brussels: European Network of Migrant Women & European Women's Lobby. Recuperado de: <http://www.epim.info/wp-content/uploads/2011/02/ENoMW-and-EWL-Research-Study-Migrant-Womens-Access-to-Labour-Market-March-2012.pdf>
- Kofman, E. y Raghuram, P. (2009a). *The implication of migration for gender and care regimes in the south*. Paper, 41. Social Policy and Development Programme. Ginebra, Suiza: United Nations Research Institute for Social Development.
- Kofman, E. y Raghuram, P. (2009b). Skilled female labour Migration. *Women Focus on Migration*, 13. HWWI, Hamburg Institute of International Economics. Retrieved from: http://www.hwwi.org/uploads/tx_wilpubdb/PB_13_skilled_fem_1_m.pdf
- Kofman, E. y Raghuram, P. (2004). Gender and skilled migrant: Into and beyond the workplace. *Geoforum*, 36(2), 149-154. doi:<http://dx.doi.org/10.1016/j.geoforum.2004.06.001>
- Kofman, E. y Raghuram, P. (2006). Gender and global labour migrations: Incorporating skilled workers. *Antipode*, 282-303.
- Kofman, E., y Raghuram, P. (2015). *Gendered migration and social reproduction*. London & New York: Palgrave Macmillan.
- Kogan, I., Kalter, F., Liebau, E. y Cohen, Y. (2011). Individual resources and structural constraints in immigrants labour market integration. In M. Wingens, M. Windzio, H. de Valk, y C. Aybek (Eds.). *A life-course perspective on migration and integration* (pp. 75-100). Dordrecht, Netherlands: Springer.
- Koikkalainen, S. (2013). *Making it abroad: Experiences of highly skilled Finns in Europe labour market*. University of Lapland, Faculty of Social Sciences.
- Kone, Z. L., y Özden, Ç. (2017). *Brain drain, brain gain, and brain circulation* World Bank, Knomad.
- Koser, K., y Lutz, H. (2016). *The new migration in Europe: Social construction and social realities*. New York, U.S.: Palgrave Macmillan.
- Koser, K., y Salt, J. (1997). The geography of highly skilled international migration. *International Journal of Population Geography*, 3(4), 285-303.
- Koslowski, R. (2009). Global mobility regimes: A conceptual reframing. Comunicación presentada a *International Studies Association Meeting*, New York, U.S.

- Kõu, A., y Bailey, A. (2014). "movement is a constant feature in my life": contextualising migration processes of highly skilled Indians. *Geoforum*, 52, 113-122.
doi:10.1016/j.geoforum.2014.01.002
- Kõu, A., Bailey, A., y van Wissen, L. (2009). (2009). Migrant biographies: A life course approach to high-skilled migration. Comunicación presentada a la *XXVI IUSSP International Population Conference. Sesión 210: International Migration: Methods and Data*. Marrakech, Morocco.
- Kõu, A., van Wissen, L., Van Dijk, J., y Bailey, A. (2015). A life course approach to high-skilled migration: Lived experiences of Indians in the Netherlands. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 41(10), 1644-1663.
- Krasner, S. D. (1983). Structural causes and regime consequences: Regimes as intervening variables. In S. D. Krasner (Ed.), *International regimes* (pp. 753-776). Ithaca, NY, U.S.: Cornell University Press.
- Kulu-Glasgow, I., Schans, D. y Smit, M. (2018). The Dutch battle for highly skilled migrants: policy, implementation and the role of social networks. *Migration Letters*, 15(4), 517-532.
- Kunz, S. (2016). Priviledge mobilities: Locating the expatriates in migration scholarship. *Geography Compass*, 10(3), 89-101.
- Lagarde, M. (1998). *Identidad genérica y feminismo*. Sevilla-Málaga: Instituto Andaluz de la Mujer y Junta de Andalucía.
- Landolt, S. y Thieme, S. (2018). Highly skilled migrants entering the labour market: Experiences and strategies in the contested field of overqualification and skills mismatch, *Geoforum*, 90, 36-44.
- Lavenex, S. (2007). The competition state and highly skilled migration. *Symposium: Mobility and Migration, Society*, 44(2), 32-41.
- Leone, S. (2012). La relazione speculare tra identità e alterità: Dialogo e riconoscimento tra riflessioni e ombre. *Metabasis.it. Rivista Internazionale di Filosofia*, 7(14), 1-19.
- Levine, C. (2003). Introduction, structure, development, and identity formation. *International Journal of Theory Research*, 3(3), 191-195.
- Levitt, P., Dewind, J. y Vertovec, S. (2003). International perspectives on transnational migration: An introduction. *International Migration Review*, 37(3), 565-575.
- Levitt, P. (2011). A transnational glaze. *Migraciones Internacionales*, 6(1), 9-44.
- Levitt, P., De Wind, J. y Vertovec, S. (2003). International perspectives on transnational migration: An introduction. *International Migration Review*, 37(3), 565-575.
- Levitt, P., y Glick Schiller, N. (2004). Conceptualizing simultaneity: A transnational social field perspective on society. *International Migration Review*, 38(145), 595-629.

- Liversage, A. (2009a). Ital conjuncture, shifting horizons: Highly skilled female immigrants looking for a work. *Work, Employment and Society*, 23(1), 120-141.
- Liversage, A. (2009b). Finding a path: Investigating the labour market trajectories of high-skilled immigrants in Denmark. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 35(2), 203-226.
- López Ródano, P. (1996). La construcción de tipologías: Metodología de análisis. *Papers*, 48, 9-29.
- Lopez-Ekra, S. (2012). Conclusions and Perspectives. En IOM, International Organization for Migration (Ed.). *Crushed hopes: Underemployment and deskilling among skilled migrant women* (chapter 5) (pp.166-180). Ginebra, Suiza: IOM, International Organization for Migration.
- Lozano, F. (2000). Migration strategies in urban contexts: Labor migration from México City to the United States. Comunicación presentada aa la *XXII International Congress of the Latin American Studies Association LASA 2000*, Miami, Florida, U.S.
- Lozano, F. y Gandini, L. (2011). Migración calificada y desarrollo humano en América Latina", *Revista Mexicana de Sociología*, 4, 675-713.
- Luis, Á. M. (2011). La compleja identidad personal. *Revista De Dialectología y Tradiciones Populares*, 66 (2), 407-432. doi:10.3989/rdtp.2011.15
- Lutz, H. (2008). *Migration and Domestic Work: a European Perspective on a Global Theme*. Aldershot: Ashgate.
- Lutz, H. (2010). Gender in the migratory process. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 36(10), 1647-1663.
- Lutz, W., Goujon, A., Samir, K.C., Stonawski, M., Stilianakis, N. (Eds.) (2018). *Demographic and Human Capital scenario for the 21th Century. 2018 Assessment for 201 Countries*. Luxemburg: Publication Office of the European Union.
- MacGregor, S. (2001). Gender, identity, and place: Understanding feminist geographies / gendering the city: Women, boundaries, and visions of urban life. *American Planning Association. Journal of the American Planning Association*, 67(3), 342-343.
- Mahieu, R., Timmerman, C., y Heyse, P. (2015). Gender-sensitive migration research: Theory, concepts and methods. En C. Timmerman, M. Martiniello, A. Rea, y J. Wets (Eds.), *New dynamics in female migration and integration* (pp. 9-25). New York, U.S.: Routledge.
- Mahroum, S. (1999). *Highly skilled globetrotter: The international migration of human capital*. Sevilla, España: Institute for Prospective Technological Studies Joint Research Center of the European Commission.
- Maqueda, M. L. (2008). Mujeres inmigrantes: ¿mujeres vulnerables? Comunicación presentada al *Congreso Internacional Women's World* (pp. 168-185). Paper n. 104. Madrid, España.

- Mata-Codesal, D. (2015). Ways of Staying Put in Ecuador: Spatial and Temporal Analysis of Mobility-Immobility Interactions. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 41(14), 2274-2290.
- Marcu, S. (2015). From the Marginal Immigrant to the Mobile Citizen: Reconstruction of Identity of Romanian Migrants in Spain. *Population, Space and Place*, 21, 506-517.
- Marfouk, A. (2017). In debates about migration, we ignore a huge portion of highly skilled women. The conversator (Blog). Recuperado de: <http://theconversation.com/in-debates-about-migration-we-ignore-a-huge-proportion-of-highly-skilled-women-66173>
- Marrone, M. (2001). *La teoría del apego: Un enfoque actual*. Madrid, España: Psimática.
- Martín Herrero, M.J., Fullaondo, A., y Moreno, G. (2013). Mujer inmigrante y mercado laboral en el país vasco: Un acceso precario al empleo, Anuario Ikuspegi 2013. *Zerbitzuan, Revista De Servicios Sociales*, 53, 91-108.
- Martín Herrero, M. J. (2013). Mujer inmigrante en la CAPV. En Gorka Moreno Márquez (Ed.). *Inmigración e impacto de la crisis, anuario de la inmigración en el país vasco 2013* (pp. 141-156).
- Martínez Herrero, M. J. (2009). *Las mujeres y la segregación laboral en la unión europea*. . Comunicación presentada al *Congreso de Economía Feminista de La Universidad Pablo Olavide de Sevilla*. Recuperado de: <https://www.upo.es/congresos/economiafeminista/Comunicaciones/area3/index.jsp>
- Martínez Pizarro, J. (2003). *El mapa migratorio de América Latina y Caribe, las mujeres y el género*. Santiago de Chile, Chile: Proyecto Regional de Población, CELADE-CEPAL.
- Martínez Pizarro, J. (2009). Oportunidad y perspectivas de la migración internacional en Iberoamérica. *Mélanges De La Casa De Velázquez*, 39(1), 15-32.
- Martínez Pizarro, J. (2010). Migración cualificada, una relación inexplorada en los países de origen. *Migración y Desarrollo*, 7(15), 129-154.
- Martínez Pizarro, J. (2011). *Migración internacional en américa latina y el caribe. Nuevas tendencias, nuevos enfoques*. En CEPAL (Ed.). New York, U.S.: Naciones Unidas.
- Martínez Pizarro, J., Cano, Christiny, M.V., y M.S. Contrucci. (2014). Tendencias y patrones de la migración latinoamericana y caribeña hacia 2010 y desafíos para una agenda general. En CEPAL (Ed.), *Serie población y desarrollo*, 109. Santiago de Chile, Chile: Naciones Unidas y CEPAL.
- Martínez Salgado, C. (2012). El muestreo de la investigación cualitativa. Principios básicos y algunas controversias. *Ciência & Saúde Coletiva*, 17(3):613-619, 17(3), 613-619.
- Martínez Veiga, U. (2000). Teoría sobre las migraciones. *Migraciones & Exilios: Cuadernos de la Asociación para el estudio de los exilios y migraciones ibéricos contemporáneos. Migraciones: Teoría e Historia*, 1, 11-26

- Martínez Veiga, U. (2011). Los derechos de los trabajadores como derechos humanos . *Historia, Trabajo y Sociedad*, 2, 119-144.
- Martiniello, M. y Rea, A. (2014). The concept of migratory careers: Elements for a new theoretical perspective of contemporary human mobility. *Current Sociology*, 62(7), 1079-1096.
- Masanet, E. (2010). La Migración cualificada de los profesionales de la salud en Portugal y España: una aproximación general. *Obets. Revista de Ciencias Sociales*, 5 (2), 243-267.
- Massey, D. S., Durand, J., y Malone, N. J. (2005). Principles of operation: Theories of international migration. The new immigration. *An Interdisciplinary Reader*, 21-33.
- Massey, D. S., Arango, J., Graeme, H., Kouaouci, A., Pellegrino, A., y Taylor, J. E. (1993). Theories of international migration: A review and appraisal. *Population and Development Review*, 19(3), 431-466.
- Mata-Codesal, D. (2015). Ways of Staying Put in Ecuador: Spatial and Temporal Analysis of Mobility-Immobility Interactions. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 41(14), 2274-2290.
- Maxwell, J. (1992). Understanding and validity in qualitative research. *Harvard Educational Review*, 62(3), 279-301.
- Maxwell, J., y Mittapali, K. (2010). Realism as a stance for mixed methods research. In A. Tashakkori, y C. Teddlie (Eds.). *A realist approach to qualitative research*. Sage Handbook of Mixed Methods in Social and Behavioral Research (2nd ed., pp. 145-167). Los Angeles, CA, U.S.: Sage.
- McAuliffe, M. y Ruths, M. (Eds.) (2018). *Informe sobre las migraciones en el mundo*. Ginebra, Suiza: OIM, Organización Internacional de las Migraciones.
- McCall, L. (2005). The complexity of intersectionality. *The University of Chicago Press Journal*, 30(3), 1771-1800.
- McDowell, L. (1992). Doing gender: feminism, feminists and research methods in human geography. *Transactions of the Institute of British Geographers*, (17):399-416.
- McGoldrick y Robst, (1996). Gender differences in Overqualification: A test of the Theory of Differential Overqualification., 86 (2). *Paper and Proceedings of the Hundredth and Eighth Annual Meeting of the American Economic Association* (pp. 280-284). San Francisco, CA, U.S.
- Mead, H. G. (1978). La génesis del *self* y el control social . *Reis*, 55(91), 165-186.
- Meares, C. (2010). A fine balance: Women, work and skilled migration. *Women's Study International Forum*, 33, 473-481.
- Mela, A., y Novascone, R. (2016). Il ruolo degli spazi urbani nella carriera migratoria dei richiedenti asilo: Una possibile tipologia. *Fuori Luogo. Rivista Di Sociologia Del Territorio, Turismo, Tecnologia*,

- Melzer, S. M. (2011). Does migration make you happy? the influence of migration on subjective well-being. *Journal of Social Research & Policy*, 2(2), 73-92.
- Mendiola, I. (2012). *Regímenes de movilidad y domesticación del espacio. Política y Sociedad*, 49(3), 433-452.
- Mendizabal, N. (2006). Los componentes del diseño flexible en la investigación cualitativa. En I. Vasilachis De Gialdino (Ed.), *Estrategias de investigación cualitativa* (pp. 65-103). Buenos Aires, Argentina: Gedisa.
- Merton, R. K. (1995). The Thomas theorem and the Matthew effect. *Social Forces*, 74(2), 379-424.
- Micolta León, A. (2005). Teorías y conceptos asociados al estudio de las migraciones internacionales. *Trabajo Social, Revista De Trabajo Social, Facultad De Ciencias Humanas, Universidad de Colombia*, 7, 59-76.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., y Saldana, J. (2014). *Qualitative data analysis: A methods sourcebook*. London, U.K.: SAGE Publications.
- Milne, P. (2011). *The people skills revolution: A step-by-step approach to developing sophisticated people skills*. Tunbridge Wells, U.K.: Global Professional Publishing Ltd.
- Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Gobierno de España. (2016). *Informe del mercado de trabajo de las mujeres estatal (datos 2015)*. Madrid, España: SEPE, Ministerio de Empleo y Seguridad Social, Gobierno de España.
- Minna, A., y Fleischmann, F. (2017). Gender differences in labour market integration trajectories of recently arrived migrants in the Netherlands, *Journal of ethnic and migration studies. Journal of Ethnic and Migration Studies*, 44(11), 1818-1840. doi:10.1080/1369183X.2017.1382340
- Molpeceres, L. (2012). Situación de las mujeres inmigrantes en España. *Cuadernos De Relaciones Laborales*, 30(1), 91-113.
- Moreno, G., y Aierdi, X. (2008). Inmigración y servicios sociales: ¿Última red o primer trampolín? *Zerbitzuan*, 44, 7-18.
- Moreno, G. y Fullaondo, A. (2014). El proceso de nacionalizaciones y su impacto dentro del colectivo inmigrante: el caso vasco y su contexto. En G. Moreno (Ed.). *Inmigración e impacto de la crisis. Anuario de la Inmigración en el País Vasco 2013* (pp. 71-83). Bilbao. EH, España: Servicio Editorial de la Universidad del País Vasco.
- Moreno, G. (2018). *El proceso de integración del colectivo inmigrante en Euskadi*. Bilbao, EH, España: Universidad del País Vasco / Euskal Herriko Unibertsitatea.
- Morokvasic, M. (1984). Birds of passage are also women.... *International Migration Review*, 18(4), 886-907.
- Morokvasic, M. (1993). In and Out of the Labour Market: Immigrant and Minority Women in Europe, *New Community*, 19 (3): 457-483.

- Morokvasic, M. (2004). Settled in Mobility: Engendering Post-wall Migration in Europe, *Feminist Review*, 77 (1): 7–25
- Morokvasic, M. (2007). Migration, Gender, Empowerment, in: I. Lenz, C. Ulrich and B. Fersch (eds). *Gender Orders Unbound: Globalisation, Restructuring and Reciprocity*. Opladen – Farmington Hills: Barbara Budrich, 69–97.
- Morokvasic, M. (2011). (L')invisibilité continue. *Cahiers Du Genre*, 51, 25-47.
- Morokvasic, M. (2013). Transnational mobility and gender in Europe. *Ars and Humanitas*, 7(2), 45-59.
- Morokvasic, M. (2014). Gendering Migration. *Migracijske i Etničke Teme*, 30(3), 355-378.
- Nash, M. (1993). Identidad cultural de género, discurso de la domesticidad y la definición del trabajo de las mujeres en la España del siglo XIX. *El Siglo 19*, (4), 585-597.
- Nash, M. (1994). Identidad cultural de género, discurso de la domesticidad y la definición del trabajo de las mujeres en la España del siglo XIX. En G. Fraisse, G. y M. Perrot (Ed.), *El Siglo XIX* (pp. 585-597). Barcelona, España: Dialnet.
- Nash, M. (2005). *Intersticios, zonas de contacto intercultural y la construcción de nuevas identidades urbanas*. Universidad de Barcelona. Recuperado desde: <http://www.ub.edu/multigen/multigen/Migrainfoenviat2005%5B2%5D.pdf>
- Nash, M. (2006). Lo intercultural en acción: Identidades y emancipaciones. *Revista CIDOB D'Afers Internacionals*, 73(74), 39-57.
- Nash, M., Tello, E., y Benach, N. (2005). *Inmigración, género y espacios urbanos. los retos de la diversidad*. Barcelona, España: Bellaterra.
- Navarro, A. (2009a). *Las investigaciones con entrevistas cualitativas: Carácter flexible y emergente de los diseños*. En A. Meo, A. Navarro (Eds.). *La voz de los otros. El uso de la entrevista en investigación social*. Buenos Aires, Argentina: Omicron.
- Navarro, A. (2009b). *Las entrevistas: El antes, el durante y el después*. En A. Meo y A. Navarro (Eds.). *La voz de los otros. El uso de la entrevista en investigación social*. Buenos Aires, Argentina: Omicron.
- Neuburger, R. (2003). Relations interpersonnelles et relations d'appartenances. *Relations Et Appurtenances*, 2 (24), 169-178.
- Nohl, A.M., Schittenhelm, K., Schmidtke, O. y Weiss, A. (2006). Cultural capital during Migration—A multi-level approach to the empirical analysis of labor market integration amongst highly skilled migrants. *Forum Qualitative Research*, 7(3), 1-14.

- Nunes-Moreira, J., y Santiago-Delefosse, M. (2012). The skilled migrant women's experience: A qualitative study on personalization and social integration in Switzerland. *Psychology & Health; Psychol.Health*, 27, 294-294.
- OCDE. (2002). *Manual de Canberra, recursos humanos en ciencia y tecnología (RHCT)*, Recuperado de: www.siiicyt.gob.mx/siiicyt/docs/Estadisticas3/.../Capitulo%202.pdf.
- OCDE, Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico. (2002). *Manual de Canberra, recursos humanos en ciencia y tecnología (RHCT)*. París: OCDE. Recuperado de: www.siiicyt.gob.mx/siiicyt/docs/Estadisticas3/.../Capitulo%202.pdf
- OCDE, Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico. (2015). *Education at a glance interim report: Update of employment and educational attainment indicators, Paris*. París, Francia: OCDE.
- OCDE, Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico. (2017). *International Migration Outlook* (41st ed.). París, Francia: OCDE.
- OCDE, Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico. (2018). *International Migration Outlook*. París: Francia: OCDE. Recuperado de: <http://www.oecd.org/migration/international-migration-outlook-1999124x.htm>
- OCDE, OIM y DEV Centre. (2014). *Harnessing knowledge on the migration of highly skilled women*. Recuperado de: <https://www.oecd.org/dev/migration-development/Harnessing%20knowledge%20on%20the%20migration%20of%20highly%20skilled%20women%20-%20overview%20of%20key%20findings.pdf>
- Olganero, M. y Saraceno, C. (1993). *Che vita é. L'uso dei materiali biografici nell'analisi sociologica*. Roma: La nuova Italia scientifica.
- ONU Mujeres. (2015). *El progreso de las mujeres en el mundo: Transformar las economías para realizar los derechos*. México: ONU Mujeres.
- OSCE, Organización para la Seguridad y la Cooperación en Europa. (2014). *Guía sobre políticas de migración laboral sensible al género*. Viena, Austria: OSCE.
- OSCE, Organización para la Seguridad y la Cooperación en Europa. *Guía sobre políticas de migración laboral sensible al género*. Viena, Austria: OSCE.
- Oso, L. (2016). Revisiting the gender, migration and development nexus through the 'care circulation'. *Papers. Revista De Sociología*, 101(2), 264-259.
- Oso, L., y Parella, S. (2012). Inmigración, género y mercado de trabajo: Una panorámica de la investigación sobre la inserción laboral de las mujeres inmigrantes en España. *Cuadernos De Relaciones Laborales*, 30(1), 11-44.
- Oso, L., y Ribas Mateos, N. (2006). Empresariado étnico y relaciones de género. In J. Beltrán, O. Laura y Ribas Mateos, N. (Eds.), *Empresariado étnico en España* (pp. 211-228)

- Oso, L., y Ribas Mateos, N. (2012). De la sorpresa a la incertidumbre: Abriendo etapas en el estudio de la temática sobre género y migración en el contexto español. *Dialnet*, 97(2), 290-295.
- Oso, L., y Ribas Mateos, N. (2012). De la sorpresa a la incertidumbre: Abriendo etapas en el estudio de la temática sobre género y migración en el contexto español. *Paper*, 97(3), 511-520.
- Osvaldo Esteban, F. (2012). La migración calificada de latinoamericanos: Perspectiva histórica y tendencias actuales. *Quadernos De Ciencias Sociales*, 21. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Valencia.
- Padilla, B. (2010). Algunas reflexiones sobre la migración altamente cualificada: Políticas, mercados laborales y restricciones. *Revista De Ciencias Sociales*, 5(2), 269.-291.
- Padilla, B. y Cuberos-Gallardo, F.J. (2016). Deconstruyendo al inmigrante latinoamericano. *Horizontes Antropológicos, Porto Alegre*, 22, (46) 189-218. doi:10.1590/S0104-71832016000200007
- Pagano, A. (2017). The Gender Dimension of the Female Highly Skilled Migrants. *Gender Issues in Business and Economics*, 11, 147-157. doi: 10.1007/978-3-319-65193-4
- Papademetriou, D., Sumption, M, y Somerville, W. (2009). Migration and the economic downturn: what to expect in the European Union. Washington DC, Migration Policy Institute (MPI), Transatlantic Council on Migration, p. 19.
- Parella, S., y Cavalcanti, L. (2010). La movilidad laboral de las mujeres brasileñas en España. *Sociedad y Economía*, 19, 11-32.
- Parella, S. (2003). *Mujer, inmigrante y trabajadora, la triple discriminación*. Barcelona: Anthropos.
- Parella, S. (2012). Familia transnacional y redefinición de los roles de género. el caso de la migración boliviana en España. *Papers*, 97(3), 661-684.
- Parella, S., Petroff, A., y Serradell, O. (2014). Programa de retorno voluntario en Bolivia y España en contextos de crisis. *Revista CIDOB D'Afers Internacionals*, 106-107, 171-192.
- Parella, S., y Samper, S. (2007). *Las estrategias de conciliación del ámbito laboral y familiar de las mujeres de origen inmigrante*. Barcelona, España: Instituto de la Mujer.
- Parreña, S. (2008). Transnational fathering: Gendered conflicts, distant disciplining and emotional gaps. *Journal of Ethnic and Minority Studies*, 34(7), 1057-1072.
- Parson, C., Rojon, S., Samani, F. y Wettach, L. (2014). Conceptualising international high-skilled migration. [*The IMI Working Papers*]. Oxford, U.K.: International Migration Institute, University of Oxford.

