

UNIVERSIDAD DE MÁLAGA
FACULTAD DE CC. ECONÓMICAS
Departamento de Derecho del Estado y Sociología



Tesis Doctoral

**LA INTEGRACIÓN DE LAS MUJERES
INMIGRANTES CUALIFICADAS EN
DINAMARCA: ESTRATEGIAS Y LA RED DE
MENTORAS KVINFO**

Autora: Marta Leonor Juárez Peña
Directora: Marta Ortega Gaspar

MÁLAGA, 2015





UNIVERSIDAD
DE MÁLAGA

AUTOR: Marta Leonor Juárez Peña

 <http://orcid.org/0000-0001-5137-7762>

EDITA: Publicaciones y Divulgación Científica. Universidad de Málaga



Esta obra está bajo una licencia de Creative Commons Reconocimiento-NoComercial-SinObraDerivada 4.0 Internacional:

<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/legalcode>

Cualquier parte de esta obra se puede reproducir sin autorización pero con el reconocimiento y atribución de los autores.

No se puede hacer uso comercial de la obra y no se puede alterar, transformar o hacer obras derivadas.

Esta Tesis Doctoral está depositada en el Repositorio Institucional de la Universidad de Málaga (RIUMA): riuma.uma.es





UNIVERSIDAD
DE MÁLAGA

Área de Sociología

Dña. MARÍA MARTA ORTEGA GASPAS, profesora de la Universidad de Málaga, área de Sociología,

CERTIFICA que la doctoranda, Dña. MARTA LEONOR JUÁREZ PEÑA, ha realizado en el Área de Sociología del Departamento de Derecho del Estado y Sociología, bajo mi dirección, el trabajo de investigación correspondiente a su Tesis Doctoral titulado:

La Integración de las mujeres inmigrantes cualificadas en Dinamarca: Estrategias y la Red de Mentoras Kvinfo.

Revisado el presente trabajo, estimo que puede ser presentado al Tribunal que ha de juzgarlo. Por lo tanto, de acuerdo con la legislación vigente, AUTORIZO la presentación de esta tesis en la Universidad de Málaga.

Málaga, 11 de Noviembre de 2015.

Marta Ortega Gaspar
Profesora Contratada Doctora
Área de Sociología
Universidad de Málaga

Vicesecretaria Académica
Facultad de Estudios Sociales y del Trabajo
Avda. Francisco Trujillo Villanueva, nº 1 (Ampliación Campus de Teatinos).
Universidad de Málaga. CP: 29071. Málaga.

Tfno: 951952210; 951952216

E-mail: maga@uma.es

Web: <http://www.fest.uma.es>

UNIVERSIDAD
DE MÁLAGA





UNIVERSIDAD
DE MÁLAGA

ÍNDICE

	Páginas
INTRODUCCIÓN	7
 CAPÍTULO I	
EL FENÓMENO DE LA INMIGRACIÓN EN UN CONTEXTO DE GLOBALIZACIÓN	
1.1. CONCEPTO Y CAUSAS DE LOS FENÓMENOS MIGRATORIOS: LA INMIGRACIÓN	15
1.2. CARACTERÍSTICAS DE LOS MOVIMIENTOS MIGRATORIOS ACTUALES.....	23
1.3. FASES DE LOS MOVIMIENTOS MIGRATORIOS	26
1.4. TIPOS DE MOVIMIENTOS MIGRATORIOS	28
1.5. LAS MIGRACIONES, UN FENÓMENO SOCIAL MULTIFACÉTICO Y DINÁMICO. LAS TEORÍAS EXPLICATIVAS DEL PROCESO MIGRATORIO.....	35
1.5.1. TEORÍAS NEOCLÁSICAS.....	37
1.5.2. TEORÍAS HISTÓRICO-ESTRUCTURALES O DEL CONFLICTO.....	40
1.5.3. LA MIGRACIÓN DESDE LA SOCIOLOGÍA ECONÓMICA: ARTICULACIONISMO Y TRANSNACIONALISMO.....	42
 CAPÍTULO II	
EL GÉNERO Y LAS MIGRACIONES. EL PROYECTO MIGRATORIO COMO PARTE DE LA ESTRATEGIA FAMILIAR TRANSNACIONAL	
2.1. GÉNERO Y MIGRACIÓN.....	53
2.2. PRINCIPALES APORTACIONES TEÓRICAS DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO.....	59
2.3. LA MUJER MIGRANTE COMO AGENTE ACTIVO DEL PROCESO.....	66
A MODO DE RESUMEN.....	68
 CAPÍTULO III	
EL CONCEPTO DE INTEGRACIÓN EN UN CONTEXTO TRANSNACIONAL. LA IMPORTANCIA DE LOS MOVIMIENTOS MIGRATORIOS CUALIFICADOS Y LOS AGENTES SOCIALES IMPLICADOS	
3.1. EL PROCESO DE LA INTEGRACIÓN SOCIAL DE LA POBLACIÓN INMIGRANTE. SUS ELEMENTOS.....	77

3.2. LA INMIGRACIÓN CUALIFICADA: DEFINICIÓN, CARACTERÍSTICAS Y PROBLEMÁTICA.	96
3.3. DETERMINANTES DE LOS FLUJOS DE MIGRACIÓN CUALIFICADA	107
3.4. LOS AGENTES SOCIALES IMPLICADOS EN EL PROCESO DE INTEGRACIÓN DE INMIGRANTES CUALIFICADOS	114
3.5. TIPOS DE INMIGRACIÓN CUALIFICADA.....	124

CAPÍTULO IV

LAS ESTRATEGIAS DE INTEGRACIÓN DESARROLLADAS POR LA POBLACIÓN FEMENINA INMIGRANTE CUALIFICADA: LA INTEGRACIÓN LABORAL

4.1. EL CONCEPTO Y LOS COMPONENTES DE LAS ESTRATEGIAS DE INTEGRACIÓN DESARROLLADAS POR LA POBLACIÓN FEMENINA INMIGRANTE CUALIFICADA.....	127
4.2. CARACTERÍSTICAS DE LOS MOVIMIENTOS MIGRATORIOS FEMENINOS CUALIFICADOS Y SU REPERCUSIÓN EN LAS ESTRATEGIAS DE INTEGRACIÓN LABORAL.....	131
4.3. LA RED DE MENTORAS KVINFO	139
A MODO DE RESUMEN.....	151

CAPÍTULO V

LA INMIGRACIÓN EN DINAMARCA: ORÍGENES Y CARACTERÍSTICAS

5.1. LA EVOLUCIÓN DE LOS MOVIMIENTOS MIGRATORIOS EN DINAMARCA.....	155
5.2. COMPOSICION DE LA POBLACIÓN INMIGRANTE EN DINAMARCA. CARACTERÍSITICAS DEL INMIGRANTE: LA MUJER INMIGRANTE Y SU NIVEL DE FORMACIÓN.....	168
5.3.- LA INTEGRACIÓN LABORAL DEL INMIGRANTE EN DINAMARCA: POBLACIÓN ACTIVA Y TASA DE EMPLEO DE LOS INMIGRANTES Y DESCENDIENTES EN DINAMARCA	187
A MODO DE RESUMEN.....	213

CAPÍTULO VI

EL MARCO LEGISLATIVO Y LAS POLÍTICAS DE INTEGRACION LABORAL EN DINAMARCA: EL DEBATE SOBRE INTEGRACIÓN Y SU CONTEXTO POLÍTICO

6.1. EL MARCO EN MATERIA DE INTEGRACIÓN EN DINAMARCA	231
6.1.1. INSTITUCIONES IMPLICADAS EN EL PROCESO DE INTEGRACIÓN DE INMIGRANTES. LEGISLACIÓN SOBRE LA MATERIA.....	234
6.1.2. EVOLUCIÓN DE LAS POLÍTICAS DE INTEGRACIÓN EN DINAMARCA: EL PROTAGONISMO DE LA INTEGRACIÓN LABORAL	254
6.1.3. DEBATE SOBRE INTEGRACIÓN EN DINAMARCA.....	268

CAPÍTULO VII

METODOLOGÍA	271
CUADROS ENTREVISTAS	294

CAPÍTULO VIII

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS: LA DIMENSIÓN CULTURAL

8.1. EL GRADO DE INTEGRACIÓN DE LAS MUJERES INMIGRANTES CON ALTO GRADO DE CUALIFICACIÓN MEDIDO A TRAVÉS DE LAS DIMENSIONES: CULTURAL, SOCIAL Y ECONÓMICA-LABORAL.....	299
8.1.1 EL ANÁLISIS DE LAS ENTREVISTAS: LA DIMENSIÓN CULTURAL.....	300
8.1.1.1. RASGOS CARACTERÍSTICOS DE LA CULTURA DANESA.....	302
8.1.1.2. LA CULTURA DANESA Y SU MODO DE RELACIONARSE CON OTRAS CULTURAS.....	308

CAPÍTULO IX

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS: LA DIMENSIÓN SOCIAL

9.1. LA PERCEPCIÓN QUE TIENE LA SOCIEDAD DANESA SOBRE LA POBLACIÓN INMIGRANTE EN DINAMARCA EN GENERAL.....	342
9.2. LA PERCEPCIÓN QUE TIENEN LOS INMIGRANTES SOBRE LA SOCIEDAD DANESA EN GENERAL	349
9.3. EL ESTADO DE BIENESTAR DANÉS.....	357

CAPÍTULO X
ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS: LA DIMENSIÓN ECONÓMICA.

10.1. CARACTERÍSTICAS DEL MERCADO LABORAL DANÉS.....	383
10.2. ESTRATEGIAS DE INTEGRACIÓN LABORAL DESARROLLADAS POR MUJERES INMIGRANTES CUALIFICADAS (DINAMARCA).....	392
CONCLUSIONES	421
BIBLIOGRAFÍA	427
DOCUMENTACIÓN DOCTORADO EUROPEO	463
SUMMARY	465

INTRODUCCIÓN

En el presente trabajo se analizan las circunstancias y barreras que rodean el proceso de integración social de las mujeres inmigrantes cualificadas en Dinamarca. El objetivo es conocer como viven el proceso de integración desde el momento en el que se embarcan en esta experiencia. Se trata de profundizar en el conocimiento de la idiosincrasia de dicho proceso de asentamiento e integración en la sociedad danesa desde la perspectiva de género.

Las mujeres objeto de estudio de la presente tesis doctoral suelen pasar desapercibidas no sólo en el momento de la llegada sino también en las etapas siguientes. Este trabajo trata de comprender las causas de dicha invisibilidad y de otros fenómenos que surgen a lo largo del proceso de integración en la sociedad danesa.

En la mayoría de los casos estudiados estamos ante mujeres con alto nivel de cualificación que han emigrado por motivos de reunificación familiar, que han entrado en el país para reunirse con sus esposos daneses que, en muchas ocasiones, han conocido en el extranjero. Se trata de un segmento de población de estatus socioeconómico medio, medio-alto, que cuenta con considerables recursos económicos y educativos lo que les confiere una peculiar característica que contribuye a explicar su invisibilidad ante el sistema político y social danés.

Las cuestiones que sustentan este trabajo son las siguientes: ¿Cómo viven estas mujeres el proceso de integración en la sociedad receptora, Dinamarca? ¿Es posible la integración laboral? ¿Cuáles son los principales retos con los que se encuentran? ¿El tratamiento que reciben es eficaz y contribuye al

aprovechamiento del talento de las mismas? ¿Las medidas gubernamentales son eficaces? En el caso de que lo sean, ¿lo son de igual modo para todos los sujetos implicados en el proceso de integración social?

Esta investigación se divide en tres bloques: un primer bloque teórico, un segundo bloque dedicado al análisis de la estructura social danesa y un tercero centrado en el análisis cualitativo del proceso de integración social de la población inmigrante femenina cualificada en Dinamarca.

El bloque teórico aborda desde la revisión de las teorías existentes sobre las Tendencias de los Movimientos Migratorios Actuales y del fenómeno migratorio en Dinamarca, en particular y de las teorías sobre la Integración desde la perspectiva conflictivista (prestando especial atención a las dimensiones de género y de estatus ocupacional). Tras realizar un repaso por las distintas teorías que abordan el estudio del citado fenómeno me decanto por el enfoque de la Sociología Económica y sus aportaciones desde el Articulacionismo y el Transnacionalismo¹.

El bloque estructural ofrece un análisis descriptivo de la situación de la realidad social del fenómeno de la inmigración en Dinamarca y del marco legislativo y político (con una especial atención a las políticas de integración laboral desarrolladas en el país objeto de estudio).

En el tercer bloque se realiza el análisis del proceso de integración laboral² de la población inmigrante femenina altamente cualificada en Dinamarca a través

¹ Se presentan con más detalle más adelante. En pocas palabras, el Articulacionismo otorga gran importancia a la interpretación de los movimientos migratorios desde sus componentes sociales (las redes sociales y el grupo doméstico). El Transnacionalismo presta especial atención al proceso de globalización y entiende los movimientos migratorios actuales como movimientos transnacionales. Movimientos que adquieren formas muy distintas y que van más allá de las nociones conocidas sobre los movimientos migratorios. Es aquí cuando se introduce el término de “transmigrantes” frente a los inmigrantes tradicionales. Los inmigrantes ya no tienen que reducirse a emigrar hacia otro país sino que pueden tener contacto con varios países a la como efecto de la globalización y del avance en los medios de transporte.

² Las fuentes para obtener datos sobre inmigración e integración laboral en Dinamarca, son: el informe “Datos y Cifras sobre los asuntos de inmigración en 2.013”, elaborado por el Ministerio de Justicia Danés y la Junta de Extranjería. En éste es donde encontramos los datos más actualizados sobre inmigración en general y, a su vez hace un estudio comparativo con los años que van del 2008 al 20013. El informe “Datos y Cifras sobre los asuntos de inmigración en

de la explotación de los datos recogidos por medio de entrevistas en profundidad a un grupo de mujeres inmigrantes (altamente cualificadas y asentadas en Dinamarca) que fueron seleccionadas a través de la técnica de bola de nieve.

El presente estudio ha permitido comprobar que a las mujeres cualificadas que llegan a Dinamarca, más concretamente al área de influencia de Copenhague, se les demanda una serie de habilidades profesionales que no siempre coinciden con las que requeridas en los países de origen. Esta situación provoca una pérdida de su identidad profesional debido a la idiosincrasia del distinto mercado laboral al que se enfrentan. Esto, unido a una falta de competencia en el idioma del país de acogida, da lugar a una situación de inestabilidad profesional temporal (que varía de unos casos a otros). Se ha podido comprobar como estas mujeres durante un período de tiempo, no responden a las necesidades del mercado laboral danés cualificado y por tanto tienden a elaborar las estrategias de integración laboral-profesional dirigidas a recuperar el status profesional que tenían en sus países.

Creo importante resaltar que la presente tesis es el producto de las experiencias vividas en primera persona a mi llegada a Dinamarca en el año 2002. En aquellos momentos existía un interesante debate mediático y político acerca del tratamiento que debían recibir los inmigrantes. En el año 2001 había ganado las elecciones la Alianza Liberal Conservadora, en gran medida debido a todas las promesas en materia de reducción de inmigración y ahorro hechas a los electores. Las medidas adoptadas por el gobierno Liberal-Conservador en

2.012”, elaborado por el Ministerio de Justicia Danés y la Junta de Extranjería. Este ofrece el mismo tipo de datos que el anterior hasta el año 2012, cubriendo la franja temporal que va del año 2007 al 2013. El informe “Datos y Cifras sobre los asuntos de inmigración en 2.006”, elaborado por el Ministerio de Justicia Danés y la Junta de Extranjería. Siendo el mismo tipo de estudio que los dos anteriores, nos interesa en el sentido de que cubre los años que van del 2001 al 2006 y, que para nosotros son de gran trascendencia en este estudio. El documento más reciente es el denominado: “Datos sobre Integración, Estado y Desarrollo, Diciembre 2.012”. Este a su vez, ha sido elaborado por el Ministerio de Asuntos Sociales e Integración. Es precisamente este el que recoge la respuesta de los inmigrantes a las diversas políticas de integración puestas en práctica en Dinamarca y, sobre todo, los resultados sobre integración laboral. En materia temporal, cubre la franja temporal que va del año 2001 al 2012. A parte de estos informes, emplearemos otras fuentes estadísticas para describir otros aspectos de esta investigación pero, estas las presentaremos en el apartado de Metodología de esta tesis.

materia de “activación,” significaron un antes y un después en materia migratoria en Dinamarca³. Por otro lado, y también en relación con todo lo mencionado previamente, la imagen que se ofrecía del inmigrante –en los medios y en el debate político–, no respondía a la de mi propia experiencia y la de mis compañeros de clase (de la Escuela de Danés) y otros amigos y conocidos inmigrantes. En definitiva, la perspectiva sociológica que movía mis pensamientos y que me llevaba de lo familiar a lo general y viceversa me llevó a hacerme las preguntas de investigación que inspiran el presente trabajo.

Hay dos ideas clave que sustentan esta tesis. Por un lado, mi interés en mostrar la cara menos conocida de la inmigración. La de aquellos que forman una importante cantera de capital humano de valor incuestionable, inmigrantes que pueden realizar relevantes aportaciones a la sociedad y la economía de este país y que por otra parte son muy necesarios para el mantenimiento de tan desarrollado estado de bienestar social. Por otro lado, mi inquietud por hacer comprender la necesidad de dar voz a los distintos interesados en este problema social, es decir, no solo a los agentes del gobierno sino a los propios inmigrantes y el resto de la sociedad danesa.

Todos estamos de acuerdo en que los inmigrantes deben trabajar y contribuir a un sistema del que se benefician pero, las soluciones son más complejas y pasan por implicar a un nuevo tipo de ciudadanía (voluntariado). Es éste, un proceso que tiene que ir en ambas direcciones puesto que, el resultado final va a ir en beneficio de todos pero, para esto, hace falta una visión de futuro que es precisamente la que ha faltado entre los políticos de este país, Dinamarca, y de otros. Comparto la tesis de autores como Castles y Miller, 2003 que defienden la idea de que existe una relación entre la experiencia histórica de un país en relación al aspecto de las migraciones y el tipo de políticas que diseñan para sus inmigrantes. En Dinamarca se ha vivido bajo la influencia de una visión negativa del extranjero, del inmigrante. Por esta razón, pretendo con este análisis ofrecer una visión más completa de la realidad que evite caer en una perspectiva sesgada o parcial de la misma.

³ Y en esto es en algo que están de acuerdo todos los expertos a los que entrevisté.

Este trabajo aporta como característica original el ofrecer visibilidad a un fenómeno olvidado no sólo por su condición de género sino por pertenecer a un sector acomodado, privilegiado si se quiere de la sociedad. Comparto con Riaño (2013) la inquietud por ofrecer a las mujeres inmigrantes la oportunidad de salir de la invisibilidad, situación vivida al haber sido tratadas, la mayor parte de las ocasiones, como simples apéndices de sus maridos en el proceso migratorio y no como agentes activos. Favell (2006) enfatiza la falta de interés en lo que respecta al estudio de la migración cualificada, que ha sido considerada como una élite de inmigrantes frente a otros tipos de migraciones que tienen que afrontar desventajas de clase, etnia y de género que condicionan su posición social. Esto último no tiene sentido si tenemos en cuenta aspectos que hacen relevante el análisis de la migración cualificada en el contexto mundial actual debido a tres razones principales: la necesidad de contar con recursos humanos altamente cualificados para ser competitivos a nivel internacional en áreas como la tecnología y la informática; surgimiento de una nueva atención a los movimientos migratorios de la población cualificada y el contraste o segmentación de la migración como consecuencia de la cualificación de la población migrante

La dualidad del fenómeno migratorio implica una respuesta diferenciada y selectiva por parte tanto del Estado como de la Sociedad Receptora frente a la Incorporación de Inmigrantes. Es por esto la importancia que deben otorgarle tanto el sistema de políticas de integración de los diferentes Estados correspondientes como las sociedades de acogida (que pueden actuar en el mejor de los casos como facilitadores en el proceso de integración del inmigrante).

Esta tesis ha significado un largo camino en soledad, con la peculiaridad añadida de mi situación personal de mujer inmigrante y no sólo en Dinamarca.

Durante el desarrollo de esta tesis he vivido en tres países: Dinamarca, Canadá y Turquía. Dato muy curioso si se tiene en cuenta que, el primero, es el objeto de mi investigación, el segundo, Canadá, es un país referente en materia de

inmigración y finalmente, Turquía, es el país del que proceden la mayoría de los inmigrantes que residen en Dinamarca.

No puedo dejar de mencionar que un elemento diferenciador y enriquecedor ha sido el aprendizaje del idioma danés y por supuesto, su cultura.

Mi vida como inmigrante en Dinamarca y mi infancia y estructura familiar han marcado esta investigación. Mi familia materna es un buen ejemplo de familia de inmigrantes –por motivos laborales-familiares-. Mi abuela viajó a México con cincuenta años donde empezó su vida de cero. Simplemente tenía contactos allí y posibilidad de trabajar. Ella fue la que me enseñó que las fronteras son las que se pone uno. Vivió y murió viajando. Su último viaje fue precisamente a Turquía para visitarme. A mi abuela la siguieron a México también mis tíos (una tía y un tío) que hoy en día viven allí en distintos puntos de México y que, de momento tampoco tienen perspectivas de volver a España. Mi tía mayor emigró a Venezuela porque se casó con un venezolano y vivió allí con su familia. Hoy vive entre Miami y Venezuela (debido a las dificultades por las que atraviesa este país en la actualidad), quiero señalar que es una enamorada de este país y de su gente.

Mi vida personal está fuertemente vinculada al sector turístico. Viví toda mi infancia en un hotel –mi padre era Director de hotel- por lo que, estaba completamente acostumbrada a tratar con gente de otros países, con culturas e idiomas diferentes al mío. Mi pareja es danesa y nuestro medio de comunicación al inicio fue el inglés, hoy hablamos en danés y español para facilitar a nuestras hijas el aprendizaje de ambos idiomas y sus culturas a través de ellos.

Pienso que el choque cultural experimentado al llegar y vivir en Dinamarca dejaron una profunda huella en mí que se ha plasmado en el origen del presente trabajo.

No quiero terminar esta presentación sin dar mi más sincero agradecimiento a todas aquellas personas que de distinta manera me han ayudado a lo largo de

este largo y solitario camino. De forma especial manifiesto mi gratitud a mi directora Marta Ortega Gaspar que nunca me ha olvidado y sin la que no hubiera sido posible esta tesis. A las personas que formaron parte de mi día a día en el proceso de asentamiento en la sociedad danesa y por supuesto, a las protagonistas de esta investigación. Todas mujeres de distintos países con las que en su mayoría mantengo contacto. Mujeres fuertes y que me abrieron sus casas y sus vidas aportando su granito de arena para que esta investigación saliera adelante. Desde aquí quiero darles mi más sincero agradecimiento puesto que sin ellas, esta tesis no hubiera tenido razón de ser. No puedo dejar de hacer mención a la ayuda recibida de compañeros, investigadores que quisieron contribuir con su información y orientación sobre el tema (Mustafa Hussain, Flemming Mikkelsen... entre otros) pero, entre ellos debe mencionar principalmente a alguien que me ha orientado en todo el proceso de esta tesis en Dinamarca que es investigadora en la Universidad de Copenhague en el Instituto de Sociología, Myra Lewinter.

También quiero desde aquí hacer un reconocimiento a Bashy Qrashy y especialmente a su libro: “ La identidad danesa vista con ojos oscuros” (2003) donde una de las entrevistas que recogía este autor fue la que encendió la mecha para que comenzara a escribir mi tesis. Es precisamente cuando este autor pregunta a una de sus entrevistadas (que lleva muchos años viviendo en Dinamarca) si se ve muy influenciado por su cultura de origen (Chilena) y, esta para explicar esta influencia, viene a responder que lleva una doble vida en Dinamarca. Su vida del trabajo y sus contactos profesionales son con daneses y luego, su vida familiar y mucho de su vida en su tiempo libre es con chilenos. De esta entrevista pude deducir lo que yo entiendo son las negociaciones que el inmigrante hace consigo y con los demás en su día a día para ser feliz en el país de acogida.

En lo personal no puedo olvidar tampoco a todos los que quiero y que de alguna manera me ha acompañado. En primer lugar, mi marido y mis hijas que me han apoyado tanto y en tantos momentos durante este largo proceso. No puedo tampoco olvidar a mi abuelo que siempre pensó que me dedicaría a escribir. Espero que esta tesis le parezca interesante. Tampoco quiero olvidar a

mi tía y sus sabios consejos. Quiero hacer un reconocimiento especial a mis padres. No sólo por todos los valores que me inculcaron y que me hacen ser hoy como soy, sino también por todo lo que me apoyaron moral y económicamente en mi largo proceso de formación. Finalmente, a ti madre, darte muchísimas gracias pues, eres la única que has estado ahí animándome y dándome fuerzas para terminar. Por todo ello, te mereces mi eterno agradecimiento.

Por último, quisiera terminar con un hecho que creo refleja muy bien el espíritu optimista que soporta esta tesis. Se trata del hecho más importante en mi vida, el nacimiento de mis hijas (mellizas), nacidas en Canadá, en medio de este cruce de culturas, de nacionalidad danesa y española pero, sobre todo ciudadanas del mundo. Y es a ellos, a todos los ciudadanos del mundo a quienes dedico la presente tesis.

CAPÍTULO I

EL FENOMENO DE LA INMIGRACION EN UN CONTEXTO DE GLOBALIZACION

1.1.- CONCEPTO Y CAUSAS DE LOS FENOMENOS MIGRATORIOS: LA INMIGRACIÓN.

El proceso migratorio se inicia con la *emigración o abandono*, por parte de una persona o grupo, del lugar de origen, por un período de tiempo prolongado o indefinido (Blanco, 2000). Con respecto a este lugar de origen, el sujeto migrante es considerado como emigrante. La *inmigración o asentamiento* de población foránea en el seno de una comunidad dada, constituye la segunda parte de esta fase inicial. En relación al lugar de destino, el mismo sujeto o grupo que había abandonado su lugar de origen, adopta la figura de inmigrante. Debe ser entendido éste como un proceso dinámico de

emigración-inmigración con un único protagonista (individual o colectivo) y dos comunidades implicadas: la emisora y la receptora. Se pueden identificar tres elementos implicados: comunidad emisora, comunidad receptora y migrante individual o colectivo y dos subprocesos migratorios (emigración-inmigración).

El foco central del presente trabajo es el estudio del inmigrante y el proceso de su incorporación al país de acogida. En dicho proceso ha de tenerse en cuenta el papel que juegan tanto la sociedad emisora como la receptora. Se prestará una especial atención a la función que la sociedad receptora desempeña en el proceso de incorporación e integración del inmigrante.

Pedone (2000) define la migración internacional como un fenómeno primordialmente social, en el que las cadenas y redes migratorias constituyen microestructuras que sostienen los movimientos de población en el tiempo y el espacio. Las formas, la articulación y el funcionamiento que adquieren estas redes con el tiempo, influyen en las trayectorias espaciales y en las estrategias migratorias de los trabajadores.

Abad (2000) sostiene que no sólo se trata de un fenómeno de naturaleza económica sino de un “hecho social total” y, en consecuencia, los factores que las explican deben ser también sociales, culturales e incluso emocionales. Un inmigrante no es sólo un trabajador en busca de empleo. Es también un ser humano construyendo su propio “proyecto de vida”. El citado autor presta especial atención a las estrategias que desarrollan los emigrantes desde el momento en el que comienzan a construir su proyecto en el que intervienen distintas pautas culturales, costumbres y tradiciones históricas locales e incluso aspectos psicológicos.

Izquierdo (2000) en referencia al concepto de proyecto de vida del inmigrante introducido por Abad (2000) afirma que, lo importante no es tanto el número de inmigrantes que entran en un país determinado sino la información que se tiene sobre el proyecto migratorio que traen los inmigrantes en el momento de la entrada al país de recepción: qué, cómo, cuándo y porqué ese plan se modifica y se acopla al entorno.