- Pauwels, F. (2015). Female Filipino Migrants in Belgium: A Qualitative Analysis of Trends and Practices. En C. Timmerman, M. Martiniello, A. Rea, y J. Wets (Eds.). *New dynamics in female migration and integration* (pp. 69-102). New York, U.S.: Routledge.
- Pecoraro, M. (2011). Gender, brain waste and job-education mismatch among migrant workers in Switzerland. *International Migration Paper*, 111. doi:10.2139/ssrn.2294436
- Pedone, C. (2006). *Estrategia migratoria y poder. Tú siempre jalas a los tuyos*. . Quito, Ecuador: ABYA-YALA-PMCD-AECI.
- Pedone, C. (2011). Familias en movimiento. el abordaje teórico-metodológico del transnacionalismo familiar latinoamericano en el debate académico español. *Revista Latinoamericana De Estudios Familiares*, 3, 223-244.
- Peixoto, J. (1994). As migrações de profissionais altamente qualificados no espaço europeu: do «brain-drain» ao «skill exchange». En *SOCIUS Working Papers*, 1 (94), Lisbon: SOCIUS, ISEG/UTL.
- Peixoto, J. (2001). Migration and policies in the European Union: highly skilled mobility, free movement of labour and recognition of diplomas. *International Migration Review*, 39 (1), 33-61.
- Pellegrino, A. (2001). *Drenaje, movilidad, circulación: Nuevas modalidades de la migración calificada*. Santiago de Chile, Chile: CELAC-CEPAL.
- Pellegrino, A. (Ed.). (2013). *La migración calificada desde américa latina* (Unidad Multidisciplinaria, Facultad de Ciencias Sociales Universidad de la República). Montevideo, Uruguay: Trilce.
- Penny, J., y Siew-Ean, K. (1996). *Intermarriage. A study of migration and integration*. Canberra: Australian Government Publishing Service.
- Pérez Grande, M. D. (2008). Mujeres migrantes: Realidades, estereotipos y perspectivas educativas. *Revista Española De Educación Comparada*, 14, 137-175.
- Pérez Orosco, A., Paiewosky, D., y García Domínguez, M. (Eds.). (2008). *Cruzando fronteras: Migración y desarrollo desde una perspectiva de género*. Madrid; España: UN-INTRA W y Ministerio de Igualdad.
- Pérez Orosco, A., Paiewosky, D., y García Domínguez, M. (Eds.). (2011). *Cruzando fronteras II: Migración y desarrollo desde una perspectiva de género*. Santo Domingo, República Dominicana: UN-INTRA W.
- Pérez Orozco, A. (2006). *Perspectivas feministas en torno a la economía: El caso de los cuidados*. Madrid, España: Consejo Económico y Social.

- Petroff, A. (2016). Turning points and transitions in the migratory trajectories of skilled Romanian immigrants in Spain. *European Societies*, 18(5), 438-459. doi: 10.1080/14616696.2016.1139158
- Petroff, A. (2017). Training, labour and migratory trajectories of skilled Romanians in Spain: key elements explaining successful careers. *Journal of Contemporary Central and Eastern Europe*, 25 (3), 289-305. doi: 10.1080/0965156X.2017.1367892
- Petroff, A., Alcalde, R., Alarcón, A., y Cavalcanti, L. (2014). *Las migraciones cualificadas desde una perspectiva teórica* (22nd ed.). Alcalá de Henares: Instituto Franklin-UAH. Recuperado de: <http://www.institutofranklin.net/wp-content/uploads/2015/11/Informe-USA.-N%C2%BA-22.pdf>
- Phizacklea, A. (Ed.) (1983). *One Way Ticket: Migration and Female Labour*. London: Routledge and Kegan Paul.
- Phizacklea, A. (1998). Migration and globalization: A feminist perspective. In K. Koser, y H. Lutz (Eds.). *The New Migration in Europe: Social Constructions and Social Realities* (pp.21-38). New York, US: Palgrave Macmillan.
- Phizacklea, A., y Ram, M. (1996). Being Your Own Boss: Ethnic Minority Entrepreneurs in Comparative Perspective. *Work, Employment & Society*, 10 (2), 319–339. doi: 10.1177/0950017096102006
- Piore, M. J. (1975). Notes for theory of labor market stratification. In R.C. Edwards, M., Reich, y D. M. Gordon (Ed.), *Labor market segmentation* (pp. 124-149). Lexington, U.S.: Lexington Books.
- Piper, N. y Lee, S. (2016). Marriage migration, migrant precarity, and social reproduction in Asia: an overview. *Critical Asian Studies*, 48 (4), 473-493.
- Poncelet, A., y Martiniello, M. (2015). Migration of Romanian women to Belgium: Strategies and dynamics of the migration process. In C. Timmerman, M. Martiniello, A. Rea y J. Wets (Eds.), *New dynamics in female migration and integration* (pp. 157-184). New York, U.S.: Routledge.
- Portes, A. (2007). Migración y desarrollo: Una revisión conceptual de la evidencia. *Migración y desarrollo: Perspectivas desde el sur* (pp. 21-49). México: Universidad Autónoma de Zacatecas.
- Pries, L. (1997). *Teoría sociológica del mercado de trabajo*. Iztapalapa, *Revista De Ciencias Sociales y Humanidades*, 42, 71-98.
- Pries, L. (1998). Las migraciones laborales internacionales y el surgimiento de «espacios sociales transnacionales. Un bosquejo teórico-empírico a partir de las migraciones laborales México-Estados Unidos. *Sociología Del Trabajo*, 33(193), 129.

- Pries, L. (2002). Migración transnacional y la perforación de los contenedores de estados-nación. *Estudios Demográficos y Urbanos*, 17(3), 571-597.
- Putnam, R. (1993). The prosperous community: Social capital and public life. *The American Prospect*, 13, 35-42.
- Quinn, M. y Rubb, S. (2005). The importance of education-occupation matching in migration decisions. *Demography*, 42(1), 153-167.
- Quinn, M. y Rubb, S. (2011). Spouse overeducation and family migration: Evidence from the US. *Journal of Family and Economic Issues*, 32, 36-45.
- Raghuram, P. (2008). Migrant women in male-dominated sectors of the labour market: A research agenda. *Population, Space and Place*, 14, 43-57.
- Raghuram, P. (2009). Which migration, what development? Unsettling the edifice of migration and development. *Population, Space and Place*, 15(2), 103-117.
- Raghuram, P. (2013). Brain circulation or precarious labour? conceptualising temporariness in the UK's national health Service' *liberating temporariness?* In R. Latham, V. Preston y L. Vosko (Ed.), *Migration, work and citizenship in an age of insecurity* (pp. 177-200). Montreal, Canada: McGill-Queen's University Press.
- Raghuram, P. (2014). Gendered skilled migration and gender-segregated labour markets. En OIM, OECD & DEV Centre (Eds.), *Harnessing knowledge on the migration of highly skilled women* (pp. 91-96).
- Raghuram, P. y Kofman, E. (2004). Out of Asia: Skilling, re-skilling and deskilling of female migrants. *Women's Studies International Forum*, 27, 95-100.
- Rajendran, D., Farquharson, K., y Hewege, C. (36). Workplace integration: The lived experiences of highly skilled migrants in Australia. *Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 5, 437-456. doi:10.1108/EDI-11-2016-0094
- Ramaswami, A., Dreher, G., Bretz, R., y Wiethoff, C. (2010). Gender, mentoring, and career success: The importance of organizational context. *Personnel Psychology*, 63(2), 385-405.
- Ramírez, T., y Tigau, C. (2018). Mujeres mexicanas altamente calificadas en el mercado laboral estadounidense. *Sociedad y Economía*, 34, 75-101.
- Ramos, C. (2018). Onward migration from Spain to London in times of crisis: The importance of life-course junctures in secondary migrations. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 44(11), 1841-1857.
- Rea, A. (2006). La europeización de la política migratoria y la transformación de la otredad. *Revista Española De Investigaciones Sociológicas*, 16, 157-183.

- Red Europea de Migraciones (EMN). (2013). En Comisión Europea y Gobierno de España (Ed.), *Atracción de nacionales de terceros países altamente cualificados y cualificados*. Madrid: Gobierno de España. Recuperado de: https://ec.europa.eu/home-affairs/sites/homeaffairs/files/what-we-do/networks/european_migration_network/reports/docs/emn-studies/attracting/25b.spain_national_report_attracting_highly_qualified_final_nov2013.pdf
- Reis Oliveira, C. y Fonseca, V. (2013). Highly skilled immigrants in Portugal: analysing policy developments and its impacts with a typology. *Revista Migrações, 11*, 79-117.
- Ressia, S., Strachan, G., y Bailey, J. (2017). Operationalizing Intersectionality: an Approach to Uncovering the Complexity of the Migrant Job Search in Australia, *Gender, Work & Organization, 24* (4) 376-397.
- Reza Iravani, M. (2011). Brain drain problem: A review. *International Journal of Business and Social Sciences, 2*(15), 284-289.
- Riaño Y., Limacher, K., Aschwanden, A., Hirsig, S., y Wastl W.D. (2015). Shaping gender inequalities: Critical moments and critical places. *Equality, Diversity and Inclusion: an International Journal, Special Issue: Critical Transitions: the (Re)Production of Gender (in)Equality in the Life Course, 34*(2), 155-167.
- Riaño, Y. (2003). Migration of skilled Latin American women to Switzerland and their struggle for integration. *emigración latinoamericana: Comparación interregional entre américa del norte, Europa y Japón*. Comunicación presentada al *Symposium on Population Movement in the Modern World VII. JCAS Symposium Series 19*. The Japan Centre for Area Studies, National Museum of Ethnology, Osaka. 313-343.
- Riaño, Y. (2005). Women on the move to europe. A review of literature on gender and migration. Atonomous. En M.G. Da Marroni, y G. Salgado (Eds.). *Latin-American diaspora: Migration within a globalized world* (pp. 207-239) University of Puebla (México) and Institute of Developing Economies, Japan External Trade Organization (Japan).
- Riaño, Y. (2011). Drawing new boundaries of participation: Experiences and strategies of economic citizenship among skilled migrant women in Switzerland. *Environment and Planning, 43*, 1530-1546.
- Riaño, Y. (2012). The invisibility of family in studies of skilled migration and brain drain. *Diversities, 14*(1), 25-44.
- Riaño, Y. (2014). Highly skilled migrant women: Dual career, households, family consideration and gender roles. En OIM, OECD and DEV Centre (Ed.), *Harnessing knowledge on the migration of highly skilled women* (pp. 78-85)
- Riaño, Y. (2015). Latin American women who migrate for love: Imagining European men as ideal partners. In B. Enguix y J. Roca(Eds.). *Rethinking romantic love. discussions, mobilities and practices* (pp. 45-60). Newcastle upon Tyne, U.K.: Cambridge Scholars Publishing.

- Riaño, Y. (2015). Minga biographic workshop with highly skilled migrant women: Enhancing spaces of inclusion. *Qualitative Research*, 16(3), 267-279.
- Riaño, Y. (2016). Minga biographic workshops with highly skilled migrant women: Enhancing spaces of inclusion. *Qualitative Research (QR), Special Issue on Feminist Participatory Methodologies*. Sage, 10-23.
- Riaño, Y. y Baghdadi, N. (2007). Understanding the labour market participation of skilled immigrant women in Switzerland: The interplay of class, ethnicity and gender. *Journal of International Migration and Integration, Special Issue on 'Accessing the Higher Echelons of a Host Country's Labour Market: Policy Directions from the Personal Experiences of Skilled Immigrants'*, 8(2), 163-183.
- Ribas Mateos, N. (2000). Inmigración femenina en el sur de Europa. *Papers: Revista de Sociología*, 60, 119-159.
- Ribas Mateos, N. (2001). Estrategias transnacionales. *Arxius de Sociología*, 5, 69-92.
- Rivero, P. y Martínez, V. (2016). *Cultura e identidad. discusiones teóricas-epistemológicas para la comprensión de la contemporaneidad*. *Revista de Antropología Experimental*, 16(8), 109-121.
- Roberts, R.(Ed.) (2019). Onward Migration Pathways Over Time and Space. En *Ongoing Mobility Trajectories. Lived Experience of Global Migration* (pp.49-84). Singapore: Springer Nature Singapore Ltd.
- Robst, J. (1995). Career mobility, job match, and overeducation. *Eastern Economic Journal*, 2(4), 539-550.
- Roca, J. (2007). Migrantes por amor. la búsqueda y formación de parejas transnacionales. *Ibra*, 2, 430-458.
- Roca, J. (2011). [Re]buscando el amor: Motivos y razones de las uniones mixtas de hombres españoles con mujeres extranjeras. *Revista De Dialectología Y Tradiciones Populares*, 66 (2), 487-514.
- Roca, J. (2016). De sur a norte, de norte a sur: El balance laboral de mujeres cualificadas migrantes por amor. *Revista Andaluza De Antropología, Trabajo y Culturas Del Trabajo En La Globalidad Hegemónica*, 11, 92-120.
- Roca, J., Martínez Flores, L., Bodoque, Y. y Soronellas Masdeu, M. (2006). In Roca Girona J. (Ed.), *Amor importado, migrantes por amor: La constitución de las parejas entre españoles y mujeres de américa latina y de Europa del este en el marco de la transformación actual del sistema de género en España (2006-2008)*. Madrid, España: Instituto de la Mujer, Ministerio de Igualdad.
- Roca, J., Soronellas, M. y Bodoque, Y. (2012). Migraciones por amor: Diversidad y complejidad de las migraciones de mujeres. *Papers*, 97(3), 685-707.

- Ródenas Cerezo, B. (2017). Hogares conyugales y redes sociales: La agencia de las senegalesas migrantes. *Migraciones*, 41, 29-53. doi:mig.i41.y2017.002 29-53
- Rogers, C. (2004). *El proceso de convertirse en persona* [On becoming person, 1961]. Barcelona, España: Editorial Paidós.
- Roos, H. (2013). In the rhythm of the global market: Female expatriates and mobile careers: A case study of Indian ICT professionals on the move. *Gender, Work and Organization*, 20(2), 147-157.
- Ruggie, J. G. (1975). International responses to technology: Concepts and trends. *International Organization*, 29(3), 557-583.
- Ruiz Olabuénaga, J. I. (2012). *Metodología de la investigación cualitativa (5ª edición)*. Bilbao, EH, España: Universidad de Deusto.
- Russel Hochschild, A. (2008). *La mercantilización de la vida íntima. Apuntes de la casa y el trabajo*. Buenos Aires, Argentina: Katz Editores.
- Russell Hochschild, A. (2000). Global care chain and emotional surplus value. En A. Giddens y W. Hutton (Eds.). *On the edge: Globalization and the new millennium* (pp. 130-146). London, U.K.: Sage Publishers.
- Russell Hochschild, A. (2004). Emotional labour in health care: Who takes care of the caretaker? In A. Dubé, G. Ferland, y D. S. Moskowitz (Eds.). *Enriching the art of care with the science of care: Emotional and interpersonal dimensions of health services* (pp. 67-72). Montreal, Canada: McGill Queen's University Press.
- Ruvalcaba-Coyaso, D., Uribe Alvarado I. y García Gutiérrez, R. (2011). Identidad e identidades profesionales: Acercamiento profesional e investigación contemporánea. *Revista CES Psicología*, 4(2), 82-102.
- Ruysen, I. y Salomone, S. (2018). Gender discrimination as driver of female migration. En C. Timmerman, M.L., Fonseca, L., van Van Praag, y S. Pereira (Eds.). *Gender and migration. A gender sensitive-approach to migration dynamics* (pp.149-172). Belgium: Leuven University Press.
- Ruysen, I. y Salomone, S. (2015). Female migration: A way out of discrimination? *Ecopapers*, 1-40.
- Ryan, L., Klekowski von Koppenfeld, A. y Mulholland. J. (2014). 'The distance between us': A comparative examination of the technical, spatial and temporal dimensions of the transnational social relationships of highly skilled migrants. *Global Network*, 1-19.
- Ryan, L., y Mulholland, J. (2014). Trading places: French highly skilled migrants negotiating mobility and emplacement in London. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 40(4), 584-600. doi:10.1080/1369183X.2013.787514

- Sackmann, R., y Wingers, M. (2003). From transitions to trajectories: Sequence types. En W. Heinz y V. Marshall (Eds.). *Social dynamics of the life course* (pp. 93-115). New York: Aldine De Gruyter.
- Salazar, N., B. (2010). 'Towards an anthropology of cultural mobilities'. *Crossings: Journal of Migration and Culture*, 1(1), 53-68.
- Salazar, N., B. (2011). *The power of imagination in transnational mobility: Critical engagement*. Oxford, U.K.: Bergham.
- Salazar, N., B. (2013). Anthropology. In P. Adey, D. Bissell, K. Hannam, P. Merriman y M. Sheller (Eds.), *The Routledge handbook of mobilities* (pp. 55-63). London, U.K.: Routledge.
- Salazar, N., B. (2018). Theorizing mobility through concepts and figures. *Tempo Social. Revista De Sociología da USP*, 30(2), 153-168.
- Salazar, N., B., y Glick Schiller, N. (2014). *Regimes of mobility : Imaginaries and relationalities of power*. London, U.K.: Routledge.
- Salazar, N., B., y Glick Schiller, N. (2014). *Regimes of mobility: Imaginaries and relationalities of power*. London, U.K.: Routledge.
- Sallé, M.A., Molpeceres, L. y Ongil, M. (2009). *Análisis de la situación laboral de las mujeres inmigrantes. modalidades de inserción, sectores de ocupación e iniciativas empresariales*. Madrid, España: Instituto de la Mujer.
- Salt, J. (1988). Highly skilled international migrants, careers and internal labour markets. *Geoforum*, 19(4), 387-399.
- Salt, J. (1992). Migration processes among the highly skilled in Europe. *International Migration Review*, 26, 484-505.
- Salt, J. (2001). Current trends in international migration in Europe. *Council of Europe, CDMG*.
- Sassen, S. (1990). *The mobility of labor and capital: A study in international investment and labor flow*. New York, U.S.: Cambridge University Press.
- Sassen, S. (2001). *The global city: New York, London, Tokyo*. Princeton, NJ, U.S.: Princeton University Press.
- Sassen, S. (2003). *Contra geografías de la globalización: Género y ciudadanía en los circuitos transfronterizos*. Barcelona, España: Traficantes de Sueños.
- Sassen, S. (2007). Una sociología de la globalización. *Análisis Político*, 61, 3-27.
- Sassen, S. (2010). Strategic gender and capabilities: One lens into the complexity of powerlessness. *Columbia Journal of Gender and Low*, 19(1)

- Sayad, A. (1991). *L'immigration ou les paradoxes de l'altérité*. Bruxelles, Bélgica: De Boeck Éditions Universitaires.
- Sayad, A. (2010). *La doble ausencia. De las ilusiones del emigrado al padecimiento del inmigrado*. Barcelona, España: Anthropos.
- Schittenhelm, K. (2011). Overcoming barriers: Career trajectories of highly skilled members of the German second generation. En M. Wingens, M. Windzio, y H. de Valk, y Aybek, C. (Eds.). *A life-course perspective on migration and integration* (pp.101-120). Netherlands: Springer.
- Schittenhelm, K. y Schmidtke, O. (2011). Integrating highly skilled migrant into economy. transatlantic perspective. *International Journal*, 66 (1),127-143.
- Schwarz, P. K. N. (2009). Pensar la maternidad como desafío teórico, histórico y político. Un análisis de las conceptualizaciones de la teoría de género sobre la maternidad. Comunicación presentada al *XXVII Congreso de La Asociación Latinoamericana de Sociología. VIII Jornadas de Sociología de La Universidad de Buenos Aires*.
- Scott, S. (2006). The social morphology of skilled migration: The case of the British middleclass in Paris. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 32(7), 1105-1129.
- Setzer, S. (1990). Feminist thought and the structure of knowledge (book). *Journal of Popular Culture*, 24(3), 183.
- Shachar, A. (2006). The race for talent: Highly skilled migrants and competitive immigration regime. *New York University Law Review*, 81, 148-206.
- Shershneva, J., Emmanuel, C. y Fernández, I. (2013). Proyecto tutoras: Igualdad de oportunidades en el acceso a puestos de empleo cualificados. En G. Moreno Márquez (Ed.), *Inmigración e impacto de la crisis, anuario de la inmigración en el país vasco 2013* (pp. 391-424). Bilbao, EH, España: Universidad del País Vasco.
- Shershneva, J., Fernández, I., Oleaga, J. A. (2014). Principales características de los grandes colectivos de población de origen extranjero en la CAE. En G. Moreno Márquez (Ed.). El proceso de integración del colectivo inmigrante en Euskadi (pp. 13-58). Bilbao, España: Universidad del País Vasco.
- Shershneva, J., y Fernández Aragón, I. (2018). Factores explicativos de la sobrecualificación de las mujeres inmigrantes: El caso vasco. *Revista Española de Sociología*, 27(1), 43-66. doi:10.22325/fes/res.2018.3
- Siar, S. V. (2011). Skilled migration, knowledge transfer and development: The case of the highly skilled Filipino migrants in New Zealand and Australia. *Journal of Current Southeast Asian Affairs*, 30(3), 61-94.
- Sicherman, N. (1990). Education and occupational mobility. *Economics of Education Review*, 9(29), 163-179.

- Sicherman, N. (1991). Overeducation in the labor market. *Journal of Labor Economics*, 9(2), 101-122.
- Sicherman, N. y Galor, O. (1990). A theory of career mobility. *Journal of Political Economy*, 98(1), 169-192. doi:10.10086/261674
- Sinatti, G. (2009). Migraciones, transnacionalismo y locus de investigación: Multi-localidad y transición de –sitios- a –campos –. . In Observatorio Permanente de la Inmigración-España. (Ed.), *Nuevos restos del transnacionalismo en el estudio sobre las migraciones*.
- Sinke, S. M. (1999). Migration for labor, migration for love: Marriage and family formation across borders. *Magazine of History. Organization of American Historians*, 14 (1), 17-21.
- Slade, B. (2004). Highly skilled and under-theorized: Women migrant professional. In R. B. Folsom (Ed.), *Calculated kindness. Global restructuring, immigration and settlement in Canada* (pp. 102-116). Halifax, Nova Scotia, Canada: Fernwood Publishing.
- Slife, B. D. (2011). The special issue on Ken Gergen's book relational being. *Journal of Constructivist Psychology*, 24(4), 277-279. doi:10.1080/10720537.2011.593448
- Smith, D. W. (2013). Phenomenology. *Stanford encyclopedia of philosophy*. Recuperado de: <https://plato.stanford.edu/entries/phenomenology/>
- Smith, M. P. y Favell, A. (Eds.). (2006). *The human face of global mobility: International highly skilled migration in Europe, North America and the Asia-Pacific (Comparative urban and community research)*. New York, U.S.: Routledge. doi: 10.1007/BF02819922
- Social Europe. (2011). *Transferability of skills through economic sectors*. Luxemburg: Publications Office of the European Union.
- Solé, C. (1999). *La mujer inmigrante*. Madrid, España: Instituto de la Mujer.
- Solé, C., Parella, S. y Cavalcanti, L. (2008). *Nuevos restos del transnacionalismo en el estudio sobre las migraciones*. Madrid, España: Observatorio Permanente de la Inmigración-España.
- Sørensen, A. B. (1976). Models and strategies in research on attainment and opportunity. *Information (International Social Science Council)*, 15(1), 71-91. doi:10.1177/053901847601500104
- Sorolla, I. (2010). La polémica encubierta. Migraciones calificadas en el nuevo milenio. In Ónesimo Julián Moreira Seijos (Ed.), *Migraciones cualificadas en el mundo contemporáneo. Estudios de casos* (pp. 53-66). México: Editorial Universidad de Quintana Roo.
- Spilerman, S. (1977). Career, labour market structure and socioeconomic achievement. *American Journal of Sociology*, 88(3), 551-593.
- Standing, G. (2011). *The precariat. the new dangerous class*. New York, U.S.: Bloomsbury Academy.

- Suárez Orozco, C. (2003). *Formulating identity in a globalized world*. In M. M. Suárez-Orozco y D. Qin-Hilliard (Ed.), *Globalization: Culture & education in the new millennium* (pp. 85-119). Berkeley, CA, U.S.: University of California Press & Ross Institute.
- Suárez Orozco, M. y Sattin, C. (2007). Wanted: Global citizens. *Educational Leadership*, 64(7), 58-62.
- Suárez-Orozco, C. y Suárez-Orozco, M. (2001). *Children of immigration*. Cambridge, U.S.: Harvard University Press.
- Swigonki
- Tajfel, H. (1978). The structure of our views about society. En H. Tajfel y C. Fraser (Eds.). *Introducing social psychology*. Harmondsworth, Middlesex, U.K.: Penguín.
- Tapia Ladino, M. (2011). Género y migración: Trayectorias investigativas en Iberoamérica. *Revista Encrucijada Americana*, 115-147.
- Taylor, S.J. y Bogdan, R. (1998). *Introduction to a qualitative research methods: The search of meaning*. New York, U.S.: John Wiley & Sons, Inc.
- Thadani, V. N., y Todaro, M. P. (1984). Female migration: A conceptual framework. In J. T. Fawcett, S. Khoo y P. C. Smith (Eds.), *Women un the cities of Asia: Migration and urban adaptation* (pp. 39-59). Boulder, Colorado, U.S.: Westview Press.
- Thompson, L. (2015). Migración en Europa: Tendencias actuales y retos emergentes. *Anuario CIDOB de la inmigración en España 2014* (pp. 28-52)
- Thompson, M. (2017). Migration decision-making: A geographical imaginations approach. *Area*, 49(1), 77-84.
- Timmerman, C., Fonseca, M. L., van Van Praag, L., y Pereira, S. (Eds). (2018). *Gender and migration. A gender sensitive-approach to migration dynamics*. Leuven, Bélgica: Leuven University Press.
- Timmerman, C. (2008). Marriage in a 'Culture of migration'. Emirdag marrying into Flanders. *European Review*, 16(4), 585-594.
- Timmerman, C., Hemmerechts, K. y De Clerck. H. M. L. (2014). *The relevance of a "Culture of migration" in understanding migration aspirations in contemporary turkey*. Wellington, U.S.: EDGE Publications.
- Timmerman, C., Martiniello, M., Rea, M. y Wets, J. (2015). *New dynamics in female migration and integration*. New York, U.S.: Routledge: Routledge.
- Timmerman, C., y Wets, J. (2011). Marriage migration and the labour market. *Nordic Journal of Migration Research*, 1(2), 69-n/a. doi:<http://dx.doi.org/10.2478/v10202-011-0009-x>

- Tirabassi, M. y Del Prá, A. (2014). *La meglio italia. mobilità italiane del XXI secolo*. Torino, Italia: Academia University Press.
- Triandafyllidou, A., y Isaakyan, I. (2016). Re-thinking the gender dimension of high-skill migration. En A. Triandafyllidou, y I. Isaakyan (Eds.). *High-skill migration and recession. migration, diasporas and citizenship* (pp. 3-21). Basingstoke, U.K.: Palgrave Macmillan.
- UNESCO. (2012). *Clasificación internacional normalizada de la educación 2011*. Montreal: Instituto de Estadística de la UNESCO.
- Unión Europea. (2018). *Professional qualifications*. Recuperado de http://europa.eu/youreurope/citizens/work/professional-qualifications/index_en.htm
- United Nations. (2005). *Highly skilled migration. international centre for migration policy development*. New York, U.S.: Population Division Department of Economic and Social Affairs United Nations Secretariat. Recuperado de: http://www.un.org/esa/population/meetings/fourthcoord2005/P01_ICMPD.pdf
- United Nations. (2005). *Highly skilled migration. international centre for migration policy development*. New York, U.S.: Population Division Department of Economic and Social Affairs United Nations Secretariat.
- Unzueta, A. y Vicente, T. (2011). Asociacionismo de mujeres inmigrantes en el País Vasco: Actuaciones y desafíos. *Zerbitzuan*, 48, 81-91.
- Urry, J. (2000). *Sociology beyond societies: Mobilities for the twenty-first century*. London, U.K.: Routledge.
- Urry, J. (2007). *Mobilities*. Cambridge, U.K.: Polity Press.
- Valles, M. (2007). *Entrevistas cualitativas*. Madrid, España: Centro de Investigaciones Sociológicas.
- van Bochove, M., Burgers, J., Geurts, A., de Koster, W., y van der Waal, J. (2015). Questioning ethnic identity: Interviewer effect in research about Immigrants' Self-definition and feelings of belonging. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 46(5), 652-666.
doi:10.1177/0022022115576961
- van den Bergh, R., y Du Plessis, Y. (2012). Highly skilled migrant women: A career development framework. *Journal of Management Development*, 31(2), 142-158.
doi:10.1108/02621711211199485
- Van Mol, C., Snel, E., Hemmerechts, K., y Timmerman, C. (2018). Migration aspiration and migration culture. A case-study of Ukrainian migration towards the European Union. *Population, Space and Place*, 24(5), 1-11.
- Vasilachis De Gialdino, I. (Ed.). (2009). *Estrategias de investigación cualitativa*. Barcelona, España: Editorial Gedisa.

- Veredas Muñoz, S. (1999). Procesos de construcción de identidad entre población inmigrante. *Papers*, 57, 113-129.
- Vergudo, R. M., Pereira, X., y Vila, M. C. (2016). Análisis de flujos migratorios internacionales: Pasado reciente, presente y futuro. Comunicación presentada a la *International Conference on Regional Science*, Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de la Universidad de Santiago de Compostela.
- Verloo, M. (2006). Fijándonos en las desigualdades múltiples y sus intersecciones: un análisis de cómo se aborda en Europa. Comunicación presentada en el *Seminario dirigido por María Bustelo: "El logro de la Igualdad"*. Universidad Internacional Menéndez Pelayo. Santander, España (Traducido por Raquel Platero Méndez, con la colaboración de Pablo Pérez Pérez).
- Vertovec, S. (2019). Talking around super-diversity. *Ethnic and Racial Studies*, 42(1), 125-139.
- Vertovec, S., y Cohen, R. (2002). 'Introduction'. En S. Vertovec, y R. Cohen (Eds.), *Conceiving Cosmopolitanism: Theory, context and practice* (pp. 1-23). Oxford, U.K.: Oxford University Press.
- Vetz-Laaroussi, M. (2009). *Mobilités, réseaux et résilience: Le cas des familles immigrantes et réfugiées au Québec*. Québec, Canada: Presses de l'Université du Québec.
- Vicente, T. (2014). El panorama migratorio internacional. Una mirada desde el género. *Sociedad y Equidad*, 6, 111-136.
- Vicente, T. (2018). Caracterización de las mujeres inmigrantes en el País Vasco. En Harresiak Apurtuz (Ed). *Mujeres inmigrantes, viajeras incansables. Monográfico sobre género e inmigración* (pp. 137-152). Bilbao, EH, España: Harresiak Apurtuz.
- Vidal, E., Gil, F., Y Domingo, A. (2007). La población femenina extracomunitaria en España: Análisis territorial de los factores de inserción laboral. *Papers de Demografia*, 323, 1-24.
- Viveros Vigoya, M. (2016). La interseccionalidad: Una aproximación situada a la dominación. *Debate Feminista*, 52(1), 1-17.
- Wald, S. (2005). The impact of overeducation on job search. *International Journal of Menpower*, 26, 140-156.
- Wang, C. (2013). Place of desire: Skilled migration from mainland China to post-colonial Hong Kong. *Asia Pacific Viewpoint*, 54(3), 388-397. doi:10.1111/apv.12032
- Weiss, A. (2011). Transporting cultural capital. The labor market integration of highly skilled migrants. Comunicación presentada a la *Conference Going Global? (Highly) Skilled Migrants and Societal Participation*, RWTH Aachen University, Aachen.
- Willis, K., y Yeoh, B. S. A. (2000). Gender and transnational household strategies: Singaporean migration to China. *Regional Studies*, 34(3), 253-264. doi:10.1080/00343400050015096

- Wingens, M, Windzio, M., de Valk, H. y Aybek, C. (Eds.). (2011). *A life-course perspective on migration and integration*. Netherlands: Springer.
- Woo Morales, O. (2008). La migración urbana ¿en un contexto transnacional? En S. Carlota, S. Parella y L. Cavalcanti (Eds.). *Nuevos retos del transnacionalismo en los estudios sobre las migraciones* (19th ed.) (pp. 201-216). Madrid, España: Ministerio del Trabajo.
- Yahya, K. (2017). Las mujeres marroquíes inmigradas en la Comunidad Autónoma del País Vasco. Tesis doctoral defendida en la Universidad de Deusto el 10 de marzo del 2017 (no publicada).
- Yahya, K. y Silvestre, M. (2017). Las políticas para incentivar el retorno, la movilidad y la transferencia de la tecnología y del saber de la diáspora cualificada. El caso de Marruecos. *Migraciones*, 41, 79-105. doi: 10.14422/mig.i41.y2017.004
- Yahya, K. y Silvestre, M. (2016). Aproximación a la problemática de la sobrecualificación entre la migración cualificada en España. *XII Congreso de Sociología, FES*. Gijón, España.
- Yeoh, B., y Willis, K. (2005). Singaporean and British transmigrants in China and the cultural politics of 'contact zones'. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 31(2), 269-285.
- Yuval-Davis, N. (2006). Intersectionality and feminist politics. *European Journal of Women's Studies*, 13, 193-209.
- Yuval-Davis, N. (2015). Situated intersectionality and social Inequality. *Raisons Politiques*, 2(58), 91-100.
- Zapata Barrero, R. (2015/2015). The need for a just mobility regime. En EUNIC Yearbook (Ed.), *Europe: Closed doors or open arms? culture and migration* (pp. 141-146).
- Zibouh, F., y Martiniello, M. (2015). The migration of Nigerian women to Belgium: Qualitative analysis of trends and dynamics. En C. Timmerman, M. Martiniello, A. Rea, y J. Wets (Eds.). *New dynamics in female migration and integration* (pp. 185-206). New York, U.S.: Routledge.
- Zlotnik, H. (1998). International migration 196-1996: An overview, *Population and Development Review*, 24(3), 429-468.
- Zlotnik, H. (1998). International migration 1965_1996: An overview. *Population and Development Review*, 24(3), 429.-468.
- Zulauf, M. (2001). *Migrant women professionals in the European Union*. Basingstoke, U.K.: Palgrave Macmillan. doi:10.1057/9781403919946_3

ANEXOS

ANEXO 1 – Criterios de definición de los perfiles profesionales y formativos

1. *Manual de Canberra (OCDE, OIT, EUROSTAT, UNESCO)*

La explicación más completa y categorizada de persona “profesional cualificada” se encuentra en el Manual de Canberra. En el Manual de Canberra tiene como objetivo principal el de proporcionar un “marco teórico o guía práctica para recopilar datos estadísticos comparables internacionalmente en relación con la existencia y demanda de personal dedicado a las Ciencias y Tecnologías (RHCT)” (OCDE, 1994). Es el “mayor acuerdo internacional sobre una definición de ‘profesional cualificado’” (Díaz Gil, 2012:7). Se construyó a partir de un acuerdo entre diferentes organizaciones internacionales: la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OECD), la Oficina Europea de Estadística (Eurostat), la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización de Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO). En base a este Manual, se define al “profesional cualificado” como “aquella persona que está habilitada para trabajar en la generación, el avance, la difusión y la aplicación del conocimiento científico y técnico, adquirido a través de la formación académica o de la experiencia ganada en el trabajo” (Díaz Gil, 2012:7).

2. *CEPAL, Comisión Económica para América Latina y Caribe*

Según el reciente informe de la CEPAL y OIM (2016) se podrían dibujar unas líneas guía para resumir los criterios fundamentales que ayuden a delimitar la cuestión tratada, reduciéndolos a dos: a) **formación** (el nivel de educación formal), en el caso de profesionales altamente cualificado sería correspondiente a la formación terciaria, a saber: al grado de licenciatura o titulaciones superiores (doctorado y postdoctorado); y b) la **posición ocupacional madura** dentro del mercado laboral, contando con varios años de experiencia profesional.

3. *CEDEFOP (European Centre for Development of Vocational Training)*

Criterios de formación profesional y experiencia laboral son el centro de las definiciones y del trabajo del centro europeo para la formación profesional.

EL Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional (CEDEFOP) distingue la formación formal, informal y no-formal, la distinción radica esencialmente en los lugares y contextos donde esta formación se ha adquirido. Además, en este sentido, cabe destacar un dilema muy actual que gira en torno al tema de la validación de las cualificaciones, adquiridas fuera del sistema tradicional e institucional. Se refiere a aquellas habilidades, capacidades y competencias blandas que se adquieren fuera del *curriculum studiorum*, y se adquieren en el mercado laboral, es la experiencia profesional, la trayectoria formativa de la life-long learning, que una persona trabajadora sigue adquiriendo a lo largo de toda la vida, y que en algunos casos no se institucionaliza, no se hace visible. Para los criterios estándares, normalizados y armonizados a nivel internacional, se pueden traer aquí especialmente dos de referencia también en estudios y literatura.

1. La Clasificación Internacional Normalizada de la Educación.
2. Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (2008), *ISCO-2008*.

Clasificación Internacional Normalizada de la Educación-2014 (ISCED-2011)*Estándares de Clasificación Internacional Normalizada de la Educación*

CINE 1997	CINE 2011	Descripción	Características del nivel	CNEC 2014 España
N 5 1º ciclo educación terciaria	N 5	Terciaria de ciclo corto	Programas terciarios que ofrecen una primera clasificación académica	Grado Universitario
	N 6	Grado universitario, 1º ciclo licenciatura, o equivalente		
	N 7	Maestría, especialización, 2º ciclo licenciatura, o equivalente	Programas terciarios de Postgrado, que ofrecen una clasificación académica o profesional avanzada	Grado en Medicina, Master Universitario
N 6 2º ciclo educación terciaria	N 8	Doctorado o equivalente	Programas terciarios que conduce a la obtención de calificación de investigación avanzada, que certifica la madurez científica de la persona interesada	Doctorado

Fuente: Elaboración propia de la autora, sobre la base de la clasificación CINE-2011 (UNESCO, 2013).

Para esta investigación, nos centraremos sobre todo en los niveles 5, 6, 7, 9 de CINE 2011, correspondientes a los niveles de educación formal terciaria, licenciatura, grado, postgrado, doctorado y postdoctorado. Esta clasificación pertenece a la Familia Internacional de las Clasificaciones Económicas y Sociales de las Naciones Unidas, que se aplican con el objetivo de recoger, organizar y analizar los datos referentes en todos los países, para llevar a cabo mediciones estadísticas de las diferentes realidades nacionales y comparaciones a escala internacional más realistas. En sí misma, se toma en consideración para este estudio la versión actualizada de la ISCED-2011, cuya primera versión fue la ISCED-1997. Esta última fue modificada en 2011 para incluir la definición de diversos tipos de educación y para clarificar su aplicación en el marco internacional de clasificación de los niveles formativos. Además, se han añadido más categorías y niveles de reconocimiento para la parte relacionada con la infancia, por un lado; y por el otro, también se ha llevado a cabo una reestructuración de la educación terciaria (UNESCO, 2012, p.3).

Clasificación Internacional Uniforme de Ocupaciones (2008), *ISCO-2008*

Niveles de Profesiones y Ocupaciones, *CIUO-08*

1. <i>Directoras y gerentes</i>
2. <i>Técnicas y profesionales científicos e intelectuales</i>
3. <i>Técnicas y especialistas de apoyo</i>
4. Trabajadoras de administración
5. Servicios y trabajadoras de ventas
6. Competencias en agricultura, bosques y pesca
7. Artesanas y trabajadoras del comercio
8. Operadoras de plantas y máquinas, y ensamblaje
9. Ocupaciones elementales
0. Ocupaciones en las fuerzas armadas

Fuente: Elaboración propia de la autora, sobre la base de la clasificación *CIUO-08* (ILO, 2012).

En base a esta clasificación normalizada, en esta investigación nos centraremos especialmente en los grupos 1, 2, 3, mujeres trabajadoras, directivas y técnicas, profesionales científicas e intelectuales, que ocupan puestos en sectores del mercado laboral que necesitan de una alta cualificación o especialización. Esta clasificación ayuda para la recolección de datos a nivel nacional, para la elaboración de estadísticas para facilitar la comparación entre países, a nivel internacional. La Organización Internacional del Trabajo (2011) también considera que puede ser beneficiosa para facilitar trámites y formas de validación estándares para las personas trabajadoras migrantes, su orientación e inserción en el mercado laboral del país de destino. Se divide en grupos y sub-grupos, a los cuales se les asigna un código específico de identificación. Los macro-niveles son esencialmente diez, que se disgregan en otros sub-niveles, según la rama de ocupación. La categoría de trabajadoras del clero no se incluye, por ende, desde esta investigación se quiere incluirla como transversal.

Finalmente, habiendo aclarado las definiciones y criterios anteriores, ya se puede entrar en lo específico del debate sobre las definiciones de migración cualificada, o altamente cualificada. Esta también es una cuestión peliaguda, porque no existe un consenso real sobre las fronteras existentes a la hora de analizar la categoría misma de migración altamente cualificada, sin embargo, en la literatura existente se hace referencia en suma a los aspectos relacionados con el nivel de educación, la cualificación y/o la experiencia. En recientes investigaciones se diferencia entre cualificado (educación secundaria) y altamente cualificado (grado universitario, licenciatura y doctorado) (OCDE, 2002; Kofman y Raghuram, 2006; CEPAL, 2016).