Por su parte Castles (2002) plantea la importancia de reconsiderar el concepto de proceso migratorio, atendiendo a nuevas formas de movilidad e incorporación y, particularmente a la emergencia de comunidades transnacionales, identidades múltiples y ciudadanías a varios niveles. Para él los movimientos o corrientes de población entre fronteras están inevitablemente relacionados o conectados con las otras corrientes que constituyen la globalización, y esa migración es una de las fuerzas básicas de transformación social en el mundo contemporáneo. Resalta la enorme interconexión entre migración, desarrollo y relaciones internacionales. Entiende el fenómeno de la migración internacional como un factor sistémico en la globalización.

El autor anteriormente citado sostiene que, la migración es resultado del desarrollo económico y social. Entendiendo que puede contribuir a un mayor desarrollo y a una mejora de las condiciones económicas y sociales o, por el contrario, puede ayudar a perpetuar el estancamiento y la desigualdad. El resultado final depende en gran medida del carácter de la migración y de las políticas que desarrollen los gobiernos y las distintas partes implicadas. La migración contribuye a borrar las líneas divisorias tradicionales entre idiomas, culturas, grupos étnicos y Estados nación. En este sentido, constituye un desafío para las tradiciones culturales, la identidad nacional y las instituciones políticas y contribuye al declive de la autonomía del Estado nación (Castles, 2000).

Tizón García (1993) hace alusión a la emigración como fenómeno sociológico que se encuadra dentro del concepto más amplio de movilidad, en el que cabe distinguir una movilidad física de una movilidad social. Esta última se refiere al cambio de status social de una persona o grupo. El movimiento migratorio en sí implica nuevas expectativas vitales que a su vez conllevan cambios a todos los niveles. Una vez en el país receptor, a medida que pasa el tiempo el inmigrante intentará, como mínimo, recuperar el estatus social y las condiciones de vida que tenía en su país de origen. En la medida en la que no pueda satisfacer sus expectativas el inmigrante se sentirá frustrado lo que puede llegar a generar

indeseables consecuencias sociales (a mayor nivel de satisfacción/ menor nivel de conflictos en la relación con la sociedad de acogida y viceversa).

Giménez Romero (2003) destaca la relación del movimiento migratorio con la satisfacción de necesidades al afirmar que la migración es un desplazamiento de una persona o conjunto de personas desde su lugar habitual de residencia a otro, para permanecer en él más o menos tiempo, con la intención de satisfacer alguna necesidad o considerar una determinada mejora.

Santos Aguado (1996) hace alusión a Castillo (1990) en cuanto a que desarrolla la *teoría de la naturaleza global de las migraciones*⁴ (que a su vez es originaria de Portes y Bach 1985). Estos autores a través de esta teoría tratan de abordar el proceso migratorio en su totalidad a partir de cuatro aspectos específicos: las causas migratorias, la estabilidad, el cometido de las migraciones y la adaptación de los emigrantes.

1.1.1.- Las causas migratorias.

Las “push-pull theories” o las “teorías de expulsión y atracción” sostienen que los movimientos migratorios surgen o bien debido a factores económicos, sociales y políticos adversos que provocan la necesidad de abandonar el lugar de origen, o a factores atractivos que favorecen la recepción.

⁴ En este caso, empleamos esta teoría como punto de partida y, la completamos con ideas de otros autores que nos parecen de interés al respecto. Lo más interesante de esta teoría expuesta por Castillo (1990) y elaborada por Portes y Bach (1985), es principalmente la idea de definir las migraciones como un sistema donde influyen numerosos factores que interactúan o se relacionan entre sí. Es precisamente esta línea la que seguimos en esta investigación. La idea es ver los movimientos migratorios como un conjunto formado por numerosos elementos que es necesario analizar por separado y más adelante en conexión con los otros pues, es precisamente este funcionamiento el origen de la complejidad de los movimientos migratorios. Es lo que hace que sea difícil encontrar una sola definición que pueda abarcar todos los diferentes matices que implican las migraciones. En este apartado simplemente planteamos la teoría y nos centramos en las causas de las migraciones pero, profundizaremos más en el siguiente capítulo sobre integración donde también estudiaremos los efectos de las migraciones y analizaremos en profundidad los apartados tres y cuatro de esta teoría. Es decir, el cometido de las migraciones y la adaptación de los emigrantes.

Abu-Warda (2008) afirma que estos movimientos se producen como respuesta a tres elementos: la atracción ejercida por los países de acogida, los intereses propios de los países de procedencia y por la propia decisión personal del inmigrante.

Abu-Warda (2008) indica que las principales causas son las siguientes: el crecimiento demográfico y la desigual distribución demográfica; las causas políticas y socio-culturales (conflictos, guerras, persecuciones ideológicas y políticas) y las catástrofes naturales como las sequías e inundaciones.

Castles (2002) entiende que las migraciones son fenómenos imparables y con tendencia al alza principalmente debido a factores demográficos, económicos y sociológicos.

La globalización ha permitido llevar la imagen del estilo de vida Occidental a los puntos más remoto del planeta. El aumento de la facilidad de acceso a la información, a las ideas y a un nivel de formación superior da lugar a que aumenten este tipo de desplazamientos.

El desarrollo de un capital cultural adecuado contribuye en gran medida al desarrollo y mantenimiento del movimiento migratorio. Se entiende por capital cultural las conexiones necesarias para emigrar de manera segura y rentable. Se ha podido observar que la mayoría de los emigrantes siguen los pasos de otros, los emigrantes suelen ir allí donde ya han ido otros compatriotas, es decir, donde han establecido un “puente”. Las redes migratorias (antes denominadas cadenas de migración) facilitan la difícil tarea de encontrar trabajo, vivienda y cumplimentar los trámites burocráticos.

Las redes migratorias son de gran importancia porque contribuyen a desarrollar conexiones entre las comunidades en los lugares de origen y en las áreas de destino. La globalización con la mejoría de las comunicaciones y las tecnologías del transporte ha contribuido a facilitar la labor de las redes migratorias y a reforzar su papel en dicho proceso.

Castles (2002) señala que una explicación completa de las migraciones actuales necesitaría combinar todas estas causas y, mostrar de qué manera los diversos aspectos interactúan en un proceso dinámico. A las causas anteriormente citadas añade una más, la emergencia de una “industria de migración” que la define como uno de los determinantes fundamentales para que las migraciones tengan una tendencia al alza imparable. Esta industria mueve desde agencias de viajes hasta traficantes ilegales.

Finalmente y a modo de resumen, Abu-Warda (2008) cita lo que según el Fondo de Naciones Unidas para la Población son las causas que motivan la migración internacional:

- Búsqueda de una vida mejor para uno mismo y para su familia.
- Las disparidades de ingresos entre distintas regiones y dentro de una misma región.
- Las políticas laborales y migratorias de los países de origen y de destino.
- Los conflictos políticos (que impulsan la migración transfronteriza, así como los desplazamientos dentro de un mismo país).
- La degradación del medio-ambiente, inclusive la pérdida de tierras de cultivo, bosques y pastizales (los “refugiados del medio ambiente, en su mayoría acuden a las ciudades en lugar de emigrar al extranjero).
- El “éxodo de profesionales” o migración de los jóvenes más formados de países en desarrollo para llenar las lagunas en la fuerza laboral de los países industrializados.

En todo caso, las causas principales de la migración se pueden resumir en circunstancias económicas, tales como la distribución desigual de recursos y la pobreza, así como la crisis económica en las regiones de origen. Las causas políticas pueden ser la guerra, la violación sistemática de los derechos humanos, la violación y persecución por las ideas políticas, las creencias religiosas, etc.

1.1.2.- La estabilidad de las migraciones.

Hay corrientes migratorias de corta duración y otras que se prolongan con el tiempo y que se convierten en definitivas.

Pries (2002) distingue “cuatro tipos ideales de migrantes”. Cada uno de ellos tiene un horizonte de tiempo para la migración. El primer grupo, de *emigrante-inmigrante*, está formado por individuos que salen de un país y se integran a largo plazo en otro. Este grupo normalmente tiene la intención de permanecer en el país de acogida de forma indefinida o por un largo período de tiempo. El segundo tipo o el *remigrante o migrante de retorno*, regresa a su país de origen después de un periodo de residencia en el extranjero. En este grupo, la permanencia es de tipo limitado y condicionada a corto plazo. Los migrantes en este caso regresan a su país por diversas razones como son: desilusión, cansancio, logro de sus objetivos de migración, expulsión etc....En estos dos tipos de migración mencionados, predominan las razones económicas o socioculturales para la migración. Sin embargo, en el tercer tipo de migrante o *migrante de diáspora*, predominan las razones religiosas, políticas u organizacionales. Este tipo de migrantes tiene unas expectativas de permanencia limitada y condicionada o definida por la misión correspondiente que tengan que desempeñar (ya sea como misioneros religiosos, como diplomáticos de sus países en el extranjero, encargados de compañías internacionales...). Por último, el grupo de los *transmigrantes* que quizás partieron de sus países de origen como emigrantes o como migrantes de retorno, con planes de vivir definitivamente en otro país o de regresar definitivamente a su lugar de origen después de un periodo fijo, como por ejemplo de dos o tres años de trabajo; pero sin embargo, en el transcurso de su trayectoria migratoria se enfrentaron con acontecimientos y situaciones no previstos y cambiaron sus planes de vida. Estos denominados transmigrantes cambia de país de residencia pero quedan siempre dentro un mismo espacio social transnacional⁵.

⁵ Espacio que vamos a definir más adelante al profundizar en la teoría transnacionalista más adelante.

1.1.3.- El cometido de las migraciones. Este tipo atiende al papel que las migraciones cumplen con respecto al país receptor.

He de destacar tres teorías⁶:

1.1.3.a.- Las que conciben el fenómeno migratorio como una aportación suplementaria de mano de obra al mercado laboral del país anfitrión.

1.1.3.b.- Las que partiendo de la teoría conflictivista defienden que los movimientos migratorios de masa de trabajadores extranjeros no redundan en beneficio de éstos, sino que favorecen a la población nativa en su conjunto o más concretamente a la clase empresarial que los utiliza para debilitar la fuerza de la clase obrera nativa. Estas teorías entienden que la principal consecuencia de la inmigración es la división de la clase trabajadora en dos estratos contrapuestos: el formado por los nativos y el formado por los inmigrantes. Ofreciendo una visión pesimista del fenómeno de la inmigración en masa al entender que no favorece ni a unos ni a otros.

1.1.3.c.- El tercer grupo de teorías también parten de una visión conflictivista de la sociedad. Sostienen que los inmigrantes no se distribuyen homogéneamente en la estructura laboral del país receptor pues por regla general el tipo de trabajo del que se hacen cargo es el que rechazan los nativos. A diferencia de la interpretación anterior, estas teorías defienden la existencia de un mercado de trabajo dual, llamado así por la división del mercado en dos sectores: uno de ellos oligopactista, con seguridad en el empleo, y otro competitivo dominado por la inseguridad laboral. Los trabajos inseguros -o rechazados por los trabajadores nativos cualificados- se distribuyen entre las mujeres, los viejos, los jóvenes y los inmigrantes.

⁶ A éstas nos referiremos de nuevo en el capítulo sobre el Concepto de Integración o Capítulo cuarto. Especialmente en la parte donde nos referimos a la investigación sobre Integración de Inmigrantes Cualificados y sus Estrategias de Integración. Y es que dentro de estas estrategias juegan un papel muy importante las poblaciones nativas y sus actitudes hacia la inmigración – en este caso cualificada- y, estas –actitudes- vienen muy determinadas por el tipo de inmigración y el papel que vienen a jugar en los países de acogida. Así, uno de los temas que más preocupan en las investigaciones sobre inmigración cualificada es precisamente, el hecho de si estos profesionales extranjeros cualificados están al mismo nivel que los nativos y vienen a complementar a los mismos o si vienen a sustituirlos.

1.1.4.- La adaptación de los emigrantes.

Este es el cuarto aspecto identificado por Castillo (1990) -siguiendo la línea planteada por Portes y Bach (1985)-. Castillo entiende que es importante analizar el resultado final del proceso migratorio y conocer si los inmigrantes llegan a establecerse de forma permanente en el país receptor. Entre las teorías que estudian este fenómeno se pueden distinguir aquellas que entienden que el proceso culmina con la integración definitiva (teorías de la asimilación) y las teorías conflictivista que sostienen que tal adaptación definitiva no se consigue en ningún caso.

1.2.- CARACTERÍSTICAS DE LOS MOVIMIENTOS MIGRATORIOS ACTUALES.

El estudio de los rasgos característicos de los movimientos migratorios actuales permite comprender y analizar los movimientos migratorios dentro del contexto en el que se desarrollan.

Tras realizar un exhaustivo análisis de la literatura centrada en el estudio de las características de las migraciones, he realizado la siguiente clasificación según la cual los movimientos migratorios actuales se caracterizan por: la globalización, la diversificación y la feminización.

1.2.1.- La globalización: en la actualidad el fenómeno de la migración no se puede entender como algo aislado. Es más que nunca un fenómeno global, intrínsecamente relacionado con el proceso de globalización, tanto en sus causas como en sus efectos.

Castles (2002) indica que, el proceso de globalización puede ser definido como la proliferación de corrientes a través de fronteras y net Works transnacionales que, han cambiado el contexto de la inmigración. Lo que unido a otros elementos como los avances en los medios de comunicación y los transportes

permiten el flujo de corrientes frecuentes y multidireccionales de personas, ideas y símbolos culturales.

Otros autores como Arango (2003) prefieren hablar de una mundialización de las migraciones. En concreto de una “mundialización fronterizada”. Según este autor, la mundialización de las migraciones internacionales puede verse como correlato de la globalización en el terreno de la movilidad humana, pero constituye una faceta de la globalización distinta de las restantes. Recurriendo a un neologismo se puede calificar de fronteriza es decir, una mundialización erizada de fronteras y de barreras, una mundialización que se ha producido a pesar de éstas y no gracias a su eliminación; y con los costes y las implicaciones derivados de la superación de tales obstáculos.

Abad (2003) destaca el papel de una globalización económica que, se está construyendo sobre la base de una esquizofrenia fundamental: la retirada de las barreras nacionales y la libertad de movimiento del capital está coincidiendo con una oleada de iniciativas políticas destinadas a proteger las fronteras y restringir la libertad de movimientos en los mercados internacionales de trabajo. Según este mismo autor, tanto en su génesis histórica como en su manifestación más reconocible, el capitalismo global fue, y sigue siendo fundamentalmente un capitalismo financiero.

En definitiva y tal como afirma Martínez Verdú (2009), la globalización de la economía no viene acompañada de la globalización del bienestar y la seguridad de la que disfrutaban los países ricos, dejando fuera del desarrollo a miles de millones de personas. Sin que sea posible prever como se resolverá dicha contradicción, lo que sí parece claro, es que las políticas migratorias y las de cooperación al desarrollo que es están aplicando no la resolverán a corto plazo.

Esta misma autora identifica dos elementos muy importantes relacionados con la tendencia actual globalizadora y que a su vez son característicos de las migraciones. Martínez Verdú indica que las migraciones no tienen lugar entre estados-nación, sino dentro de un sistema global donde intervienen una

multiplicidad de actores que interactúan entre sí y que el fenómeno migratorio debe abordarse como parte de la dinámica estructural del proceso de globalización (y no como algo coyuntural).

Se puede afirmar que los procesos migratorios se han convertido en una dinámica imparable que preocupa a las sociedades receptoras que ven al inmigrante como foco de incertidumbres y dilemas.

En este contexto se ha generalizado una situación de alarma entre la mayoría de los sistemas políticos de los países receptores de inmigrantes que intentan en su mayoría introducir políticas restrictivas que no siempre obtienen los resultados esperados.

1.2.2.- La diversificación. Se puede interpretar desde dos perspectivas. Castles y Miller (1993) sostienen que las migraciones responden a una diversidad de modelos. Según estos autores los movimientos migratorios actuales no responden al patrón de modelo único más bien todo lo contrario, en la actualidad existe una gran variedad de modelos migratorios. En este sentido hay refugiados de guerra, refugiados económicos, mano de obra barata, trabajadores altamente cualificados, estudiantes, directivos y empresarios; coexisten flujos de asentamiento con movimientos temporales y migraciones circulares –con idas y vueltas sucesivas-; grupos con estabilidad jurídica, con contratos y permisos de corto plazo, e irregulares; colectivos que emigran libremente junto a otros que están sujetos a redes de tráfico de personas, etc....

Por otro lado, otros autores entre los que destacamos a Díaz (2007) hacen referencia a la diversidad de destinos migratorios o de rutas. Estos autores entienden la diversificación como producto de la inestabilidad económica de ciertas zonas que hacen que las migraciones se extiendan hacia los lugares más insospechados e incluso sin existir ningún tipo de lazos.

1.2.3.- La Feminización que se ha convertido en un rasgo clave de la nueva situación migratoria mundial. A lo largo de la historia el papel de las

mujeres en el proceso migratorio ha ido cambiando. En la actualidad, las mujeres forman parte de todos los tipos de flujos migratorios. Se desplazan acompañando a sus parejas, se desplazan para reunirse con ellas u optan por emigrar solas, sea de modo independiente o poniendo en marcha la cadena migratoria a la que posteriormente se incorporan los hombres.

1.3.- FASES DE LOS MOVIMIENTOS MIGRATORIOS:

Los movimientos migratorios son procesos sociales complejos que entrañan una serie de etapas. Tizón García (1993) distingue cuatro fases del proceso migratorio: la primera o fase de preparación, la segunda o acto migratorio, el asentamiento y por último, la fase de integración.

1.3.1.- La primera fase, de *preparación*: en esta etapa tanto el potencial emigrante como su familia hacen un balance de la vida que tienen en su país de origen y de los beneficios que puede alcanzar al emigrar a otro país. En muchas ocasiones la información que reciben procede de conocidos que ya viven en el país de destino. El individuo tiende a construir en su mente un mundo ideal, cargado de ilusiones, que en muchos casos son falsas, por lo que pueden llegar a ser peligrosas y provocar posteriores procesos de frustración. Es un tiempo en el que el emigrante se prepara mental y físicamente para su viaje.

1.3.2.- El *acto migratorio*: es el desplazamiento propiamente dicho desde el lugar de salida hasta el de llegada. La persona que emigra suele pensar que el traslado será por un tiempo limitado. En su mente lleva impresa la idea de la vuelta a casa, a su país de origen. El cambio de lugar de residencia se realiza sólo con el objetivo de mejorar sus condiciones de vida. La duración del acto migratorio depende del medio de transporte utilizado, de la distancia, de los recursos y demás incidencias que encuentre por el camino.

1.3.3.- Tercera fase o *asentamiento*: período que se extiende desde que el sujeto llega al país receptor hasta que resuelve los asuntos básicos inmediatos relacionados con su subsistencia . Este período implica grandes cambios tanto para el recién llegado como para los integrantes de la comunidad receptora. Requiere un proceso de mutuo conocimiento. Es crucial porque implica un primer acercamiento entre el inmigrante y su nueva sociedad.

Al inicio del proceso de adaptación se requiere que ambos estilos de vida (el de la persona que llega y el de aquellos que viven en la sociedad receptora) sean compatibles, si no es así aparecerán las primeras fricciones que pudieran dar por resultado la incapacidad de adaptación. En tal caso, se produce lo que se ha denominado el período de descompensación (Tizón García, 1993). Dicha etapa en algunas ocasiones puede preceder a un período de adaptación o de sobrecompensación. La duración del período de descompensación dependerá de la capacidad del inmigrante para resolver las situaciones de frustración que surgirán cuando se encuentre ante la falta de correspondencia entre lo esperado y lo encontrado.

1.3.4.- La cuarta etapa o *integración*, se corresponde con el final del proceso de migración. Tizón et al. (1993) la denominan, fase de inmersión. Llegada a esta etapa el inmigrante se ha incorporado a la nueva cultura hasta el punto de llegarla a sentir como propia (piensa en un NOSOTROS). Acepta su cultura y es capaz de sentirse interesado por la misma. Este proceso implica a su vez numerosas renunciaciones. Por ejemplo, el inmigrante renuncia a una parte de sus pautas culturales pero no a todas, por lo que conservará su propia identidad. Dando lugar a una realidad donde coexisten formas de actuar que se ciñen a las nuevas costumbres adquiridas y otros comportamientos que se amoldan a las pautas culturales propias de su lugar de origen.

Otros autores, como es el caso de Blanco (2000) sólo distinguen tres fases en el fenómeno migratorio. La *emigración* o abandono, la *inmigración* o asentamiento y finalmente el *retorno* del antiguo emigrante a su lugar de origen –en algunos casos- o un movimiento migratorio hacia otro lugar.

1.4.- TIPOS DE MOVIMIENTOS MIGRATORIOS:

Los movimientos migratorios pueden clasificarse en función a diferentes criterios.

1.4.1.- Según el criterio *geográfico* nos encontramos ante las migraciones intercontinentales y las intra-continentales. Las primeras responden al desplazamiento de la población de un continente a otro, mientras que las segundas, las migraciones intra-continentales suponen el paso de un país a otro dentro del mismo continente. También se pueden distinguir un tipo mixto, las que suponiendo un cambio de continente no significan el traspaso estricto de las fronteras de un país, pues se dirigen a las colonias del mismo. En este caso, aunque no se rebasen los límites estatales, el cambio geográfico es lo suficientemente importante como para que se le considere como migración internacional (Abu-Warda, 2008).

1.4.2.- Atendiendo al criterio *temporal* las migraciones se dividen en:

1.4.2.a.- Estacionales: se trata de movimientos migratorios que tienen lugar en una determinada época del año, los protagonizan trabajadores que se trasladan para la recolección de las cosechas u otros trabajos que sólo se realizan en temporadas concretas.

1.4.2.b.- Temporales reiteradas: son migraciones que implican una renovación de los contratos de trabajo que están supeditadas a la demanda de trabajo por parte de la empresa contratante.

1.4.2.c.- De varios años de duración: estas migraciones están fundamentadas en la expectativa de la vuelta al país de origen, tras una estancia de corta duración en el país receptor. En muchos casos las deseadas y apetecidas expectativas no se cumplen y el inmigrante se establece de forma definitiva.

1.4.2.d.- Indefinidas: Se parte del lugar de origen con la idea de no volver a éste, salvo en vacaciones o en viajes ocasionales (Tizón García et al. 1993).

1.4.3.- Atendiendo a las *causas o necesidades* de los migrantes: Dentro de estas podemos resaltar las económicas-laborales, político-medioambientales o de desarrollo, las familiares y otros motivos en general.

1.4.3.a.- Económicas-laborales: la razón que mueve a emigrar se fundamenta en causas económicas y de trabajo. Se parte con la esperanza de alcanzar mejores condiciones de vida o un status de vida superior al que tienen en los países de origen.

Dentro de éstas se debe distinguir entre la migración altamente cualificada y la no cualificada. La migración cualificada⁷ está cobrando una especial atención a nivel científico y gubernamental, especialmente a nivel de los gobiernos de los países receptores. Desde 1980 algunos países entre los que se encuentra Estados Unidos, Canadá y Australia han establecido sistemas privilegiados de entrada para atraer a empresarios, ejecutivos, científicos, profesionales y especialistas técnicos. Más recientemente países del Occidente Europeo y algunos del Este Asiático han seguido esta misma tendencia (Castles, 2002). Tizón García et al. (1993) se refiere a ellas como las migraciones que buscan un desarrollo superior, como por ejemplo la que protagonizan los intelectuales, que buscan nuevos horizontes formativos y/o profesionales fuera de sus fronteras.

⁷ Población objeto de estudio de la presente investigación.

Castles (2002) las denomina “brain drain” (fuga de cerebros) lo que implica una transferencia de capital humano desde los países pobres a los países ricos. Según este mismo autor este tipo de migraciones son imparables, desde el momento en el que los países menos desarrollados tienen más licenciados de los que pueden emplear.

Respecto a la migración no cualificada⁸ podemos decir que fue crucial en la época posterior al 1945, durante la etapa de crecimiento industrial en la mayoría de los países ricos. Sin embargo hoy, este tipo de migraciones son las más rechazadas por estos mismos países. Esta actitud es resultado de la idea de que esta inmigración es económicamente innecesaria y socialmente peligrosa.

Castles (2002) afirma que se trata de una de las grandes fricciones de nuestra época. Sassen (1988) subraya el hecho de que la realidad de las ciudades globales está basada en dos economías, la de un segmento de la población que demanda bienes de lujo y la de otro segmento de la sociedad formado por trabajadores poco cualificados que se encargan de responder a dicha demanda (mano de obra barata empleada en la construcción, fabricación de ropa, procesamiento de comida y en el sector servicios). Sassen advierte que, la inmigración irregular y las solicitudes de asilo, se han convertido en un fenómeno social sistemático, encubierto en muchos casos por los mismos propietarios de las empresas y los dirigentes políticos.

⁸ Dentro de esta migración no cualificada no podemos olvidar el grupo que representan los trabajadores invitados. Este término proviene del alemán Gastarbeiter. Estos eran los trabajadores de diversas nacionalidades que fueron contratados durante la década de los sesentas por las autoridades de la República Federal de Alemania. A mediados del siglo XX y como producto de la segunda guerra Mundial, Alemania se vio inmersa en un periodo de reconstrucción y su economía se encontraba en plena reactivación. El principal problema al que se enfrentaba este país era el déficit de mano de obra poco cualificada sobre todo en áreas como: la minería, la siderurgia, la industria automovilística y la construcción. Las autoridades diseñaron un plan de atracción de trabajadores extranjeros –casi todos hombres- a partir de 1955. Estos programas se llevaron a cabo con la ayuda de oficinas de empleo y acuerdos de contratación bilaterales y los principales emisores de este tipo de trabajadores fueron: en un primer lugar Italia, España y Yugoslavia y, en menor medida Grecia. A partir de 1960 también vinieron de Turquía y Portugal y, más tarde se sumaron como países emisores Túnez, Marruecos y Corea del Sur. En Dinamarca –país objeto de nuestro estudio-, también se invitó a este tipo de trabajadores y, es por ello que hasta el día de hoy, el mayor número de inmigración en este país procede de Turquía y, este es el único índice que no ha variado a lo largo de los años.

1.4.3.b.- Político-medioambientales y de Desarrollo: provocadas por intolerancia nacionalista, por intransigencias religiosas o políticas, o por situaciones sociales conflictivas. Dentro de estas resaltamos principalmente las siguientes situaciones:

1.4.3.b.1.- Refugiados: De acuerdo a la Convención sobre el Estatuto de los Refugiados, de 1951, un refugiado es una persona que residiendo fuera de su país, no puede o no quiere regresar a él debido a “fundados temores de ser perseguida por motivos de raza, religión, nacionalidad, pertenencia a determinado grupo social u opiniones políticas”. Los signatarios de la Convención se comprometen a proteger a los refugiados permitiéndoles ingresar al país y concediéndoles un permiso de residencia temporal o permanente. Las organizaciones de refugiados, en especial la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los refugiados (ACNUR), tratan de hacer distinción clara entre los refugiados y los migrantes, pero ambos grupos comparten muchas características en cuanto a las necesidades sociales y las repercusiones culturales en su lugar de asentamiento (ACNUR, 1997).

1.4.3.b.2.- Solicitantes de asilo: son personas que se desplazan cruzando fronteras en busca de la protección, pero que no cumplen necesariamente con los criterios estrictos establecidos en la Convención de 1951. En muchas situaciones actuales de conflicto en los países menos desarrollados resulta difícil distinguir entre la huida debido a persecuciones personales y la marcha motivada por la destrucción de la infraestructura económica y social necesaria para sobrevivir. En la migración, tanto las motivaciones políticas como las económicas están vinculadas a la violencia generalizada y persistente que se ha derivado de los procesos rápidos de descolonización y mundialización en condiciones impuestas por los países desarrollados (Zolberg et al., 1989).