Además, tratándose en esta investigación dos grupos diferentes y sujetos a una posible estigmatización en relación a su procedencia, raza o género, en cuanto las mujeres latinoamericanas están vista peor que las mujeres europeas y dentro de estos grupos hay más

estereotipos que colocan a dichas mujeres europeas en diferentes niveles de estigmatización basada en su origen, y que pueden influir en su integración socio-laboral, cabe hacer unas aclaraciones al respecto (Suárez-Orozco, 2009; Pre-test, 2016). Ante todo, cabe partir por una definición de las características comunes de la persona inmigrantes, se elige la siguiente:

En el concepto de inmigración deben darse dos características básicas (a diferencias de otras situaciones de expatriación): un cierto grado de voluntariedad en dicha conducta y una duración indeterminada de la residencia de la persona en la nueva sociedad de acogida. Esto lo diferencia de otras situaciones tales como la de refugiado (no hay voluntariedad en la elección) o de la residente extranjero (la estancia es solamente por un tiempo corto y limitado) (Bretones y González-González, 2011, p.140).

En la base de las definiciones aclaradas anteriormente sobre lo que significa persona profesional cualificada o altamente cualificada, se puede ahora dar un paso más y recorrer, en base a enfoques internacionales de las distintas organizaciones seleccionadas o relacionada con las diferentes convenciones internacionales, las bases conceptuales para la definición de:

- A) la persona trabajadora migrante primero;
- B) se analizarán algunas categorías excluidas en las disposiciones de los convenios internacionales, o en las definiciones de los Estados.
- C) Finalmente, se pasará a las definiciones más utilizadas de:

A) Persona trabajadora migrante

1. Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares” *CMW/C/2/L.1* del 22 de marzo de 2005), sesión en la que se debatió sobre la terminología utilizada en las convenciones.
2. Conferencia Internacional del Trabajo n.87 (Informe IIIB) (OIT, 1999).

Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares” CMW/C/2/L.1 22 de marzo de 2005.

Como se adelantaba, en esta convención se debatió sobre la terminología utilizada en las convenciones, de hecho, se resumen varias terminologías usadas en los diferentes convenios internacionales.

Trabajador migratorio (CIPDTM, art. 2, párr. 1)

"Se entiende por trabajador migratorio toda persona que vaya a realizar, realice o haya realizado una actividad remunerada en un Estado del que no sea nacional."

"La expresión trabajador migrante significa todo trabajador que participa en tales movimientos migratorios, ya sea dentro de los países y territorios descritos en el apartado a) del párrafo 11 del Convenio OIT n. 97, o que procedente de tales países y territorios viaje por el interior o a través de los países y territorios descritos en los apartados b) y c) del párrafo 1. Esa expresión se aplica tanto a los trabajadores que hayan comenzado un empleo como a los que estén buscando empleo o vayan a ocupar un empleo convenido, hayan aceptado o no una oferta de empleo o celebrado un contrato de trabajo. La expresión

trabajador migrante se aplicará también, cuando sea posible, a todo trabajador que regrese, temporal o definitivamente, durante o al término de tal empleo." (Recomendación N° 100 de la OIT, párr. 2)).

"Comprende a toda persona que emigra o ha emigrado de un país a otro para ocupar un empleo que no sea por cuenta propia; incluye también a toda persona admitida regularmente como trabajador migrante." (Convenio N° 143 de la OIT, art. 11) 1)) Cf.

"La expresión trabajador migrante significa toda persona que emigra de un país a otro para ocupar un empleo que no habrá de ejercer por su propia cuenta, e incluye a cualquier persona normalmente admitida como trabajador migrante." (Convenio N° 97 de la OIT, art. 11) 1) (Recomendación N° 86 de la OIT, párr. 1 a).

Categorías específicas de trabajadores migratorios (CIPDTM, art. 2, párr. 2, art. 3)

La Convención de las Naciones Unidas abarca y define los derechos aplicables a determinadas categorías de trabajadores migrantes: trabajador fronterizo, trabajador de temporada, trabajador itinerante, trabajador vinculado a un proyecto, trabajador con empleo concreto, trabajador por cuenta propia (CIPDTM, art. 2) 2)) (CIPDTM, parte V). No se aplica a las personas enviadas o empleadas por organizaciones y organismos internacionales y las personas enviadas o empleadas por un Estado fuera de su territorio para desempeñar funciones oficiales, las personas enviadas o empleadas por un Estado fuera de su territorio, o por un empleador en su nombre, que participen en programas de desarrollo y en otros programas de cooperación, los inversionistas, los refugiados y los apátridas, los estudiantes y las personas que reciben capacitación, los marinos y los trabajadores en estructuras marinas (CIPDTM, art. 3).

El Convenio N° 143 de la OIT excluye de la aplicación a los trabajadores fronterizos, los artistas y las personas que ejerzan una profesión liberal y que entren en el país por un período de corta duración, la gente de mar, las personas que hayan entrado en el país con fines especiales de formación o de educación, las personas empleadas en organizaciones o empresas que operan dentro del territorio de un país que han sido admitidas temporalmente en dicho país, a solicitud de sus empleadores, para cumplir trabajos o funciones específicos por un período definido o limitado de tiempo y que están obligadas a abandonar el país al término de sus trabajos o funciones (Convenio N° 143, art. 11) 2)).

El Convenio N° 97 de la OIT excluye de la aplicación a los trabajadores fronterizos, a la entrada, por un corto período, de artistas y de personas que ejerzan una profesión liberal y a la gente de mar (Convenio 97, art. 11) 2).

CIT87 (Informe IIIB) Sección 2 Persona amparada por los instrumentos (OIT, 1999)⁷⁵.

En este informe que resume las disposiciones de los Convenios n. 97 y 143 de la OIT en materia de empleo y migraciones, para la definición de la expresión "trabajador migrante" se toman en consideración diferentes dominios: empleo, familia, migraciones internacionales, migraciones clandestinas y empleo ilegal, duración de la estancia, migraciones espontáneas y

⁷⁵ Fuente directa, para mayor información, se puede profundizar entrando en el siguiente enlace: <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/r3-1b2.htm>

organizadas. Nos centraremos en los principales que interesan a este estudio. En este apartado se analizarán las esenciales, para los fines de las definiciones, en cambio en el capítulo dedicado al marco jurídico y legislativo, se analizará más detalladamente algunas importantes acepciones, para una mayor comprensión de los fenómenos estudiados en el seno de esta investigación.

- **Empleo.** El empleo es el campo de competencia del mandato de la OIT, no las migraciones en general, incluyendo personas trabajadoras refugiadas y desplazadas fuera de sus países de origen.
- **Familias.** Los convenios y recomendaciones objeto del presente Estudio se redactaron teniendo en cuenta que las migraciones no son un fenómeno exclusivamente económico sino también social, y que muchas veces, la migración por razón de empleo no sólo afecta a los trabajadores migrantes sino también a sus familiares. Por esta razón, a través del texto de esos instrumentos se extiende explícitamente la protección de muchos derechos que trascienden de la relación de empleo hasta amparar a los familiares de los migrantes. Hay que advertir que en el Convenio núm. 97 y en la parte II del Convenio núm. 143, estas disposiciones se aplican sólo a los familiares autorizados a acompañar al migrante.
- **Trabajador Migrante,** esta expresión se basa en las definiciones del C97 párrafo 1 y C143 apartado 1 “Toda persona que emigra de un país a otro para ocupar un empleo que no habrá de ejercer por su propia cuenta, e incluye a cualquier persona normalmente admitida como trabajador migrante”.
- **Duración de la estancia.** “(...) dentro de las disposiciones de los instrumentos no caben distinciones entre los migrantes que desean establecerse permanentemente y los migrantes temporales, como los trabajadores estacionales”. Sin embargo, algunos países (Ghana, Kenya, Hong Kong e Israel) han ratificado con reserva, afirmando que en sus territorios no hay trabajadores migrantes permanentes, por tanto las disposiciones no se aplicaban. Asimismo, en Australia, la parte 2 del C143 no se aplica a los trabajadores con visa temporal.

B) Exclusiones.

Parece de fundamental importancia reportar aquí las excepciones a la categoría de persona trabajadora migrante, son algunas categorías de trabajadores que quedan excluidas de las disposiciones de los convenios, por tanto, se entiende la diferencia entre migrantes y expatriados en este sentido como un hecho discriminatorio basado en las disposiciones de los convenios de organizaciones internacionales, no como disposiciones de las políticas nacionales y sus discursos sobre migraciones, o creencias de la opinión común.

“Así el párrafo 2 del artículo 11 del Convenio núm. 97 dispone que el Convenio no se aplica: «a) a los trabajadores fronterizos; b) a la entrada, por un corto período, de artistas y de personas que ejerzan una profesión liberal; y c) a la gente de mar», y la Recomendación núm. 86 excluye asimismo a las tres categorías mencionadas. El párrafo 2 del artículo 11 del Convenio núm. 143 especifica esas tres mismas excepciones, más «d) las personas que hayan entrado en el país con fines especiales de formación o de

educación; e) las personas empleadas en organizaciones y empresas que operan dentro del territorio de un país que han sido admitidas temporalmente en dicho país, a solicitud de sus empleadores, para cumplir trabajos o funciones específicos por un período definido o limitado de tiempo y que están obligadas a abandonar el país al término de sus trabajos o funciones». Conviene señalar que la exclusión del campo de aplicación del Convenio núm. 143 de las categorías de trabajadores migrantes enunciados en el artículo 11, apartado 2, se refiere sólo a la parte II del instrumento. La parte I no permite la exclusión de ninguna categoría de trabajador migrante: La Recomendación núm. 151 no hace mención explícita de ninguna excepción. Además de estas exclusiones, los migrantes que trabajen por cuenta propia quedan excluidos por definición de lo dispuesto en cualquiera de los cuatro instrumentos”⁷⁶.

Se listan abajo las categorías excluidas de las definiciones del colectivo de “trabajadores migrantes”, se dan unas pinceladas de las definiciones que se encuentran en los Convenios Internacionales 97 y 143 de la Organización Internacional del Trabajo; pero se retomarán en el capítulo 2 de esta investigación, para su mayor profundización dentro del marco jurídico del fenómeno migratorio internacional, analizando sus deficiencias jurídicas y la falta de representación, protección y mitigación del riesgo en materia de derechos humanos.

- **Trabajadores por cuenta propia** (trabajo formal o informal): la exclusión de los trabajadores migrantes por cuenta propia es anacrónica, considerando en incremento exponencial de esta categoría.
- **Trabajadores fronterizos:** esta expresión no está definida en los convenios, por ende, se pidió a los estados de precisar qué se entiende por fronterizo desde una perspectiva jurídica (CIT87, 1999).
- **Artistas y personas que ejercen actividad liberal:** esta categoría que en épocas anteriores no resultaba problemática, actualmente representa diversos problemas, en especial en relación al trabajo de las mujeres, que están en riesgo de caer en redes que las obligan a trabajo forzoso y explotación sexual.
- **Personas en formación y estudio:** se refleja en muchos países, no se reconocen como trabajadores migrantes, por ende, no se reconocen los derechos de trabajadores.
- **Trabajadoras de empresas para periodos cortos:** personas con cualificaciones especiales, desplazadas a otros países para períodos cortos y con un encargo determinado.
- **Migraciones espontáneas y organizadas:** se refiere, esencialmente, a aquellas personas trabajadoras reclutadas “en virtud de acuerdos de naturaleza privada, o concluidos bajo control gubernamental y los trabajadores que emigran fuera de tales acuerdos con el fin de buscar empleo. No obstante, determinadas disposiciones (especialmente los anexos I y II del Convenio núm. 97) sólo afectan a los trabajadores que han recibido una oferta concreta de empleo antes de entrar en el país de acogida”.
- **Profesionales altamente cualificadas:** se ha detectado cierta ambigüedad en relación a profesionales directivos, ejecutivos, administrativos, siendo altamente cualificados.

⁷⁶ Para profundizar en la información disponible en la web de la OIT, en el siguiente enlace: <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/r3-1b2.htm>

C) Persona trabajadora migrante altamente cualificada

1. *National Science Foundation* NSF (Estados Unidos).
2. OIM, Organización Internacional para las Migraciones.
3. CEPAL, Comisión Económica Para América Latina y Caribe.
4. La Unión Europea.

1. *National Science Foundation (NSF)*

Para la definición de persona migrante cualificada, este estudio se remite a la *National Science Foundation (NSF)* de Estados Unidos, que es la fuente más reciente de información sobre migraciones, se basa en los criterios relacionados con ocupación, las dimensiones de la educación y titulación obtenida (Petroff et al., 2006).

2. *Organización Internacional para las Migraciones (OIM)*

La OIM define a la persona “migrante internacional”, de acuerdo a definición adoptada por las Naciones Unidas, aquella persona que en al menos doce meses continuados haya vivido fuera de su país de residencia habitual.

3. *CEPAL, Comisión Económica para América Latina y Caribe*

La CEPAL define el fenómeno migratorio como multifacético, multidimensional, e interseccional. La migración se define en base a su relación con el desarrollo, el desarrollo humano de las personas y el desarrollo económico de los países. Además, la migración se define en base al derecho a migrar de todas las personas y a la libre circulación de las personas migrantes trabajadoras. Sobre migración cualificada, se refiere a una definición “genérica para un segmento particular de la fuerza trabajo” (Martínez Pizarro, 2011, p.1) en el Informe CEPAL de 2010, se da mucha importancia al rol de las mujeres en la migración cualificada, se centra en el *brain circulation*.

4. *Unión Europea*

Con el sistema de la tarjeta azul, emanada por la Directiva 2009/50/CE, se fomenta la movilidad, la entrada y residencia de personas inmigrantes trabajadoras altamente cualificadas de terceros países. Se establecen criterios de cualificación en base al título y a la experiencia laboral de mínimo 5 años.

Algunas puntualizaciones sobre los niveles de formación en la Unión Europea: estos se establecen en base a la Clasificación Internacional Normalizada de la Educación (CINE) de 1997, para evaluar si el nacional de un tercer país interesado posee titulaciones de enseñanza superior, cabe remitirse a los niveles 5A y 6I. Mientras las certificaciones adquiridas en un país de la Unión Europea tienen un efecto igualitario; las cualificaciones adquiridas en terceros países se basarán en los criterios establecidos en la Directiva 2005/36/CE del Parlamento Europeo y del Consejo (7 de septiembre de 2005), relativa al reconocimiento de cualificaciones profesionales, como se describe en la Directiva 2009/50/CE.

Finalmente, cabe destacar que, para una revisión adecuada de la categoría de la migración cualificada hay que tener en cuenta, ante todo, que se trata de un tema interseccional e inter-categorial: ya que implica categorías diversas como la cualificación, el género, la raza, el país de procedencia y el carácter migratorio.

Resumiendo, para los fines de esta investigación, en esta categoría no entrarían personas migrantes cualificadas en trabajos especializados (*skilled*); tampoco los estudiantes

que pasan un tiempo en el país de destino y que, sin contar con casos específicos de profesionales que entran como estudiantes y se quedan de forma permanente como profesionales en los países de destino, entrarían en la categoría de *brain circulation* o *brain exchange* (Martínez Pizarro, 2010; Pellegrino, 2001; OIM y CEPAL, 2016).

ANEXO 2 – Reducción y categorización de la información

NIVEL DE ANÁLISIS	CATEGORÍAS DE ANÁLISIS (Etic)⁷⁷	SUB CATEGORÍAS	CONCEPTUALIZACIÓN	CATEGORÍAS DE RESPUESTA (Etic +Emic⁷⁸)
		Roles de género	Reproducción de los roles de género, que causan desigualdades sociales y culturales discriminatorio que limitan y obstaculizan el avance profesional de las mujeres	Violencia de género Desigualdad y roles de género Clasismo y clasismo étnico Clasismo en las sociedades de origen y destino Desigual en la maternidad, la crianza y la conciliación familiar Múltiples cargas
NIVEL MACRO	Obstáculos que dificultan o limitan la integración socio-laboral de las mujeres	Violencia estructural	Existencia de conflictos sociales, económicos, que pueden generarse, crisis económicas, o debilidad de las instituciones en la gestión de las políticas públicas y ocupacionales que producen re-domesticación	Violencia estructural Paro Techos de cristal Sobrequalificación temporal
	Obstáculos a nivel institucional y legal	Obstáculos a nivel institucional y legal	Homologación dificultades Permisos legales dificultades Precariedad y vulnerabilidad mercado laboral Determinan sobrequalificación/deskilling Permanente	El limbo de la “Ley de Extranjería” Homologación dificultades Permisos legales dificultades Precariedad y vulnerabilidad mercado laboral
	Obstáculos culturales		Hay estereotipos de clases mezclados dentro de estereotipos de raza por parte de la sociedad de destino o solamente en destino. Se trata de la idea que las personas autóctonas tienen sobre la clase	Machismo y micro-machismo Idioma local (obstáculo) Dificultades en los códigos culturales

⁷⁷ Etic, se refiere a las categorías de análisis apriorísticas o sacadas de la literatura, de las teorías analizadas.

⁷⁸ Emic, se refiere a las categorías de respuestas de las participantes, analizadas en relación a las categorías apriorísticas.

NIVEL DE ANÁLISIS	CATEGORÍAS DE ANÁLISIS (Etic) ⁷⁷	SUB CATEGORÍAS	CONCEPTUALIZACIÓN	CATEGORÍAS DE RESPUESTA (Etic +Emic ⁷⁸)
			de una inmigrante basándose en el color de la piel y rasgos corporales, en su acento y forma de hablar	
	Estrategias de acceso al empleo y adaptación al medio	A nivel de educación	Elementos clave para dar un giro en las trayectorias migratorias en fase pre-migratoria	Actualización Transformar el capital humano en capital cultural Re-educación/Más formación
		A nivel legal	Elementos clave para dar un giro en las trayectorias migratorias en fase pre-migratoria	Visa de estudiante Nacionalidad Matrimonio
		A nivel profesional	Son estrategias legales que permiten empezar el proceso de regularización y arraigo	Trabajos-puentes Pluriempleo y multitarea Voluntariado
	Redes	Redes migratorias	Ligadas a las redes con las cuales se orientan las mujeres en destino	Falta de apoyo de los grupos directivos Falta de acompañamiento Desinformación, Desorientación Escasez de contactos y falta de redes Instrumentalización de las personas migrantes Amistades relacionadas al ambiente de los hijos/as
NIVEL MESO	Dimensión relacional	Lazos	Se trata de las razones sentimentales de migración y arraigo	Creación de proyecto personal Creación de una familia
		Hitos relacionales	La maternidad es una situación temporal que influye en la vida personal y profesional de las mujeres, determinando cambios en la subjetividad y cambios en	Carga de cuidado de personas mayores (en origen y destino)
		Maternidad		

NIVEL DE ANÁLISIS	CATEGORÍAS DE ANÁLISIS (Etic) ⁷⁷	SUB CATEGORÍAS	CONCEPTUALIZACIÓN	CATEGORÍAS DE RESPUESTA (Etic +Emic ⁷⁸)
			la profesionalidad. Además, provoca cambios en las condiciones vitales	
		Relacionales	Estrategias relacionales utilizadas para la integración social	Construcción de cero de redes de contactos
Estrategias		Conciliación	Estrategias relacionales usadas para la conciliación familia/trabajo	Contar con familiares próximo de la pareja Contar con flexibilidad laboral de sus parejas Reorientación profesional Autoempleo Trabajos a medio tiempo
Intra-subjetividad		Aspiraciones personales	Las aspiraciones personales se refieren a los objetivos de las mujeres, las metas que se proponen, tienen que ver con la parte más íntima y ligada con la identidad personal y condicionada por el mundo externo desde una perspectiva sistémico-relacional. Tienen que ver con las motivaciones que impulsan a la toma de decisión de la emigración y el arraigo.	Deseo de re-educarse Deseo de autorrealización Necesidad de cambio dentro del proceso migratorio Motivaciones para la migración y el arraigo
NIVEL MICRO				
Dimensión de la individualidad/ subjetividad		Expectativas frustradas	La identidad pasa por etapas de transformación, hay un desarrollo intrasubjetivo construido en base proceso constituido por sueños, deseos y expectativas intersubjetivas de desarrollo personal o sentimental (sin conexión con oportunidades laborales en mercado local).	Choque con la realidad de destino Aislamiento y soledad Burnout y salud mental

NIVEL DE ANÁLISIS	CATEGORÍAS DE ANÁLISIS (Etic) ⁷⁷	SUB CATEGORÍAS	CONCEPTUALIZACIÓN	CATEGORÍAS DE RESPUESTA (Etic +Emic ⁷⁸)
			Las expectativas tienen que ver con las esperanzas de conseguir éxito personal en los proyectos sentimentales o familiares y en los proyectos profesional.	
Inter-subjetividad		Estrategias psicológicas de afrontamiento	Son estrategias conscientes e inconscientes que las mujeres altamente cualificadas adoptan para facilitar su carrera migratoria	Re-negociación de escala de prioridades y valores Aspiraciones transformadas en base a las exigencias de la realidad que viven las mujeres (familia, hijas/os) o exigencias personales Resiliencia, resistencia Agencia biográfica

Anexo 2: Elaboración de la autora desde el material presente en el marco teórico (categorías etic) y desde el material analizado desde las entrevistas personales a las mujeres altamente cualificadas entrevistadas durante el trabajo de campo llevado a cabo entre 2015 y 2017 en los territorios históricos del País Vasco.

ANEXO 3 – Guion de las entrevistas

PRESENTACIÓN

- Explicación del proyecto de investigación, contextualización y justificación de la entrevista.
- Garantía de anonimato, a través de la explicación, lectura conjunta y firma del consentimiento informado para obtener los permisos de la mujer entrevistada para la entrevista voluntaria y para su grabación; además, para la explotación de la información en la tesis y en eventuales futuros artículos en revistas de impacto.

INICIO DE LA CONVERSACIÓN

Les pregunto de dónde quieren partir, les doy dos opciones en base al planteamiento de mis ejes temáticos centrales, trabajo y formación, o las motivaciones de su movilidad. La finalidad es que ellas elijan el punto de partida, según mejor puedan enlazar y justificar su historia migratoria y trayectoria profesional.

DIMENSIÓN CONTEXTUAL – DATOS SOCIO-DEMOGRÁFICOS

- Datos socio-demográficos, edad, estatus, hijos. Descripción detallada sobre la trayectoria formativa, las titulaciones, certificaciones, lugares y años.

EJE 1 – DIMENSIÓN ESTRUCTURAL (LEGAL E INSTITUCIONAL) (ORIGEN Y DESTINO)

- Preguntas relativas a la situación socio-política en el país de origen.
- Preguntas entorno a posibles conflictos en acto en el país de origen.
- Descripción de las titulaciones y homologación de su título, validación y reconocimiento en el espacio/tiempo.
- Descripción del proceso de adquisición de permisos de residencia, trabajo o nacionalidad española.
- Preguntas sobre relación con país de origen y tema de becas (si es el caso).

EJE 2 – DIMENSIÓN SOCIO-POLÍTICA Y CULTURAL (ORIGEN Y DESTINO)

- Preguntas dirigidas a desvelar si hay discriminación de género en varios ámbitos a nivel estructural.
- Preguntas sobre el tema de la etnia/raza y origen cultural e integración socio-laboral, y si ha habido discriminación.
- Preguntas sobre el tema de la clase social, percepciones e integración socio-laboral, y si ha habido discriminación.
- Preguntar cómo encuentran el tema del idioma. Preguntar sobre el factor económico.

RELACIÓN CON LAS POLÍTICAS PÚBLICAS

- Explorar la relación con las instituciones.
- Explorar la opinión sobre las políticas de acceso e inserción laboral, homologación de títulos, residencia, trabajo.

- Explorar el papel de las políticas, de la sociedad, del mercado laboral, que han entorpecido, cambiado, influenciado de alguna manera tus planes, la experiencia laboral y migratoria.

EJE 3 – DIMENSIÓN PROFESIONAL

- Descripción general del puesto de trabajo actual, condiciones y funciones.
- Descripción detallada de la trayectoria que recorrido para llegar al empleo actual, dinámicas, estrategias, o contactos.
- Descripción de las dinámicas, estrategias que han influenciado esta trayectoria y sus cambios.
- Las estrategias en especial son importantes para desarrollar una carrera profesional exitosa, si existen o no, cómo han sido y de quiénes se ha valido o de qué herramientas.
- Descripción detallada de la trayectoria laboral de forma retrospectiva, recorriendo la línea temporal (cronológica) y espacial (destinos de pasaje) desde el país de origen hasta el país de destino.
- Descripción de los contactos interpersonales (jefes, compañeros o instituciones) que han influenciado la trayectoria profesional, la carrera, la movilidad dentro del mercado del trabajo.
- Indagar en las competencias formales y no-formales que tienen o han ido adquiriendo a lo largo de los años, durante el proceso migratorio y cómo ha impactado su historia laboral y sus decisiones.
- Explorar sobre la conciliación familiar y la relación con la pareja y cómo influye en su carrera profesional.
- Investigar cómo se desarrolla la organización de espacios y tiempos en cuanto a trabajo y vida familiar.

EJE 4 – DIMENSIÓN MESO-ANALÍTICA (RELACIONA, SENTIMENTAL)

- Descripción de los contactos interpersonales, o de agentes institucionales en origen y en destino que han influenciado la trayectoria profesional, la carrera, la movilidad dentro del mercado del trabajo.
- Preguntar sobre las personas que han influenciado su “carrera migratoria”.
- Explorar los temas relativos a la pareja; la relación de pareja dentro del proyecto migratorio; la relación con los hijos, la construcción de la familia.
- Indagar sobre las redes sociales y virtuales, además sobre los lazos que mantienen y/o construyen en origen y en destino.
- Preguntar si ha sufrido alguna vez en el país de destino algún tipo de discriminación social, en qué ámbito y en qué nivel, y en relación a qué categoría (clase, género, raza, cultura, formación, etc.).

RELACIONES INTERPERSONALES CON ENTORNO SOCIO-CULTURAL

- Explorar las interconexiones entre origen y destino.
- Explorar interconexiones con redes, grupos de apoyo, etc.
- Explorar los grupos de contacto, personas autóctonas, personas inmigrantes.
- Explorar la modalidad, la frecuencia y calidad de las interconexiones.

RELACIONES INTERPERSONALES CON ENTORNO LABORAL

- Explorar la igualdad de género en el trabajo, sus percepciones sobre el trato, si hay episodios discriminatorios basados en género, raza, etnia o clase.
- Explorar la calidad de la relación con jefes y directivos.
- Explorar la relación con compañeros de trabajo.

EJE 5 – DIMENSIÓN MICRO-ANALÍTICA (PLANOS DE LA SUBJETIVIDAD)

En esta sección explorar más a fondo:

MOTIVACIONES

- Analizar las necesidades personales ligadas a la carrera profesional.
- Exploración y análisis de las razones, necesidades personales, que han empujado a esta carrera formativa.

CAMBIOS (hitos personales o *turning points*)

- Explorar el proceso de cambio desde origen a destino en cuanto a necesidades de desarrollo y formación.
- Explorar los efectos del cambio en la trayectoria formativa y personal.
- Explorar las estrategias adoptadas para definir o redefinir la trayectoria formativa.
- Identificar elementos clave, momentos o personas clave, que han determinado puntos críticos para algún tipo de cambio.
- Identificar si hay algún tipo de cambio en las necesidades personales de formación y razones conexas.

SATISFACCIÓN PERSONAL

- Explorar la satisfacción personal acerca de la trayectoria profesional elegida.
- Explorar la satisfacción personal en relación al proyecto migratorio, desarrollo personal, autonomía y libertad.
- Explorar la satisfacción en ámbito profesional, puesto de trabajo, responsabilidad, carrera y su relación con el proyecto migratorio.
- Explorar la satisfacción en la aplicación de conocimientos adquiridos (formación) en el ámbito laboral (carrera profesional).

EXPECTATIVAS PERSONALES

- Analizar las expectativas e intenciones en el momento de tomar un *curriculum* formativo y cursar una carrera, antes y después del proceso migratorio, y cambios en el proceso.
- Elementos externos, del medio, del contexto, que han influenciado el desarrollo del proyecto migratorio y laboral.

SIGNIFICADOS CRÍTICOS

- Explorar el significado profundo de la formación elegida y de toda la trayectoria formativa hasta la actualidad.
- Identificar elementos externos que han significado obstáculo o empuje para el desarrollo formativo.

- Identificar los elementos y momentos clave que han empujado al cambio de perspectiva formativa (si procede).
- Analizar en nivel de utilidad de la formación adquirida dentro del contexto socio-cultural del País Vasco.
- Analizar la relación con otros grupos de inmigrantes en temas formativos, conexiones e interconexiones.

ASPIRACIONES

- Analizar las aspiraciones pre-migratorias y post-migratorias y sus cambios en el proceso.

AUTORREALIZACIÓN

- Explorar su grado de autorrealización y empoderamiento, y cómo influye en su desarrollo personal y profesional a la vez.

FASE FINAL

Cierre y síntesis de la entrevista, revisión junto con la mujer sobre todo en los casos en los cuales el idioma u otros aspectos han entorpecido la narración, para tener claro el significado de los relatos y biografías.

OTROS ASPECTOS A DESTACAR, SUGERENCIAS, AGRADECIMIENTO Y DESPEDIDA.

ANEXO 4 – Modelo de consentimiento informado

Hoja de Consentimiento para Investigaciones en Ciencias Sociales
--

FECHA DE APROBACIÓN:**NÚMERO DE DOCUMENTO:****AÑO DE FINALIZACIÓN DEL PROYECTO:** 2017/2018**CONSENTIMIENTO PARA PARTICIPAR EN LA INVESTIGACIÓN*****“Entre privilegios y vulnerabilidades: Carreras Migratorias de mujeres extranjeras altamente cualificadas en el País Vasco”***

Se pide a la interesada de tomar parte en una investigación en ciencias sociales, en materia de migraciones internacionales, llevada a cabo por la investigadora *Maria Luisa Di Martino*, afiliada a la facultad de Ciencias Sociales y Humanas de la Universidad de Deusto (Bilbao), como parte del proyecto de su tesis doctoral. Su participación en este estudio es completamente voluntaria. Por favor, lea la información abajo, y no dude en preguntar acerca de cualquier cuestión que no entienda antes de decidir si participar o no.

• OBJETIVO DEL ESTUDIO

Este proyecto tiene como objetivo principal el de explorar las trayectorias profesionales de mujeres migrantes altamente cualificadas, residentes en el País Vasco, analizando la trayectoria migratoria personal, unida a la trayectoria profesional. Se quiere investigar, por tanto, la movilidad en el mercado laboral; la trayectoria formativa; y la experiencia migratoria como parte de un diseño de proyección para el desarrollo personal y profesional en el terreno internacional.

• PROCEDIMIENTO

Si acepta ser participante voluntaria en este estudio, se le pedirá lo siguiente:

1. Participar en la entrevista personal que será grabada y que tendrá una duración de entre una hora y una hora y media, en la cual la investigadora la invitará a hablar acerca de su vida personal y profesional; acerca de sus percepciones personales sobre el contexto en el que vive y trabaja; sobre situaciones socio-culturales, laborales, relación de pareja, conciliación familia/trabajo, país de origen y país de destino. Además, la investigadora podrá preguntar acerca de sus necesidades personales, eventos pasados, presentes, expectativas futuras; o la invitará a discutir sobre temáticas y cuestiones que tienen que ver con su vida personal, sentimientos, pensamientos. Después de acabar la entrevista, la investigadora procederá a la transcripción de la grabación. Una vez acabada la transcripción, se le enviará una copia. Este procedimiento tiene finalización prevista en un período de máximo dos meses desde la grabación.
2. Después de recibir la copia de la entrevista transcrita, puede contactar con la investigadora para hacer cambios editoriales, comentarios que añadir, o sugerencias. La transcripción de la entrevista será compartida con los miembros de la comunidad académica. Los nombres se mantendrán bajo confidencialidad absoluta, para evitar identificaciones. Las grabaciones serán destruidas después de las transcripciones, para asegurar el principio de confidencialidad.

BENEFICIOS POTENCIALES

Este estudio no le traerá beneficios aparte de los derivados de la oportunidad de hacer oír su voz, de

Este

compartir su punto de vista y sus opiniones con la comunidad académica e institucional. De todas maneras, su participación traerá considerables beneficios para el campo de investigación en materia de migraciones internacionales, para ello dará la oportunidad a la investigadora de crear conocimiento acerca de la condición de las mujeres migrantes altamente cualificadas en el contexto específico del País Vasco; además, la información recibida y analizada le permitirá desarrollar escritos críticos sobre el tema tratado.

• **POTENCIALES RIESGOS**

Este proyecto no tiene ninguna intención de provocar daños psicológicos o emocionales, ni pretende alterar la imagen de las entrevistadas. Por tanto, puede compartir cualquier tipo de información sensible o confidencial con la investigadora durante la entrevista. Todos los esfuerzos están dirigidos a asegurar la confidencialidad en cada momento. En caso de daños psicológicos y/o heridas emocionales resultadas de la participación en este proyecto de investigación, la Universidad de Deusto no se hacen responsables de proveer ningún tipo de tratamiento médico o psicológico; ni hospitalización, ni establecerá compensación alguna por las heridas emocionales posibles que puedan resultar, en los casos más extremos, de la participación en la investigación, excepto si estas están establecidas por ley.

• **CONFIDENCIALIDAD**

Cualquier información que se obtenga en conexión con este estudio y que pueda ser identificada con usted se queda altamente confidencial y será proporcionada solamente bajo consentimiento, o según lo dispuesto por ley. La confidencialidad será garantizada por el uso de pseudónimos en lugar de su nombre durante la transcripción de la entrevista. En todo caso, nombres y pseudónimos serán relacionados en un documento aparte y cerrado con clave personal. El material será destruido una vez finalizado el proyecto de tesis doctoral

• **PARTICIPACIÓN Y RETIRADA**

Puede decidir si participar o no en este estudio. Si decide ser una voluntaria, tiene derecho a retirarse en cualquier momento, sin consecuencia alguna, o pérdida de beneficios. Puede decidir también no contestar a las preguntas a las que no quiere.

• **DERECHOS DE LOS SUJETOS DE INVESTIGACIÓN**

La Universidad de Deusto ha aprobado este proyecto de investigación en el años 2015. Si tienes alguna cuestión acerca del mismo, sobre los derechos de este estudio, puede ponerse en contacto con las directoras de tesis doctoral: Concha Maiztegui e Iratxe Aristegui, a las siguientes direcciones de correo electrónico: cmaizte@deusto.es; iariste@deusto.es. O al siguiente número de teléfono: 94413900 (ext. 2229).

Entiendo los procedimientos descritos arriba. Mis preguntas han sido contestadas con satisfacción, y estoy de acuerdo en tomar parte en este estudio. He recibido una copia de este consentimiento.

Nombre de la participante

Firma de la participante Fecha

Firma de la investigadora Fecha

ANEXO 5 – Leyenda de las matrices de trayectorias de las mujeres entrevistadas

Anexo 5

Leyenda de los Gráficos 6 y 7 sobre las trayectorias de las mujeres entrevistadas

<i>Años en la Comunidad Autónoma de Euskadi</i>	Trans.* Transmigrantes
<i>Razón para emigrar/Razón para el arraigo:</i>	L* Laboral E* Estudios S* Sentimental E y L* Estudio y Trabajo V* Estilo de Vida P* situación política del país de origen
<i>Formación</i>	M.A y M.Phil.* Maestrías Ph.D. Doctorado Postdoc. Postdoctorado
<i>Movilidad laboral:</i>	A*/D* Ascendente / Descendente T* Transformativa (del perfil e identidad profesional) H*/V* Horizontal / Vertical Di* Discrepante
<i>Formas contractuales</i>	Temporal (T) Rotativa (R) Permanente (P)

ANEXO 6 – Muestra de mujeres participantes altamente cualificadas europeas

Datos socio-demográficos		Tipos de trayectorias educativa			Tipos de trayectorias laboral			Tipos de movilidad laboral ⁷⁹			Forma contractual ⁸⁰			
País de origen	Ud. A.	Estado/Origen Pareja	Edad	Años en la CAE	Estudios Superiores en origen	Re-educación destino/ otro país	Experiencia pre-migratoria al PV	Experiencia post-migratoria inicial	Experiencia post-migratoria final	A* / D*	T*	H*	Di*	Temporal (T) y Rotativa (R) Permanente (P)
FR	UE1	FR	34	Transm*	Arpista	No	Música	Música	Orquesta	A				P
PL	UE2	PL/ divorciada	62	33	Violinista	No	Música	Música	Orquesta	A				P
AL	UE3	AL	38	Transm*	Violinista	No	Música	Música	Orquesta	A				P
RO	UE4	EH	38	19	Violinista	No	Música	Música	Orquesta	A				P
IT	UE5	EH	55	20	Matemática	No	Postdoc. USA	Docente universitaria		A				P
IT	UE6	ES (Sur)	49	9	Biología	No	Postdoc. AUS + Bióloga JP	Investigadora Senior		A				P
DE	UE7	EH	38	13	ADE	No	No	Administrativa (Sector privado)	Autoempleo Traductora textos		T		Di	T y R
FR	UE8	AR	35	10	Económicas y Empresa	No	No	No	Autoempleo		T		Di	P

⁷⁹ Tipos de movilidad laboral: A* Ascendente; D* Descendente; H* Horizontal; T* Transformativo (que se ha transformado); Di* Discrepante (discrepa con la formación pre-migratoria).

⁸⁰ Formas contractuales: T* Temporal; R* Rotativa (porque periódicamente cambia de posición); P* Permanente.

Datos socio-demográficos				Tipos de trayectorias educativa			Tipos de trayectorias laboral			Tipos de movilidad laboral ⁷⁹			Forma contractual ⁸⁰	
País de origen	Ud. A.	Estado/Origen Pareja	Edad	Años en la CAE	Estudios Superiores en origen	Re-educación destino/ otro país	Experiencia pre-migratoria al PV	Experiencia post-migratoria inicial	Experiencia post-migratoria final	A* / D*	H*	T*	Di*	Temporal (T) y Rotativa (R) Permanente (P)
PL	UE9	EH	32	8	Sociología + M.A. Red Movilidad (PL/ES)	Infancia y ludotecas	No	Técnica Relaciones Internacionales	Desea transición Autoempleo		T		Di	P
PT	UE10	Soltera	30	8 ES (2 Giro 6 PV)	Historia	Proyectos europeos (BE)	No	Técnica Proyectos Internacionales	Consultora Internacional		T		Di	P
SRB	UE11	Soltera	31	4	Filología hispánica	Ph.D. Ocio y Cultura	Turismo	PhD + técnica internacional	Academia		T		Di	T y R
IT	UE12	Soltera	34	5	Sociología	M.A. Fashion Style	Moda	Fashion Style (diseñadora)	Autoempleo (Fashion Style)		T		Di	P
IT	UE13	EH	34	9	Fashion Style	M.A. Comunicación y Marketing	Moda	Moda	Comunicación y Marketing		T		Di	T y R
MD	UE14	MD	41	11 ES (1 BCN 10 PV)	Dirección Orquesta	No	Directora de Coro (RO)	Directora de Coro (EH)	Técnica asuntos interculturales		T		Di	P
FR	UE15	EH	52	30	Filología inglesa, alemana, hispánica	M.A. Medioambiente (USA)	Técnica de proyectos feministas (GB)	Técnica de proyectos de cooperación y medioambiente	Autoempleo		H	T		P

País de origen	Datos socio-demográficos				Tipos de trayectorias educativa				Tipos de trayectorias laboral				Tipos de movilidad laboral ⁷⁹			Forma contractual ⁸⁰
	Ud. A.	Estado/Origen Pareja	Edad	Años en la CAE	Estudios Superiores en origen	Re-educación destino/ otro país	Experiencia pre-migratoria al PV	Experiencia post-migratoria inicial	Experiencia post-migratoria final	A* / D*	H*	T*	DI*	Temporal (T) y Rotativa (R)	Permanente (P)	
IT	UE 16	EH	38	10	Económicas y Empresa. M.A. Cooperación y desarrollo (GB)		Técnica de proyectos ONU (NMB)	Técnica de cooperación y desarrollo local			H				T y R	
FR	UE 17	EH	41	$\frac{24 \text{ ES}}{(6 \text{ Sal.} \\ 11 \text{ Mad.} \\ 7 \text{ PV})}$	Filología hispánica (Salamanca/ES)		Profesora francés (Academia Madrid)	Profesora francés (sector público/sustitución)			H				T y R	
GB	UE 18	EH	30	$\frac{7 \text{ ES}}{(4 \text{ Medina} \\ 3 \text{ PV})}$	Filología Inglesa (GB)		Admin. en Academias UK (verano)	Profesora inglés Academias			H				T y R	

Anexo 6: Matriz de elaboración propia a partir de los datos revelados del trabajo de campo, llevado a cabo entre 2015 y 2017 en el País vasco.

ANEXO 7 – Muestra de mujeres participantes altamente calificadas latinoamericanas

Datos socio-demográficos		Tipos de trayectorias educativa			Motivaciones*		Tipo de trayectoria laboral		Tipos de movilidad laboral		Forma contractual			
Pais de origen/Unidad de análisis	Origen Pareja	Edad	Años en la CAE	Estudios Superiores en origen	Re-educación destino/otro país	Razón para emigrar	Razón para arraigo	Experiencia pre-migratoria	Experiencia post-migratoria inicial	Experiencia post-migratoria final	A*/D*	H*/T*	Di*	Temporales (T) y Rotativos (R) /Permanentes (P)
MX	ALI	EH	41	10	Relaciones industriales	M.A. Cooperación y desarrollo	S	S	Directiva sector Industria + Docente Universitaria	Investigadora social	Coord. ONG	T	Di	P
MX	AL2	EH	50	20	Relaciones internacionales	M.A. + M. Phil. Cooperación y desarrollo (GB)	E	S	Técnica Ministerio de Economía	Docente Universitaria a RRII	Resp. Dpto. Relaciones Exteriores y edición	T	Di	P
PE	AL3	EH	52	18	Psicología	MA Intervención social + Diplomado (psicología) + PhD (no acaba)	E/V	L/S	Técnica Ministerio de Educación (Escuelas de padres)	Trabajo doméstico y cuidados	Técnica de proyectos sociales	H		T y R
VE	AL4	EH/divorciada (VE)	40	10	Sociología	MA Cooperación y desarrollo + Ph.D. (no acaba)	E/V/P	V/L/S	Técnica proyectos Fundación para la infancia	Trabajo doméstico y cuidados	Técnica de proyectos sociales y comunitarios	T	Di	T y R
CO	AL5	EH	37	10	Ciencias políticas	M.A. Acción Humanitaria	E	S	Técnica Gobierno Asuntos Humanitarios	Administrativa empresa colombiana	Consultora Asuntos Humanitarios	H	T	T y R

Datos socio-demográficos			Tipos de trayectorias educativas			Motivaciones*			Tipo de trayectoria laboral			Tipos de movilidad laboral		Forma contractual	
Pais de origen/Unidad de análisis	Origen Pareja	Edad	Años en la CAE	Estudios Superiores en origen	Re-educación destino/otro país	Razón para emigrar	Razón para arraigo	Experiencia pre-migratoria	Experiencia a post-migratoria inicial	Experiencia post-migratoria final	A*/D*	H*	T*	Di*	Temporal (T) y Rotativa (R) /Permanente (P)
CO AL6	CO	38	5	Psicología	Ph.D. (Beca)	E/V	V/P	Técnica Ministerio Educación (Asesora zonas conflicto)	Ph.D. (beca)	Consultoras		H	T		T y R
CO AL7	CO	46	15	Técnica de audiovisuales	M.A. Igualdad	S	S/E	Técnica para Ministerio de Cultura	Técnica proyectos de inmigración	Resp. Dpto. Migración (ONG)		T	Di		T y R
BR AL8	EH	45	5	Psicología	Ph.D. Salud familiar y sistémica	S	S	Consultora género OMS + Psicoterapeuta + docente universitaria	/	Psicoterapeuta bufete asociado		H			T y R
PY AL9	Soltera/divorciada (AR)	42	10 ES (5 Alic. /5 PV)	Psicología	No	V	L/V	Psicoterapeuta asociaciones	Psicóloga, mediadora trabajadora social	Psicóloga, mediadora, trabajadora social		H			T y R
VE AL10	EH	36	8	Enfermería (homologado)	No (Cursos para homologación UPV)	P	S	Enfermera	Enfermera	Enfermera		H			T y R
CR AL11	EH	55	25	Medicina	Especialización urología (BCN)	E	S	No	Médica de familia (Sector privado)			H			P

Datos socio-demográficos			Tipos de trayectorias educativas			Motivaciones*			Tipo de trayectoria laboral			Tipos de movilidad laboral		Forma contractual
Pais de origen/Unidad de análisis	Edad	Años en la CAE	Estudios Superiores en origen	Re-educación destino/otro país	Razón para emigrar	Razón para arraigo	Experiencia pre-migratoria	Experiencia a post-migratoria inicial	Experiencia post-migratoria final	A*/D*	H*	T*	Di*	Temporal (T) y Rotativa (R) /Permanente (P)
CU	44	5	Medicina y psiquiatría (homologado en origen)	Especialidad Psiquiatría (CU)	S	S	Psiquiatra	Médica de base (Sector privado)		H				P
PE	40	8	Filosofía y teología	Ph.D. Teología	E	E/L	Docente institutos	Ph.D. y conferenciante teóloga		H				P
AR	40	12	Comunicación social	M.A. Comunicación audiovisual (Beca GV para descendientes)	P/E	S	Empleada de Cine y teatros	Asistente técnica Festival Cine Donosti + Asistente Asesora de Cultura DFG	Autoempleo	H				T y R
HN	42	12	Arquitectura (diseño de interiores)	Curso Empresariado	T	S	Comercio, empresa de su familia/Decoradora		Autoempleo	H				P
CO	35	8	Económicas y Empresariales	Cursos Mediación y orientación laboral	P/V	V	Técnica en Empresa privada	Empresa transnacional Madrid	Autoempleo		T	Di		T y R
CO	35	15	Historia	M.A. Igualdad de género	F/P	V	/	Guía turística Guggenheim + técnica de formación	Técnica de formación e igualdad (Sindicato)		T	Di		P

Datos socio-demográficos		Tipos de trayectorias educativas				Motivaciones*			Tipo de trayectoria laboral			Tipos de movilidad laboral		Forma contractual	
Pais de origen/ Unidad de análisis	Origen Pareja	Edad	Años en la CAE	Estudios Superiores en origen	Re-educación destino/ otro país	Razón para emigrar	Razón para arraigo	Experiencia pre-migratoria	Experiencia a post-migratoria inicial	Experiencia post-migratoria final	A* / D*	H*	T*	Di*	Temporal (T) y Rotativa (R) /Permanente (P)
AR	IT	60	14	Conservatorio	Conservatorio especialización (IT) + PhD. Música contemporánea	L	L	Compositora	Compositora y docente			H			P
VE	ES (Sur)	37	7	Relaciones internacionales	M.A. Cooperación al desarrollo	V	S	Ministerio de RR Exteriores	Técnica servicios consulares	Transición al autoempleo (virtual)		T	Di		P

Anexo 7: Matriz de elaboración propia a partir de los datos revelados del trabajo de campo, llevado a cabo entre 2015 y 2017 en el País Vasco.