1.4.3.b.3.- Migración forzada: este grupo incluye en un sentido más amplio no sólo a refugiados y solicitantes de asilo, sino también a las denominadas personas desplazadas internamente y a aquellas personas obligadas a trasladarse debido a motivos que no son políticos. Como es el caso de las catástrofes medioambientales o proyectos de infraestructura, tales como la

construcción de fábricas, carreteras o presas nuevas. A estos dos últimos grupos los denomina Castells “desplazados del desarrollo” y “desplazados ambientales”.

Según las últimas cifras recogidas por ACNUR de 2013⁹, había 51,2 millones de personas desplazadas forzosamente en el mundo a consecuencia de la persecución, los conflictos, la violencia generalizada o las violaciones de derechos humanos. De ellas, unos 16,7 millones eran refugiados: 11,7 millones bajo el mandato de ACNUR y 5 millones de refugiados palestinos registrados por UNRWA (United Nations Relief and Works Agency for Palestine Refugees in the Near East). La cifra total incluía a 33,3 millones de desplazados internos y casi 1,2 millones de solicitantes de asilo. El nivel de desplazamiento de 2013 fue el más alto del que se tiene registro desde que se realizan estadísticas globales sobre el desplazamiento forzado en el mundo.

En cuanto al citado grupo de personas desplazadas internamente (PDI), son refugiados internos. Es decir, personas que se hubieran considerado como refugiadas si hubiesen cruzado la frontera internacional. Los motivos que pueden impedir el tránsito son muy diversos: imposibilidad de llegar a las fronteras debido a conflictos internos, falta de medios de transporte, barreras geográficas, la edad, discapacidad o la salud. Las PDI pueden ver denegada su libertad de movimientos por su propio gobierno o enfrentarse a restricciones de su derecho a solicitar asilo por gobiernos extranjeros. Este fue el caso por ejemplo de Turquía cuando los iraquíes kurdos huían de la represión en Irak en 1991.

La migración forzada o involuntaria incluye un conjunto de categorías legales y políticas. Todas implican que las personas han sido forzadas a escapar de sus hogares y buscar refugio en otra parte. La población refugiada cuenta con un sistema establecido de protección y de asistencia internacional, sin embargo,

⁹ Estos datos son los últimos recogidos por ACNUR (Agencia de la ONU para los Refugiados) 2013 y, se encuentran recogidos en:

<http://www.acnur.org/t3/recursos/estadisticas/>

las personas desplazadas dentro de sus fronteras nacionales entran dentro de la jurisdicción interna y bajo la soberanía estatal, sin que la comunidad internacional tenga las bases legales o institucionales necesarias para intervenir en su ayuda. A pesar de la preeminencia de las personas desplazadas sobre las refugiadas en el discurso político internacional y del reconocimiento de su existencia en prácticamente la totalidad de las situaciones de transición o posconflicto las PDI son las grandes marginadas y olvidadas en los procesos de construcción de la paz (Churruca, 2011).

Los desplazados del desarrollo (Castles, 2003) son las personas obligadas a desplazarse como consecuencia de proyectos de desarrollo a gran escala, tales como presas, aeropuertos, carreteras y vivienda urbana. El Banco Mundial (financiador de muchos de estos proyectos) estima que éstos desplazan a un promedio de 10 millones de personas al año. Este grupo es de mayor tamaño que la población de refugiados oficialmente reconocida y, tampoco cuenta con régimen de protección. En muchos casos integrantes de este grupo terminan en barrios marginales o se convierten en poblaciones flotantes que pueden ser semilla de migración internacional.

La categoría de los desplazados ambientales y por desastres incluye a personas desplazadas por el cambio ambiental (desertificación, deforestación, degradación de la tierra, contaminación de aguas o inundaciones), por desastres naturales (desbordamientos, erupciones de volcanes, deslaves, terremotos) y por desastres generados por el hombre (accidentes industriales, radioactividad) (Castles, 2003).

Según estimaciones del biólogo Castillo (2012), el éxodo de migrantes ambientales –tal y como él los denomina- se cifra en la actualidad en unos 25-50 millones pero, en el 2050 predice este mismo autor que pueden llegar a 200 millones.

1.4.3.c.- Familiares y otros motivos:

Aunque según el último informe de EUROSTAT 2011¹⁰, al analizar los motivos de migración, se produce un descenso de emigrantes por motivos familiares y un aumento por motivos laborales, sin embargo, para el caso concreto que es Dinamarca, este proceso de Reunificación Familiar tiene un gran peso.

La figura de la Reunificación Familiar hace referencia a las personas que migran para reunirse con sus familiares. En Europa, las leyes que regulan este sistema han tendido a endurecerse a pesar de que la OIM afirma que, el hecho de facilitar la reunificación familiar a través de programas de inmigración es importante para un programa de migración exitoso puesto que facilita la normalización de la vida del migrante en el país de acogida. Es decir, contribuye a dar mayor estabilidad a la vida del migrante fortaleciendo su integración y alentando la participación del inmigrante en la vida económica, social, cultural y política. Sin embargo, la reunificación familiar también es un buen modo de acceso de personas con poca formación o ninguna y, existe una tendencia entre los países tradicionales de inmigración y los nuevos emergentes, de limitar el ingreso de miembros de familia, a través de pruebas más difíciles (de educación, habilidades, experiencia laboral y edad) y posibilidades de emplearse.

En el caso de Dinamarca por ejemplo, se introduce la polémica *regla de los 24 años* o por la cual, ambos cónyuges tendrán que tener 24 años y cumplir otra serie de requisitos que son entre otras: que el matrimonio o la condición legal similar deberá ser reconocido por la legislación danesa, deberá de haberse contraído voluntariamente, no darse por conveniencia y convivir en una vivienda común en Dinamarca, los cónyuges o miembros de la pareja en condición similar tampoco podrán ser familiares, el solicitante –de residencia en Dinamarca- tendrá que aprobar la prueba de inmigración. En cuanto a los residentes en Dinamarca, no podrán haber percibido una prestación pública en virtud de la Ley sobre Política Social Activa o de la Ley de Integración en los últimos 3 años anteriores a la fecha de la resolución de la reunificación familiar,

¹⁰ El capítulo sobre Dinamarca y sus cifras aborda un análisis más detallado de este fenómeno.

con excepción de pequeñas prestaciones. También tendrán que acreditar –los residentes en Dinamarca- que disponen de una vivienda a su nombre de un tamaño adecuado (máximo dos personas por habitación o un mínimo de 20 metros cuadrados por persona).

Por último debemos hacer una última diferenciación entre migraciones legales e ilegales. Y es que, al traspasar las fronteras nacionales, los movimientos migratorios están sometidos a un control administrativo, muchas veces por parte del país emisor y siempre por parte del país receptor. No basta con querer emigrar sino que, es necesario que el país de destino acepte la estancia del nuevo inmigrante. Para ello se deben de cumplir una serie de requisitos que determinan la admisión y establecen la situación jurídica del inmigrante en el nuevo país. Cuando el inmigrante cumple con todos los requisitos legales para instalarse, la inmigración es legal. Cuando no es así y, a pesar de ello, el inmigrante se instala en el país de destino, se configura una inmigración ilegal (Micolta, 2005).

1.5.- LAS MIGRACIONES UN FENÓMENO SOCIAL MULTIFACÉTICO Y DINÁMICO. LAS TEORÍAS EXPLICATIVAS DEL PROCESO MIGRATORIO.

En el estudio de las migraciones se han de tener en cuenta dos ideas fundamentales que determinan su análisis. Por un lado, el hecho de que existen deficiencias importantes en el desarrollo teórico de esta área y por otro, el cambio habido en la percepción de los movimientos migratorios.

Arango (2003) enfatiza la relevancia que han cobrado las migraciones transfronterizas en los últimos tiempos, habiéndose convertido en un asunto de alta prioridad para gobiernos y organismos internacionales. Han despertado gran interés en el ámbito académico y científico en general. En este sentido, se ha producido un progreso considerable en el campo del conocimiento científico centrado en el estudio de las migraciones internacionales. Aunque ha

aumentado el número de teorías sobre la materia éstas no alcanzan a responder a las exigencias de la realidad actual de las migraciones, que se caracteriza por ser multifacética y dinámica.

Se ha producido un cambio en la percepción de los movimientos migratorios. Se ha pasado de ver las migraciones como fuente de beneficios a percibir las como origen de conflictos (Criado 1999; Laraña 1993).

El geógrafo, Ravenstein, a finales del siglo XIX examina los desplazamientos de población desde un enfoque sociodemográfico y económico (a nivel macro y micro). A partir del análisis de censos de población (inicialmente en Inglaterra y luego ampliada a la población de veinte países más, entre ellos España), Ravenstein (1885) establece siete principios¹¹ sobre las causas de las migraciones. Es interesante resaltar como el citado autor predice el aumento de las migraciones propiciado, según él, principalmente por el desarrollo de los principales medios de locomoción, de las industrias manufactureras y del comercio.

Arango (1985) destaca que, fue precisamente Ravenstein el que empleó por primera vez de modo implícito el marco analítico de atracción-repulsión, o factores de *pul* y *pus*; atendiendo al hecho de que la decisión de emigrar puede obedecer a factores que operan en el lugar de partida, a factores que operan en el lugar de destino o a una combinación de ambos.

Las afirmaciones de Ravenstein siguen teniendo hoy un enorme peso en materia de investigación de las migraciones y representan la primera muestra de pensamiento científico-social moderno sobre las migraciones.

Otra línea de investigación es la que cuenta como principales representantes a los sociólogos Thomas y Znaniecki (1918-1920) y su obra *The Polish Peasant in Europe and America*. Se trata de la obra de mayor riqueza y envergadura jamás escrita sobre el fenómeno de la inmigración.

¹¹ Para una mayor profundización sobre el tema véase Arango (1985)

Ahora bien, a pesar de la influencia de ambas líneas de investigación, ninguna de las dos constituyeron una verdadera teoría (Arango 2003).

A continuación repasamos los paradigmas teóricos que han servido como referentes en el estudio de las migraciones internacionales. Con tal propósito dividimos el legado teórico sobre la materia en *tres fases fundamentales*¹²: la fase de dominio del equilibrio (teorías neoclásicas); la de influjo *histórico estructural* o del conflicto y la fase que describe la migración desde la *sociología económica* y que responde a lo que son las teorías más actuales sobre migración, entre las que destacamos el *articulacionismo* y el *transnacionalismo*¹³. Estas teorías son las que constituyen en palabras de Arango (2003) el “mosaico teórico contemporáneo”¹⁴.

1.5.1.- Teorías Neoclásicas:

Es una aproximación teórica que se desarrolla a finales del siglo XX. Representa un antes y un después en materia migratoria y tuvo su inspiración en los estudios de Ravenstein. Las explicaciones de los movimientos migratorios se centran en las motivaciones del inmigrante. Es una perspectiva de carácter unidimensional porque se centra exclusivamente en el aspecto económico. Presenta como ventaja la posibilidad que ofrece de combinar la

¹² Esta división que he decidido adoptar para el estudio de las Teorías de las Migraciones proviene principalmente de la autora María Jesús Criado (2001), quien al igual que otros autores confirma como Kearney (1986) distingue estas fases en términos de modernización, dependencia y articulación. Del estudio de estas fases y de la perspectiva teórica de: Joaquín Arango (2003), Gustavo Díaz (2007), Amparo Micolta León (2005); de donde he obtenido la mayoría de la información para elaborar este apartado teórico.

¹³ Que van –ambas- a constituir la piedra angular de esta investigación pues, creo que son las que mejor me pueden ayudar a definir el público objetivo y la realidad migratoria a la que me quiero referir en esta investigación.

¹⁴ A mi modo de ver, y tras haber hecho un estudio exhaustivo sobre los distintos autores en materia migratoria, deduzco que existe unanimidad entre los mismos sobre la existencia de las dos primeras corrientes mencionadas: la neoclásica (equilibrio) y la histórico-estructural (conflicto). Por el contrario y en cuanto al resto de las teorías, existen numerosas diferencias e interpretaciones que varían de unos autores a otros. Aún así y, con objeto de tener una clara delimitación teórica que sirva para la comprensión de los posteriores fases de esta tesis, yo he decidido establecer la diferenciación entre las tres vertientes mencionadas. Es la tercera corriente la que sirve de base para el presente estudio.

perspectiva micro y macro¹⁵. Según esta teoría, las migraciones internacionales obedecen a decisiones individuales sobre coste-beneficio adoptadas para maximizar la renta, es decir, por diferencias entre las tasas salariales entre el país de origen y el país de destino. Los flujos laborales van de países de bajos salarios a países de salarios altos. Como resultado, la migración ejerce una presión a la baja sobre los salarios de los países de destino y una presión a la alza en los países emisores hasta que se alcanza el equilibrio. En este sentido, la tasa de emigración asciende cuando la disparidad salarial crece (Micolta León, 2005).

La Teoría Neoclásica –bebiendo tanto del paradigma sociológico Funcionalista como del pensamiento económico neoclásico- entiende la sociedad y la economía capitalista como sistemas autorregulados que mantienen un equilibrio constante entre sus partes.

La ventaja de este enfoque es que considera que las migraciones desempeñan una función que contribuye al equilibrio del sistema. Entendiendo que éstas son beneficiosas o rentables tanto para los países (emisores y receptores de migrantes) como para los migrantes en sí.

Para los países emisores, las migraciones suponen una importante ayuda a la hora de afrontar los problemas económicos, demográficos y sociales. Para los países receptores también son de gran importancia puesto que, de esta manera adquieren una mano de obra que desempeña los trabajos menos atractivos. Se puede entender como una inversión en capital humano (Sjaastad, 1962).

15 En cuanto a este enfoque Neoclásico debemos decir que hay algunos artículos o autores que hacen una diferenciación entre Neoclasicismo Económico *Macro* y *Micro*. Así según la versión *Macro*, la migración internacional así como su equivalente nacional, es consecuencia de las diferencias geográficas entre la oferta y la demanda de mano de obra. Por otro lado, el Neoclasicismo Económico *Micro* es un modelo microeconómico de elección individual. Según éste, los actores individuales racionales deciden sus desplazamientos migratorios mediante un cálculo de coste-beneficio que los conduce a expectativas de un beneficio neto positivo, normalmente monetario, del desplazamiento. La migración internacional se conceptualiza como una forma de inversión de capital humano. Hemos de decir que, en esta investigación yo me he referido al Neoclasicismo como uno que conlleva la vertiente micro y macro, coincidiendo con autores como Criado (2001) y Arango (2003).

Lewis (1954) en su trabajo *El Desarrollo Económico con oferta ilimitada de factores* desarrolla un modelo teórico¹⁶ para explicar el desarrollo en el contexto de las “economías duales” en el que la migración desempeña un papel fundamental.

Según este modelo, las economías duales son economías en desarrollo, por lo general en contextos poscoloniales, en las que un sector moderno, conectado con el mundo exterior, coexiste con un sector tradicional que depende de la agricultura como factor de subsistencia. Cuando el sector moderno se expande, atrae mano de obra del sector tradicional, donde su productividad marginal es cero. Lewis estimaba que existía una diferencia de un 30% entre los salarios de los dos sectores y que, esa diferencia, sería motivo suficiente para que los trabajadores se desplazaran de uno a otro.

Tal y como expone Arango (2003), en este modelo (de Economías Duales), las migraciones son un mecanismo de desarrollo crucial para la economía en su conjunto, que permite explotar el potencial de crecimiento inherente a las disparidades económicas. Según éste, ambos sectores, tradicional y moderno, área de origen y área de destino, se benefician de las migraciones.

De este modo, para el sector avanzado disponer de una oferta ilimitada de mano de obra, le permite expandirse sin que aumenten los salarios, asegurándose así una alta tasa de beneficios. Por su parte, para el sector tradicional, la emigración es la única forma de desprenderse del excedente de mano de obra y avanzar en la función de producción hacia relaciones capital-producto más altas.

El enfoque Neoclásico en sí podemos decir que ha tenido grandes limitaciones. Sus analistas ignoran las transformaciones del mundo desarrollado fundando sus argumentos en la conducta individual.

¹⁶ Según Kindleberger (1968) éste ha sido el modelo que mejor ha explicado las grandes migraciones intraeuropeas de ese período, basadas en la fórmula *guestworker*.

Tal y como afirma Criado (2001), los autores neoclásicos no ofrecen una explicación sobre las personas que emigran (porqué unos individuos sí lo hacen y otros no viviendo en las mismas zonas y en circunstancias similares), ni sobre las razones por las que los flujos migratorios se concentran en determinadas áreas. Tampoco ofrecen una aclaración sobre los motivos por los que los migrantes no retornan fácilmente al país de origen, aunque sus condiciones de vida sean muy precarias.

En definitiva, la teoría Neoclásica no consigue adaptarse a la heterogeneidad y complejidad del fenómeno migratorio actual.

1.5.2.- Las Teorías Histórico-Estructurales o del conflicto:

En el tercer cuarto del siglo XX, los presupuestos neoclásicos comienzan a ponerse en tela de juicio entendiéndose los procesos sociales en términos de conflicto y no de equilibrio.

En las décadas de los sesentas y setentas, esta inspiración histórico-estructural de acusadas resonancias marxistas se plasmó en la Teoría de la Dependencia, que postulaba que la evolución del Capitalismo había dado lugar a un orden internacional, compuesto por un núcleo de países industrializados y una periferia de países agrícolas vinculados por relaciones desequilibradas y asimétricas. Los avances de los primeros dependían de la explotación de los segundos, cuya condición de subordinación obstaculizaba su propio desarrollo. El subdesarrollo era considerado pues como producto del desarrollo (Arango, 2003).

Criado (2001) entiende que según el enfoque histórico estructural los movimientos migratorios forman parte del desarrollo histórico y son fruto de las modificaciones en los sistemas de producción y en las relaciones sociales. En su base está la división internacional del trabajo que resulta de un régimen de intercambio desigual entre las economías de los países según el sector al que

pertenezcan –centro, semi-periferia o periferia- del sistema capitalista mundial (Portes, 1978).

Estas teorías se encuadran, por tanto, dentro de la vertiente teórica que analiza la realidad desde la óptica de la desigualdad, la explotación y el conflicto (Laraña, 1993).

La migración según esta perspectiva se considera como un fenómeno de clase, las migraciones laborales internacionales se conceptualizan como otra forma de explotación de los recursos de los países periféricos –subordinados- por parte del Capitalismo avanzado. El desplazamiento de población se constituye en un rasgo estructural del sistema de desarrollo capitalista. Lejos de ser el fruto de la suma de las decisiones individuales, obedece a las divergencias estructurales y resulta de las relaciones de explotación impuestas desde el exterior. La unidad de análisis no son ya los individuos, como en el otro enfoque, sino la misma corriente migratoria (Wood, 1992).

Según esta perspectiva, las migraciones se deben situar en el contexto de un análisis histórico que identifique las transformaciones básicas en la sociedad concreta ya que, cada etapa supone una serie de condiciones estructurales definidas que requieren de instrumentos conceptuales apropiados a las mismas.

Según Criado (2001), - desde la perspectiva histórico-estructural- se entiende que para la sociedad receptora los inmigrantes representan una fuente inagotable y permanente de mano de obra barata, donde los principales beneficiarios son los empresarios de los países receptores. Sin embargo, la incidencia en el desarrollo de los países emisores es poco significativa pues las aportaciones de los inmigrantes, a través de las remesas enviadas a sus familiares, son insuficientes para influir en la Economía de un país. Además, su posición dentro de los países receptores, como reserva de mano de obra barata, los coloca como antagonistas de los trabajadores autóctonos que los identificarán en cuanto a competencia desleal. Estas reacciones negativas de los miembros de la sociedad receptora pueden llevar a los inmigrantes a

mantener un mayor apego a los valores y costumbres propios de su cultura de origen (Salcedo 1981; Carlota Solé y Herrera 1991).

Se puede indicar que este último enfoque, histórico-estructural, resulta insuficiente para explicar la realidad migratoria actual al centrarse exclusivamente en variables económicas y en el poder del mercado y olvidarse de las variables sociales que indudablemente también influyen en el mismo.

Como se puede comprobar ambos enfoques presentan una serie de limitaciones entre las que destaca su excesiva orientación macro sociológica.

1.5.3.- La migración desde la Sociología Económica: Articulacionismo y Transnacionalismo¹⁷

¹⁷ No podemos dejar de mencionar otras teorías destacadas por otros autores.

Arango (2003) en concreto menciona las siguientes: la *Nueva Economía de las Migraciones* con la figura principal de Oded Stark (1991) o variante de la versión micro del neoclasicismo, se fundamenta en la elección racional pero, en este caso, el actor que busca maximizar la utilidad es la familia; la Teoría de los Mercados de trabajo duales de Michael Piore (1979) que entiende que las migraciones internacionales obedecen a una demanda permanente de mano de obra extranjera como algo inherente al ordenamiento de las sociedades avanzadas contemporáneas; la *Teoría del Sistema Mundial*, cuya piedra angular es la noción de un “moderno sistema mundial”, acuñada a mediados de los 70’s del siglo XX por el historiador y sociólogo Immanuel Wellestein y que habla de un sistema mundial de predominio europeo que empezó a formarse en el siglo XVI y que está compuesto por tres esferas concéntricas: centro, periferia y semi-periferia. Al igual que se da en el mundo neoclásico, las migraciones emanan de las desigualdades estructurales –en este caso, de un orden internacional marcadamente desigual-, pero para esta teoría, a diferencia de los modelos de equilibrio, las migraciones refuerzan las desigualdades en lugar de contribuir a reducirlas; las *Redes Migratorias*, o teoría de enorme trascendencia por el papel que desempeña en la investigación y explicación contemporáneas de las migraciones. Sobre este concepto volveremos tanto en el articulacionismo como en el transnacionalismo; el *Análisis de Sistemas Aplicado a las migraciones*, según el cual, los sistemas migratorios son espacios, o campos definidos, por la asociación relativamente estable de una serie de países receptores con un número determinado de regiones de origen. Tales asociaciones no son mero resultado de las corrientes migratorias, sino que se ven reforzadas por conexiones y vínculos de distinta naturaleza: estos vínculos, junto con sus múltiples interacciones, constituyen el contexto más adecuado para el estudio de las migraciones; y por último mencionar la *Teoría de la Causación Acumulativa*, o según la cual, las migraciones constituyen un fenómeno auto sostenido y auto perpetuador. Esta idea fue propuesta por primera vez por Gunnar Myrdal, en el contexto de los “efectos rechazo” desencadenados por el desarrollo desigual en zonas subdesarrolladas. Douglas Massey ha retomado y ampliado este concepto, identificando una serie de factores y mecanismos responsables de la auto perpetuación de las migraciones. Ya se ha hecho referencia al más importante de todos, la expansión de las redes, pero existen otros

Estas teorías surgen del intento de incluir ambas perspectivas micro y macro¹⁸ y del deseo de tener en cuenta los procesos sociales involucrados en el proceso migratorio y que hasta el momento no habían sido debidamente considerados.

1.5.3.1.- Articulacionismo.

Este enfoque centra su atención en los lugares de salida y de llegada de la migración, atendiendo a la relación que existe entre el Sistema Económico Capitalista y la Economía Doméstica.

Ofrece una especial importancia a los elementos históricos, al pasado y a los tradicionales vínculos existentes entre los países implicados. Supone así la incorporación de una visión dinámica que, incide en los vínculos entre las diferentes relaciones sociales del sujeto, sus estrategias y trayectorias y su inserción dentro de un sistema económico, político y social determinado.

Da gran importancia a su vez al componente social añadiendo dos elementos que resultan fundamentales en el proceso y que son: las redes sociales y el grupo doméstico¹⁹. De ahí que tal como afirma Criado (2001), en esta fase se

mecanismos que emanan de las migraciones y que, a su vez, generan nuevas migraciones. Entre ellos destacan la privación relativa, el desarrollo de una cultura de la emigración, una distribución perversa del capital humano y la estigmatización de los trabajos que suelen realizar los inmigrantes (Massey et al., 1998).

¹⁸ Las teorías basadas en las variables Macro son según Tornos (2006) aquéllas que se centran en las grandes diferencias económicas e históricas que median entre los países de procedencia y los de destino de las migraciones. Ejemplos de éstas serían el enfoque histórico-estructural o el enfoque neoclásico macro –porque recordamos que hay muchos autores que diferencian entre teorías neoclásicas micro y macro aunque, no ha sido nuestro caso. Sin embargo, según este mismo autor, las teorías que se basan en las variables Micro son las que quieren explicar las migraciones analizando la forma cómo las personas toman la decisión. Tienen en cuenta que son las personas las que deciden emigrar o no, y formulan las condiciones en que se toma esa decisión por las personas concretas. Entre este último tipo estarían la Teoría Neoclásica Micro o la Teoría de la Nueva Economía de las Migraciones.

¹⁹ El grupo doméstico al que Gregorio (1998) define como un grupo de personas que asegura su mantenimiento y reproducción por un ingreso colectivo. Según esta autora, dentro del núcleo doméstico van a darse de manera paralela los dos modos de producción: el capitalista y el doméstico, lo que le llevará a tener una posición estratégica. En su interior se combinan trabajadores asalariados y no asalariados, lo que nos lleva al análisis de relaciones de

hace hincapié en dos niveles: a.- los vínculos previos entre países (relaciones económicas y políticas que entroncan en ocasiones con largos procesos históricos), y b.- las redes migratorias. Los primeros constituyen la *macro estructura* de la migración; las segundas son parte esencial de la *microestructura* que las sustenta (Portes y Rumbaut, 1990). Ambos, constituyen los ejes centrales en el análisis del fenómeno migratorio y, las migraciones internacionales van a surgir como una estrategia del grupo doméstico dentro del contexto internacional.

Son precisamente estos vínculos previos (o macro estructura), los que dan respuesta a dos cuestiones fundamentales que antes no habían podido ser respondidas: en primer lugar, ¿por qué no todos los países pobres generan flujos migratorios? y en segundo lugar, ¿cuál es la tendencia en la orientación de las corrientes?

Tal y como afirma Criado (2001), aunque los movimientos migratorios pueden parecer el fruto de decisiones “racionales” individuales, son en realidad consecuencias de las dinámicas que se desencadenan a partir de la relación entre países emisores y receptores. Hay factores como el atraso de un país o la pobreza y la superpoblación que van a incidir en los movimientos migratorios pero sólo de una manera limitada. Así ninguno determina, en particular, el inicio de los flujos, sus dimensiones, ni la orientación que siguen. Es por esto que Portes (1979) y Sassen (1988, 1994) afirman que la explicación radica en la relación previa entre países emisores y receptores de emigración que van a darse en condiciones de marcada asimetría de poder entre ellos.

Otro elemento importante a tener en cuenta es el hecho de que se pone en tela de juicio la idea que siempre había existido de que sí se apoyaba económicamente a los países emisores de emigrantes, consecuentemente se reducirían los movimientos migratorios. Pero el hecho es que no es así realmente. O al menos no son estas las conclusiones a las que llega Sassen (1994) para la que parece claro que, con independencia del tipo de estrategia en que se concreten –transferencia de recursos, inversión privada o comercio

producción y reproducción (estudio de roles asignados, sustituidos, nuevos, etc...., en las relaciones de género que se establecen en su interior).

preferente- la ayuda al desarrollo, al implicar el incremento de las relaciones entre contextos dispares, lejos de servir de freno, pueden impulsar o dar nueva fuerza a los flujos migratorios.

Esta misma autora afirma de modo cauteloso que no son propiamente las inversiones extranjeras lo que genera la emigración, sino que surge como consecuencia de la estructura que se origina a partir de aquellas.