ANEXO 8 – Leyenda de los diagramas multidimensionales de las carreras migratorias de mujeres europeas y latinoamericanas altamente calificadas entrevistadas

A	Autónoma
B	Burnout
Coop.	Cooperativa Social
CP	Cargo Político
D	Divorcio
E	año de Emigración
ED	Emigración definitiva
Esp.	Especialización Profesional
G	Grado
H	Homologación
L	Licenciatura
M	Matrimonio
Master	Master
MO	Misma Ocupación
NC-	Necesidad de Cambio, sin dar el paso (inmovilidad)
NC+	Necesidad de Cambio, dando pasos para activar y concretar el cambio
NO	Nueva Ocupación
O	Ocupación
OM	Ocupación Marido
Paro	Paro
PO	Primera Ocupación
Ph.D.	Doctorado
Posdoc.	Post-doctorado
PEM	Primera Experiencia de Movilidad (en la etapa de infancia/adolescencia con los padres)
PS	conoce a su Pareja Sentimental
R	Retorno
Re	Re-educación en destino
REM	Envío de Remesas
RF	Reagrupación familiar
S	Salud
Sep.	Separación
SPC	Situación Política de Conflicto
TA	Transición Trabajo
TP	Trabajo Puente
TT	Trabajo Temporal
UO	Última Ocupación
Vol.	Voluntariado

ANEXO 9 – Diagramas multidimensionales de 19 "carreras migratorias" de mujeres latinoamericanas altamente calificadas

Carrera Migratoria AL1, México		Año de nacimiento: 1974				Año de la entrevista: 2016			
		Año de migración: 2003				Años en PV: 10 + Años de movilidad total: 13			
Año	1984-88	1989	1990-93	1993-03	2003-04	2004-05	2006	2007-16	
Países	México							México	
Hitos personales				NC+	E + PS	R	ED	NC+	
Trayectoria formativa	L				Master				
Trayectoria profesional	Prácticas + PO		MO	NO	Vol.	MO	TP	NO/UO	

Diagrama 1: Carrera Migratoria de AL1, México, Coordinadora equipo técnico en tercer sector (42 años).
Elaboración propia a partir del trabajo de campo, inspirada en autores Carling (2012, p.157) y Bermúdez Rico (2014, p.273).

Carrera Migratoria AL2 México, Resp. RRII (sector académico)		Año de nacimiento: 1966				Año de la entrevista: 2016	
		Año de migración: 1993				Años en PV: 20 + Años de movilidad total: 23	
Año	1984-88	1989-93	1993-94	1994-96	1996-00	2001-05	2006-14 2014-16
Países	<i>México</i>					<i>México</i>	
		<i>EE.UU.</i>	<i>Reino Unido</i>		<i>País Vasco</i>		<i>País Vasco</i>
Hitos personales		PM	E + NC+	PS	M + 1 hijo	NC+ S Sep. R	>Estabilidad
Trayectoria formativa	L		Master 1 (beca)	Master 2 (beca)			PhD
Trayectoria profesional		PO			TP	NO	NO/UO

*Diagrama 2: Carrera Migratoria de AL2, México, Responsable Relaciones Internacionales, sector académico (50 años).
Elaboración propia a partir del trabajo de campo, inspirada en autores Carling(2012, p.157) y Bermúdez Rico (2014, p.273).*

Carrera Migratoria AL3 Perú, Psicóloga (tercer sector)		Año de nacimiento: 1964			Año de la entrevista: 2015				
		Año de migración: 1998			Años en PV: 17 + Años de movilidad total: 17				
Año	1985-90	1990-98	1998-00	2001-03	2003-04	2004-05	2005-09	2009-10	2010-15
Países	<i>Perú</i>								
	<i>País Vasco</i>								
Hitos personales		NC+	E + Esp	Re				PS	RF
Trayectoria formativa	L	Master 1	Master 2*	PhD (sin finalizar)					
Trayectoria profesional	PO	O	TP (Trabajadora doméstica y cuidadora niños “multihogares”)		PO/NO	NO	UO	Paro	TT

Diagrama 3: Carrera Migratoria de AL3, Perú, Psicóloga en sector de ONGs, (51 años).
Elaboración propia a partir del trabajo de campo, inspirada en autores Carling (2012, p.157) y Bermúdez Rico (2014, p.273).

*Master 2: Su segundo master lo cursa en el País Vasco con una beca parcial.

Carrera Migratoria AL4, Venezuela Coordinadora técnica (tercer sector)		Año de nacimiento: 1976				Año de la entrevista: 2016			
		Año de migración: 2002				Años en PV: 14 + Años de movilidad total: 14			
Año	1993-98	1997-01	2002	2002-04	2003-07	2007-08	2008-10	2010-12	2013-16
Países	<i>Venezuela</i>								
			<i>País Vasco</i>						
Hitos personales		NC+	E + Esp	H + 2 hijos + D + NC+	Vol. + TA		PS	NC+	
Trayectoria formativa	L		Master 1 (beca)			Esp	Master 2		
Trayectoria profesional		PO/MO	Paro	TP (servicio doméstico y cuidados)		PO/NO	NO	A + Vol.	

Diagrama 4: Carrera Migratoria de AL4, Venezuela, Coordinadora técnica tercer sector (40 años).
Elaboración propia a partir del trabajo de campo, inspirada en autores Carling (2012, p.157) y Bermúdez Rico (2014, p.273).

*TP: los “Trabajos-puente” de AL4 se han desarrollado en el sector de servicio doméstico y de los cuidados, durante la época de estudio, por ende, en una situación de estudio y trabajo, o multitarea y en el pluriempleo, ya que iba a más de un hogar al mismo tiempo.

Carrera Migratoria AL5, Colombia Consultora técnica (free-lance)			Año de nacimiento: 1979				Año de la entrevista: 2016					
			Año de migración: 2002				Años en PV: 12 + Años de movilidad total: 14					
Año	1997	1998-02	2002	2003-04	2004-06	2007-08	2009-10	2010-12	2011-15	2014-15	2015-16	
Países	Colombia			Colombia	País Vasco	Colombia	País Vasco					
			Canadá		Fin* India			Colombia				
Hitos personales	Muerte padre		E	R	Esp	PS + R	NC+	Aborto	NC+		NC+ Re	
Trayectoria formativa		L		Esp	Postgrado						PhD	
Trayectoria profesional		PO	V	TT	Vol. + TP	NO	NO	NO	NO	TT	TT	

Diagrama 5: Carrera Migratoria de AL5, Colombia. Consultora free-lance para varias entidades (37 años).
Elaboración propia a partir del trabajo de campo, inspirada en autores Carling (2012, p.157) y Bermúdez Rico (2014, p.273).

*Fin: Finlandia.

Carrera Migratoria AL7, Colombia, Directiva organización social		Año de nacimiento: 1969		Año de la entrevista: 2015	
		Año de migración: 2000		Años en PV: 15 + Años de movilidad total: 15	
Año	< 1999	2000-05	2005-14	2014	2015-16
Países	<i>Colombia</i>				<i>Colombia</i>
		<i>País Vasco</i>			
Hitos personales	M	E + Re		NC+	Re + NC+
Trayectoria formativa	G	Esp.			Máster
Trayectoria profesional	CP	NO/PO	MO	Paro	TT

*Diagrama 7: Carrera Migratoria de AL7, Colombia, Coordinadora organización social (46 años).
Elaboración propia a partir del trabajo de campo, inspirada en autores Carling (2012, p.157) y Bermúdez Rico (2014, p.273).*

Carrera Migratoria AL8, Brasil, Psicóloga		Año de nacimiento: 1970				Año de la entrevista: 2015			
		1981-86	1987-95	1996-98	1999-03	2005-07	2008-12	2012-13	2013-14
Año	1981-86	1987-95	1996-98	1999-03	2005-07	2008-12	2012-13	2013-14	2015
<i>Países</i>	<i>Brasil</i>								
<i>Hitos personales</i>						<i>País Vasco</i>			<i>País Vasco</i>
<i>Trayectoria formativa</i>	L					E + PS + M	R		
<i>Trayectoria profesional</i>		PO			MO		MO	PO/MO	MO

Diagrama 8: Carrera Migratoria de AL8, Brasil, Psicóloga en centro privado (45 años).
Elaboración propia a partir del trabajo de campo, inspirada en autores Carling (2012, p.157) y Bermúdez Rico (2014, p.273).

Carrera Migratoria AL9, Paraguay Psicóloga (sector social)		Año de nacimiento: 1974		Año de la entrevista: 2016		
		Año de migración (ES): 2004		Años en PV: 11 + Años en España: 12 + Años de movilidad total: 25		
Año	1991	<2004	2004	2005	2005	2016
Países		<i>Paraguay</i>		<i>Paraguay</i>		
			<i>España (Sur)</i>		<i>País Vasco</i>	
Hitos personales	NC+ M + E	D	NC+	SPC*	PS + Sep.	NC+
Trayectoria formativa		L				Esp
Trayectoria profesional		PO	TP	O		NO/TT

Diagrama 9: Carrera Migratoria de AL9, Paraguay. Psicóloga organizaciones del sector social (42 años). Elaboración propia a partir del trabajo de campo, inspirada en autores Carling (2012, p.157) y Bermúdez Rico (2014, p.273).

Carrera Migratoria AL10, Venezuela, Enfermera (sector público)		Año de nacimiento: 1980	Año de la entrevista: 2016
		Año de migración: 2011	Años en PV: 5 + Años de movilidad total: 5
Año	2004-07	2005-08	2015
Países	<i>Venezuela</i>		
			<i>País Vasco</i>
Hitos personales		SPC + NC+	M
Trayectoria formativa	L		Euskera
Trayectoria profesional		PO	TP + NO
			MO*

Diagrama 10: Carrera Migratoria de AL10, Venezuela. Enfermera en el sector público, pero con contratos de breve duración, aunque constantes (36 años). Elaboración propia a partir del trabajo de campo, inspirada en autores Carling (2012, p.157) y Bermúdez Rico (2014, p.273).

*MO: Entra en la bolsa de trabajo de Osakidetza, pero está de continuo trabajando. A la vez estudia euskera.

Carrera Migratoria AL11, Costa Rica. Médica (sector privado)		Año de nacimiento: 1961		Año de la entrevista: 2016		
		Año de migración: 1991		Años en PV: 23 + Años de movilidad: 25		
Año	< 1990	1991-92	1993	1994-08	2009	2010-16
Países	<i>Costa Rica</i>					
Hitos personales		<i>España (Barcelona)</i>		<i>País Vasco</i>		
Trayectoria formativa	L	E + Esp + PS Máster	M	3 hijos Esp + NC+	Accidente coche	
Trayectoria profesional			PO	MO	MO	MO

*Diagrama 11: Carrera Migratoria de AL11, Costa Rica, Médica de familia en sector privado (55 años).
Elaboración propia a partir del trabajo de campo, inspirada en autores Carling (2012, p.157) y Bermúdez Rico (2014, p.273).*

Carrera Migratoria AL12		Año de nacimiento: 1973			Año de la entrevista: 2017	
Cuba, Médica Psiquiatra (sector privado)		Año de migración: 2011			Años en PV: 6 + Años de movilidad total: 6	
Año	1991-96	1991-01	2002-10	2009	2010	2011-17
<i>Países</i>		Cuba				País Vasco
Hitos personales		M	2 hijos + D	PS / NC+		E + 1 hijo Reagr. 2 hijos
Trayectoria formativa	L		Esp		H	
Trayectoria profesional		PO	MO	MO		NO / MO

Diagrama 12: Carrera Migratoria de AL12, Cuba, Médica geriatra en sector privado (44 años).
Elaboración propia a partir del trabajo de campo, inspirada en autores Carling (2012, p.157) y Bermúdez Rico (2014, p.273).

Carrera Migratoria AL13 Perú, Profesora de teología		Año de nacimiento: 1977		Año de la entrevista: 2017		
		Año de migración: 2009		Años en PV: 4: + Años de movilidad total: 9		
Año	1999	2002-06	2006-09	2009-11	2012-14	2015-17
Países		Perú			Perú	País Vasco
Hitos personales	Ingreso Vida Religiosa		NC+	E + H	NC+	NC+ Esp.
Trayectoria formativa		Teología		L		PhD
Trayectoria profesional			PO		MO	MO

Diagrama 13: Carrera Migratoria de AL13, Perú. Docente de teología (40 años).
Elaboración propia a partir del trabajo de campo, inspirada en autores Carling (2012, p.157) y Bermúdez Rico (2014, p.273).

Carrera Migratoria AL14, Argentina, Comunicadora social (periodista)		Año de nacimiento: 1976		Año de la entrevista: 2016		
		Año de migración: 2004		Años en PV: 12 + Años de movilidad total: 12		
Año	2001-04	2004	2005	2005-11	2012-15	2016
Países	Argentina					
<i>País Vasco</i>						
Hitos personales		E + Esp	PS	M + 2 hijos		NC+
Trayectoria formativa	L	Máster				Esp.
Trayectoria profesional				PO	MO	A

Diagrama 14: Carrera Migratoria de AL14, Argentina. Periodista, en transición hacia trabajo autónomo (40 años).
Elaboración propia a partir del trabajo de campo, inspirada en autores Carling (2012, p.157) y Bermúdez Rico (2014, p.273).

Carrera Migratoria AL15, Honduras, Trabajadora autónoma	Año de nacimiento: 1973		Año de la entrevista: 2015	
	Año de migración: 2003		Años en PV: 12 + Años de movilidad total: 12	
Año	1999-02	2002	2003	2003-15
Países	<i>Honduras</i>		<i>Honduras</i>	
		<i>País Vasco</i>		<i>País Vasco</i>
Hitos personales	NC+ SPC	Turismo + PS	NC+	ED+ M + 1 hijo
Trayectoria formativa	L		Re + Esp	
Trayectoria profesional				A

Diagrama 15: Carrera Migratoria de AL15, Honduras, Coordinadora equipo técnico en tercer sector (42 años).
Elaboración propia a partir del trabajo de campo, inspirada en autores Carling (2012, p.157) y Bermúdez Rico (2014, p.273).

Carrera Migratoria AL16, Colombia, Trabajadora autónoma	Año de nacimiento: 1981	Año de la entrevista: 2016
Año	< 2003	Años en PV: 8 + Años de movilidad total: 10
Países	<i>Colombia</i>	2008-16
Hitos personales	NC+ España (Madrid)	PS* M + 2 hijas
Trayectoria formativa	L	Re + Esp
Trayectoria profesional	O*	TP A

Diagrama 16: Carrera Migratoria de AL16, Colombia, Trabajadora autónoma en sector empresa social (35 años).
Elaboración propia a partir del trabajo de campo, inspirada en autores Carling (2012, p.157) y Bermúdez Rico (2014, p.273).

*O: Viene en el marco de un contingente, se buscaban a personas altamente calificadas.

*Su marido llega directamente a Bilbao, allí se reencuentran,

Carrera Migratoria AL17, Colombia Coordinadora (sindicatos)	Año de nacimiento: 1981				Año de la entrevista: 2016			
	Año de migración: 1999				Años en PV: 17 + Años de movilidad total: 17			
Año	< 1999	1999	2000-03	2003-04	2003-09	2009	2013-15	2009-16
Países	<i>Colombia</i>				<i>País Vasco</i>			
Hitos personales		E	Vol.	PS	NC+*	M + 1 hija		
Trayectoria formativa	Bachiller		L	Máster		Esp + Máster		
Trayectoria profesional				PO	NO	NO		UO /MO

Diagrama 17: Carrera Migratoria de AL17, Colombia. Coordinadora equipo técnico, sindicatos (35años).
Elaboración propia a partir del trabajo de campo, inspirada en autores Carling (2012, p.157) y Bermúdez Rico (2014, p.273).

*NC+ Se replantea el orden de género y quiere especializarse en la igualdad de género para luchar contra las desigualdades.

Carrera Migratoria AL18, Argentina, Compositora de música			Año de nacimiento: 1958			Año de la entrevista: 2017			
Año			Año de migración: 1990			Años en PV: 24 + Años de movilidad total: 27			
	< 1980	1981-82	1983-84	1985-90	1990-93	1993	1993-00	2001	2002-17
<i>Países</i>	Argentina	España (Madrid)	Argentina		Italia		Francia		
<i>Hitos personales</i>					PS	1 hijo	Esp + Maternidad + FA*	2 hija	
<i>Trayectoria formativa</i>	L	Movilidad	L		Esp		Máster		PhD
<i>Trayectoria profesional</i>				PO	Máster				MO/UO

Diagrama 18: Carrera Migratoria de AL18, Argentina. Compositora de música contemporánea (59 años). Elaboración propia a partir del trabajo de campo, inspirada en autores Carling (2012, p.157) y Bermúdez Rico (2014, p.273).

*FA: Funda su asociación de músicos en 1997.

Carrera Migratoria AL19, Venezuela, Técnica oficina consular		Año de nacimiento: 1980		Año de la entrevista: 2016	
		Año de migración: 2011		Años en PV: 5 + Años de movilidad total: 12	
Año	2000-04	2004-05	2006-10	2011-12	2012-16
Países	<i>Venezuela</i>	<i>España (Madrid)</i>	<i>Venezuela</i>	<i>País vasco</i>	
Hitos personales		E + Esp. + PS* (actual)	M (venezolano) + D + NC+	Esp	M con PS NC+
Trayectoria formativa	L	Máster		Máster	Esp
Trayectoria profesional			PO		NO

Diagrama 19: Carrera Migratoria de AL19, Venezuela. Técnica en oficina consular (36 años).

Elaboración propia a partir del trabajo de campo, inspirada en autores Carling (2012, p.157) y Bermúdez Rico (2014, p.273).

*PS Conoció a su pareja actual cuando fue a España por primera vez a estudiar una maestría, luego retomaron los contactos cuando se mudó en 2011.

*NC- Durante esta entrevista en este caso particular se ha vivido con la mujer toda la transición, con todos los miedos, el cambio de valores intrínseco que ella estaba viviendo; ya que estaba a punto de dejar su puesto estable para embarcarse en una nueva aventura, re-educarse sobre los temas que la inspiran para, finalmente, montar su propia empresa y dedicarse a lo que le gusta, que es importante reflejar aquí.

ANEXO 10 – Diagramas multidimensionales de 18 "carreras migratorias" de mujeres europeas altamente cualificadas

Carrera Migratoria EU1, Francia, Música (Orquesta)	Año de nacimiento: 1982				Año de la entrevista: 2016						
	1987	1991	2000	2003	2004	2004-05	2005-06	2007-08	2010	2011	2011-16
Años											
Países	<i>Francia</i>				<i>Zona fronteriza País Vasco Francés</i>						
Hitos personales		S	B*		PS	Abuelos (frontera PV) E*	M + 1 hija	2 Abortos	2 hijo		Crisis*
Trayectoria formativa	Escuela normal + Conservatorio desde los 5 años			L							
Trayectoria profesional					PO	MO				MO/UO	

Diagrama 20: Carrera Migratoria de EU1, Francia. Música Bilbao Orkestra Sinfónica (34 años). Elaboración propia a partir del trabajo de campo, inspirada en autores Carling (2012, p.157) y Bermúdez Rico (2014, p.273).

*E Decide presentarse a una audición en la BOS porque sus abuelos viven en la frontera. Al principio viene sola, sin su pareja sentimental. Luego cuando deciden casarse, escogen la zona fronteriza para establecer su familia y arraigarse, siendo su marido profesor de francés, no podía homologar su título de forma sencilla en España.