Ahora bien, si las migraciones se producen fundamentalmente hoy como producto de la existencia previa de unos vínculos sociales y políticos entre los países, entonces ¿cómo es posible que los países receptores de migración se sorprendan ante esta situación? Criado (2001) lo describe como incoherencia de las reacciones sorpresa que se provocan en los países receptores. Entiende que en realidad, a lo que asiste el mundo de hoy es a la reverberación de la actuación de esos países en el pasado –más o menos lejano- que han generado lazos muy poderosos entre realidades distantes. Las migraciones actuales son, en gran parte, el reflujo de esa intervención anterior, una de las maneras en las que se expresan, a la vez que se prolongan y mantienen, los vínculos preexistentes.

Por otro lado, este enfoque prioriza la naturaleza social de los movimientos migratorios sobre la variable económica que había prevalecido previamente. El soporte de esta naturaleza social lo constituirá la *red migratoria* que, es la unidad central dentro de este análisis de las migraciones.

Las redes constituyen según, Portes y Rumbaut (1990), las microestructuras de la migración; ellas favorecen estos desplazamientos y también los convierten en procesos sociales autónomos.

Estas mencionadas redes constituyen el otro eje fundamental para comprender las migraciones internacionales ya que, explican los comportamientos aparentemente aleatorios y erráticos, de quienes se desplazan y, con ello, la evolución y configuración de las corrientes migratorias (Criado 2001).

Son una fuente continua de información y recursos materiales y sobre todo afectivos. Constituyen un apoyo muy importante y, especialmente en la fase inicial del proceso migratorio. De esta manera contribuyen a amortiguar el coste emocional y afectivo que supone la separación de los seres más queridos y del entorno natural de referencia. Éstas funcionan de manera que el inmigrante mantiene su relación tanto con el país de origen como con el país receptor y, así se genera una subcorriente que responde a un funcionamiento que no obedece a las tendencias económicas globales.

Por ejemplo, si observamos los flujos migratorios que llegaron a Europa a través del sistema de *guest- worker*, que da lugar a la consolidación de una serie de redes y comunidades étnicas, apreciamos la inconsistencia de una política que, en correspondencia con los modelos convencionales, se fundamenta en la premisa de conductas económicas individuales.

Como afirma Criado (2001) lo interesante de este enfoque frente a los anteriores es que pone de manifiesto la doble funcionalidad de la migración, ya que proporciona mano de obra barata al capital, al tiempo que supone una táctica de supervivencia y una estrategia de movilidad económica y de integración social para el trabajador.

Es, precisamente, por esta razón por lo que dentro de esta corriente se entiende que las migraciones surgen como estrategias de los grupos domésticos dentro del contexto internacional.

Otro elemento a tener en cuenta es el concepto de cultura de la migración que está íntimamente relacionado con el de red social. La cultura migratoria tiene su origen en una tradición y unas pautas de movilidad que están muy presentes en el entorno social y tiene un gran alcance en los colectivos que cuentan con un número importante de emigrantes entre sus miembros. Como todas las culturas incluyen una serie de recursos y estrategias que posibilitan tanto la toma de decisión como la resolución de los problemas. Entre ellos se encuentran las redes de parientes y paisanos, que suplirán las carencias derivadas del cambio de ubicación, y las entidades informales especializadas

en la prestación de servicios específicos que precisan los inmigrantes (Criado 2001).

Se asume que, no todos los que se plantean emigrar lo hacen finalmente. Existen una serie de recursos previos necesarios para superar los obstáculos que se presentan durante el camino. Entre las necesidades más importantes por parte del emigrante se encuentran, la información y el apoyo en la fase inicial y, precisamente son éstos los aspectos que se solventan a través del conjunto de relaciones que conforman la red social del inmigrante. De ahí que constituya –la red social- uno de los ejes fundamentales del Capital Social, Coleman (1988).

El auge de este concepto parte principalmente de una reacción al pensamiento económico clásico y neoclásico, que desde hace siglos ha concebido la sociedad como una serie de individuos independientes, con objetivos particulares que dan lugar a la competencia en el mercado. Por el contrario, según Coleman (1990), quienes hacen uso de este concepto subrayan que las personas utilizan sus recursos sociales para conseguir, a través de la cooperación mutua, objetivos que de lo contrario serían difícilmente alcanzables. Portes (1998) define este concepto como la habilidad de los diferentes actores de asegurarse beneficios a través de la virtud de la participación en las redes sociales u otro tipo de estructuras sociales.

Putnam (1995) define el capital social como, las diferentes características de la organización social, tales como las redes, normas y confianza social que facilitan la coordinación y la cooperación para beneficio mutuo.

Es precisamente por la importancia que tienen las redes por lo que Portes y Börözc (1998) a la hora de referirse a las migraciones laborales afirman que éstas deberían de verse más que como un movimiento de un lugar a otro en busca de mejores salarios, como un proceso de progresiva construcción de redes.

A través de estas redes fluye tanto la información como los recursos.

1.5.3.2.- Transnacionalismo.

A finales del siglo XX el uso del término “transnacionalismo” se ha extendido. Hacer referencia al transnacionalismo es hablar de un fenómeno social, cultural, económico y público directamente vinculado al proceso de globalización (Narvárez Gutierrez, 2007). El transnacionalismo inmigrante o "from below", como lo denomina Portes (1999), puede verse como parte de un movimiento global incitado por la incertidumbre económica que viven los países en desarrollo, donde la movilidad y la comunicación han intensificado dichas relaciones transnacionales, dando origen así a múltiples expresiones como la construcción de redes en todo el mundo, en las que intervienen movimientos sociales, políticos, laborales, culturales y de la comunicación que trascienden y se localizan más allá de las fronteras.

Esta última corriente teórica –o transnacionalismo- en el área de las migraciones procede de los años 90 y sigue la misma línea del articulacionismo aunque con algunas modificaciones.

Esta perspectiva sigue teniendo como pilares básicos el enfoque de redes sociales –o microestructura de la migración- y las relaciones entre países emisores y receptores de migración –macro estructura de la migración- . Aunque, en este caso se incluyen algunos cambios. En esta ocasión las migraciones dan lugar a que los inmigrantes lleven a cabo una serie de relaciones multitrenzadas que enlazan sus sociedades de origen y de destino.

Basch et al. (1994) las denomina relaciones multitrenzadas mientras que Castells (2002) apela a la necesidad de repensar el concepto que se tiene del proceso migratorio. Según este autor, hay que entenderlo como nuevas formas de movilidad y de incorporación, y particularmente como la emergencia de comunidades transnacionales, identidades múltiples y ciudadanía a varios niveles.

Nos encontramos ante un “nuevo espacio de socialización” fundamentado en las redes sociales que ahora se denominan redes transnacionales y que unen países de origen y de residencia, facilitando la participación de los inmigrantes en la vida de los dos espacios nacionales.

La dimensión asociativa, organizacional en redes, es fundamental. Los inmigrantes (transmigrantes) generan y mantienen relaciones sociales múltiples entre su sociedad de origen y las de acogida. Los transmigrantes mantienen estas relaciones múltiples sobre las fronteras, y su situación no puede ser plenamente definida, ni en el país de asentamiento, ni en el de origen, sino en el *campo social* formado entre ambos.

Para entender este enfoque es necesario situarse en una perspectiva que sobrepasa las categorías nacionales y étnicas dominantes, puesto que estas poblaciones transmigrantes han comenzado a construir Estados-nación desterritorializados, lo que supone una construcción diferente a lo que tradicionalmente se ha denominado *diáspora*²⁰.

Caglar (2001) afirma que el *transnacionalismo* ofrece una nueva óptica que permite hacer visible la creciente intensidad y extensión de los flujos circulares de personas, bienes, información y símbolos alcanzados por las migraciones internacionales. Permite analizar cómo los migrantes construyen y

²⁰ Es importante diferenciar estos dos conceptos: diáspora y comunidad transnacional. La diáspora tiene una existencia propia, fuera de todo Estado, se arraiga en una cultura fuerte (religión, lengua etc....) y tiempos largos; ha creado y desarrollado sus redes comunitarias y asociativas. Sin embargo, la comunidad transnacional ha nacido con las migraciones de trabajadores que conservan sus bases familiares en el Estado Nación de origen y circulan entre esta base y uno o varios países de instalación. Conservan un anclaje fuerte sobre su mismo lugar de origen y también un lazo de ciudadanía o institucional con su país. En una diáspora, ese anclaje y ese lazo fuerte a menudo han desaparecido después de una catástrofe o bien se han vuelto a crear completamente mucho tiempo después. El transmigrante es demasiado dependiente de su Estado-nación de origen y del de su país de acogida para volverse autónomo. El grupo social del cual forma parte se limita muy frecuentemente a sus comunidad de origen y a la red transnacional de sus migrantes, mientras que el “ser de la diáspora” tiene el sentimiento de pertenecer a una nación en exilio dispersa a escala mundial, ser portador de un ideal.

reconstruyen sus vidas de forma simultánea en más de una sociedad (Caglar, 2001).

Glick Schiller y Levitt (2004) señalan que el transnacionalismo plantea que los flujos migratorios ya no pueden seguir explicándose apelando al Estado como contenedor natural de los procesos sociales. Los transmigrantes se encuentran imbuidos en procesos por medio de los cuales forjan y mantienen relaciones sociales “multiestratificadas”.

Esta multiplicidad de nuevas formas de relaciones sociales están íntimamente relacionadas con el avance de las nuevas tecnologías, los sistemas de transportes y de las comunicaciones. Son estos elementos, en definitiva, los que determinan y caracterizan las nuevas migraciones.

Producto de estas nuevas relaciones sociales son las denominadas *comunidades transnacionales*. Kastoriano (2000) indica que la noción de comunidad transnacional remite a “comunidades compuestas de individuos o de grupos establecidos en el seno de diferentes sociedades nacionales, que actúan a partir de intereses y de reflexiones comunes (territoriales, religiosas, lingüísticas) y que se apoyan sobre redes transnacionales para reforzar su solidaridad más allá de las fronteras nacionales. Velasco (2002) se refiere a la comunidad transnacional como el espacio social construido por la acción social de los migrantes, sensible a la tecnología, al capital y a las políticas de control estatal.

Dichos espacios transnacionales pueden estudiarse según cuatro dimensiones de análisis²¹: a.- el marco político legal; b.- la infraestructura material; c.- las estructuras e instituciones sociales; y d.- las identidades y proyectos de vida (Pries, 1998).

²¹ El esquema analítico planteado por Pries (1998) recoge los diferentes elementos que constituyen los movimientos migratorios en un entorno transnacionalista. Se volverá sobre él más adelante.

La comunidad transnacional puede definirse como un campo de acción articulado por individuos, familias y organizaciones ubicadas en localidades de dos o más países o regiones. Dicha noción de comunidad transnacional implica que, en el proceso social de migración internacional, migrantes y no migrantes estén conectados por una variedad de intercambios simbólicos y materiales cuyo propósito es la reproducción social (Schiller, Basch y Blanc-Szanton, 1992). Las redes de migrantes son conjuntos de lazos interpersonales que conectan a los migrantes y no migrantes con las áreas de origen y destino mediante lazos de parentesco, amistad y origen común; incrementan la posibilidad de traslado internacional –porque bajan los costos y riesgos del movimiento- y los rendimientos esperados de la migración. Así, las conexiones de redes constituyen una forma de capital social que la gente puede usar para tener acceso al empleo en el extranjero (Narváez Gutierrez, 2007).

CAPÍTULO II

EL GÉNERO Y LAS MIGRACIONES. EL PROYECTO MIGRATORIO COMO PARTE DE LA ESTRATEGIA FAMILIAR TRANSNACIONAL

2.1.- GÉNERO Y MIGRACIÓN

La incorporación del género en el análisis de los movimientos migratorios internacionales se da a partir de los años setenta, coincidiendo con la fuerte influencia del feminismo en las Ciencias Sociales y la Crisis del Petróleo que conlleva el cierre de las fronteras de los países del Centro Norte de Europa. Las políticas europeas de migración laboral de trabajadores invitados²² consideraban únicamente a los varones solteros con motivo de evitar los costos de mantenimiento de las familias de estos trabajadores. Como producto de la crisis económica y las restricciones migratorias, la migración que originariamente fue concebida como temporal se convirtió en definitiva ante la imposibilidad de estas personas de volver a sus países.

²² Que se dan entre los años 60s y 70s en Europa.

Esta situación provocó una reacción contraria a la esperada pues no sólo no se detuvo la migración, sino que se aceleró. Los trabajadores invitados permanecieron en los países de acogida y comenzaron a recibir a los distintos miembros de sus familias. En este contexto comienza a cobrar importancia la figura de la “reagrupación familiar” que provocó un fuerte incremento de las migraciones femeninas.

El perfil de la mujer migrante que predominó en esta época, es una mujer económicamente inactiva, acompañante y dependiente del migrante varón. Esta imagen de la inmigrante marca en gran medida, los estudios sobre los movimientos migratorios femeninos en general y podemos decir que hasta la actualidad. Sin embargo y, pese a esta imagen mencionada de la mujer migrante como dependiente, los movimientos migratorios femeninos son muy variados y numerosos. De hecho, es de resaltar, que se produjo un incremento de las migraciones femeninas más rápido que las masculinas entre los años 1965 y 1990²³.

Sin embargo, hasta los años 80s no se presta suficiente interés al estudio de las mujeres migrantes. A pesar de ello, en 1960 la cifra de mujeres inmigrantes ya alcanzaba un porcentaje de un 47% de las migraciones internacionales (INSTRAW 2007). Solían dedicarse a trabajos de baja cualificación y mal pagados. No obstante, también hubo migraciones cualificadas femeninas sobre las cuales no existen estudios suficientemente documentados.

Kofman (1999) refiriéndose a los movimientos migratorios femeninos europeos afirma que, la mayoría de los estudios se refieren a las migraciones laborales masculinas en una primera fase y a las posteriores migraciones familiares donde aparecen las mujeres migrantes como parte del proyecto familiar. Sin embargo, afirma también que existe un tipo de amnesia acerca de las mujeres

²³ Chammartin, G., *The Feminisation of International Migration, International Migration Programme, ILO*

inmigrantes en el Norte de Europa, las cuales, como las que hoy se encuentran en el Sur de Europa, también han logrado su propio proyecto migratorio. Según esta autora, existe en general un importante déficit de información sobre la enorme diversidad que caracteriza los movimientos migratorios femeninos y que no se ha reflejado en los estudios. De igual manera Kofman (1999) opina que parte de la culpa de esto se debe a que los estudios sobre migraciones se han centrado principalmente en el Norte de Europa. Pero, de cualquier manera, plantea la necesidad de un marco teórico más amplio sobre los movimientos migratorios femeninos que responda a la realidad actual socioeconómica.

Por lo tanto, de todo esto se deduce que, las migraciones femeninas son más complejas y diversas de lo que se ha mostrado en los estudios sobre las migraciones europeas.

Se puede observar como a partir de los años ochenta e inicio de los noventa surge un especial interés por el papel de la mujer migrante, principalmente como producto de una serie de transformaciones globales en relación a la producción y reproducción. Hasta este momento el incremento cada vez mayor del papel de la mujer en los movimientos migratorios no se vio acompañado de un cuerpo teórico de acuerdo a esta situación sino que relegaba a la mujer a un papel secundario. Los movimientos migratorios no tenían este matiz diferencial por sexos. Existía un claro predominio de una mirada androcéntrica²⁴ en el análisis social. Así las teorías concibieron casi siempre a los migrantes como varones, interpretación que omitió la participación de las mujeres en los movimientos de población, especialmente internacionales (Morokvasic, 1984). Las mujeres han sido hasta hace poco sujetos pasivos y se las ha relacionado siempre con su rol reproductivo. Los hombres, sin embargo han desempeñado roles productivos y han sido considerados sujetos activos de la sociedad.

²⁴ Este *rasgo androcéntrico* que domina el estudio de las migraciones hasta los años setenta aproximadamente es algo que mencionan la mayoría de los autores que trabajan sobre migraciones y género. Entre ellos Tapia Ladino M. (2010), Gregorio Gil C. (2009) y Jiménez Juliá, E. (1998).

Teniendo en cuenta el hecho de que en sus inicios la mayoría de las teorías migratorias se ven inspiradas por la migración laboral y la división tradicional de roles mencionada previamente, podemos entender la deducción errónea de la época que consistía en que, las migraciones en general eran laborales y por tanto masculinas. En el caso de que hubiese mujeres que migraban por motivos laborales, entonces se consideraba estaban llevando a cabo "funciones masculinas". De esta manera, a la hora de analizar las migraciones en general, era suficiente tomar como modelo la migración masculina²⁵.

Son precisamente las contribuciones teóricas sobre migración más recientes las que tienen un mayor interés en incorporar el género a sus estudios. Surge así la necesidad de lograr un análisis que articule el fenómeno migratorio y el análisis de género, teniendo en cuenta entre otras cosas el hecho de que el mercado laboral y la política migratoria internacional²⁶ en general se presentan como "generizados"²⁷. Así, el mercado laboral evoluciona de manera diferenciada en cuanto a que, se produce una canalización de la mano de obra hacia nichos laborales específicos y diferenciados atendiendo al género. En el caso de la política migratoria podemos decir que los avances en esta materia atendiendo al género son en general lentos y, tal como mencionaremos más adelante, son únicamente los países de tradición migratoria como Canadá, los que pueden hacer ciertas aportaciones al respecto.

Gregorio (1998) hace una distinción entre la generización de los movimientos migratorios y la feminización:

²⁵ No se contempla su estudio en función de las diferencias de género por lo que tales estudios ofrecen una visión parcial de la realidad y aún podemos decir que sigue presente dicha tendencia.

²⁶ Aunque el proceso de evolución de las políticas migratorias internacionales en cuanto a inclusión del género, está siendo en general algo lento.

²⁷ El concepto *generizado* es un neologismo y una traducción del inglés *engendering* por el cual se reconoce que el género es parte de todos los aspectos de la vida humana (Acker, 1990: 146).

“El primer término surge de la adopción de una perspectiva feminista en el estudio de las migraciones, al contemplar la influencia de los sistemas de género como principios organizadores de ésta. El segundo pone el énfasis en el estudio de un sector de la sociedad –las mujeres- y da cuenta de un fenómeno creciente en importancia en términos numéricos, cuyas raíces pueden llevar o no a un análisis feminista”.

2.1.1.- La feminización de las migraciones

El concepto de feminización se refiere principalmente a la visible influencia que tienen las migraciones femeninas. Los demógrafos a su vez se refieren al fenómeno de la “feminización²⁸ de las migraciones” como el hecho de que las mujeres han ido aumentando en gran medida su participación en los movimientos de población internacional.

La relevancia de este fenómeno es atribuida no sólo al aumento real de la intervención de la mujer en las migraciones internacionales que ha contribuido a transformar los patrones de migración internacional, sino también a la apertura conceptual que ha hallado la figura de la “mujer migrante” en el ámbito de las ciencias sociales (Oso, 1998:39).

Tapia Ladino (2010) indica que el fenómeno de la feminización de las migraciones no sólo tiene interés por visibilizar lo cuantitativo de la migración sino también por mostrar los aspectos cualitativos que caracterizan la actual

²⁸ También existe *otro empleo del término de feminización* que es el que introduce Ho, C. (2006) y, al que volveremos cuando nos refiramos a las estrategias femeninas cualificadas de integración laboral. En este sentido, la autora se refiere a una *feminización de los roles desempeñados por las mujeres* en sus hogares como producto del proceso migratorio. De manera que, incluso mujeres que han tenido una prolífera carrera profesional, a la hora de asentarse en los nuevos países y plantearse sus estrategias profesionales y familiares; se ven empujadas de alguna manera a desempeñar más roles tradicionales como esposas y madres y, a dejar en cierta manera sus carreras en el olvido.

movilidad femenina. Entre los rasgos más destacables que se pueden destacar de los movimientos migratorios femeninos se encuentran los siguientes:

- Se ha producido un cambio en el rol económico de la migración femenina. Las mujeres migran cada vez más de manera autónoma o como parte de una estrategia familiar con un proyecto migratorio propio (OIM, 2006; ONU, 2006a).
- Las mujeres tienden a convertirse en las principales proveedoras o cabezas del hogar y en muchos casos son pioneras en la trayectoria migratoria. Lo que se registra es una inversión de los papeles tradicionales de género.
- Las mujeres migrantes se encuentran en la mayor parte de los casos en edad productiva y reproductiva (Pedraza, 1991; Zlotnik, 2003); que en algunos de los casos dejan a sus familias o hijos a cargo de otras mujeres dando origen a las familias transnacionales y a las cadenas de cuidado global (Hochschild, 2000) y en otros, acompañan a sus maridos y familias y aún llevando a cabo un papel de acompañamiento, la tendencia de las mismas es a desempeñar una labor profesional en el país de acogida y de apoyo a sus familias en todas las fases del proyecto migratorio en el nuevo país.
- Es un segmento de población muy vulnerable. El informe del Diálogo de Alto Nivel de Naciones Unidas sobre Migración y Desarrollo (2006) indica que la migración entraña riesgos que suelen ser mayores para las mujeres que para los hombres y que, por consiguiente, sería importante “adoptar políticas que tuvieran en cuenta las circunstancias y experiencias particulares de las mujeres migrantes y que redujeran su vulnerabilidad a la explotación y el abuso”. Otros autores como Anderson (2000, 2001, 2006) se refieren en general a su vulnerabilidad laboral²⁹,

²⁹ Aunque en el caso de Dinamarca, muchas de las mujeres a las que nosotros nos referimos en nuestra investigación tienen unas mayores expectativas laborales puesto que, saben que en Dinamarca las mujeres en general tienen más derechos que en sus propios países de origen.

en cuanto a que tienen menores posibilidades de ascenso y en muchas ocasiones desempeñan los trabajos denominados de las tres P: más penosos, más peligrosos y precarios.

Por su parte Gregorio (1998) sostiene que gran parte de los estudios centrados en las migraciones femeninas parten de premisas equivocadas por su etnocentrismo, en la medida que se da por hecho que la migración significa pasar de una sociedad “tradicional” a una “moderna”, lo cual implicaría una mejora para las mujeres. Numerosos estudios han criticado esta tesis al entender que en muchos casos no sólo no se modifica la desigualdad de género, sino que los roles tradicionales se fortalecen (Morokvasic 1984; Hugo 2000).

2.2.- PRINCIPALES APORTACIONES TEÓRICAS DESDE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO:

Reflejo del interés suscitado por el estudio de este fenómeno social son los congresos y seminarios que las Naciones Unidas y la Unión Internacional para el Estudio Científico de la Población (IUSSP) han promovido desde hace unos años. Los primeros estudios empíricos sobre migración femenina se han centrado en el Tercer Mundo. La revista científica, *International Migration Review*, dedica un volumen en 1984 a las migraciones femeninas en un contexto en el que aún no se había desarrollado los estudios de las migraciones bajo la perspectiva de género. Entre algunos de los artículos más relevantes cabe destacar la contribución de Morokvasic (1984) y Kofman (1999). Esta última en su artículo, *Female Birds of Passage a Decade Later: Gender and Immigration in the European Union*, -mencionado previamente-

De cualquier manera estas mujeres no tienen “problema” en Dinamarca por ser mujeres sino por ser extranjeras en Dinamarca. Así que siguen siendo vulnerables aunque quizás no tanto por motivaciones laborales como por otro tipo de motivos como pueden ser: su condición de extranjeras, que en líneas generales les hace desconocedoras del sistema y faltas de redes de contactos que puedan servir de ayuda en el proceso de búsqueda de empleo.

expone su crítica ante la poca diversidad de los estudios sobre las migraciones internacionales llevados a cabo en Europa que, se han ceñido principalmente a ensalzar el papel de la mujer como acompañante, olvidando así el rol de la mujer como trabajadora y dueña de su propio proyecto migratorio, factor éste que también tiene interés en la realidad de los estudios migratorios internacionales, aunque en el caso de los movimientos migratorios femeninos ha sido obviado en gran medida. Tapia Ladino³⁰ (2010), ofrece una interesante clasificación diferenciando tres vertientes teóricas en el estudio de las migraciones desde la perspectiva de género:

2.2.1.- Las Teorías micro sociológicas u orientadas al individuo: el hombre migrante-proveedor.

En este enfoque los movimientos migratorios son entendidos como el resultado de una decisión racional y personal y, por tanto se trata de un acto individual, voluntario y espontáneo –es decir una visión micro de las migraciones-.

Estas teorías tienen una especial influencia del enfoque neoclásico o del equilibrio donde prima la perspectiva racional – economicista y androcéntrica de los movimientos migratorios donde el hombre es visto como sujeto migrante proveedor y, la mujer desempeña la función reproductora y es entendida como un sujeto pasivo e incluso marginal en de todo el proceso.

Esta mirada racional y economicista ocultó el papel de las mujeres en las migraciones quedando reducidas exclusivamente a una misión reproductiva. La invisibilización de las mujeres como agentes de la migración fue alimentada a su vez por los datos estadísticos que parecían asumir implícitamente que los migrantes eran varones. Como consecuencia de esta perspectiva, las mujeres

³⁰ Hemos elegido esta clasificación porque se identificaba con la que previamente habíamos establecido sobre las diferentes corrientes explicativas del proceso migratorio en general. Junto a esta existen otras no menos interesantes, como las de Lim (1993) y Jiménez Juliá (1998).

fueron vistas desde la perspectiva asociacional de la migración, como un actor pasivo del proceso migratorio, en tanto esposa, hija o dependiente del varón (Martínez, 2003a).

Ravenstein (1852-1913) ofrece una interesante contribución al estudio de la migración femenina. En primer lugar, puso de manifiesto que las mujeres migraban en líneas generales más que los hombres –tanto en migraciones internas como internacionales-. Demostró que la inserción laboral femenina se realizaba con preferencia en el servicio doméstico y en la industria manufacturera. Finalmente llegó a la conclusión de que en comparación con los hombres, las mujeres migraban más en familia, especialmente en el caso de las mujeres irlandesas y escocesas (Tapia Ladino, 2010).

En definitiva, Ravenstein comprueba que las migraciones no son exclusivas de los varones. Las mujeres migran en búsqueda de unas mejores oportunidades y no suelen encontrarlas en los mismos puestos de trabajo que los varones. Las mujeres suelen encontrar trabajo en el servicio doméstico y en sector industrial.

2.2.2.- Las Teorías Estructuralistas. El predominio de la clase social.

A fines del siglo XX la primacía del Neoclasicismo se pone en entredicho y comienzan a desarrollarse un nuevo enfoque que ofrece una especial atención a la clase social. El fenómeno social de las migraciones se comienza a analizar desde las estructuras, y se otorga un papel protagonista a los factores exógenos –visión macro de las migraciones-. La mayoría de las explicaciones son resultado de la interdependencia de una serie de factores históricos, políticos, sociales y culturales que influyen en los movimientos migratorios.

Dentro de esta corriente la participación de hombres y mujeres en los movimientos migratorios es resultado de la posición en la estructura social y en el sistema económico internacional. La participación de las mujeres en las migraciones fue definida por el rol que jugaba el género en la fuerza laboral infra-pagada producida en el marco de un sistema capitalista internacional y la existencia de mercados de trabajo segmentados (Tapia Ladino, 2010).

En esta línea se encuentran los estudios de Saskia Sassen, que incluyen el factor del género en el análisis de los movimientos migratorios. Su trabajo contribuye a explicar a nivel macro las razones del aumento de las mujeres en los movimientos migratorios relacionando este fenómeno con el proceso de globalización y con la dinámica de género en el desarrollo capitalista. La migración femenina se explica por la posición social que ocupan las mujeres en el sistema económico internacional, el incremento de las mujeres en los movimientos migratorios está relacionado con el aumento de la presencia femenina en la fuerza de trabajo.

Sassen (2003) ofrece dos conceptos que contribuyen al mejor entendimiento de los procesos migratorios en el contexto actual: la “constrageografías” de supervivencia y la feminización de la supervivencia. El concepto de “constrageografías” de supervivencia hace referencia al hecho de que la globalización ha brindado una infraestructura institucional para los flujos transfronterizos y los mercados globales que puede emplearse para fines distintos a aquéllos previstos originalmente: por ejemplo, las redes de tráfico de seres humanos pueden utilizar los sistemas financieros y de transporte creados para las empresas globales. Es decir, los componentes desarrollados para la globalización económica empresarial han facilitado el desarrollo de estas “constrageografías”.

El concepto de feminización de la supervivencia hace referencia a la presión que sufren las mujeres para encontrar modos de asegurar la supervivencia de sus hogares. Como resultado del problema internacional del desempleo deben

buscar nuevas alternativas de supervivencia como son: la producción de alimentos de subsistencia, el trabajo informal, la emigración y la prostitución.

2.2.3.- El Enfoque de Estrategias Familiares Transnacionales.

Este enfoque engloba los estudios de las migraciones desde la Sociología Económica (el Articulacionismo y Transnacionalismo) e incluye un enfoque de género. En palabras de Tapia Ladino (2010) se trata de los estudios por él identificados como “Las miradas Intermedias: las familias y el género”.

Las teorías o enfoques de la articulación ofrecen especial importancia a la perspectiva de las redes migratorias, por lo que se considera a la familia como unidad de análisis más allá del individuo, como había sido el caso del enfoque neoclásico.

En este caso, a la hora de describir los procesos migratorios, se definirán por un lado, como espacios sociales transnacionales donde la acción de las redes es central (Basch et al., 1994; Massey et al., 1991) y, por otro lado también contemplan el complejo mundo de las relaciones entre el núcleo doméstico dentro del contexto internacional (Gonzálvez, 2005; Martínez, 2003; Pedone, 2006; Suárez, 2004).

Esta vertiente teórica es importante principalmente por dos motivos: en primer lugar, porque aporta una visión mucho más completa (y a mi modo de ver también más realista) de los movimientos migratorios, situándose a medio camino de los enfoques antes citados. Se entiende que los contextos globales o estructuras pueden condicionar la acción de los individuos, pero no necesariamente las determina. La decisión de migrar no es siempre una decisión individual sino que es el resultado de una serie de relaciones sociales.

Según el enfoque de redes, la familia, se ve como una unidad de análisis más allá del individuo.

Las migraciones se entienden en unos espacios sociales transnacionales donde el papel de las redes es fundamental. Aunque una gran parte de estudios sobre redes parten de la idea de que quienes migran son los varones y mantienen la visión del rol pasivo de las mujeres, sin embargo ya empieza a haber estudios tanto en España (Gregorio, 1996; 1997; Herrera, 2006; Pedone, 2006) como en Estados Unidos (Curran y Rivero-Fuentes, 2003; Menjibar, 2000), que plantean la importancia de las relaciones de género en la composición por sexo de las redes y el uso diferenciado que cada uno hace de ellas. Así, el análisis de género permite comprender la decisión de emigrar de las mujeres al interior de las redes así como las pautas de incorporación laboral en la sociedad de destino, entre otros aspectos. Se constata que cuando las mujeres migran para trabajar en labores domésticas, son más propensas que los varones a formar parte de las cadenas migratorias, puesto que siguen la ruta de sus hermanas o de otras mujeres de su familia.

Así mismo, se introduce aquí la importancia de la unidad doméstica³¹ como pilar básico para comprender la acción de las redes durante el proceso migratorio. Así, las migraciones se ven como una estrategia del grupo doméstico dentro del contexto internacional.

En segundo lugar, es un enfoque que da cabida al factor del género. Se entiende la migración como una estrategia de subsistencia familiar, en tanto forma parte de un repertorio de alternativas con que cuenta el grupo doméstico, más allá de la decisión individual de sus miembros (González, 2005; Gregorio, 1998).

³¹ El grupo doméstico se define como el grupo de personas que asegura su mantenimiento y reproducción por la generación y disposición de un ingreso colectivo (Gregorio, 1997:31).

Según esta vertiente de pensamiento, la migración femenina se concibe como una estrategia más del grupo doméstico que permite la supervivencia dentro de las clases más desfavorecidas y como una forma de maximizar los ingresos en las clases sociales más acomodadas o empobrecidas por distintas coyunturas (Tapia Ladino, 2010).

Jiménez Juliá (1998) refiriéndose a esta misma vertiente teórica –que nosotros denominamos como Enfoque de Estrategias Familiares Transnacionales- que denomina como marco teórico multinivel, señala también su importancia en cuanto a que, favorece la aplicación del enfoque de género en el sentido de que permite relacionar todos los niveles de análisis,³² dando el mismo nivel de importancia a todos los factores que interactúan en el proceso migratorio. Así, se hace posible observar como las restricciones sociales y legales se interrelacionan con los factores individuales y familiares y cómo todos estos actúan sobre el rol que tienen las mujeres en cada sociedad. De este modo, se puede analizar como su rol, tanto en ésta como en la familia, determina su capacidad de decisión. Sólo teniendo presentes todos estos niveles y la manera en que se interrelacionan entre sí, se puede obtener una idea completa tanto de los factores que influyen de manera diferencial en la migración masculina y femenina como de la manera en que lo harán.

³² En este caso la Jiménez Juliá (1998) a la hora de referirse a los niveles de análisis, se refiere a: las *causas*, los *factores determinantes –micro y macro-* y, por último, el *proceso de decisión de emigrar*. Y coincido con la misma en el hecho de que, estos tres niveles de análisis nos permiten hacer diferenciaciones atendiendo al género a la hora de hablar de los fenómenos migratorios que pueden llegar a ser de gran importancia. Sobre todo a la hora de interpretar las estrategias femeninas cualificadas de integración laboral, como haremos más adelante.

2.3.- LA MUJER MIGRANTE COMO AGENTE ACTIVO DEL PROCESO MIGRATORIO

La feminización de las migraciones a partir de los años setenta despierta la necesidad de implementar una serie de políticas públicas que incorporen la dimensión de género para atender a las problemáticas que enfrentan las mujeres en diferentes contextos sociales como quedó de manifiesto en la primera convocatoria de las Naciones Unidas en 1975 en la Conferencia Mundial sobre la situación de las Mujeres (García y Valdivieso 2005:42).

Sin embargo, no es hasta los años ochenta y especialmente a partir de los noventa cuando la mujer migrante aparece como protagonista de los movimientos migratorios como resultado de los debates feministas y las transformaciones que experimentan los movimientos de la población a nivel internacional.

En este contexto, surge a lo largo de los últimos años el género como un eje transversal de todas las agencias dedicadas a las migraciones internacionales³³.

Al abordar el tema de género y la necesidad de la puesta en práctica de una serie de políticas enfocadas principalmente hacia los movimientos migratorios femeninos, las agencias dedicadas a las migraciones han insistido en una serie de rasgos fundamentales a tener en cuenta:

³³Esto se visualiza, por ejemplo, en el informe de la UNFPA (ó, Fondo de Población de las Naciones Unidas) del año 2006, destinado enteramente a la temática de las migraciones femeninas, o en la multiplicación de investigaciones referidas a las mujeres migrantes en otros organismos de Naciones Unidas, como la INSTRAW (ó, Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación para la Promoción de la Mujer).

2.3.a.- Que se aborde el tema de género teniendo en cuenta la importancia de su carácter transversal (Papi, 2003 y Parella,2003) y la necesidad de abordar la problemática de la migración femenina desde una perspectiva multidimensional, que tenga en cuenta el género pero también otras formas de identificación social, como la etnia y la clase social (Parella 2003, 2005).

2.3.b.- La implementación de las políticas en materia de migraciones femeninas debe de desarrollarse desde el enfoque de gestión de las migraciones (Migration management) con el fin de maximizar la eficacia. Este nuevo tratamiento implica un cambio de mentalidad en el modo de interpretar las migraciones. Se trata de dejar a un lado la tradicional concepción de las migraciones como lastre y como fenómeno que produce un enorme coste a la sociedad receptora, para venir a considerar a las migraciones como un fenómeno que puede implicar nuevas oportunidades y fuente de crecimiento y desarrollo.

En esta línea, la Organización Internacional para las Migraciones (OIM) entiende que las mujeres migrantes son un elemento fundamental de la ecuación migración-desarrollo. Ndiaye (2006: 23) sostiene que para apoyar su participación en el desarrollo es necesario mejorar su posición económica y social tanto en los países receptores como en los países de origen. Los problemas de migración y desarrollo están fuertemente relacionados. El apoyo económico a los países más desfavorecidos y la contribución a la disminución de desigualdades entre hombres y mujeres son elementos que se traducen en un sistema más organizado de migración.

Para el aprovechamiento de las ventajas que se deducen de estas migraciones es fundamental que éstas se den dentro de un orden y una legalidad y sobre todo, que estos emigrantes tengan un proyecto migratorio claro desde un primer momento. En este sentido, Izquierdo (2000) subraya que el proyecto migratorio está presente en todo el recorrido, desde la iniciativa de la partida

hasta el asentamiento en el país de acogida e incluso en el pensamiento de un posible retorno.

A MODO DE RESUMEN

Se ha podido observar que cada momento histórico requiere de una serie de teorías y medidas adaptadas a sus contextos socio-históricos. Así, las teorías como el neoclasicismo, la corriente histórico-estructural etc....; fueron importantes sin duda en el sentido de que contribuyeron en su momento a comprender las migraciones de esa época y, por su puesto sirvieron de fundamento a las vertientes del momento sobre la materia pero, hoy son insuficientes y no se adaptan a una realidad actual.

Existe unanimidad entre los autores estudiados, entorno a la idea de que no hay una teoría que por sí misma, pueda ofrecer una explicación completa de los procesos migratorios. Es por ello, por lo que es preciso recurrir a varias teorías para poder ofrecer, una comprensión cercana a la realidad de la migración.

Los diferentes autores coinciden e insisten en el hecho de que ha existido una gran preocupación por analizar las causas de los fenómenos migratorios y por conocer los datos numéricos de entradas y salidas de inmigrantes y emigrantes, y por el contrario ha sido postergada la preocupación por elaborar fuentes de análisis fiables y válidas.

En cuanto a la concepción de los movimientos migratorios pienso que, es necesario partir del entendimiento de que los mismos van de la mano de un proceso de globalización. Dentro de este proceso, se dan por un lado circunstancias que favorecen las migraciones como son, los avances tecnológicos y de medios de transporte pero, por otra parte, se agudizan las

diferencias entre unos países y otros. Así, las migraciones hoy en día tienen que ver con una transformación en las pautas de consumo. Existen unas sociedades periféricas y unas avanzadas. Entre las primeras sociedades periféricas van a existir grupos que, ante una situación de escasez y favorecidas por una serie de vínculos transnacionales deciden emigrar como estrategia de supervivencia.

Pero, no son sólo factores como la escasez, el atraso del país o la superpoblación; los que determinen los movimientos migratorios actuales. Precisamente por este motivo, es necesario que para describir las migraciones de hoy debamos acudir a más elementos que nos ayuden determinar temas como son: el porqué del inicio de los flujos, sus dimensiones y la orientación de los mismos.

Por lo tanto, el entendimiento del contexto general donde se dan hoy las migraciones es lo más importante para avanzar en la materia. Las migraciones han de entenderse dentro de un entorno global de creciente interdependencia, lo que requiere un enfoque global y coherente que incluya todas las dimensiones de este fenómeno. Pero es precisamente por ser esta una realidad multidimensional por lo que es difícil llegar a la selección de una teoría que de respuesta a la multitud de cuestiones que pueden surgir. De cualquier manera, a mi modo de entender es la vertiente de la sociología económica la que mejor se adapta a la realidad migratoria actual. Son precisamente los elementos que tienen en común tanto el articulacionismo como el transnacionalismo, los que mejor describen este marco o contexto del que venimos hablando.

Este contexto tiene tres elementos fundamentales: el papel del sistema de redes –ya sean sociales o transnacionales–, la importancia de las relaciones entre países emisores y receptores de inmigración y el nuevo papel del Estado.

En cuanto a las relaciones entre los países emisores y receptores son importantes para que se puedan llevar a cabo las migraciones que, en muchas de las ocasiones son producto de relaciones previas entre estas mismas sociedades a nivel político y económico. Muchas de estas migraciones son también producto del pasado desarrollo histórico³⁴ que involucra a ambas. Esta relación entre país emisor y receptor no sólo se da como condicionante de los flujos migratorios sino que, tendrá un papel crucial durante el proceso de asentamiento de los inmigrantes.

En cuanto al papel del Estado en relación a las migraciones actuales, va a ser distinto al que había sido hasta el momento. Ahora tendrá que trabajar de la mano de lo que denominamos los agentes informales y que son, las empresas, redes etc..... Figuras éstas que son las que en la actualidad van a tener más influencia. Esto es lo que va a venir a determinar, un nuevo tipo de ciudadanía internacional que tiene la necesidad de involucrarse en numerosos aspectos a través de estos agentes informales. Será sólo el tándem entre el Estado y los agentes informales –y se entiende, la ciudadanía a través de éstos- lo que dará respuesta a las necesidades vigentes.

Es precisamente la operatividad de los nuevos actores lo que explica la incapacidad de los controles políticos para regular la inmigración. De cualquier manera, hay autores como Arango (2003) que insisten en la importancia de incorporar la política en materia de migración. Zolberg (1989) ya resaltaba que la política y el Estado estaban generalmente ausentes de las teorías explicativas de las migraciones y resultaba por tanto urgente reincorporarlos.

³⁴ Aunque en ocasiones, existe una cierta amnesia entre los países o deseo a no recordar dicho pasado. Por ejemplo, en el caso de Dinamarca, gran parte de la inmigración que hoy es rechazada en este país de baja formación, es en gran medida producto del movimiento de trabajadores invitados que se dio en los 60's – 70's, que vinieron por expresa invitación del Estado y las empresas danesas para desempeñar trabajos que los trabajadores daneses no estaban dispuestos o no querían desempeñar y sin tener en cuenta ni las diferencias culturales de estos grupos ni sus bajos índices de formación.

Como producto del entorno actual que venimos definiendo y en el que se encuadran los movimientos migratorios actuales, se entiende el surgimiento de las comunidades transnacionales. En este nuevo esquema cada vez cobran más importancia las relaciones entre las sociedades emisora y receptora/as. Los migrantes se mueven en este nuevo espacio social denominado campo social.

Es precisamente de estas relaciones de lo que surgen los proyectos de vida y migraciones internacionales. En definitiva, las migraciones internacionales se ven hoy como estrategias de vida o estrategias de supervivencia³⁵ a nivel internacional, donde ocupan un lugar central el papel de las redes sociales o transnacionales que ponen en contacto ambos tipos de sociedades y que conforman una parte importante de lo que denominamos capital social ó, modo en que las personas utilizan sus recursos sociales para conseguir a través de la cooperación mutua, objetivos que de otro modo serían difícilmente alcanzables. Se ha incorporado un gran dinamismo a las migraciones y ya no sólo se tienen que dar migraciones en una o dos direcciones –es decir, migración y retorno al país de procedencia- sino que se pueden dar en varias. El emigrante puede probar varios países y tener contacto con todos a la vez. Es por esto por lo que los migrantes se mueven en lo que previamente hemos mencionado como campo social.

Estas estrategias de migración son estrategias de tipo familiar puesto que, suelen implicar a todos los miembros de la familia. Es por esto que tenemos que tener en cuenta otro elemento, la cultura migratoria que juega un papel central. Por cultura migratoria entendemos los precedentes que han existido en las familias de los emigrantes. Existen familias donde muchos miembros han

³⁵ Y cuando hablamos de supervivencia también nos estamos refiriendo a supervivencia laboral, en el caso de la inmigración profesional y especialmente de alto grado de cualificación.

emigrado y por tanto, son más proclives a tomar como solución o estrategia la decisión de emigrar. A todos estos conocimientos y predisposiciones, tradiciones o pautas de movilidad es a lo que llamamos la cultura migratoria que ejerce una interesante influencia en la estrategia de migración.

En el desarrollo de tales estrategias la mujer ocupa un lugar central. Razón por la que se ofrece un enfoque de género en la presente investigación, con el fin de conseguir un conocimiento más profundo de las Estrategias Femeninas Cualificadas en relación al proceso de Integración social y más concretamente de integración laboral.

A partir de los años setenta y coincidiendo con la notoria influencia del feminismo en las Ciencias Sociales se produce la incorporación del género en el análisis de los movimientos migratorios internacionales.

Son dos elementos fundamentales los que influyen en todo momento en el modo de analizar los movimientos migratorios desde una perspectiva de género. Por un lado, el claro predominio androcéntrico. Esto se traducía en una concepción casi generalizada de los migrantes como varones, omitiendo la figura de las mujeres en los movimientos de población y, en especial, en los movimientos internacionales. Por otro lado, estaría el predominio de la división tradicional de roles.

Atendiendo a esta división tradicional de los roles y teniendo en cuenta que en un principio, se daba un principal protagonismo a los movimientos migratorios por motivos laborales, fue lo que condujo a que se formulara la errónea deducción consistente en que, si las migraciones eran principalmente masculinas, cuando las mujeres decidían migrar por motivos laborales lo hacían imitando a los hombres o llevando a cabo “funciones masculinas”.

Por otro lado, existen dos conceptos importantes a tener en cuenta en el estudio del género y los movimientos migratorios. El concepto de generización y el de feminización de los movimientos migratorios respectivamente.

La Generización consiste en el estudio de los movimientos migratorios aplicando la variable género. De esta manera se estudian las migraciones en función del sexo de los migrantes, análisis que ha quedado relegado, en segundo plano e incluso en la mayoría de los casos olvidado. El concepto de feminización pretende enfatizar el incremento experimentado por las migraciones de mujeres en los últimos años.

En esta investigación se considera a las mujeres como sujetos activos, entendiéndose que ellas también elaboran continuas estrategias para modificar sus trayectorias de vida.

El claro predominio de las migraciones femeninas se da en un entorno internacional caracterizado principalmente por numerosos cambios a nivel económico, político y laboral. En el caso europeo, debemos decir que los trabajadores invitados eran los grandes protagonistas hasta los años setenta en que se produce una fuerte crisis del petróleo y como consecuencia de esta, el cierre de las fronteras de los países del centro norte de Europa.

Estas políticas sólo contemplaban varones solteros que venían a trabajar unos años y que superados aquéllos, se suponía que volverían a sus países de origen. Pero las consecuencias económicas de esta crisis provocan que en gran número el regreso de estos inmigrantes no pudieran regresar. Por lo tanto, se asientan y traen a sus familias acogiéndose a la figura de la reunificación familiar. Así, se produjo el efecto contrario al deseado por los países de acogida de inmigración europeos y sus gobiernos y, en lugar de producirse un

cese de la inmigración se produjo un aumento. Concretamente aumentan las mujeres que emigran por motivos de reagrupación.

En cuanto a las principales aportaciones teóricas de las migraciones desde una perspectiva de género podemos decir que inspirándonos en autoras como Tapia Ladino (2010) haremos una diferenciación entre tres vertientes teóricas fundamentales:

- Teorías centradas en el individuo: el hombre migrante-proveedor. Este enfoque corresponde al tradicional enfoque neoclásico. Es una mirada racional y economicista que ocultó el papel de las mujeres en las migraciones quedando reducidas estas exclusivamente a una misión reproductiva.

- Teorías que se centran en las estructuras: el predominio de la clase social. Aquí situaríamos la corriente histórico estructural. Dentro de este grupo situamos a una autora importante, Saskia Sassen que al definir la migración femenina, afirma que se puede explicar por la posición social que ocupan las mujeres en el sistema económico internacional. Introduce dos conceptos importantes: las contrageografías de supervivencia y la feminización de la supervivencia.

La contrageografías de supervivencia es un concepto que hace referencia al hecho de que la globalización ha generado una infraestructura institucional para dar respuesta a todo el entramado de flujos transfronterizos y los mercados globales que puede llegar a emplearse para fines diferentes a los previstos en un primer momento: por ejemplo, las redes de tráfico de seres humanos pueden utilizar los sistemas financieros y de transporte creados para las empresas globales. La feminización de la supervivencia se refiere a la presión que sufren las mujeres para buscar nuevas alternativas de supervivencia para sus familias dando lugar entre otros a los trabajos informales, la emigración o la prostitución entre otras vías.

El Enfoque de las Estrategias Familiares Transnacionales. Es a los que Tapia Ladino (2010) denomina “Las miradas intermedias: las familias y el género” y Jiménez Juliá (1998), el Marco Teórico Multinivel. Son precisamente estas teorías las que forman el fundamento teórico de la presente tesis.

Son de gran relevancia principalmente por dos motivos fundamentales, porque ofrecen una visión más completa y realista de los movimientos migratorios (superando a las dos vertientes anteriores) al sostener que la decisión de emigrar no es siempre una decisión individual sino que es el resultado de una serie de relaciones sociales. La familia se ve como una unidad de análisis más allá del individuo, según el enfoque de redes. Y, las migraciones se entienden como estrategias del grupo doméstico dentro del contexto internacional. Son estrategias transnacionales y que por tanto conllevan hablar de migraciones a varios niveles.

Por otro lado, como Marco Teórico Multinivel (Jiménez Juliá, 1998), permite relacionar todos los niveles de análisis (que son las causas, factores determinantes –macro y micro- y proceso de decisión), dando un mismo grado de importancia a todos los factores que interactúan en el proceso migratorio.

Así se hace posible observar como las restricciones sociales y legales se interrelacionan con los factores individuales y familiares y, como todos estos actúan sobre el rol que tienen las mujeres en cada sociedad. De este modo se puede analizar como su rol, tanto en la sociedad como en la familia, determina su capacidad de decisión. Y, sólo teniendo en cuenta todos estos niveles y la manera cómo se interrelacionan entre sí se puede obtener una idea completa tanto de los factores que influyen en los procesos migratorios masculinos y femeninos en el presente y en el futuro.

Extraigo dos ideas fundamentales que en el proceso migratorio y en la posterior integración social los factores que influyen son múltiples y que es preciso e

importante analizar dichos procesos controlando la variable género pues se pueden observar interesantes diferencias.

El Enfoque de las Estrategias Familiares Transnacionales da cabida al factor del género al entender que el fenómeno de la migración como una estrategia de subsistencia familiar, en cuanto a que forma parte del repertorio de alternativas con las que cuenta el grupo doméstico.

El papel del Estado es crucial en la puesta en práctica de políticas enfocadas a los movimientos migratorios femeninos, las agencias dedicadas a las migraciones han insistido en varios rasgos fundamentales a tener en cuenta:

a.- El carácter transversal de la dimensión de género. Es decir, la necesidad de abordar la problemática de la migración femenina desde una perspectiva multidimensional, que tenga en cuenta el género y otros elementos de identificación social como la etnia y la clase social.

b.-Un enfoque de gestión de las migraciones. La implementación de las políticas en materia de migraciones femeninas debe darse atendiendo a este enfoque para el que lo fundamental es lograr equilibrio y eficacia. Este enfoque se considera las migraciones como una oportunidad tanto para la sociedad emisora como para la receptora.

CAPÍTULO III

EL CONCEPTO DE INTEGRACIÓN EN UN CONTEXTO TRANSNACIONAL.

LA IMPORTANCIA DE LOS MOVIMIENTOS MIGRATORIOS CUALIFICADOS Y LOS AGENTES SOCIALES IMPLICADOS

“...la experiencia y las políticas de los diferentes países con respecto a la integración reflejan su experiencia y políticas de inmigración”.
Penninx (2004)

3.1.- EL PROCESO DE LA INTEGRACIÓN SOCIAL DE LA POBLACIÓN INMIGRANTE. SUS ELEMENTOS.

Resulta difícil hallar un consenso sobre el término “integración” de inmigrantes entre otras razones por dos fundamentales. En primer lugar, por la variedad de elementos que entran en juego en el fenómeno de la integración y

que se interrelacionan³⁶ entre sí; y en segundo lugar por la multitud de interpretaciones que existen sobre el mismo. En palabras Martinello (1992), hay tantas definiciones y conceptos de integración como personas que escriben sobre el tema.

El presente estudio persigue conocer el fenómeno de la integración de las mujeres con alta calificación en Dinamarca teniendo en cuenta tanto la perspectiva de las inmigrantes con alto nivel de formación como la de las personas y las instituciones que forman parte de la sociedad de acogida (danesa).

Penninx (2009)³⁷ define el proceso de integración como aquél que es impulsado por la interacción entre dos partes: los propios inmigrantes, con sus diferentes características, los esfuerzos y los grados de adaptación, y la sociedad de acogida, con sus características y sus reacciones a los recién llegados. Es en gran parte la interacción entre estos dos, lo que determina los resultados del proceso de integración. Las dos partes en el proceso de integración son fundamentalmente desiguales en términos de poder y recursos. La sociedad receptora, su estructura institucional y sus reacciones a los recién llegados son en consecuencia mucho más decisivos para el resultado del proceso de integración de los inmigrantes mismos...”

Castles (2002) entre otros autores de la línea de trabajo planteada por la OIM (2006) entiende que el proceso de integración de los inmigrantes comprende distintos niveles que podrían plasmarse en una escala que discurre desde un extremo, en el que se encuentra la asimilación, a otro, donde está el multiculturalismo o pluralismo cultural. Ambas nociones se refieren a los diferentes sentidos que puede adoptar la integración de manera que, si la

³⁶ Son muchos los elementos que se relacionan entre sí, por ejemplo, el entorno transnacional, la sociedad inmigrante y de acogida y, el Estado del país de acogida con sus políticas y leyes.

³⁷ A esta definición ampliada volveremos más adelante a la hora de elaborar la definición de integración que voy a defender en esta tesis y, donde tengo en cuenta varios autores y definiciones. Entre éstos, Penninx tendrá un importante lugar en la misma –definición- puesto que me identifico en gran medida con el modo en que este mismo analiza la integración de inmigrantes teniendo en cuenta los diversos factores que influyen en dicho proceso y, con el fin de elaborar las políticas de integración lo más eficaces posibles.

asimilación implica la unidad en cuanto a valores y prácticas culturales comunes, el multiculturalismo se identifica con la diversidad de los mismos.

Si nos remontamos a los orígenes sobre el concepto de integración en materia migratoria los encontramos en Estados Unidos. Los primeros estudios que se hicieron sobre la materia fueron llevados a cabo a principios del siglo XX por la Escuela de Chicago y tomaron como concepto principal de referencia el de “asimilación” de inmigrantes. Términos como el de “Anglo-conformity” y “Melting-Pot”,³⁸ no son sino variantes del mismo. En Estados Unidos cuando se habla de la adaptación de inmigrantes se emplea siempre este término – asimilación-. Sin embargo, en Europa se toma como punto de partida la “integración” en el sentido de multiculturalismo, incluso cuando en numerosas ocasiones lo que se persigue es también la asimilación del inmigrante. El motivo del respeto general europeo a este último término es que tras la Segunda Guerra Mundial y como respuesta a las condiciones extremas de los movimientos nacionalistas, fascistas y de represión y expulsión de minorías se produce un incremento de protagonismo de los derechos humanos y un fortalecimiento del orgullo cultural de las minorías.

Pennix y Martinello (2006) definen la integración como, “...el proceso a través del cual uno se convierte en una parte aceptada de la sociedad ”.