*B Proceso muy duro muchas selecciones mucho estrés.

*Crisis: Crisis de pareja por *ausencia* en casa.

Carrera Migratoria EU2, Polonia, Música (Orquesta)			Año de nacimiento: 1954		Año de la entrevista: 2016				
			Años en PV: 33		+ Años de movilidad total: 33				
Año	1959-74	1974-75	1976-83	1983	1983-86	1986-04	2005-10	2011-16	
Países	<i>Polonia</i>						<i>País Vasco</i>		
Hitos personales	Estudia desde los 5 años violín	SPC*	NC+	E*	Reagr. Pareja + D	Chernóbil + REM*	NP + Sep.	Reagr. Madre + hermano y familia	NC+
Trayectoria formativa		L*							
Trayectoria profesional			PO					MO/UO	

Diagrama 21: Carrera Migratoria de EU2, Polonia. Música Bilbao Orkestra Sinfónica (62 años). Elaboración propia a partir del trabajo de campo, inspirada en autores Carling (2012, p.157) y Bermúdez Rico (2014, p.273).

L* Conservatorio Superior (Violín)

SPC* Situación política de conflicto en Polonia con ocupación rusa antes de la caída del muro de Berlín (1989).

E* la emigración se da por mediación de una asociación de artistas que era una especie de mafia.

REM* Chernóbil: desastre humano que necesita apoyo y IZ. envía periódicamente medicamentos y remesas a su familia

NP* Compañero de trabajo (18 años).

Carrera Migratoria EU3, Albania, Música (Orquesta)		Año de nacimiento: 1977		Año de la entrevista: 2016	
		Año de migración: 1995		Años en PV: 10 + Años de movilidad total: 21	
Año	1982-94	1995-2000	2001-05	2006-16	
Países	<i>Albania</i>				
Hitos personales	Violín (desde los 5 años)	<i>Italia</i>	<i>Francia</i>	<i>País Vasco/ zona fronteriza</i>	
Trayectoria formativa		E + Beca	PS	M	2 hijas
Trayectoria profesional		Esp*			
			PO	MO/UO	

*Diagrama 22: Carrera Migratoria de EU3, Albania. Música Bilbao Orkestra Sinfónica (39 años).
Elaboración propia a partir del trabajo de campo, inspirada en autores Carling (2012, p.157) y Bermúdez Rico (2014, p.273).*

*Esp: Consigue ir a especializarse en el Conservatorio de Santa Cecilia, Roma (Italia).

Carrera Migratoria EU4, Rumania, Música (Orquesta)		Año de nacimiento: 1975	Año de la entrevista: 2016	
		Año de migración: 1998	Años en PV: 15 + Años de movilidad total: 18	
Año	1995-98	1998-01	2000	2001-16
País	<i>Rumanía</i>			
		<i>España (Madrid)</i>		
		<i>País Vasco</i>		
Hitos personales	Grado medio violín (desde los 7 años)	E	NC+	H
Trayectoria formativa		Esp.*		
Trayectoria profesional			PO	MO
				PS* + M + 2 hijas
				MO/UO

*Diagrama 23: Carrera Migratoria de EU4, Rumania. Música Bilbao Orkestra Sinfónica (41 años).
Elaboración propia a partir del trabajo de campo, inspirada en autores Carling (2012, p.157) y Bermúdez Rico (2014, p.273).*

Esp* Consigue una beca para ir a estudiar una maestría en la Escuela Reina Sofía, Madrid.
PS* Es un viejo compañero de trabajo.

Carrera Migratoria UE5, Italia, docente universitaria			Año de nacimiento: 1961					Año de la entrevista: 2016		
			Año de migración: 1985					Años en PV: 26 + Años de movilidad total: 31		
Año	1978-83	1983-85	1983-85	1985-88	1988-89	1989-90	1990-91	1991	1992-95	1995-16
Países	<i>Italia</i>			<i>Oslo</i>	<i>Arizona</i>	<i>New México</i>	<i>País Vasco</i>			
Hitos personales			PO	E + PS	PS*		M	H	Maternidad (2 hijos)	Sexenios (1985-2003)
Trayectoria formativa	L			Ph.D.	PhD Visiting	Postdoc				
Trayectoria profesional		PO (TP)*							Beca MEC + MO/UO	

Diagrama 24: Carrera Migratoria de EU5, Italia. Docente e investigadora en matemáticas (55 años). Elaboración propia a partir del trabajo de campo, inspirada en autores Carling (2012, p.157) y Bermúdez Rico (2014, p.273).

PO (TP)* Colaboración profesional en Investigación Universidad, como trabajo puente y temporal, consigue una beca.

PS* Relación sentimental a distancia

Carrera Migratoria EU6, Italia, Investigadora Senior, (sector privado)				Año de nacimiento: 1967		Año de la entrevista: 2017		
Años	1988-93	1994-97	1998-01	2001-05	2005-07	2007-09	2010-13	2014-17
Países	<i>Italia</i>				<i>Italia</i>		<i>Holanda + UK</i>	
		<i>Australia</i>	<i>Sudáfrica</i>	<i>Japón</i>			<i>País Vasco</i>	
Hitos personales		E		PS	R + OM		Estabilidad	
Trayectoria formativa	L	PhD + Visiting	Postdoc				Esp	
Trayectoria profesional				PO	MO		MO/UO	

Diagrama 25: Carrera Migratoria de EU6, Italia. Investigadora Senior, sector privado (50 años). Elaboración propia a partir del trabajo de campo, inspirada en autores Carling (2012, p.157) y Bermúdez Rico (2014, p.273).

Carrera Migratoria EU7, Alemania, Traductora (Autónoma)				Año de nacimiento: 1978				Año de la entrevista: 2016			
				Año de migración: 2000				Años en PV: 13			
				+ Años de movilidad total: 16							
Año	2000-02	2002-03	2003-04	2004	2004-06	2007	2007-09	2009	2010-12	2012-13	2014-16
País	<i>UK</i>	<i>Canarias</i>									
País Vasco											
Hitos personales	L + E	PS		Esp	PO	1 hijo	Re	NC-*		2 hijo	3 hijo NC+
Trayectoria formativa	L*		Erasmus	Máster 1			Máster 2	Esp			
Trayectoria profesional	PO	Prácticas			PO	MO		Paro	MO	Paro	A

Diagrama 26: Carrera Migratoria de EU7, Alemania. Traductora, autónoma (38 años).
Elaboración propia a partir del trabajo de campo, inspirada en autores Carling (2012, p.157) y Bermúdez Rico (2014, p.273).

L* Administración y dirección de empresa
NC+* Miedo a emprender

Carrera Migratoria EU8, Francia, Emprendedora		Año de nacimiento: 1984					Año de la entrevista: 2016	
		Año de migración: 2009					Años en PV: 7 + Años de movilidad total: 7	
Año	2003-07	2007	2007-09	2009-10	2009-11	2011-13	2013-14	2014-16
País	<i>Francia</i>		<i>Francia</i>		<i>Burkina Faso</i>			
		<i>País Vasco</i>		<i>País Vasco</i>		<i>País Vasco</i>		
Hitos personales		E	PO	NC+ Esp	S	PS	M+ NC+	1 hija + UO
Trayectoria formativa	L	Erasmus		Master				
Trayectoria profesional			PO	NO	NO	NO	NO	UO / Coop.

Diagrama 27: Carrera Migratoria de EU8, Francia. Socia fundadora en cooperativa social (32 años). Elaboración propia a partir del trabajo de campo, inspirada en autores Carling (2012, p.157) y Bermúdez Rico (2014, p.273).

Carrera Migratoria EU9,		Año de nacimiento: 1983			Año de la entrevista: 2016			
Polonia,		Año de migración: 2006			Años en PV: 8			
Técnica de Relaciones Internacionales		Año de migración: 2006			+ Años de movilidad total: 10			
Año	2003	2006-07	2007	2008-09	2010	2011	2012-14	2016
País	<i>Polonia</i>							
	<i>España (Barcelona)</i>							
Hitos personales		E	NC+		PS + M	NC-	1 hija (Excedencia Maternidad)	NC+ / TA*
Trayectoria formativa	L + Erasmus		Máster					
Trayectoria profesional				PO	UO (MO)			

Diagrama 28: Carrera Migratoria de EU9, Polonia. Técnica de Relaciones Internacionales (33 años). Elaboración propia a partir del trabajo de campo, inspirada en autores Carling (2012, p.157) y Bermúdez Rico (2014, p.273).

TA* Transición paulatina hacia el trabajo autónomo

Carrera Migratoria EU10, Portugal, Técnica de proyectos internacionales			Año de nacimiento: 1984		Año de la entrevista: 2016	
			Año de migración: 2006		Años en PV: 6 + Años de movilidad: 10	
Año	2004	2006-07	2008	2008-10	2010-13	2014-16
País	<i>Portugal</i>		<i>Portugal</i>			
Hitos personales		<i>Italia</i>		<i>Barcelona</i>		<i>País Vasco</i>
Trayectoria formativa	L	Erasmus	L	Beca UE*	Re	Esp
Trayectoria profesional				PO	NO	MO/UO

Diagrama 29: Carrera Migratoria de EU10, Portugal. Técnica de proyectos internacionales (32 años). Elaboración propia a partir del trabajo de campo, inspirada en autores Carling (2012, p.157) y Bermúdez Rico (2014, p.273).

Beca UE* Beca para Profesionales (Leonardo Da Vinci Programme)

Carrera Migratoria EU11, Serbia, Técnica de proyectos culturales		Año de nacimiento: 1986		Año de la entrevista: 2017			
		Año de migración: 2013	Años en PV: 4	+ Años de movilidad: total 4			
Año	< 2005	2005-09	2009-10	2011	2012	2013-15	2015-17
Países		<i>Serbia</i>					
	<i>EE.UU.</i>					<i>País Vasco</i>	
Hitos personales	E*		PO	Muerte de la madre	NC+	E + Re + PS	NO
Trayectoria formativa		L				Máster + PhD	
Trayectoria profesional			MO				NO/UO

Diagrama 30: Carrera Migratoria de EU11, Serbia. Técnica de proyectos e investigadora (31 años).
Elaboración propia a partir del trabajo de campo, inspirada en autores Carling (2012, p.157) y Bermúdez Rico (2014, p.273).

E* Perfeccionar inglés

Carrera Migratoria EU12, Italia, Fashion Style (Autónoma)	Año de nacimiento: 1982		Año de la entrevista: 2016			
	Año de migración: 2006		Años en PV: 10 + Años de movilidad total: 12			
Año	2001-05	2004-05	2006	2007-08	2009	2010-16
Países	<i>Italia</i>				<i>Italia</i>	
Hitos personales		<i>Alemania</i>		<i>País Vasco</i>		<i>País Vasco</i>
Trayectoria formativa	Sociología	Erasmus	Master	Re	S	UO
Trayectoria profesional						A

*Diagrama 31: Carrera Migratoria de EU12, Italia. Fashion Style. Autónoma (34 años).
Elaboración propia a partir del trabajo de campo, inspirada en autores Carling (2012, p.157) y Bermúdez Rico (2014, p.273).*

Esp* Cursos de emprendimiento

Carrera Migratoria EU13, Italia, Responsable Dpto. Marketing y comunicación		Año de nacimiento: 1982				Año de la entrevista: 2016		
		2000-2003	2004	2004-05	2006	2007	2008-09	Años en PV: 9 + Años de movilidad total: 12
Año	2000-2003	2004	2004-05	2006	2007	2008-09	2010-11	2012-16
Países	<i>Italia</i>		<i>Italia</i>					
		<i>País Vasco</i>					<i>País Vasco</i>	
Hitos personales		E + PS			Sep + NC+ ED	Re + PS	M + 1 hijo + 2 hijo	NO
Trayectoria formativa	L	Erasmus	L			Master		
Trayectoria profesional				PO	NO		Paro	UO

Diagrama 32: Carrera Migratoria de EU13, Italia. Responsable Dpto. Marketing (sector privado) (34 años). Elaboración propia a partir del trabajo de campo, inspirada en autores Carling (2012, p.157) y Bermúdez Rico (2014, p.273).

Carrera Migratoria EU14, Moldavia, Técnica cultura			Año de nacimiento: 1975		Año de la entrevista: 2017
Año	Países	Año de migración: 2000	Años en PV: 16 + Años de movilidad total: 17		
1993-98		2000	2001-04	2005	2006-17
	<i>Moldavia</i>				
		<i>Rumanía</i>	<i>País Vasco</i>		
		<i>España (Barcelona)</i>			
Hitos personales		E + Esp.	Vol.	PS + PO	Vol. / NC+
Trayectoria formativa	L	Máster			
Trayectoria profesional		PO	TP	NO	UO (MO)

*Diagrama 33: Carrera Migratoria de EU14, Moldavia. Técnica cultura (sector público) (42 años).
Elaboración propia a partir del trabajo de campo, inspirada en autores Carling (2012, p.157) y Bermúdez Rico (2014, p.273).*

Carrera Migratoria EU15, Francia, Autónoma (Género y Medioambiente)		Año de nacimiento: 1965			Año de la entrevista: 2018			
		1983-87	1984-85	1985-87	1988-94	1994-98	1999-04	2004-18
Año		Año de migración: 1986			Años en PV: 19 + Años de movilidad total: 32			
		Francia						
Países		<i>Alemania</i>			<i>USA</i>	<i>UK + Viajes por Europa y la India</i>	<i>País Vasco</i>	
Hitos personales		E		Esp	Re	S	Re + Esp	UO
Trayectoria formativa	L	Erasmus		Máster	Máster		Maestrías	
Trayectoria profesional					PO	NO	NO	A

Diagrama 34: Carrera Migratoria de EU15, Técnica en temas medioambientales y género. Autónoma (53 años).
Elaboración propia a partir del trabajo de campo, inspirada en autores Carling (2012, p.157) y Bermúdez Rico (2014, p.273).

Carrera Migratoria EU16, Italia, Consultora free lance Desarrollo local		Año de nacimiento: 1975					Año de la entrevista: 2016			
		Año de migración: 2000					Años en PV: 6 + Años de movilidad total: 16			
Año	1994-99	2000	2000-01	2001	2002-08	2010-11	2011	2012-13	2013-16	
Países	<i>Italia</i>			<i>Italia</i>				<i>País Vasco</i>		
Hitos personales		<i>UK</i>	<i>Namibia</i>							
Trayectoria formativa	L	E + Esp.	PS	Marido sigue a ella		NC+*	1 hija + 2 hija Maternidad		NC+	
Trayectoria profesional		Máster								
			PO	NO	NO	NO	Paro		NO (A)	

Diagrama 35: Carrera Migratoria de EU16, Italia. Consultora free-lance en temáticas ligadas al desarrollo local (41 años). Elaboración propia a partir del trabajo de campo, inspirada en autores Carling (2012, p.157) y Bermúdez Rico (2014, p.273).

*NC+: Ella sigue a su marido y se mudan al País Vasco.

Carrera Migratoria EU17, Francia, Profesora de francés			Año de nacimiento: 1977			Año de la entrevista: 2017			
Año	< 1992	1993	1993-97	1998-02	2010	2011	2012	2015	2016-17
Países	<i>Francia</i>					+ Años de movilidad total: 24			
Hitos personales			<i>Salamanca (ES)</i>		<i>Madrid (ES)</i>	<i>País Vasco</i>			
Trayectoria formativa	Bachiller	E + PS				M	1 hijo	2 hijo	NC-
Trayectoria profesional				PO	MO	MO	MO	MO	MO

Diagrama 36: Carrera Migratoria de EU17, Francia. Profesora de francés (sector público) (41 años)
Elaboración propia a partir del trabajo de campo, inspirada en autores Carling (2012, p.157) y Bermúdez Rico (2014, p.273).

Carrera Migratoria UE18, Reino Unido, Profesora de inglés (academia privada)		Año de nacimiento: 1988			Año de la entrevista: 2017	
		2012	2011	2013	2014	2015-16
Año		Año de migración: 2013			+ Años de movilidad total: 4	
		Reino Unido				
Países					País Vasco	
Hitos personales		E			PS	NC-
Trayectoria formativa		L		Esp		
Trayectoria profesional			PO		MO	MO

Diagrama 37: Carrera Migratoria de EU18, Reino Unido. Profesora de inglés (academia privada) (30 años).
Elaboración propia a partir del trabajo de campo, inspirada en autores Carling (2012, p.157) y Bermúdez Rico (2014, p.273).

ANEXO 11 – Marco jurídico internacional: la importancia del enfoque de derechos

Es importante destacar cómo lo ético, lo jurídico y lo políticos están atados por un lazo muy lábil. Son tres patas que conforman los derechos humanos como disciplina o enfoque interdisciplinario, y cuando una de las tres patas falta, se diluyen los sujetos políticos.

Algunos derechos analizados son:

✓ **Derecho a la libre circulación**

Un derecho fundamental de cualquier ciudadano de un Estado miembro de la UE, del Espacio Económico Europeo (EEA) o Suiza a circular, residir y trabajar libremente en el territorio de uno de estos Estados.

1. Se trata de un derecho fundamental consagrado en el artículo 45 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea.

2. Aunque fue inicialmente uno de los derechos fundacionales en la creación de la Unión Europea, ha sido también extendido, vía acervo y tratados (por ejemplo, véase el Protocolo 19 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea), a otros estados del EEE (Islandia, Liechtenstein, Noruega) y a Suiza y a ciertas categorías de nacionales de terceros países (como se explica a continuación en las notas 4 y 5).

3. Algunos Estados miembros han aplicado acuerdos transitorios que actualmente restringen la libertad de circulación de trabajadores (ciudadanos) de los Estados miembros UE-2 (Bulgaria y Rumanía)

4. Aunque los nacionales de terceros países tienen el derecho a la libre circulación dentro de la zona Schengen, el establecimiento de la residencia en otro Estado miembro está regulado en instrumentos específicos, como se detalla a continuación.

5. Los nacionales de terceros países pueden establecer su residencia en otro Estado miembro dependiendo de su estatus y sujeto al cumplimiento de las condiciones necesarias. El caso de los nacionales de terceros países que son residentes de larga duración en algún Estado miembro de la UE, está regulado por el Capítulo III de la Directiva 2003/109/CE del Consejo, mientras que para los nacionales de terceros países con empleo de alta cualificación se aplica el artículo 18 de la Directiva 2009/50/CE. (Título IV del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea).

✓ **Derecho a la unidad familiar**

Referente a la Reagrupación familiar, se trata de un derecho fundamental consagrado en el artículo 45 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea. Se distingue del derecho a la unidad de la familia en que el derecho a la vida en familia es un derecho fundamental consagrado en la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, mientras que el derecho a la unidad de la familia se relaciona más con el propósito y el procedimiento de entrada y estancia para fines de reagrupar a una familia (EMN y Comisión Europea, 2012, p.51).

✓ **Derechos humanos de las personas trabajadoras migrantes**

El derecho convencional tutela a los trabajadores migrantes a través de una serie de instrumentos y disposiciones con carácter vinculantes si ratificadas en pleno por los estados (o menos vinculantes, si ratificadas con reservas).

✓ **Derechos de representación, protección, garantía, mitigación del riesgo**

En este punto, se recuerdan los convenios internacionales con carácter vinculante para los estados que los ratifican, que serán analizados en detalle en el siguiente capítulo, sobre todo:

- El Convenio n. 97 OIT – Convenio sobre los Trabajadores Migrantes (1945);
- El Convenio OIT n. 143 – Convenio sobre los Trabajadores Migrantes (Disposiciones complementarias) (1975).
- La Recomendación n. 151 OIT.
- La Convención internacional para la protección de los trabajadores migrantes (18 de diciembre 1990).
- La Convención sobre el estatus jurídico de los trabajadores migrantes (24 de noviembre 1977).

Si se considera la cuestión de la diversidad como estigma social, dentro de las fronteras de la convivencia, hay visiones y condiciones de las personas en movilidad que se proporcionan a partir de una perspectiva jerárquica, donde no se hace distinción entre categorías diferentes derivadas de la movilidad internacional, por ende, “el inmigrante o refugiado es considerado un sujeto inferior que puede ser sometido a una posición subordinada” (Boggio, 2016, p.16). Aunque no sea posible profundizar en la lectura jurídica y legislativa que regula la migración del colectivo de trabajadores altamente cualificado, nos parece de fundamental importancia iniciar un debate sobre el marco jurídico y hacer referencia por lo menos a las principales herramientas jurídicas y legislativas existentes en materia en la actualidad a nivel internacional y a nivel comunitario, realizando una sintética sistematización de las fuentes, para la construcción metodológica del conocimiento y con el objetivo específico de relacionar los elementos y factores entre sí, buscando limitaciones o recursos disponibles, basados en los principios de universalidad, interdependencia e indivisibilidad. Por lo tanto, cabe señalar cuáles son las directrices más recientes en ámbito de migración internacional de profesionales altamente cualificadas.

Como se ha dicho anteriormente, desde esta investigación, es necesario hacer al menos una reflexión sobre el plan legislativo, formulando un estado del arte funcional para abrir un debate que en futuro pueda llevar a ulteriores caminos de investigación, ya que se supone que lo ético, lo legislativo y lo práctico tienen que ir juntos para poder proteger y garantizar que los derechos de toda persona se cumplan y asegurar la igualdad real de trato y de oportunidades para el desarrollo personal y profesional de las personas migrantes. Por ende, hacer una revisión del panorama legislativo que regula el tema de empleo y residencia en la Unión Europea a fines de empleo cualificado y altamente cualificado, es una tarea necesaria porque refleja un contexto específico en el que se inserta esta investigación. Es importante, por ende, entender cuáles son las tendencias marcadas por las leyes a nivel supranacional, en general, ya que éstas marcan el rumbo de las políticas comunitarias y los flujos migratorios; determinando, asimismo, también las decisiones micro-estructurales de los profesionales de migrar hacia un país determinado u otro.