Ahora bien, este proceso de incorporación no toma siempre la misma forma o sigue el mismo esquema de acción, (entre otras cosas y, tal y como hemos dicho previamente, porque existen numerosos elementos que influyen en él como: el país de acogida, características de la población inmigrante, país de origen, ...). Entre ambos extremos, asimilación y multiculturalismo, se pueden encontrar una variedad de opciones a las que también hacemos referencia más

³⁸ Gordon, M. (1964) en su obra, *Assimilation in American life: the role of race, religion, and national origins* distingue entre tres modelos de asimilación empleados en Estados Unidos: *anglo-conformity*, o proceso en el cual los inmigrantes eran conducidos, o en todo caso deberían serlo a vivir según las prácticas del grupo anglosajón dominante; *melting-pot*, en el cual todos los grupos aportaban sus características, produciendo una nueva amalgama; y *pluralismo* que según Gordon tenía dos versiones: la cultural y la estructural: en el pluralismo cultural la minoría retiene los rasgos de su cultura propia al tiempo que se va asemejando a la mayoría, en el estructural la minoría se distingue por la forma en que sus miembros continúan interactuando y asociándose unos con otros.

adelante y, que además pueden variar de unos autores a otros (asimilación segmentada-líneal, segregación o exclusión diferencial, integración a doble sentido..).

Alba y Nee (1999) entienden el proceso de integración desde la necesidad de prestar especial atención a la asimilación. Sostienen que existe un centro³⁹ institucional y cultural en la sociedad de destino que va más allá de las diferencias y las distancias, que actúa en los inmigrantes (de todas las generaciones) como una especie de irresistible fuerza centrípeta que, en última instancia, obliga a una generación tras otra –en virtud de sus propios intereses- a seguir el curso de la asimilación hacia este centro.

Castles (2002) identifica este término como característico de la primera fase de incorporación de los inmigrantes a la sociedad receptora. En los primeros estudios sobre integración de inmigrantes, se recogía esta opción según la cual, se esperaba que los inmigrantes o recién llegados se mudaran permanentemente al país correspondiente y cortaran todo tipo de conexiones con sus lugares de origen. De esta manera tanto ellos –los inmigrantes- como los descendientes en algún momento pasan a asimilarse completamente en la sociedad receptora.

Como modo de incorporación, la asimilación significa animar o facilitar el hecho de que los inmigrantes aprendan la lengua nacional y adopten completamente las prácticas sociales y culturales de la sociedad receptora. Esto, implica, una transferencia de la lealtad desde el lugar de nacimiento al nuevo país y la adopción de una nueva identidad nacional.

En términos generales podemos decir que la asimilación se caracteriza por la homogeneidad como punto de partida y como meta final de integración. Se

³⁹ Veremos más adelante como otros autores ya citados –Castles (2002) o Esser (2003) no comparten la teoría defendida por Alba y Nee (1999) de que sólo existe un centro de atracción en la sociedad de destino. Tanto Castells como Esser, defienden que los movimientos migratorios actuales requieren de unos enfoques nuevos. Es a lo que Esser (2003) denomina como Policéntrismo de múltiples niveles y Castles (2002) describe como el surgimiento de Comunidades Transnacionales que representan un desafío a las nociones tradicionales de Nación-Estado.

entiende que la sociedad receptora es culturalmente homogénea y no tiene intención de dejar de serlo (lo que, si se piensa, es bastante difícil de conseguir en el mundo actual globalizado en el que vivimos).

Otro elemento característico del proceso de asimilación es la unilateralidad en el proceso de cambio. Así, según el esquema asimilacionista, la carga del proceso de adaptación debe recaer sobre los nuevos recién llegados –los inmigrantes–.

Previamente mencionábamos como el proceso de integración de inmigrantes podía adoptar varias formas. En un extremo estaba la asimilación, (que ya hemos definido y, a la que volveremos más adelante para explicar otras opciones de integración en materia de inmigrantes) y, en el otro teníamos el multiculturalismo o pluriculturalismo. El multiculturalismo reconoce diferentes sistemas de valores y prácticas culturales dentro de la sociedad, que a su vez pueden existir junto con una serie de valores comunes y no negociables, como: la democracia, el estado de derecho, los derechos y libertades y la igualdad de género.

Al contrario que en el caso de la asimilación, en este enfoque la característica fundamental es la diversidad. Así el multiculturalismo, es una reacción a la tendencia a la uniformidad cultural propia del asimilacionismo. Se reconoce el pluralismo cultural y se establece como postulado básico la no discriminación por razones de etnia o cultura sino que se potencia el reconocimiento de la diferencia cultural (Castles, 2002).

En este caso el proceso no es unilateral como en el enfoque anterior pues, se requiere el esfuerzo de ambas partes: de la sociedad de acogida y de la sociedad inmigrante. La sociedad de acogida tiene que tener la voluntad y la generosidad de querer absorber las nuevas minorías étnicas y todo lo que este proceso conlleva y las minorías tienen que aceptar una serie de elementos básicos de la sociedad mayoritaria y que no se pueden modificar.

En la práctica se relaciona el multiculturalismo con muchos discursos, marcos institucionales y políticas (a veces divergentes y a veces no tanto), que se refieren al término de diferentes maneras. Es precisamente por esto por lo que, Grillo (2000) introduce una distinción entre: multiculturalismo “débil” y multiculturalismo “fuerte”.

El multiculturalismo “débil” es aquel en el que la diversidad cultural se reconoce, en la esfera pública, pero se espera un alto grado de asimilación de los inmigrantes y de las minorías étnicas de las leyes gubernamentales, mercantiles, de educación y empleo.

El multiculturalismo “fuerte” sin embargo, se caracteriza por el reconocimiento institucional de las diferencias culturales en la esfera pública incluida la representación política.

Castles (2002) por su parte, no sólo retoma las nociones de asimilación y multiculturalismo sino que, añade una opción nueva e intermedia de integración⁴⁰: la exclusión diferencial.

Hace una descripción de como cada país a lo largo de la historia ha tenido su propio modo de regular la situación de los nuevos inmigrantes. Resume los modos de incorporación de inmigrantes en tres tipos de procesos: asimilación, exclusión diferencial y multiculturalismo.

Por un lado, el proceso de asimilación lo identifica –tal y como hemos mencionado previamente- con el inicial sentido de inmigración, que implicaba grandes distancias y se espera que los inmigrantes se establezcan permanentemente en el nuevo país y corten con todo tipo de conexiones con sus lugares de origen, de manera que tanto ellos como sus descendientes pasen a asimilarse completamente en la sociedad receptora.

⁴⁰ Este autor plantea una opción intermedia o forma que puede adquirir la integración de inmigrantes en la sociedad de acogida pero también existen otras opciones que enunciaremos más adelante.

Aún teniendo en cuenta que este modo de incorporación ha sido visto por muchos sociólogos – especialmente en Estados Unidos - como un proceso inevitable para los inmigrantes permanentes como era el caso de Alba y Nee (1997), en la práctica, no todos los inmigrantes han vivido el proceso de asimilación y tampoco todos los países han intentado asimilar a los inmigrantes.

Buen reflejo de tal situación es el caso de los trabajadores invitados “guestworkers” que en la Europa posterior a 1945, jugaron un papel fundamental en las políticas laborales. Eran trabajadores temporales y como tales, se esperaba que vinieran de países relativamente cercanos –de la periferia Europea preferiblemente- y, no se les otorgaba derecho a la reunificación familiar o residencia permanente. Castles (1988, 1995) denomina a este modelo de incorporación, “modelo de exclusión o segregación diferencial”, al entender que implica, que los inmigrantes son incorporados a ciertas áreas sociales (fundamentalmente al mercado laboral), pero se les niega el acceso a otras esferas, como la ciudadanía o la participación política. Esta exclusión puede efectuarse a través de mecanismos legales (denegación de la naturalización y agudas diferencias entre los derechos disfrutados por los ciudadanos y no ciudadanos) o de prácticas informales como el racismo y la discriminación estatal e institucional. En tal situación, los inmigrantes, constituidos después de su establecimiento en minorías étnicas forman parte de la sociedad civil (como trabajadores, consumidores y padres) pero, se les excluye de la plena participación y del ejercicio del poder en las relaciones económicas, sociales y políticas. En este modelo, la ciudadanía no es una opción y, cuando se dan las situaciones en que estos trabajadores permanecen en los países donde en teoría sólo iban a permanecer temporalmente, la situación que se desencadena es de marginalidad legal y social.

Los modelos citados (asimilación y exclusión diferencial) tienen en común el hecho de que, la inmigración en estos casos no conlleva un significativo cambio en la sociedad receptora. Castles (2004) plantea que, la idea de que se podía controlar la diferencia étnica fue algo que se pudo sostener en un determinado contexto histórico, pero que comenzó a ser cuestionada desde los 70’s en los

países de Europa Occidental. Con el paso del tiempo, los trabajadores invitados o inmigrantes temporales se convirtieron en estables y los Estados democráticos que los acogieron, se sintieron incapaces de deportar al elevado número de inmigrantes no deseados que habían recibido, así como de limitar completamente el acceso a los derechos sociales. Como alternativa se recurrió a la Reunificación Familiar y, otro efecto que se dio fue, la emergencia de nuevas comunidades de minorías étnicas.

Por otro lado, en los países de inmigración clásica, las expectativas por alcanzar la asimilación cultural resultaron imposibles de mantener entre las comunidades étnicas entre las que se observaba que tras muchos años de convivencia, mantenían sus lenguas y culturas, generación tras generación, (en la segunda e incluso tercera generación). Este hecho, junto con el surgimiento en su momento de asociaciones étnicas, lugares de culto y negocios étnicos originan importantes tendencias en Europa Occidental que finalmente desembocan en la Introducción de Políticas Oficiales Multiculturalistas. Estas tuvieron su origen en Canadá (1971) y Australia (1973). En Estados Unidos el multiculturalismo adopta un significado diferente ya que se encuentra más ligado a la esfera privada pues, se adopta para hacer referencia a la aceptación de la diversidad cultural y religiosa de los inmigrantes, más en sus vidas privadas que en la esfera pública o política.

Las políticas multiculturalistas defienden la igualdad social y la protección ante la discriminación. Suponen el abandono de la idea del establecimiento de la homogeneidad cultural. Se puede interpretar como uno de los avances más importantes en materia de inmigración, fruto entre otros agentes de los medios de comunicación y la difusión cultural en una sociedad cada vez más globalizada.

El multiculturalismo no cuestiona el principio de territorialidad. De esta manera, mantiene y respeta la idea de la pertenencia a una sociedad y la lealtad única hacia una Nación-Estado. Castles (2004) afirma que, el contexto de la incorporación de inmigrantes ha cambiado radicalmente y continuará haciéndolo. El aumento del multiculturalismo en sí es uno de los signos pero,

no es el final de la historia. Nuevas formas de identidad y pertenencia van más allá del multiculturalismo.

En esta línea de pensamiento se sitúan autores como Castles, Portes, Vertovec, que entienden que las opciones de integración no se acaban en el multiculturalismo siendo preciso contemplar otras opciones nuevas, adaptadas a las necesidades de las sociedades migrantes actuales. Es aquí donde tendrían cabida las comunidades transnacionales y otros términos relacionados.

Entre las opciones intermedias entre asimilación y multiculturalismo se encuentran la asimilación segmentada, la integración a doble sentido, la exclusión diferencial o segregación (que acabamos de describir previamente en Castells) y las comunidades transnacionales (Castells, 2002).

La asimilación segmentada y la asimilación diferencial hacen referencia a los diferentes resultados de los procesos de asimilación de las segundas generaciones de inmigrantes en las sociedades de acogida. La asimilación lineal, es la que experimentan los migrantes que llegan a la sociedad estadounidense, que a su vez ignoraba la influencia de factores como el contexto social, el barrio, la familia, los grupos de convivencia como organizaciones sociales y religiosas en el proceso de asimilación. Esta visión clásica lineal no profundizaba en el modo en que los inmigrantes interactuaban con la sociedad de acogida de sus padres. Los fundadores de la Escuela de Chicago de Sociología, Park (1999) y Gans (1992) entre ellos, estudiaron la integración de la primera y segunda generación de inmigrantes en Europa en las primeras décadas del siglo veinte llegando a proponer diversas trayectorias que seguían los hijos de los inmigrantes recientes o la “nueva segunda generación”. Estos itinerarios incluyen, entre los posibles resultados, la movilidad descendiente y la movilidad ascendente. El modelo de asimilación en línea recta o lineal, implica, por lo general, que después de dos a tres generaciones en la sociedad de acogida, los descendientes de los inmigrantes

no se distinguen prácticamente del resto de la sociedad en sus comportamientos y características socioeconómicas. El segundo modelo, la teoría de la asimilación segmentada ha surgido y se ha adoptado como una alternativa a la teoría de la asimilación en línea recta. Esta teoría, formulada por Portes y Zhou (1993) y probada empíricamente por Portes y Rumbaut (2001, 2005) ha tenido una enorme influencia en los estudios sobre la segunda generación donde los resultados varían según la nacionalidad de los inmigrantes y donde la rápida integración y aceptación de la cultura dominante representa tan solo una posible alternativa. Portes y Zhou (1993) plantean tres posibles caminos para la segunda generación: la asimilación al alza, la baja asimilación y la asimilación al alza junto con el biculturalismo. La primera posibilidad se conoce fundamentalmente como la teoría de la asimilación clásica, es decir, la aculturación y la integración en la cultura americana de la clase media. La segunda es la aculturación y asimilación en la clase baja urbana, que lleva a la pobreza y a una movilidad descendiente. La tercera o “aculturación selectiva” (Portes y Rumbaut, 2001) tiene que ver con el mantenimiento de la cultura y los valores de la comunidad inmigrante acompañada de la integración económica (Portes y Zhou 1993; Zhou 1997; Rumbaut, 2004). En este modelo, algunos grupos van a experimentar mejoras socioeconómicas intergeneracionales, pero estas mejoras irán acompañadas deliberadamente de la preservación de los valores de sus comunidades étnicas. Los hijos de inmigrantes que muestren más este patrón de asimilación segmentada son miembros de grupos de inmigrantes que han desarrollado economías étnicas tales como el chino o los grupos de origen cubano (Portes, 1996; Portes y Zhou, 1993; Waters 1994; 1997). En otras palabras, la segunda generación puede acabar “ascendiendo en las filas de una clase media próspera o participar en el gran número de las escalas raciales, permanentemente empobrecidas en la parte inferior de la sociedad”. (Portes, Kelly y Haller, 2005). Por tanto, la teoría pone de manifiesto que hay más de un camino para “hacerse americano” y que la americanización no es necesariamente beneficiosa (Bankston y Zhou 1997; Zhou 1997).

La Organización Internacional de las Migraciones (2006) identifica la “integración en doble sentido” con el “crisol de culturas” que se caracteriza por la necesidad de un ajuste mutuo entre la sociedad de acogida y los inmigrantes. Lo que se encuentra en la línea de la tesis de Penninx (2009) quien identifica el proceso de integración de inmigrantes con el producto de la interacción entre la sociedad inmigrante y la sociedad de acogida.

Castells (2004) sostiene que el multiculturalismo no es el punto final del proceso de integración de inmigrantes en las sociedades actuales. En este punto coincido con el citado autor pues entiendo que el hecho del surgimiento de nuevas formas de identidad y pertenencia pueden ir más allá del multiculturalismo.

Otros autores entienden la necesidad de contar con nuevos conceptos que ayuden a entender el proceso de integración en una sociedad global que cambia rápida y constantemente. Los partidarios de una nueva teoría de la integración, que niegan que exista ese centro al que aluden Alba y Nee (1999), especialmente si se tiene en cuenta el surgimiento de instituciones supranacionales y la creciente interdependencia cultural a nivel mundial. En la actualidad existen otros centros que tienen una fuerza y un atractivo similar o superior, como por ejemplo, las sociedades de origen o las comunidades transnacionales. En este sentido, se deduce que la antigua teoría de la asimilación unicéntrica y etnocéntrica no es suficiente para abarcar este nuevo “policentrismo de múltiples niveles”(Esser, 2003).

Entiendo que esta última corriente de interpretación, es fundamental para comprender los procesos de integración en la sociedad actual. Hoy, la inmigración tiene connotaciones distintas, porque pertenece a otro tipo de sociedad. El actual contexto social se caracteriza por la existencia de comunidades transnacionales que hacen que el tradicional sentido Europeo de Estado-Nación se reformule de manera que, los nuevos inmigrantes – transmigrantes no sólo se puedan mover a un nivel o con apego a un Estado, sino a varios niveles. El inmigrante puede tener contacto con su país de origen,

el de acogida y/o los de acogida; puesto que los inmigrantes pueden vivir o interactuar en varios países a la vez, o emigrar primero a uno y luego a otro. Un ejemplo de este modelo sería precisamente la doble nacionalidad, que es un derecho que va siendo reconocido por muchos países, y que precisamente se acaba de aprobar en Dinamarca (fue aprobado el 18 de Diciembre del 2014 por el Parlamento Danés).

El nuevo contexto social debe llevar a la reflexión sobre la necesidad de una definición de nuevos modelos de incorporación de inmigrantes que contemplen todas estas posibilidades. Es precisamente por esto por lo que Castles hace referencia a las nuevas formas de identidad y pertenencia que van más allá del multiculturalismo.

Se puede observar como están surgiendo comunidades transnacionales, o grupos cuya identidad no está principalmente basada en la atadura a un territorio específico y, por tanto, éstas representan un desafío para las nociones tradicionales de pertenencia a la Nación-Estado. Las identidades transnacionales son complejas y contradictorias y plantean lo que Sánchez (2010) ha denominado las “paradojas de la integración”. Porque aparecen situaciones nuevas donde la diversidad de resultados es la norma y en muchas ocasiones es imposible encontrar modelos de referencia que guíen la forma de proceder.

Los componentes que se tendrán en cuenta en el análisis de la situación de las mujeres inmigrantes con alta cualificación en Dinamarca⁴¹ en el presente trabajo son:

1. - El Entorno actual en que se dan los movimientos migratorios y, que determina en gran medida los procesos de integración, o Entorno Transnacional.

⁴¹ En esta definición se han tomado como referencia diversos autores: Penninx (2004), Penninx y Martinello (2006), Martinello (2007) y Boswell (2003).

2. - El proceso de integración como producto de la interacción de los sujetos protagonistas –que se relacionan entre sí en condiciones de desigualdad- y que pertenecen a sociedades distintas y resultado de las negociaciones continuas con uno mismo y con los demás.
3. - Las Dimensiones de Integración como medio a través del cual podemos medir el nivel de integración alcanzado por los inmigrantes.
- 4.- Los diferentes niveles a través de los cuales se desarrollan los procesos de integración (individual, colectivo e institucional).
- 5.- Las Estrategias de Integración de los inmigrantes que, tienen en cuenta tanto las aptitudes como las actitudes de los inmigrantes para lograr integrarse en el país y sociedad de acogida.

En este sentido se entiende el proceso final de integración de inmigrantes como el cruce entre las aspiraciones y estrategias de los inmigrantes y las características y condiciones que se dan en el país de acogida.

En el análisis del proceso de integración se ha de partir de la consideración de la existencia de un **entorno transnacional** que va a condicionar en gran medida los procesos migratorios y por ende, el proceso de integración de inmigrantes. En cuanto al **proceso de integración**, podemos decir que a su vez implica otros dos procesos: **un proceso de interacción entre los inmigrantes y los miembros de la sociedad receptora en “desigualdad”** de condiciones, la sociedad inmigrante depende y necesita en mayor medida a la sociedad de acogida que a la inversa. Es el producto de la interacción entre ambos, lo que determina la dirección y los resultados temporales de los procesos de integración. Este proceso de integración–interacción conlleva un **proceso de negociación continua** del inmigrante consigo mismo y con los demás pues, en el día a día, el inmigrante tendrá que hacer una serie de concesiones para consigo mismo o para con los demás para llegar a integrarse.

Además, se han de tener en cuenta las **dimensiones de integración**⁴², que son fundamentales al ser el medio que se emplea para medir el grado de integración alcanzado por el inmigrante. Así, por ejemplo, es difícil llegar a integrarse laboralmente (dimensión económica) en el país de acogida sin contar con contactos sociales ni conocer el idioma y las leyes no escritas de la sociedad de acogida.

En cuanto a los niveles de integración desde los que estudiar el proceso de integración se pueden distinguir tres: individual, social y colectivo (Penninx y Martinello, 2006). El presente análisis tiene en cuenta los tres niveles de integración que en la realidad se encuentran totalmente enlazados. A modo de ejemplo, en el análisis del nivel de integración laboral se tienen en cuenta las demás dimensiones pues interesa el modo en que se relaciona la mujer inmigrante con otras mujeres danesas o inmigrantes en asociaciones o proyectos que impliquen puntos de encuentro entre ambas y, por otro lado y sin menos importancia, nos interesa estudiar el papel del Estado y las Instituciones Danesas y el modo en que estas influyen en el proceso de integración a través de sus actitudes y políticas desarrolladas en materia de inmigración y más concretamente en el caso de la inmigración femenina cualificada.

Las Estrategias de Integración llevadas a cabo por los inmigrantes y, que también van a ser centro de análisis de este estudio. Son un buen modo de analizar la capacidad que tiene el inmigrante –en este caso, la mujer inmigrante cualificada- para combinar sus habilidades y preparación con todos los demás factores que encuentra en el país de acogida. Entre éstos cabría resaltar, la actitud de la sociedad e Instituciones de acogida que influyen en gran medida favoreciendo o dificultando el proceso de integración del inmigrante.

⁴² Estas son las dimensiones (cultural, social, económica y política) desde las que se analizan los datos producto de las entrevistas que he llevado a cabo en esta tesis aunque, en este caso, hemos dado prioridad a las dimensiones cultural, social y económica y la política la hemos dejado algo de lado en el sentido de que entendemos que la dimensión política no será tan determinante en relación al objeto de nuestro estudio o la integración laboral del inmigrante calificado.

Volviendo a la relación que he planteado entre el proceso de integración como un proceso a su vez de interacción y negociación puedo decir que, coincido con Martinello (2007) y Castles (2004) en sus diferentes definiciones de integración y, principalmente en la importancia que dan a la diversidad negociada como fundamento del proceso de integración de los inmigrantes.

De esta manera, Martinello (2007) entiende que el proceso de integración debería definirse en términos abiertos, dentro de las normas de las sociedades liberales y democráticas, dejando como resultado la posibilidad de una sociedad más diversa pero más cohesionada. La diversidad que se conseguiría de este modo no está predeterminada ni es estática, sino negociada, compartida y dinámica.

Por otro lado Castells (2004), indica que los nuevos modos de incorporación influidos por el entorno cambiante en el que conviven inmigrantes- trasnmigrantes- y la sociedad de acogida lleva a que los inmigrantes tengan que negociar sus modos de incorporación entre complicadas elecciones como son: el retorno, la asimilación y la formación de comunidades.

Estas definiciones ofrecidas por Martinello (2007) y Castles (2004) tienen un elemento en común que es, el dinamismo. En esta misma línea encontramos la definición de Penninx y Martinello (2006) quienes hacen referencia al proceso de integración, como aquél a través del cual uno se convierte en una parte aceptada de la sociedad. Esta definición destaca un principio fundamental que consiste en, la idea de entender la integración más como un proceso que como un resultado final. Coincido Penninx y Martinello (2006) pues conciben la integración como un proceso que no es lineal y dan gran importancia a la influencia definitiva del factor tiempo en dicho proceso de integración.

En este proceso de entrar a formar parte aceptada de la sociedad –se entiende de acogida-, no delimitan ningún requisito particular para la sociedad de acogida. Hasta el momento, hemos visto como los modelos normativos desarrollados por los sociólogos y politólogos, tienden a definir dicha acogida en términos de asimilación, integración, multiculturalismo o pluralidad. Pero, la

idea aquí es, que puede ser posible contemplar una diversidad de resultados temporales y finales. Es decir, es posible que se den fases intermedias y finales.

Para medir la integración como proceso, es necesario contar con una serie de medios. Es aquí precisamente donde entran a jugar un papel fundamental, las denominadas dimensiones de integración que introducíamos previamente.

Según Boswell (2003) los investigadores miden la integración de los inmigrantes en la sociedad de acogida a través de cuatro dimensiones⁴³: la cultural, la social, la económica y la política. La dimensión cultural mide el grado de integración a través del nivel de conocimiento de la lengua del país y del entendimiento y respeto de las normas básicas de su sociedad; la dimensión social implica la inserción en los sistemas de educación y de bienestar; la económica se focaliza en comprobar el acceso al mercado de trabajo y, por último, la dimensión política que suele corresponder a la fase final de integración y que mide el acceso al derecho al voto y a la participación como candidato en las elecciones (esta capacitación normalmente se adquiere a través de la naturalización).

Otros autores como Blanco (2004) y Giménez (2003) dividen estas dimensiones en tres grupos respectivamente. Para Blanco, las tres dimensiones son: Integración social, económica y/o laboral; la cultural y por último la jurídica. Giménez diferencia entre la jurídica y laboral; las propiamente sociales y la cultural que entiende como cívica y cultural.

Penninx y Martinello (2006) plantean tres dimensiones: la Político-legal, la socio-económica y, finalmente, la cultural-religiosa. La importancia que estos dos últimos autores dan a estas tres dimensiones es principalmente porque, no sólo contribuyen a medir el nivel y tipo de integración del inmigrante/s sino que entienden tienen una enorme repercusión en materia de implementación de

⁴³ Nosotros en esta tesis nos centramos fundamentalmente en la dimensión económica o, la integración laboral del inmigrante aunque, compartimos la idea de Penninx y Martinello (2006) de que existe una interrelación entre las diversas dimensiones. Esto justifica el hecho de que, aunque nosotros nos centremos en la dimensión económica, a la hora de pasar al análisis de las entrevistas, también demos un importante peso a las otras dimensiones.

políticas de integración. De este modo, el análisis de dichas dimensiones puede guiar a la hora de desarrollar planes estatales de implementación.

Al analizar el proceso de integración –a través de las dimensiones- debemos tener en cuenta, no sólo los diferentes actores involucrados en el proceso de integración (sociedad inmigrante y sociedad de acogida) sino también, los diferentes niveles de integración. Penninx y Martinello (2006) plantean que los procesos de integración de inmigrantes se desarrollan a tres niveles y estos, son: el nivel individual, el nivel colectivo y el institucional.

El primer nivel individual, se refiere al de los individuos que se convierten en inmigrantes. La medición de su integración aquí solamente se da en función de sus logros en vivienda, trabajo, educación, y adaptación social y cultural a la nueva sociedad.

El segundo nivel colectivo, es el del grupo inmigrante. Y aquí, entrarían las asociaciones de inmigrantes que son la expresión de que se movilizan recursos y ambiciones y pueden convertirse en parte aceptada de la sociedad civil y, un posible socio en el desarrollo y aplicación de las políticas de integración. Otra alternativa es, que se aislen o que sean excluidos por la sociedad de destino.

El tercer nivel sería, el Institucional y, atendiendo a este, existen dos tipos de instituciones. En primer lugar, las instituciones públicas de las sociedades receptoras, que tienen carácter universal, como son: los sistemas educativos, sistema laboral, de salud pública, sistema político. Se supone que estas instituciones se dirigen a todos los ciudadanos por igual. Funcionan mediante leyes, reglamentos y órganos ejecutivos, pero también mediante reglas y prácticas no escritas. Su funcionamiento adecuado y capacidad de adaptarse a la diversidad es fundamental. En segundo lugar, tendríamos las instituciones “por y para” los grupos de inmigrantes, como es el caso de algunas instituciones religiosas o culturales. El valor de éstas depende de los que voluntariamente las eligen y deciden formar parte de ellas. Aunque cumplen un papel en la esfera privada, también pueden demostrar que son actores

importantes de la sociedad civil: iglesias, sindicatos, instituciones culturales, de ocio, profesionales en las ciudades y los Estados Europeos.

Coincido con Penninx – Martinello (2006) cuando plantean el hecho de que, los mecanismos que tienen lugar a nivel de los individuos, organizaciones e instituciones son diferentes pero los resultados de cada uno de ellos están fuertemente interrelacionados. Según estos, los arreglos institucionales determinan en alto grado las oportunidades y el alcance de la acción de las organizaciones y también pueden ejercer una influencia notable en la manera en que las organizaciones de inmigrantes se desarrollan y se orientan. A su vez, las instituciones, junto con las organizaciones, crean la estructura de oportunidades y limitaciones para los individuos. A la inversa, los individuos pueden movilizarse para cambiar el panorama de las organizaciones y es posible que contribuyan a que se produzcan modificaciones notables de los arreglos institucionales generales. Teniendo en cuenta la desigual distribución del poder y de los recursos, a la que ya nos hemos referido anteriormente, estos ejemplos son escasos.

En relación a las estrategias de integración de los inmigrantes. Podemos adelantar (puesto que hablaremos con más detenimiento más adelante) que, éstas tendrán en cuenta tanto los recursos disponibles del inmigrante, los derechos sociales y obligaciones de los países de acogida como las redes sociales migratorias.

Freeman (2004) presenta un marco multisectorial para interpretar los procesos de incorporación y sus resultados en las democracias occidentales. Concibe la incorporación de los inmigrantes como: "... el resultado de la intersección entre las aspiraciones y estrategias de los inmigrantes, y los marcos regulatorios existentes en cuatro áreas: el Estado, el Mercado, bienestar social y cultura".

Como se ha podido observar parto de la idea de que lo importante no es encontrar un término para la incorporación (de inmigrantes), sino entender que se trata de un proceso que lleva su tiempo y en el que influyen numerosos

factores –entre los que se encuentra el entorno transnacional en que se dan los actuales movimientos migratorios-. Que no es un proceso unidireccional donde sólo influye el papel y la actitud del inmigrante en el mismo sino que, también influye de manera determinante el papel del país de acogida y, que precisamente el producto de la interacción de este tándem –sociedad inmigrante-sociedad de acogida- , es lo que determina en gran medida la dirección que adopte el mencionado proceso de interacción.

Es lo que denomino la integración de inmigrantes como proceso bidireccional. Freeman (2006) y Jaworsky (2007) lo denominan las dinámicas de los inmigrantes en las sociedades de destino, que dan lugar a una serie de procesos de interacción entre los integrantes de la sociedad local y los inmigrantes, y que tiene como consecuencia la modificación en las pautas de comportamientos no sólo en la población inmigrante sino también en la sociedad receptora, enfatizando que se trata de un proceso de doble vía.

Por otro lado, para medir la integración como proceso es necesario contar con una serie de conceptos teóricos. El concepto de integración social se analiza a través de su descomposición en las dimensiones de integración (y en especial la cultural, social, y económica y política) que ayudan a medir los diferentes modos de incorporación de los inmigrantes a la sociedad de acogida.

Los tres niveles de integración (individual, colectivo e institucional) son diferentes pero, los resultados de cada uno de ellos están muy interrelacionados. En este estudio nos centramos en el proceso de integración del inmigrante y en sus estrategias individuales llevadas a cabo para conseguir la integración laboral prestando atención a los otros dos niveles (colectivo e institucional). Para lograr la integración – y en concreto la laboral- es necesario generar puntos de encuentro entre la sociedad inmigrante y la sociedad de acogida desde el plano institucional que faciliten el hecho de que los inmigrantes puedan tener acceso a las redes de contacto que tan importantes son y, especialmente en el proceso inicial de integración en el nuevo país.

Estos puntos de encuentro son normalmente asociaciones u organizaciones⁴⁴. Además, las instituciones del país de acogida juegan un importante papel como facilitadoras o limitadoras del proceso de integración, influyendo en gran medida en el desarrollo de las estrategias de integración por parte de los inmigrantes. Por esta razón nos detenemos también en el estudio del papel del Estado de Bienestar Danés y de sus políticas, especialmente a las de integración-.

Las estrategias que los inmigrantes desarrollan para lograr la integración laboral tienen en cuenta, los recursos disponibles del inmigrante, los derechos y obligaciones de los países de acogida y las redes sociales migratorias (éstas últimas juegan un papel fundamental en el proceso de incorporación al país receptor). Comparto con Freeman (2004)⁴⁵ la idea de que el proceso de incorporación de inmigrantes es el resultado de la intersección entre las aspiraciones y estrategias de los inmigrantes y las condiciones que el inmigrante se encuentra en el país de acogida –refiriéndose tanto a la sociedad de acogida y su actitud como al sistema social y legal del país y las políticas aplicadas por el mismo en materia de inmigración e integración-.

3.2.- LA INMIGRACIÓN CUALIFICADA: DEFINICIÓN, CARACTERÍSTICAS Y PROBLEMÁTICA

44 Nosotros en esta tesis nos centraremos en el caso concreto del Proyecto de Mentorazgo Kvinno como punto de contacto entre mujeres nativas profesionales e inmigrantes. Pero sobre este proyecto hablaremos más minuciosamente más adelante y, especialmente a la hora de analizar las entrevistas aplicadas a mujeres inmigrantes.

45 Partimos de este autor –Freeman (2004)- por el modo en que relaciona los diferentes elementos que hemos mencionado previamente como fundamentales integrantes de la definición de integración. Pero no podemos olvidar que, para la definición de dichos elementos, también nos hemos inspirado en otros autores ya mencionados, como son: Penninx (2004), Penninx y Martinello (2006), Martinello (2007) y Boswell (2003) y también adelantamos aquí la trascendencia de Liversage (2009), en la que nos inspiraremos fundamentalmente a la hora de analizar las estrategias de integración –laboral- de mujeres cualificadas en Dinamarca. Estos son los autores que en definitiva nos han ayudado en mayor medida a la hora de marcar un esquema teórico aplicable a esta tesis.

En el pasado, las principales razones que movían a la población migrante eran fundamentalmente económicas, existía la cuestión de fondo de un fuerte deseo de mejora de las condiciones de vida, principalmente esos flujos migratorios respondían a necesidades de supervivencia. En la actualidad siguen existiendo tales situaciones pero es importante observar que se dan otra serie de movimientos migratorios inspirados en las expectativas de mejora profesional donde a su vez los gobiernos y las organizaciones juegan un papel determinante al buscar obtener el máximo nivel de competitividad posible (González Ramos, Coca, Valero Matas y Aguilar Castro, 2015). La inmigración de personas con alta cualificación contribuye a entender el cambio experimentado por el mercado de trabajo a nivel global. La nueva realidad social de mercados laborales globalizados, ha generado nuevas pautas de comportamiento entre los profesionales altamente cualificados. Hoy en día éstos profesionales no entienden de fronteras, las nuevas tecnologías de la comunicación y de la información han contribuido enormemente a este proceso. Actualmente, las identidades de tipo competitivo-laboral toman un especial sentido. Las personas, hoy, tanto hombres como mujeres, construyen su identidad en gran medida por los puestos de trabajo que desempeñan.

A estas circunstancias hemos de agregar algo importante que es el hecho de que los movimientos migratorios de personas cualificadas no han adoptado las mismas formas en todos los países ni se han dado en las mismas circunstancias y, por lo tanto, no se pueden analizar del mismo modo. Hay una gran diferencia entre los países tradicionales de inmigración y los países europeos, sobre todo en lo que respecta a las políticas migratorias implementadas en dichos países (lo que se puede observar a través del capital humano agregado en ambos casos). Las políticas implementadas en materia migratoria en los diversos países, dan lugar a distintos tipos de interacciones entre los miembros de la sociedad inmigrante y los de la sociedad de acogida. Y es que como menciona Freeman (2004), los estados reflejan aún importantes diferencias en cuanto a lo que son las políticas, programas e instituciones que dan forma a los resultados de la incorporación.

En los países tradicionales de inmigración como son Estados Unidos, Canadá, y Australia, las respectivas legislaciones migratorias profundizaron en su carácter selectivo, ampliándose como resultado las cuotas orientadas a estos tipos de inmigrantes. Sin embargo, en el caso de los países Europeos, se vienen practicando políticas de puertas cerradas a la inmigración desde mediados de los años 70, y recientemente se ha dado un giro hacia la apertura de las mismas, con programas destinados a incorporar personas con determinadas profesiones. En este caso, la aceptación de inmigrantes se flexibiliza de manera considerable cuando se trata de individuos especializados en alguna materia concreta y demandada y, cuando son profesionales con un perfil brillante.

El problema al que se enfrentan algunos países desarrollados es al hecho de que, la oferta local de profesionales especializados en determinadas áreas muy demandadas no son suficientes para satisfacer las necesidades del propio país en esa materia concreta. Este es el caso por ejemplo de la fuerte demanda de ingenieros que existe en estos momentos en Dinamarca debida, no sólo a la escasez actual de los mismos sino a las alarmantes proyecciones futuras⁴⁶.

Este problema de falta de especialistas es un fenómeno que se vuelve más preocupante con el progresivo incremento del proceso de envejecimiento de la población y la consiguiente reducción de las cohortes de jóvenes que ingresan anualmente en el mercado de trabajo. Esto es un hecho que es frecuente en Europa y, que se da en Dinamarca de manera también clara. La mayoría de población disponible para trabajar en un futuro no muy lejano va a ser de origen extranjero, ya que la media de edad de la población Danesa es bastante superior a la de la población inmigrante. Por ejemplo, el 81% de los inmigrantes y descendientes de inmigrantes polacos está en edad de trabajar.

⁴⁶ A este respecto se pronuncian tanto el Sindicato de Ingenieros de Dinamarca (IDA) en un reciente informe(Mayo,2015):

https://ida.dk/sites/prod.ida.dk/files/endelig_fremskrivningsmodel_inkl._forside_.pdf

sobre las proyecciones de escasez de ingenieros con vistas al año 2025 como un reciente artículo del periódico danés Berlingske (6 Septiembre, 2015), donde se expone como la empresa danesa Vølund ha abierto recientemente una oficina enfocada principalmente al reclutamiento de ingenieros del Este Europeo.

Dinamarca ha recibido principalmente una inmigración “poco cualificada” por lo que va a necesitar contrarrestar estas cifras con migración cualificada para asegurarse una estabilidad económica y un nivel de desarrollo y un estado de bienestar social como el que viene ostentando hasta el momento.

Entre las décadas de los 60 y 70 los movimientos migratorios de personas con alto nivel de formación generaron un debate social sobre lo que se denominó el “brain drain” o “fuga de cerebros”. Posteriormente y con motivo de la Crisis Económica de los años ochenta y el carácter masivo de las corrientes migratorias que se desplazaron desde los países del Sur hacia el Norte, unido a los problemas derivados del número de refugiados y de demandantes de asilo, la atención se desvió hacia los problemas más urgentes y delicados y la preocupación por los recursos cualificados quedó relegada a un segundo plano. Desde mediados de los noventa, en parte como consecuencia del desarrollo tecnológico y el crecimiento de la demanda de personas con altos niveles de cualificación y especialización, este debate vuelve a tomar protagonismo en las agendas políticas y poco a poco también en la esfera académica.

Chiswick y Hatton (2003) indican que las principales causas de demanda de mano de obra cualificada extranjera en Europa⁴⁷ son: la revolución informática, la globalización económica y la excesiva cantidad de inmigrantes sin cualificación.

La Revolución Informática ha influido en la estructura de desigualdad existente en la sociedad a nivel global y ha perjudicado al grupo de población con menor nivel de formación. El escaso nivel de cualificación y la baja capacidad de adaptación a los nuevos cambios les convierten en un grupo muy vulnerable.

El proceso de globalización del mundo económico –que acompaña a la globalización general-, se ha visto facilitado por la disminución del costo de la

⁴⁷ Estas causas se pueden aplicar a otros contextos distintos al europeo.

transmisión de la información, los medios de comunicación y de transporte. Como resultado se produce el desarrollo económico de muchos países. Muchos productos que antes se fabricaban en países de la OECD por trabajadores con bajo nivel de cualificación ahora son directamente producidos en países menos desarrollados. Esto a su vez, ha incrementado la demanda de trabajadores altamente cualificados en las economías avanzadas y ha disminuido la demanda de aquéllos profesionales menos cualificados, cuyos trabajos han sido transferidos a otros países.

El proceso de globalización económica va también acompañado de un giro en las políticas⁴⁸ de inmigración de los países con economías desarrolladas.

Como se ha indicado previamente la movimientos migratorios de personas con alto nivel de formación están estrechamente relacionados con el fenómeno de la globalización y de la internacionalización de las actividades productivas y de innovación tecnológica (Castells, 1996; Sassen, 2007). La generación del conocimiento y la transferencia del mismo son elementos fundamentales en la organización económica actual, que se fomenta fundamentalmente a través del flujo de personal cualificado, así como de otros medios de intercambio de ideas como revistas y eventos científicos (y las facilidades en la inmediatez de los intercambios ofrecidos por la red de redes, internet). Una economía aislada es incapaz de competir al máximo nivel, por lo que la movilidad o migración cualificada es un elemento esencial del crecimiento económico (González Ramos, Coca, Valero Matas, Aguilar Castro, 2015). Es preciso reconocer que la disponibilidad de recursos humanos cualificados se ha convertido en la llave para la futura prosperidad de las naciones y, por lo tanto, cabe afirmar que el no contar con tales recursos puede provocar el estancamiento de las naciones. Es por esto por lo que “la migración de cerebros” comienza a ser preocupación a nivel estatal. Este hecho lleva a que los países menos desarrollados busquen consolidar una fuerza de trabajo cualificada con el fin de no permanecer aislados en el mundo actual globalizado.

⁴⁸ Más adelante trataremos el tema de los actores Implicados en los denominados flujos migratorios cualificados. Estudiaremos el papel del Estado como actor fundamental en los movimientos migratorios cualificados y sus políticas en materia de migración.

De esta forma, las reformas educativas, la inversión en ciencia y tecnología, el presupuesto para la investigación, se han convertido en indicadores básicos que clasifican a los países de acuerdo a sus apuestas con respecto al futuro.

El flujo migratorio de este personal cualificado tiene a su vez enormes repercusiones porque se convierte en un factor positivo para el desarrollo de un país ya que implica avance en conocimiento pero, por otro lado, también implica grandes desafíos tal como hemos citado antes, tanto al tradicional concepto de Estado Nación como a las identidades culturales de los países de acogida.

Aunque como acabamos de mostrar estos flujos migratorios suponen un componente esencial en las economías de los países, hemos de destacar que el estudio de este importante fenómeno social se enfrenta a ciertas limitaciones que dificultan su análisis. Aún existe una falta de acuerdo general en torno a la definición de los “profesionales-migrantes internacionales”, las estadísticas oficiales son escasas y tiende a ser difícil establecer la frontera entre una movilidad o estancia transitoria y el movimiento migratorio tal y como se ha concebido hasta la fecha.

Respecto a la definición de este colectivo de inmigrantes cualificados podemos decir que, la bibliografía sobre el tema presenta grandes variaciones con definiciones que van desde un punto de vista más limitado abarcando sólo a científicos e ingenieros, hasta otras más amplias que abarcan a todos los profesionales y técnicos, e incluso, en algunos casos, a los obreros cualificados. Se puede observar que, la selección entre la diversidad de planteamientos depende especialmente de los objetivos perseguidos con el tipo de investigación que se quiera llevar a cabo y del tipo de información de que se disponga. Vertovec (2002) define la migración cualificada,⁴⁹ como aquella que

⁴⁹ Vertovec (2002) incluye dentro de la migración cualificada a una amplia gama de profesionales como son: arquitectos, expertos financieros, ingenieros, técnicos, investigadores, contables, cocineros, profesionales de la salud, maestros y cada vez más especialistas en tecnología de la información (incluyendo aquí a su vez, profesionales de la informática, ingenieros informáticos, directores y representantes de ventas).

protagoniza un segmento de población que cuenta con estudios universitarios y/o de postgrado o que ha adquirido una importante experiencia laboral antes de emigrar. Otros en una línea parecida tratan este tipo de migrantes en referencia al nivel de escolarización alcanzado. Así, éstas son las personas que habiendo obtenido el grado de licenciatura, profesionales, se movilizan a nivel internacional (Pellegrino, 2001; Özden, 2007; Khadria, 2007). Para autores como Salt (1997), a pesar de no constituir un grupo homogéneo, los migrantes cualificados pertenecen a las categorías de profesionales, ejecutivos, técnicos y especialistas. Otro dato que también me gustaría resaltar es, la tendencia – pienso que acertada- que existe entre algunos autores (Salt, 1997; Iredale, 2001) a incluir el perfil de los estudiantes internacionales en la categoría de migrantes cualificados. Pienso que es positiva en el sentido de que éstos, son en definitiva potenciales inmigrantes cualificados, y en numerosos casos terminan construyendo proyectos laborales en los países de destino tras terminar sus estudios⁵⁰.

La preocupación por esa “pérdida” de recursos humanos cualificados se da principalmente a partir del final de la Segunda Guerra Mundial, y adquiere más relieve en el ámbito académico y en las conferencias de los organismos internacionales a partir del proceso de descolonización de África, Asia y el Caribe.

El concepto teórico ha sufrido una evolución a lo largo del tiempo. En los años sesenta, se acuña el concepto de “brain drain”(fuga de cerebros) para referirse a la salida masiva de personal altamente cualificado (Gaillard y Gaillard 1997; Hansen 2003; Ali et al. 2007). Esta dinámica reproduce la desigualdad entre los países ricos y pobres o lo que otros autores han denominado como diferencias Norte-Sur o Centro-Periferia. La migración cualificada beneficia a los países industrializados que, en general, acogen a estas personas de buen grado pues

⁵⁰ Entre mis entrevistas hay varios casos de estudiantes. La más joven es una chica refugiada de Irán que tenía unos 17 años cuando la entrevisté y quería estudiar enfermería. Hoy, es Enfermera en unos de los Hospitales más reconocidos de Dinamarca. Otro caso es el de una Estudiante de Económicas Norteamericana que llegó a Dinamarca a hacer un Master y se quedó trabajando en Microsoft Dinamarca. En el momento de la entrevista estaba en un programa especial de trabajo para recién licenciados. Hoy se encuentra establecida en Dinamarca, tiene su familia y sigue trabajando en Microsoft.

realizan un trabajo cualificado en muchas ocasiones a un menor coste económico (Bibby 2007; Recchi y Favell 2011). Sin embargo, los países con menos posibilidades pierden su recurso más valioso para el crecimiento y desarrollo económico (Boussaid, 1998).

El debate teórico avanza en el plano económico, las teorías del capital humano relacionan el crecimiento de las naciones con el poder de atracción de talentos, capital e inversión que ejercen las naciones más poderosas (Becker 1975; Coleman 1988; Capello y Faggian 2005). Entre estas teorías de corte neoclásico prevalece la idea de equilibrio, producido por la autorregulación de los mercados productivo y laboral.

En los años noventa, las investigaciones relacionadas con la migración cualificada cambian su enfoque prestando interés al conjunto de beneficios y ventajas que se producen tanto en los países de origen como en los de destino (Solé 2001; Solé y Cachón 2006). Los argumentos se centran en los beneficios que se generan en ambos grupos de países, relacionados con la generación de ideas a nivel internacional, la colaboración con los profesionales altamente cualificados de los países de origen y la actualización de los conocimientos. Todo esto son ventajas derivadas de un fenómeno que escapa al control de los profesionales o de los países, producto de la internacionalización y la globalización. Por esto mismo, se dio un giro en el modo de interpretar los movimientos migratorios cualificados. Se produce un cambio desde una perspectiva negativa, lo que se traduce en el uso de unos términos determinados como “brain drain” (fuga de cerebros) que claramente denotan pérdida de un valor, a otros términos que hacen prevalecer los aspectos positivos de este tipo de migraciones. Entre otros: “brain gain” y “brain exchange” o “brain circulation” (circulación de cerebros). Este último término connota la importancia que comienzan a tener las migraciones circulares o pendulares, con retornos transitorios de los migrantes que a su vez contribuyen al desarrollo y consolidación de los mercado de trabajo locales.

Recientemente se ha desarrollado un fenómeno que se ha denominado “nomadismo del personal cualificado” (Meyer, 2001; Saxenian, 2002; Favell, 2008; Solimano, 2008). De esta manera, la migración cualificada negocia sus relaciones propias tanto con sus comunidades de origen como con el resto de comunidades con las que establece contacto en los países de destino. Su vínculo profesional se da en un contexto laboral internacional e incluso, en ocasiones, su vida se desarrolla en un entorno sin relación alguna con los marcos sociales propios del país donde viven, que sí afectan a los nacionales y a otros colectivos emigrantes del país de origen. Como resultado de todo esto, la noción de “diáspora” pasa a ser crucial en este nuevo enfoque otorgado a la conceptualización de la migración (González Ramos et al., 2015).

Si comparamos lo que se denomina la “opción diáspora” con la opuesta “opción retorno”, mientras con esta última se persigue el regreso físico de los expatriados altamente capacitados a su país de origen, sin embargo con la denominada diáspora, la idea es movilizar a estos mismos y conectarlos (allí donde se encuentren) con su país de origen. La opción retorno está fundamentada en el enfoque tradicional del capital humano, según el cual el principal objetivo es recobrar el conocimiento asimilado por un individuo. Por el contrario, la noción diáspora se identifica mucho más con las más novedosas nociones de redes y muestra una manera de pensar predispuesta a los contactos, para los que no sólo se puede aprovechar este conocimiento, sino también las amplias redes socio-profesionales y los recursos humanos, materiales y cognitivos asociados a él (Meyer et al., 2001).

Así los mercados laborales globalizados facilitan estas nuevas formas de migraciones que se traducen en el hecho de que las personas se sienten parte de más de una colectividad y buscan compartir los derechos y deberes de los ciudadanos en el “espacio de vida⁵¹” transnacional en el que transcurre su experiencia migratoria.

⁵¹ Este concepto de “Espacios de Vida” lo tomo de Pellegrino (2001) y, este a su vez lo adopta de los estudios migratorios de Daniel Courgeau (1975 y 1980). Así según estos, el espacio de vida delimita la porción del espacio en el que el individuo realiza todas sus actividades que pueden incluir diferentes tipos de desplazamientos y de residencias y hay una migración cuando tiene lugar un traslado del “espacio de vida”.

Desde un punto de vista político, es mucho más positivo el empleo del concepto de circulación de cerebros frente a la fuga de cerebros. Hemos de hacer notar que la pérdida de personas cualificadas, con talento, pone de manifiesto la ineficacia de las políticas laborales de las naciones que sufren la marcha (Meseguer, 1975; Mateos y Moral, 2000; De Miguel et al. 2004; García et al. 2009). Por este motivo los gobiernos suelen aludir a la gestión de los recursos humanos más cualificados, enfatizando los flujos de entrada y de salida que se producen por todo el mundo (OCDE, 2001, 2008; Open Doors, 2008; Docquier et al., 2009) y los beneficios del intercambio de conocimientos, bienes y personas.

Como indicaba anteriormente otra característica común al estudio de las migraciones cualificadas es la escasez de datos estadísticos. Esta ausencia de datos es algo que dificulta en gran medida la investigación en esta área y, ha sido uno de los principales problemas a los que me he enfrentado a lo largo de la presente investigación. Motivo por el que se ha empleado una metodología cualitativa⁵².

La mayoría de los autores que han trabajado este tema coinciden en afirmar que en la mayoría de los casos se han empleado censos, por ejemplo Bermúdez Rico (2010) a la hora de definir lo que es la migración cualificada en Estados Unidos, aclara como lo que se hace en este país es extraer la información censal que contiene la información sobre el nivel de escolaridad y ocupación de la población inmigrante para deducir de esta manera lo que se puede entender como migración cualificada.

Entre las pocas investigaciones de tipo cuantitativo relacionadas con la inmigración cualificada, Junge (2002) destaca los trabajos de Mahoroum (2001, 2005) y Richardson et al. (2004). Por otro lado, también estaría el estudio empírico de Bauer y Kunze (2004): *The Demand for High-Skilled Workers*,

⁵² Se explica en el capítulo dedicado a la metodología

Bauer y Kunze⁵³ (2004). Este último relaciona el fenómeno de la migración cualificada con las políticas en materia migratoria que los distintos países han de llevar a cabo y distingue tres aspectos importantes en la misma (el tipo de empresas contratantes; los motivos de Reclutamiento⁵⁴ y el perfil tipo de trabajador cualificado contratado).

De este último estudio se deduce que las empresas contratantes suelen ser compañías multinacionales que tienen unas cuotas de exportación importantes y muchas son propiedad de extranjeros. En cuanto al tipo de inmigrante cualificado, tiene un perfil en el que sobresale principalmente el dominio de varios idiomas y la experiencia laboral internacional. Por último cabría decir que, las diferencias que se deducen en esta investigación, no son tanto las que se dan entre los países involucrados en esta investigación como las que sí se dan entre los distintos sectores involucrados: químico, de manufacturación, IT o informático, desarrollo e investigación y el financiero- que las diferencias entre los países objeto de estudio en esta investigación.

En tercer lugar, tendríamos el tercer hecho que podemos deducir de los movimientos o flujos migratorios cualificados y que consiste en, la desaparición o podemos llamar desdibujamiento de las fronteras entre migración y movilidad, que es un resultado de esa diversidad que definíamos como característica de los movimientos migratorios. Algunos autores incluyen a los visitantes de negocios entre las migraciones de corta duración, otros prefieren considerarlos como traslados entre multinacionales y diferenciarlos así de otros tipos de migraciones que pueden ser permanentes o de larga duración. Autores como King (2002) distinguen entre migración y movilidad, en relación a la temporalidad de los desplazamientos; sin embargo, autores como Iredale y Appleyard (2001) apoyan el hecho de superar dichas distinciones, en tanto a que carecen de poder explicativo en los contextos de las sociedades globales

⁵³ Estos autores emplean para su estudio empírico, la base de datos: The IZA International Employer Survey 2000 (IZA IES) que cubre cuatro países (Alemania, Francia, Holanda y Reino Unido) y cinco sectores económicos (el químico, de manufacturación, IT o informático, desarrollo e investigación y el financiero). Este estudio cubre 527 empresas en total y de las cuales, 234 están situadas en Alemania, 99 en Francia, 76 en Reino Unido y 118 en Holanda.

⁵⁴ A este punto nos referiremos a la hora de hablar de las Políticas Migratorias como principal medio de influencia del Estado como actor en los movimientos migratorios cualificados.

que enmarcan las migraciones en procesos dinámicos, circulares y transnacionales (Petroff; Alcalde; Alarcón; Cavalcanti, 2014). Yo personalmente comparto más esta última postura y especialmente, considerando el hecho de que he podido también confirmar durante el proceso de esta investigación que, personas que inicialmente se trasladan por motivos laborales pueden quedarse indefinidamente en el país o por un largo periodo de tiempo. Así estos últimos son en definitiva inmigrantes. Sí, han venido por motivos laborales, pero permanecen en el país, sus familias también hacen una vida en este mismo país y sus parejas, a las que en su mayoría encontraron en el extranjero y a través de sus trabajos, cuando llegan al nuevo país necesitan elaborar unas estrategias de integración laborales que les permitan volver a incorporarse al mercado laboral cualificado al que siempre habían pertenecido.

3.3.- DETERMINANTES DE LOS FLUJOS DE MIGRACIÓN CUALIFICADA

Se puede decir que hay dos corrientes tradicionales interpretativas de los movimientos migratorios cualificados: la Neoclásica (también llamada Neoclasicismo Económico o Teoría Microeconómica) y la Estructuralista.

La Teoría Neoclásica entiende que los profesionales son seres individuales racionales que deciden migrar con base en el cálculo de coste-beneficio. La migración internacional se conceptualiza como una forma de inversión de capital humano. Dentro de esta primera vertiente podemos destacar entre otros a Sjaastad (1962) y Borjas (1990). En esta línea de pensamiento se considera que el migrante potencial estima los costes y beneficios del traslado a localizaciones internacionales alternativas y se reubica donde las expectativas del beneficio neto son mayores en función del tiempo (Borjas, 1990).

Las Teorías Estructurales entienden que las decisiones individuales responden a acontecimientos sociales de atracción y expulsión, configurados históricamente y que expresan desiguales relaciones económicas entre el Sur y el Norte, introduciendo estos aspectos de carácter histórico estructural como factores explicativos de la migración cualificada (Martínez, 2005).