Antes de sistematizar el marco legislativo, es importante hacer unas aclaraciones breves para los lectores que no están familiarizados con el mundo jurídico. Por ende, se proporcionan algunas diferencias fundamentales para identificar la obligatoriedad o la vinculación de los Estados en la aplicación de las herramientas jurídicas, ya que se

sobrentiende que la soberanía de los Estados no se puede romper. Por consiguiente, muy esquemáticamente, diremos que:

Terminología jurídica

<p>Tratados Internacionales</p>	<p>Los tratados internacionales en sentido genérico son acuerdos vinculantes para los Estados y abarca el rango más amplio de instrumentos internacionales. Generan efectos jurídicos vinculantes para los Estados parte desde el momento de la ratificación pero no desde la firma. Por ello cuando se haya ratificado por parte de un Estado, entonces, es oportuno ver si se ha ratificado con alguna reserva, y de qué tipo si es compatible con el objeto y fin del tratado (Ar. 2.1 Convenio de Viena sobre los derechos de los Tratados).</p>
<p>Convenios/ Convenciones</p>	<p>Las “convenciones” o “convenios” sean generales o particulares» son fuente de derecho, aparte de normas consuetudinarias internacionales y principios generales del derecho internacional y, en segunda instancia, las decisiones judiciales y las doctrinas de los publicistas más cualificados. En definitiva convenciones y tratados son sinónimos de dos términos genéricos.</p> <p>El término “convención” puede ser genérico o específico. Como término genérico abarca todos los acuerdos internacionales, de forma análoga al término genérico «tratado». También la jurisprudencia suele denominarse «derecho convencional», con el fin de distinguirla de las otras fuentes del derecho internacional, como el derecho consuetudinario o los principios generales del derecho internacional. El término genérico «convenio» es, por tanto, sinónimo del término genérico «tratado». En cambio, como término específico se hace referencia a tratados multilaterales formales con un número elevado de partes. Suelen estar abiertos a la participación de la comunidad internacional en su conjunto, o a la de un gran número de estado. Por tanto, los instrumentos negociados en el seno de las organizaciones internacionales (OIT, Convenio de Viena) suelen llamarse “convenciones” o “convenios”.</p>

<p>Protocolos</p>	<p>Se utilizan para acuerdos menos formales que los que reciben la denominación de «tratado» o «convenio». El término puede cubrir los siguientes tipos:</p> <p>(a) Un Protocolo de Firma es instrumento subsidiario a un tratado y establecido por las mismas partes para cuestiones auxiliares, como la interpretación de determinadas cláusulas del tratado, aquellas cláusulas formales que no se han insertado en el tratado, o la regulación de cuestiones técnicas. La ratificación del tratado suele la ratificación de dicho Protocolo ipso facto.</p> <p>(b) Un Protocolo Facultativo de un tratado es un instrumento que establece derechos y obligaciones adicionales a un tratado. Por lo general se adopta el mismo día, pero es de carácter independiente y está sujeto a una ratificación aparte. Estos protocolos permiten a las partes del tratado establecer entre ellos un marco de obligaciones que van más allá que el tratado general y con las que pueden no estar de acuerdo todas las partes, con lo que se crea un «sistema de dos niveles».</p> <p>(c) Un Protocolo basado en un Tratado Marco es un instrumento con obligaciones sustantivas específicas que implementa los objetivos generales de un marco anterior o de una convención «marco».</p> <p>(d) Un Protocolo de enmienda es un instrumento que incluye disposiciones para modificar uno o varios tratados anteriores.</p> <p>(e) Un Protocolo de un tratado complementario es un instrumento que incluye disposiciones complementarias para un tratado anterior.</p>
<p>Declaraciones</p>	<p>Se aplican a varios instrumentos internacionales y pueden ser vinculantes o no, dependiendo de su carácter constitutivo. A menudo se elige este término deliberadamente para indicar que las partes no tienen la intención de crear obligaciones vinculantes, sino que simplemente quieren declarar ciertas intenciones. Las declaraciones que aspiran a tener efectos vinculantes se pueden clasificar de la siguiente manera:</p> <p>(a) un tratado en el sentido propio, (b) un instrumento que figura como anexo a un tratado con el objetivo de interpretar o explicar las disposiciones de éste último, c) un acuerdo informal con respecto a un asunto de importancia menor (d) acuerdos vinculantes previstos en la cláusula facultativa del Estatuto de la Corte Internacional de Justicia que crea vínculos jurídicos entre los declarantes, aunque no se dirigen directamente el uno al otro. Por lo tanto, en cada caso en particular es necesario aclarar si las</p>

	partes pretenden crear obligaciones vinculantes. Ciertos instrumentos denominados «declaraciones» no fueron pensados originalmente para tener un poder vinculante, pero sus disposiciones pueden haber reflejado el derecho internacional consuetudinario o haber adquirido carácter vinculante como derecho consuetudinario en una etapa posterior; tal fue el caso de la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948.
Cartas	Se utilizan para instrumentos particularmente formales y solemnes, como el tratado constitutivo de una organización internacional.

Fuente: Tabla de elaboración propia de la autora, basada en los contenidos de la página web de las Naciones Unidas⁸¹.

Según definido por la Organización Internacional del Trabajo:

*Las normas internacionales del trabajo son instrumentos jurídicos preparados por los mandantes de la OIT (gobiernos, empleadores y trabajadores) que establecen unos principios y unos derechos básicos en el trabajo. Las normas se dividen en convenios, que son tratados internacionales legalmente vinculantes que pueden ser ratificados por los Estados Miembros, o recomendaciones, que actúan como directrices no vinculantes. En muchos casos, un convenio establece los principios básicos que deben aplicar los países que lo ratifican, mientras que una recomendación relacionada complementa al convenio, proporcionando directrices más detalladas sobre su aplicación. Las recomendaciones también pueden ser autónomas, es decir, no vinculadas con ningún convenio*⁸².

Aclarada la terminología, se tomarán en consideración varios tratados, convenios, declaraciones. Con el Tratado de Roma (1957) se establece la libre circulación y trabajo de ciudadanas y ciudadanos dentro del espacio común de la Unión Europea en igualdad y sin discriminación por nacionalidad, otorgando más facilidad de movimiento en tres niveles en particular: empleo, autoempleo y sector servicios. Entre la Unión Europea y México; la Unión Europea y Marruecos, Túnez, y algunos países africanos (Petroff *et al.*: 2006: 6) existe un acuerdo similar. Progresando, en la Estrategia de Lisboa (2000), ante el reto de transformar a la Unión Europea en una economía más competitiva con empleos de calidad y de reforzar la cohesión social para el 2010, se contempla la incorporación de profesionales de países terceros altamente cualificados para el crecimiento y el empleo en base a las necesidades nacionales. Esto en armonía con el Programa de La Haya (2004), en el cual se reconoce que la migración legal juega un rol fundamental para cubrir dichas necesidades laborales en los países miembros de la Unión Europea. Los

⁸¹ Fuente oficial de Naciones Unidas: <http://www.un.org/spanish/documents/instruments/terminology.html> (acceso: 14-03-2017, 13:10h). Remitida a : *Treaty Reference Guide* (<http://legal.un.org/ola/>).

⁸² <http://ilo.org/global/standards/introduction-to-international-labour-standards/conventions-and-recommendations/lang--es/index.htm>

cambios recientes en las políticas de inmigración se recogen en el «Enfoque Global de la Migración y la Movilidad» (GAMM, 2005), que es el marco de las políticas de migraciones exteriores y asilo de la Unión Europea; además, establece el marco para la gestión de las relaciones de la UE con terceros países en materia de migración (Comisión Europea, 2016). Se basa en cuatro pilares:

(...) migración legal y movilidad; migración ilegal y trata de seres humanos; protección internacional y política de asilo, y maximización de la repercusión en el desarrollo de la migración y la movilidad. Los derechos humanos de los migrantes son un tema transversal en el GAMM. El Enfoque Global se centra en el diálogo regional y bilateral entre los países de origen, de tránsito y de destino. Uno de los instrumentos principales del Enfoque Global es la posibilidad de celebrar «Asociaciones de Movilidad» con terceros países, que no solo constituyen acuerdos de readmisión, sino un conjunto de medidas que abarca desde la ayuda al desarrollo hasta la flexibilización temporal de la política de visados de entrada, pasando por la migración circular y la lucha contra la migración ilegal (Comisión Europea, 2016)⁸³.

Recordamos para la investigación y estudio: la Directiva 2004/114/CE del Consejo (13 de diciembre de 2004), relativa a los requisitos de admisión de los nacionales de terceros países a efectos de estudios, intercambio de alumnos, prácticas no remuneradas o servicios de voluntariado, y de la Directiva 2005/71/CE del Consejo (12 de octubre de 2005), relativa a un procedimiento específico de admisión de nacionales de terceros países a efectos de investigación científica, y que no disfrutan de un acceso armonizado al mercado del Estado miembro con arreglo al Derecho comunitario o nacional. Los instrumentos legislativos de estas dos directivas fueron recientemente mejoradas con la propuesta de Directiva *COM (2013) 151* para profesionales de terceros países que entran en la Unión Europea para estudio o investigación.

- ✓ **Convenciones y convenciones internacionales** Ante todo cabe decir que las resoluciones de las Convenciones internacionales son de carácter obligatorio para los Estados.
- ✓ “Convención internacional sobre la protección de los derechos de todos los trabajadores migratorios y de sus familiares”. Adoptado por la Asamblea General de la ONU el 18 diciembre de 1990 en su **Resolución 45/158**. Entrada en vigor el 1 de julio de 2003. En la **CMW/C/2/L.1** (22 de marzo de 2005) se resume que en esta convención se debatió sobre la terminología utilizada en las convenciones. (Se retoma en el capítulo dedicado a las definiciones de personas trabajadoras migrantes) (Se incluye la versión extendida en el capítulo 1.3 párrafo 4).
- ✓ “Convención sobre el estatus jurídico de los trabajadores migrantes” del 24 de noviembre de 1977.

⁸³ Para la profundización de la información referirse a: https://ec.europa.eu/home-affairs/what-we-do/policies/international-affairs/global-approach-to-migration_en

ÁÁ Revisados los convenios de la Organización Internacional del Trabajo, se adjuntan los siguientes:

- ✓ **Convenio OIT n. 97** – sobre los trabajadores migrantes. Revisado en 1949. Entrada en vigor: 22 enero 1952. Adopción: Ginebra, 32ª reunión CIT (01 julio 1949) - Estatus: Instrumento actualizado (Convenios Técnicos).
49 Ratificaciones. Ratificado por España el 21 de marzo de 1967⁸⁴.
- ✓ **Convenio OIT n. 143** – Convenio sobre las migraciones en condiciones abusivas y la promoción de la igualdad de oportunidades y de trato de los trabajadores migrantes (Entrada en vigor: 09 diciembre 1978). Adopción: Ginebra, 60ª reunión CIT (24 junio 1975) - Estatus: Instrumento actualizado (Convenios Técnicos).
23 Ratificaciones. España todavía no ha ratificado.
- ✓ **Recomendación OIT n. 151** (1975) – Recomendación sobre los trabajadores migrantes. Adopción: Ginebra, 60ª reunión CIT (24 junio 1975) – Estatus: Instrumento actualizado.

Estas recomendaciones proporcionan los principios de igualdad de oportunidades y de trato para las personas trabajadoras migrantes y sus familias, residentes legalmente en los estados Miembros. Además, se basan en la proporción de políticas sociales adecuadas; protección a la salud; reunificación familiar; servicios sociales; empleo y residencia.

✓ **CIT86 (Informe III B)** – Conferencia Internacional del Trabajo (1999)

En el CIT 87 (Informe IIIB) del estudio general sobre trabajadores migrantes, resumen los puntos más importantes de los principios, obligaciones y garantías de parte de los Estados en los diferentes convenios, Convenio n. 97, Convenio n. 143, R151.

Acerca del Convenio 97, se lee lo siguiente más llamativo: “A efectos del artículo 11, párrafo 1, de este Convenio, la expresión «trabajador migrante» significa toda persona que emigra de un país a otro para ocupar un empleo que no habrá de ejercer por su propia cuenta. Quedan excluidos del campo de aplicación del Convenio núm. 97 los trabajadores fronterizos; la entrada, por un corto período, de artistas y personas que ejerzan una profesión liberal, y la gente de mar (artículo 11, párrafo 2)”.

Asimismo, y como ya se ha visto en el capítulo 1.3 párrafo 4 de esta investigación, centrado en la revisión de las definiciones, en la Sección 2 de la CIT87 también se reportan definiciones de trabajador migrante y definiciones sobre diferentes tipos de migraciones. Sin embargo, resulta una cuestión de fundamental importancia en este apartado de la investigación el hecho de profundizar en los detalles de las excepciones en la definiciones de quién es o no una persona trabajadora migrante.

El CIT87 presenta un claro resumen de las categorías de trabajadoras excluidas dentro de los convenios internacionales, y dentro del reconocimiento de trabajadora migrante por parte de los Estados. Este es un problema bastante grave, ya que de ser excluida en las definiciones y en su representación jurídica, no están sujetas al marco jurídico de protección de sus derechos laborales; además, tampoco están sujeta a la garantía y mitigación del riesgo en el ejercicio de sus derechos. Por tanto, se reporta, según un análisis crítico del CIT87 (1999), detalladamente, lo siguiente:

⁸⁴ Fuente directa, para mayores informaciones:

http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C097

✓ **Trabajador Fronterizo**

La expresión “trabajador fronterizo” no está definida en ningún convenio. Por lo cual se pidió a los estados de precisar qué se entiende por fronterizo desde una perspectiva jurídica (CIT87, 1999). En la Unión Europea hay un marco jurídico del trabajo fronterizo por cuenta ajena, que regula, entre otras cosas, la compensación tributaria transfronteriza directa y el régimen de seguridad social en interacción. Sin embargo, cabe señalar que no existen censos, ni cifras compiladas sobre la base de un sistema normalizado y armonizado, por lo tanto los datos estadísticos son imprecisos⁸⁵. En cuanto a la definición, para la Unión Europea:

“Lo que distingue al trabajador fronterizo del migrante clásico es el hecho de residir en un Estado y trabajar en otro. El emigrante abandona por completo su país de origen, con o sin su familia, para residir y trabajar en un país distinto del suyo. En cambio, el trabajador transfronterizo tiene una doble vinculación nacional, en función de sus lugares de residencia y de trabajo” (Europarlamento, W16A).

✓ **Artistas y personas que ejercen una profesión liberal**

“La exclusión de «artistas y personas que ejercen una profesión liberal», categorías cuyas migraciones no representaban problemas significativos en la época en que se redactaron los Convenios de 1949 y 1975, ha adquirido en la actualidad especial importancia, sobre todo en lo que concierne a las mujeres migrantes, a raíz de la práctica relativamente reciente de reclutar mujeres para trabajar en el extranjero y de proporcionarles permisos autorizándolas a trabajar como bailarinas en locales nocturnos o como camareras en ciertos bares, cuando en realidad se las obliga a trabajar en el negocio del sexo. Este problema, que no era un elemento significativo de las migraciones de hace 50 años, ha adquirido, en la actualidad, proporciones alarmantes” (CIT87, 1999).

✓ **Personas en formación o estudio**

“La exclusión de las personas, cuya estadia en otro país se debe a motivos de formación y estudio, del campo de aplicación de la segunda parte del Convenio núm. 143, parece reflejarse en la legislación de cierto número de países examinados, como en la de *Finlandia* por ejemplo, la cual los excluye expresamente de la legislación sobre los trabajadores migrantes. La Comisión toma nota de que la *República de Corea* indica en su memoria que la cantidad de pasantes que desempeñan labores a título de formación profesional, sobrepasan ampliamente la cantidad de trabajadores extranjeros, y que estos pasantes no están cubiertos por la legislación laboral. El Gobierno de la República de Corea pregunta a la Comisión si esta situación guarda conformidad con el Convenio núm. 143. La Comisión recuerda que según el artículo 11, párrafo 2, inciso *d*), del Convenio núm. 143, las personas provenientes de países extranjeros con fines de formación están efectivamente excluidas de la definición de trabajadores migrantes, pero desea señalar que esta exclusión sólo se aplica respecto de la parte II” (CIT87, 1999).

⁸⁵ Para profundizar en la información disponible sobre el régimen de trabajo transfronterizo, ver el siguiente enlace: http://www.europarl.europa.eu/workingpapers/soci/w16/summary_es.htm

✓ **Personal de empresas**

AAA El artículo 11, apartado 2, inciso e), agrega a la lista de personas excluidas de la definición de trabajadores migrantes enunciada en el Convenio núm. 143, «las personas empleadas en organizaciones o empresas que operan dentro del territorio de un país que han sido admitidas temporalmente en dicho país, a solicitud de sus empleadores, para desempeñar funciones o trabajos específicos por un período determinado o limitado de tiempo y que están obligadas a abandonar el país al término de sus trabajos o funciones». Los trabajos preliminares a la adopción del Convenio núm. 143 muestra que esta disposición está concebida esencialmente para la situación de las personas que poseen calificaciones especiales y que se desplazan a otro país para efectuar trabajos técnicos precisos de corta duración. Esta disposición no significa que *todos* los trabajadores migrantes reclutados para un empleo o actividad económica limitada en el tiempo puedan ser excluidos de las disposiciones de la parte II del Convenio núm. 143, contrariamente a lo que parece interpretar *Australia* que ha afirmado que la parte II no se aplica a los trabajadores temporales. Respecto al caso específico de los trabajadores estacionales, los trabajos preparatorios para la adopción del Convenio núm. 143 muestran que la definición de la noción de «trabajadores migrantes» no establecía «distinciones entre los trabajadores estacionales y las otras categorías de trabajadores migrantes (aunque los primeros no puedan siempre disfrutar de todas las disposiciones consideradas) (CIT87, 1999).

✓ **Migraciones espontáneas y organizadas**

“Cubre a la vez los trabajadores reclutados en virtud de acuerdos de naturaleza privada, o concluidos bajo control gubernamental y los trabajadores que emigran fuera de tales acuerdos con el fin de buscar empleo. No obstante, determinadas disposiciones (especialmente los anexos I y II del Convenio núm. 97) sólo afectan a los trabajadores que han recibido una oferta concreta de empleo antes de entrar en el país de acogida. La aplicación general que se hace tanto a las migraciones espontáneas como a las organizadas es, al parecer, lo que impide a ciertos Estados, como *Granada*, la plena aplicación de las disposiciones del Convenio” (CIT87, 1999).

✓ **Personas migrantes trabajadoras en sectores altamente cualificadas.**

En relación a las personas trabajadoras migrantes de alta calificaciones y altos cargos. En el CIT87 (1999, punto 117) se lee:

A reserva de las categorías laborales antes enumeradas como excepciones, lo dispuesto en los instrumentos se aplica sin discriminaciones a todas las categorías de trabajadores. Más específicamente, estas disposiciones deben aplicarse de manera igual a todos los no nacionales económicamente activos. Los Estados no están autorizados a establecer distinciones entre los migrantes, fundadas en el tipo de actividad profesional que ejercen, en la naturaleza de sus tareas o en la cuantía de su salario. En el pasado, la Comisión tuvo que aclarar este principio a varios países, señalándoles que los directivos, el personal ejecutivo, los administradores de la empresa y los técnicos altamente calificados son, efectivamente, trabajadores migrantes a tenor del artículo 11 del Convenio. Era, en efecto, difícil de determinar a la lectura de las memorias de ciertos países, en qué medida esos grupos estaban protegidos en la legislación y en la práctica. Evidentemente, la exclusión de

determinadas categorías de trabajadores fundada en su nivel de instrucción, en la naturaleza de su actividad profesional o en la cuantía de su salario es contrario al espíritu (si no a la letra) de los instrumentos”.

ANEXO 12 – Matriz: Presencia/Ausencia de obstáculos en el colectivo latinoamericano y europeo de mujeres altamente cualificadas en el País Vasco

Dimensiones	Categorías de análisis	Obstáculos	Mayor presencia (+)	Menor presencia (-)	Ausencia	
Macro-estructurales	Institucionales y legales	Homologación del título	Latinoamericano +	Europeo -		
		Permisos de residencia	Latinoamericano +		Europeo	
		Permisos de trabajo	Latinoamericano +	Europeo -		
	Socio-políticos y culturales	Gestión de la maternidad	Latinoamericano + Europeo+			
		Conciliación familiar	Latinoamericano + Europeo +			
		Idioma	Latinoamericano + Europeo+			
		Códigos culturales: “reglas y protocolos no escritas”	Latinoamericano + Europeo+			
		Espacios de socialización: “la plaza Vs la casa”	Latinoamericano + Europeo+			
		Micro-racismo	Latinoamericano +	Europeo -		
		Clasismo inter-étnico	Latinoamericano + Europeo+			
	Profesionales	De-skilling subjetivo	Latinoamericano + Europeo +			
		Aspiraciones frustradas en destino	Latinoamericano + Europeo +			
		Necesidad de apoyo de grupos directivos	Latinoamericano + Europeo +			
		Techos de cristal	Latinoamericano + Europeo +			
		“Los vascos primero, aunque menos formados”	Latinoamericano + Europeo +			

Dimensiones	Categorías de análisis	Obstáculos	Mayor presencia (+)	Menor presencia (-)	Ausencia
		Formas contractuales	Latinoamericano + Europeo +		
		“Siempre contratan a una persona vasca antes que a mí”			
		Precariedad, temporalidad, parcialidad	Latinoamericano + Europeo +		
		Desinformación y desorientación	Latinoamericano +	Europeo -	
		Carga y cuidado de personas mayores	Latinoamericano + Europeo +		
		Amistades del parque	Latinoamericano + Europeo +		
		Las cuadrillas	Latinoamericano + Europeo +		
		Relaciones sociales	Latinoamericano + Europeo +		
		Precariedad, temporalidad, parcialidad	Latinoamericano + Europeo +		
		Redes de apoyo	Latinoamericano +		Europeo
		Burnout	Latinoamericano + Europeo +		
		Sacrificios y renunciaciones profesionales	Latinoamericano +		
Dimensión micro-analítica	Psicológicos				

Dimensiones	Categorías de análisis	Obstáculos	Mayor presencia (+)	Menor presencia (-)	Ausencia
			Europeo +		
		Soledad y aislamiento	Latinoamericano + Europeo +		
		Divididas entre afectos	Latinoamericano + Europeo +		
		La soledad	Latinoamericano + Europeo +		

Anexo 12: Matriz elaborada por la autora, a partir de los resultados del análisis de las entrevistas.