Aparte de las anteriores existe otras interpretaciones, entre las que encontramos aquellas que consideran que las escasas oportunidades para una práctica profesional adecuada en el país de origen del migrante constituyen una motivación suficiente para emigrar en busca de mejora en otro país. Concretamente Portes (2007) hace referencia a la incapacidad para acceder a remuneraciones deseables que hagan posible un estilo de vida digno en los países de origen, la falta de infraestructura adecuada para el desarrollo de un trabajo de investigación y académico, asociadas con la baja valoración y el poco reconocimiento social al trabajo de investigación para el desarrollo son detonantes que impulsan el flujo de emigración calificada.

Oteiza (1971)⁵⁵ en González et al. (2015) cuando hace referencia a la movilidad de los inmigrantes cualificados subraya que ésta implica la puesta en juego del “diferencial de preferencia”, que explicaría las razones por las que los científicos tomarían la decisión de emigrar. El diferencial de preferencia resulta ser una función agregada de los diferentes niveles de ingreso, prestigio social, recursos logísticos, infraestructuras necesarias para la investigación, y otra serie de factores. Estos factores, según Albornoz, Fernández y Alfaraz⁵⁶ (2002) no explicarían por sí mismos la intensidad en los procesos migratorios actuales, pero si se combinan con otros factores, como por ejemplo, una fuerte demanda de profesionales altamente cualificados en las regiones de atracción o factores relacionados con la aparición de situaciones críticas en las regiones de origen, si podrían explicar los flujos migratorios.

Comparto también la idea de Valero Matas (2007) y Valero y Coca (2009) quienes explican que los factores que motivan la migración calificada son ambivalentes y producen efectos en las sociedades de origen y de destino positivos y negativos al mismo tiempo, suponiendo un reto para ambas.

⁵⁵ Comparto la visión de este autor.

⁵⁶ Citado también en González, Coca, Valero, Aguilar (2015).

González et al. (2015) hacen una exposición bastante completa de los factores explicativos de estos movimientos migratorios. En primer lugar se refieren a los factores de expulsión (push) que, pueden estar relacionados con el país de origen, con el de destino o pueden ser mixtos. El desempleo, las escasas perspectivas económicas, la tradición migratoria, los conflictos bélicos o la imposibilidad de acceder a recursos económicos funcionan como factores de empuje. Los factores relacionados con el país de destino (pull factors) están relacionados con las expectativas de alcanzar mayores ingresos, las políticas de atracción y la posibilidad de acceder a recursos que faciliten la progresión profesional. Otros factores de atracción estarían también ligados a las teorías del trabajo dual, las directrices de la política migratoria en el país de destino, la baja natalidad en el país anfitrión y la existencia de una economía informal.

Por lo tanto, los factores de atracción así contemplados estarían también relacionados con los instrumentos de control de los movimientos migratorios de los gobiernos. Para otros autores sin embargo, los factores económicos son los más importantes (como hemos visto en el caso de las teorías neoclásicas tradicionales).

Las redes sociales (social networks) y otros factores sociales como el conocimiento lingüístico, las perspectivas de futuro de la familia, los costes de la vivienda, etc.. ejercen una importante influencia en la decisión de éstos inmigrantes (Reques y Cos 2003).

A lo largo del presente trabajo se destaca el importante papel que las redes sociales⁵⁷ juegan en la decisión de emigrar de este segmento concreto de población. De hecho, los miembros de estas redes desempeñan roles fundamentales en las Estrategias desarrolladas para Integración Laboral. Estableciéndose así una combinación de factores: de los recursos disponibles –del inmigrante-, los derechos y obligaciones de los Países de Acogida y, el contacto con las Redes Sociales.

⁵⁷ Estudiamos en concreto la importancia de la participación de las mujeres inmigrantes cualificadas en la Red de Mentores Kvinno y, de qué manera contribuye positivamente a la integración laboral de las inmigrantes. Analizamos hasta que punto la participación en esta red forma parte de las Estrategias de Integración Laboral de estas mujeres inmigrantes.

Mikkelsen (2001) es uno de los autores daneses que siempre defiende la importancia de las redes sociales de los inmigrantes en Dinamarca con vistas a su mejor integración en este país. Afirma que los contactos sociales con daneses y las relaciones sociales de los daneses con los inmigrantes y refugiados vienen a ser un buen indicador de hasta qué punto los inmigrantes funcionan adecuadamente en la sociedad de acogida. Este autor ha estudiado en varias ocasiones la influencia de las redes transnacionales en los inmigrantes y en el proceso de integración en Dinamarca (Mikkelsen, 2012). Sostiene que, la mayoría de los inmigrantes se adapta a sus condiciones en Dinamarca, a las instituciones y redes que promueven la movilidad social ascendente para ellos y sus hijos en Dinamarca. Subraya que sin estas redes el proceso de integración sería mucho más difícil y sobre todo encontrarían grandes barreras para mantener el contacto con el país de origen y los familiares.

Es importante resaltar el hecho de que existen varios tipos de redes. Unas son las denominadas redes transnacionales que a su vez, pueden ser de distintos tipos. Las que están conformadas por los contactos que el inmigrante suele hacer a través de los distintos países en los que ha vivido, también existen redes de tipo transnacional que ponen en contacto el país de origen con el país de acogida y las redes de los contactos que uno establece en el propio país de acogida con personas tanto de origen inmigrante como autóctono (éstas últimas suelen ser de gran importancia en la búsqueda de trabajo).

Shah y Menon (1999) observan que existen variaciones cualitativas en los tipos de redes empleadas por las diferentes clases ocupacionales. Los grupos que cuentan con un alto nivel de cualificación ocupacional, suelen emplear en mayor medida las redes de colegas y organizaciones y en menor forma, las redes de parentesco, que por el contrario son la vía más utilizada por trabajadores no cualificados lo que se encuentra claramente relacionado con la teoría de la modernización.

Meyer (2001) destaca que el resultado obtenido, tanto por el grupo de alta cualificación, como por el de nivel inferior, viene a ser similar y que lo observado es que ambos consiguen lo buscado, gracias a sus relaciones. De ahí que en el estudio de la integración laboral de los inmigrantes (independientemente del nivel de cualificación que posean), se ha de analizar el papel que las redes sociales desempeñan en el proceso. Es interesante subrayar la idea de Vertovec (2002) que sugiere que existen diferencias entre los hombres y las mujeres inmigrantes en relación al proceso de creación de contactos⁵⁸.

Vertovec (2002) destaca el papel de las redes transnacionales en el proceso migratorio de los migrantes cualificados. Identifica distintas funciones de las mismas a lo largo de las distintas fases del proceso: reclutamiento, movimiento e inserción laboral y circulación.

Coincido con Vertovec (2002) al destacar el papel fundamental de las escuelas y universidades, focos de gran relevancia en la creación de redes de inmigrantes, especialmente entre las personas que han terminado sus licenciaturas en el extranjero.

El autor antes citado ofrece una interesante apreciación sobre las diferentes redes específicas que emplean los distintos profesionales antes de iniciar el proceso migratorio. Los investigadores suelen contar con redes de colegas y colaboradores de proyecto; los ingenieros y los que trabajan con la tecnología de la información tienden a moverse por canales de migración más institucionales, como agencias de contratación...

Las asociaciones profesionales globales y las agencias o centros de homologación y convalidación de estudios extranjeros⁵⁹ juegan también un interesante papel. Se puede afirmar que el grado de eficacia de su

⁵⁸ Idea que se tratará más adelante.

⁵⁹ Más adelante trato la importancia de CIRIUS –como Centro de Homologación de Estudios Extranjeros- y Expat in Denmark que es una de las medidas que consisten en apoyar las redes de inmigrantes cualificados a nivel internacional y, que fue promovida por el Estado Danés para mantener la mano de obra cualificada extranjera en el país.

funcionamiento influirá positiva o negativamente en el proceso de integración laboral del inmigrante.

En el proceso de asentamiento del inmigrante juegan también un importante papel las agencias intermediarias profesionales, o encargadas de todos los trámites burocráticos (que se han ido extendiendo progresivamente en los distintos países europeos).

Se debe tener en cuenta que en la Sociedad Global actual se produce el fenómeno de la circulación de trabajadores. En la actualidad existe un importante grupo de personas que forman un capital humano o fuerza de trabajo global en constante movimiento, que se traslada de un lugar a otro según cambie la oferta y la demanda. En este contexto las redes transnacionales pasan a tener un especial protagonismo.

Junto a las redes sociales también hemos de resaltar la importancia de instituciones sociales como la familia. Y al referirnos a ésta, dos ideas serán de especial interés. En primer lugar, el hecho de que el cónyuge del inmigrante cualificado tenga opciones profesionales en el país de acogida, significa un valor añadido muy importante. Esto es fácil de entender sobre todo hoy en día en las familias actuales donde ambos cónyuges desarrollan su carrera profesional. En segundo lugar tendríamos, la potencial oferta de escuelas internacionales para los hijos⁶⁰ que también va a influir en gran medida en las opciones que el inmigrante cualificado tendrá en el nuevo país.

Argerey y col. (2005) identifica los siguientes factores sociales que inciden en el proceso de inmigración: la reducción de los costes de información y transporte,

⁶⁰ En Dinamarca acaba de iniciar su andadura un Colegio Internacional "The European School" que está principalmente dirigido a los hijos de personal empleado por la Unión Europea e inmigrantes en Dinamarca. El motivo del inicio de este proyecto precisamente es paliar la falta de oferta de Colegios Internacionales que existía hasta el momento en este país. Cabe resaltar la idea de que este colegio es completamente gratuito –en contraste con otros colegios de este tipo en otros países de la Unión Europea- y que está costeado con fondos mitad públicos y privados. El objetivo principal de esta iniciativa es atraer un mayor índice de migración cualificada a Dinamarca.

el diferencial de las tasas de desempleo, las tendencias demográficas Norte-Sur.

Las migraciones cualificadas son movimientos complejos en los que influyen innumerables factores. En mi opinión se debe recordar que son unos fenómenos sociales complejos fruto de la combinación entre las motivaciones profesionales, personales y familiares y la influencia de la sociedad de acogida y de su sistema hacia los recién llegados. Es preciso observar que el papel del país de acogida es fundamental para conseguir la adecuada adaptación e integración de la población inmigrante y no sólo nos referimos a sus políticas migratorias sino también a las diversas políticas que atañen al acogimiento de los miembros de sus familias (educación, sanidad, ...).

Alaminos y Santacreu (2010) ⁶¹ a partir de los datos procedentes de la Encuesta, *European Internal Mobility Social Survey*, plantean un modelo explicativo para analizar las diferencias de actitudes y comportamientos que existen entre los migrantes españoles⁶² cualificados y no cualificados que residen en Alemania y Francia y especialmente, la existencia de una diferencia importante entre ambos grupos de inmigrantes en cuanto a la disposición de movilidad. La hipótesis principal que manejan dichos autores consiste en el hecho de que, el grado de cualificación del migrante es un factor explicativo determinante no sólo de su disposición a la movilidad sino también de su expectativa de futuro retorno a su país de origen.

Alaminos y Santacreu (2010) concluyen por tanto que, los migrantes cualificados presentan una mayor competencia intercultural, que identifican principalmente con la competencia lingüística, y una mayor flexibilidad frente a los futuros movimientos migratorios con el objetivo de mejorar sus niveles de

⁶¹ Esta encuesta es llevada a cabo dentro del marco del proyecto de investigación PIONEUR del V Programa Marco de la Unión Europea (Recchi y Favell 2009)

⁶² Aunque estos autores se refieren al caso de inmigrantes españoles, pienso que es perfectamente extrapolable al caso de los inmigrantes de otras nacionalidades y es importante resaltar su contribución, en el sentido en que ambos autores exponen con bastante claridad los factores determinantes que hacen que el migrante cualificado tenga más facilidad no sólo para emigrar sino también para adaptarse al nuevo país de acogida.

vida. Entre las razones que lo explican destacan rasgos identificativos como pueden ser por ejemplo, el estatus familiar de los inmigrantes cualificados. Así, los migrantes cualificados cuentan con mayor apoyo de sus padres que los no cualificados a la hora de emigrar. Esto también es comprensible si tenemos en cuenta que los migrantes cualificados suelen tener padres que a su vez tienen un alto nivel de cualificación. De esta manera, la movilidad pierde el dramatismo que había tenido antaño.

Así González et al. (2015) plantean como el inmigrante cualificado cuenta en general con una mayor capacidad de intercambio cultural, y un soporte administrativo, legal y económico que proviene de los programas de formación o de atracción de talento que suele envolver su proyecto migratorio y, a veces, el apoyo a sus familias (cuando se trata de movilidad de directivos en multinacionales).

3.4.- LOS AGENTES SOCIALES IMPLICADOS EN EL PROCESO DE INTEGRACIÓN DE INMIGRANTES CUALIFICADOS

Los actores implicados son muchos entre ellos caben destacar: los Estados y Sociedades de Acogida, los Bloques Regionales, los Organismos Internacionales, las Empresas Multinacionales y todas aquellas redes de contacto e información implicadas en todo el proceso.

El Estado o sociedad de Acogida determina en gran medida el nivel de integración del inmigrante cualificado en el nuevo país.

En una primera fase el país de acogida puede causar una “buena impresión” en los inmigrantes cualificados. Lo interesante del proceso de migración es conseguir que los inmigrantes permanezcan el suficiente tiempo para que llegue a “ser rentable” para el nuevo sistema.

La integración del inmigrante cualificado, en este caso la mujer cualificada en Dinamarca, es en gran parte producto de la interacción de las mujeres cualificadas con el Estado y la Sociedad danesa de acogida.

El Estado es determinante en estos tipos de migración por varios motivos:

- Porque a través de sus Políticas sobre materia de Migración e Integración puede incrementar la capacidad de atracción de inmigrantes cualificados.

Las políticas de inmigración de los países desarrollados están experimentando un cambio de orientación. En un principio promovían la entrada de trabajadores no cualificados a través de políticas de reunificación familiar y de políticas dirigidas a contrarrestar el envejecimiento de la población. Con el tiempo, comenzaron a querer atraer principalmente trabajadores cualificados (supuestamente más rentables a corto y a largo plazo).

La mayoría de los estudiosos sobre el tema coinciden en reconocer dos principales tendencias de implementación de políticas enfocadas a la captación de inmigración cualificada. Por un lado, están los países con políticas experimentadas de inmigración como son, Estados Unidos, Canadá y Australia; que se centran en el aumento de las cuotas de entrada de inmigrantes cualificados en sus respectivos países.

Las leyes de inmigración 1952 y 1965 de Estados Unidos incluían explícitamente la intención de atraer migrantes cualificados que dispusieran de habilidades y cualificaciones de difícil cobertura en el país de destino. En el año 1990, se lleva a cabo una reforma de estas leyes y se refuerza el criterio de la inmigración selectiva, ampliándose las cuotas que permiten la entrada de este perfil de trabajadores. En el caso de Canadá, la ley de inmigración se remonta a 1960 y se basa en un sistema de puntos que favorece la admisión e incorporación de inmigrantes de carácter permanente, favoreciéndose a aquellas profesiones particularmente demandadas por el mercado laboral canadiense.

Los países europeos habían contado con políticas de puertas cerradas a la inmigración hasta los años 70 y se ven en la obligación de dar un giro y comienzan a introducir nuevas políticas dirigidas específicamente a la captación de inmigrantes de alta cualificación.

Petroff, Alcalde, Alarcón y Cavalcanti (2014) citan varios ejemplos de países europeos donde se implementan programas especiales para la captación de migrantes que poseen determinadas cualificaciones. El primer caso mencionado es Francia, que en el año 1998 aprueba la ley que confiere especial estatus a los científicos. Otro caso es, el de Reino Unido, donde se facilita la entrada a las personas que demuestran espíritu emprendedor o experiencia de negocios. Esta medida afecta mayoritariamente a profesionales que trabajan en el ámbito de las nuevas tecnologías. En relación a Dinamarca indican que los extranjeros expertos tienen la oportunidad de recibir, rápidamente, el permiso de residencia permanente, así como una reducción de los impuestos para los primeros tres años de residencia (Mahroum, 2001).

Como hemos observado Dinamarca se une a las citadas tendencias. Especialmente a partir de las elecciones del año 2001 y la entrada en el poder de la alianza Liberal – Conservadora se introducen una serie de cambios en materia de legislación⁶³ sobre migraciones e integración de inmigrantes. Se pone especial énfasis en dos objetivos fundamentalmente: la activación de los inmigrantes en Dinamarca –es decir, su entrada en el mercado laboral- y el intento por atraer inmigrantes de alto nivel de cualificación que satisfagan las necesidades de las grandes empresas Danesas y que a su vez, contrarresten el enorme número de inmigración con baja cualificación que existe en el citado país. El objetivo es atraer inmigrantes cualificados y mantenerlos por largas temporadas en el país o incluso de manera indefinida. Thuesen, Tørslev y Gudrun Jensen (2011) afirman que se han llevado a cabo también una serie de iniciativas dirigidas a mantener en Dinamarca a aquéllos trabajadores con alta

⁶³ Sobre la legislación a este respecto y, en concreto, sobre las políticas para atraer inmigrantes cualificados hablamos más adelante en el capítulo 6 a la hora de hacer alusión al Marco Legislativo y Contexto Político en Dinamarca.

cualificación que han venido en compañía de sus familias al país por motivo de trabajo, y a los estudiantes que han venido a hacer alguna especialización o estudios superiores a Dinamarca y que suponen un potencial enorme de trabajadores con alto grado de formación.

Los países que conforman la Unión Europea tienen Modelos de Bienestar muy distintos. Sus políticas y la ejecución de las mismas van a ser muy diferentes. Kærgård (2009) expone la dificultad que plantea la enorme diferencia entre estos distintos modelos de Bienestar y el hecho de que no existan una reglas reales comunes y una gestión uniformada de la inmigración hacia los países, sobre todo teniendo en cuenta que existe una libertad de movimiento laboral entre los países comunitarios.

Este mismo autor plantea un ejemplo comparativo entre el sistema danés y otros sistemas europeos mediterráneos. En Dinamarca ya no existe un interés por tener inmigrantes no cualificados o con bajos niveles de formación pues, suponen un coste muy alto para su sistema y el mercado laboral danés no tiene realmente necesidad de este tipo de trabajadores. Sin embargo, en otros casos de países Europeos mediterráneos, la mano de obra barata inmigrante ha supuesto en ocasiones una pieza angular para mantener su sistema.

Las políticas migratorias en los últimos años en Dinamarca se han visto centradas principalmente en disminuir la inmigración poco cualificada. Esto es principalmente porque el mercado laboral danés no necesita este tipo de mano de obra. No la puede absorber y esto supone un enorme costo para el Estado de Bienestar, que ya ha tenido que enfrentarse a grandes costos por la entrada en el pasado de este tipo de inmigración. Fenómeno que hace que Dinamarca sea menos competitiva en la atracción de mano de obra cualificada frente a otros países de la Unión Europea. Esto es así, porque cuenta con unos impuestos demasiado elevados y aunque también ofrece unos servicios sociales de gran nivel, éstos en un momento determinado, pueden resultar no ser tan atractivos para los extranjeros que vienen temporalmente y no contemplan la rentabilización de los mismos (impuestos).

En Europa en general e incluso en Japón, se aprecia este giro o cambio de énfasis en las visas temporales. Pasando del predominio de los inmigrantes de baja cualificación a la proliferación de los inmigrantes de alta cualificación.

En países de tradición migratoria como es el caso de Canadá y Australia podemos apreciar como en su día adoptaron un sistema de puntos, basado en las habilidades profesionales del inmigrante, para llevar a cabo el más adecuado reclutamiento de sus futuros inmigrantes.

Por lo tanto, tiene sentido decir, al hablar de los flujos migratorios cualificados, que coincido con Regets (2001) en la idea de que una gran parte de los efectos positivos y negativos vienen determinados por las políticas de inmigración, educación y tecnología de los países correspondientes.

Al hablar de las políticas implementadas por los distintos países en materia migratoria, creo que se hace necesario citar, el estudio hecho por Bauer, Lofstrom, Zimmermann (2000) sobre doce países de la OCDE. Toma como base la consideración de doce países de la OCDE, interrelaciona los efectos de las políticas de Inmigración tanto con la asimilación de los inmigrantes en los países correspondientes como con los sentimientos de los nativos hacia los inmigrantes.

Una de las conclusiones de este estudio y en la que coincido plenamente es, el hecho de que hay fuertes indicativos de que las políticas de inmigración afectan a los sentimientos que pueden experimentar los nativos hacia la población inmigrante. O dicho de otra manera, que como producto de las políticas migratorias que se apliquen en los distintos países, se generaran distintos tipos de interacciones entre la sociedad inmigrante y la sociedad de acogida.

Así, entre los determinantes más importantes del éxito laboral de los inmigrantes están, el país de origen y el motivo de la emigración. Por tanto, de este estudio se deduce también que las políticas de inmigración basadas en la selección de inmigrantes atendiendo al nivel de cualificación, como las que se

dan en Canadá y en Nueva Zelanda, parecen ser exitosas. Esto es debido no sólo a la selección mencionada sino, a la relación que existe entre el país de acogida de los inmigrantes y el de procedencia de los mismos. Así, en los países donde se da este tipo de migración seleccionada a través de sus políticas, la población de acogida es más propensa a pensar que los inmigrantes en general son buenos para la economía de sus países. Sin embargo, los países que han tenido políticas migratorias menos selectivas y donde se han recibido principalmente refugiados e inmigrantes con menos formación, las poblaciones de acogida suele tener una visión del inmigrante como más perjudicial para sus economías.

Este último dato es muy importante en cuanto a que es completamente aplicable al caso de Dinamarca y uno de los motivos de la mala imagen que ha tenido la sociedad danesa de la inmigración.

Ahora bien, a la vez que los países deben de ser conscientes de que las migraciones –en este caso cualificadas- van a tener efectos positivos y negativos para los países emisores y receptores, de igual manera deben contemplar que alteraran el status quo de los países implicados. De cualquier forma y aunque no existe mucha documentación escrita sobre la materia, la tendencia general entre la investigación que se encuentra al respecto es, la de considerar la migración cualificada como algo positivo para ambos países emisores y receptores.

Así, los migrantes cualificados que dejan sus países en busca de mejores trabajos en el extranjero, finalmente aportan beneficio a sus países de origen – o los que sufren el brain-drain- a través no sólo de las remesas remitidas a corto plazo sino que, a largo plazo, estos emigrantes cualificados pueden regresar a sus países de origen para invertir en conocimiento y crear nuevos mercados que no existían previamente. Por otro lado, los países receptores de estos inmigrantes cualificados, -o aquéllos que viven el denominado brain-gain, también vivirán unos efectos positivos. Y es que, estos inmigrantes suelen trabajar en áreas específicas no cubiertas por nacionales y, a la vez, generan la

necesidad de crear nuevos puestos de trabajo que giren bajo su supervisión y se relacionen con nuevos mercados en el país de acogida.

Por lo tanto, los efectos de estos movimientos migratorios dependen en gran manera también de numerosos factores y especialmente de las condiciones y del sistema tanto del país emisor, como del receptor de estos inmigrantes. De cualquier manera, existe un consenso sobre los efectos positivos, tanto en materia de crecimiento económico como del conocimiento de que con todo lo referido, se consigue un mayor aprovechamiento de la mano de obra cualificada y un aumento en los flujos del conocimiento. Ahora bien, todo esto se expone de manera generalizada, por lo que debemos matizar una vez más, que se dan muchas variaciones de unos países a otros, así como de sus historias migratorias en cuestión.

El papel de las Instituciones que dependen del Estado son importantes porque pueden facilitar en gran medida los procesos de acogida y adaptación en el nuevo país. Sobre todo en lo que respecta a la materia de trámites administrativos. Los permisos y documentación necesaria para que el inmigrante y su familia se establezcan en el nuevo país como: el permiso de residencia, permiso de trabajo, el acceso a colegio de los hijos, y un tema muy importante que es el de convalidación de estudios que puede ser un trámite que lleva tiempo y que determina en gran medida la incorporación laboral tanto del inmigrante como la de sus cónyuges.

En el casos de las empresas multinacionales, muchos de estos trámites son llevados a cabo por agencias especiales o por departamentos de las Empresas correspondientes pero, en el resto de los casos, son los propios inmigrantes y sus familias los que tienen que resolver estos trámites directamente y en realidad pueden ser procesos realmente tediosos.

También es función del Estado informar a la población sobre la importancia y el papel de la inmigración general y en especial de la cualificada.

Ahora bien, más allá de las iniciativas nacionales que impulsan de manera unilateral la atracción de inmigrantes altamente cualificados, cabe resaltar la creación de Bloques Regionales, tales como NAFTA (Tratado de Libre Comercio Norte-Americano) o la Unión Europea (Iredale, 2001).

Al estudiar el proceso migratorio en esta tesis se hace una especie de corte transversal a la hora de estudiar el proceso de integración. Este corte transversal pasa por los tres niveles: Individual, Colectivo e Institucional. El primero o grado de integración del individuo mismo con sus propias aptitudes y actitudes. El segundo, que trata la integración en el sentido de la relación del inmigrante con otros inmigrantes o con la población autóctona. Se trata principalmente de la participación en asociaciones y otro tipo de proyectos con fin de integrarse que implique a otros –ya sea inmigrantes o nativos del país-. En último lugar, en el análisis del nivel Institucional se estudian las relaciones del inmigrante con los miembros del sistema del país de acogida y su burocracia. Este análisis ofrece una valiosa información acerca de su nivel de integración.

La Sociedad de Acogida está determinada por los rasgos característicos de sus identidades culturales. En el caso de las características culturales de Dinamarca, las abordaremos en profundidad en el capítulo séptimo, de las entrevistas. Todo esto junto con otra serie de factores, viene a determinar la imagen que tiene la sociedad de acogida sobre la población inmigrante y en definitiva, la relación que se da entre ambos.

En relación a las características propias del país de acogida es determinante resaltar un tema que tratan entre otros autores Bauer y Kunze (2004) y Winkelman (2002) que observan la importancia de la relación entre el tamaño del país y el mercado laboral y de cómo puede ser importante en materia de necesidad de migración cualificada (caso de los Países Bajos). Este es el país con porcentajes más bajos de trabajadores altamente cualificados autóctonos dentro de algunos sectores y los más altos porcentajes de extranjeros. Esto

puede explicarse por el hecho de que los Países Bajos es un país pequeño, y de una gran apertura internacional.

Ahora bien, no todos los países pequeños y con relativa necesidad de mano de obra especializada tienen la misma actitud de apertura. Pienso que en el caso de los Países Bajos más que el tamaño, que por supuesto también influye, es principalmente esta actitud de apertura y falta de recelos hacia una pérdida de identidad lo que hace que se llegue a reclutar a tantos inmigrantes cualificados.

El caso de Dinamarca que también es un país pequeño, pienso que es muy distinto. Aunque existe una necesidad de mano de obra cualificada motivada en parte por la propia emigración de daneses⁶⁴ con alto nivel de formación y también por la falta de especialistas en distintos sectores, sin embargo pienso que en este país existen numerosas variaciones en la actitud de unos sectores a otros. Pueden darse comportamientos contradictorios en el sentido de que, por un lado puede ser un país muy internacional pero, por otro lado, también se pueden apreciar todavía actitudes muy conservadoras hacia lo diferente o todo aquello que procede del extranjero. Incluso entre los propios empresarios daneses y sobre todo, entre parte de la sociedad. De cualquier manera y como expondré más adelante, se están dando ya ciertos avances. Por lo que es muy importante reflexionar sobre los beneficios de trabajar para conseguir un mayor aperturismo hacia lo extranjero.

Las políticas de inmigración también ejercen una importante influencia en la imagen que la sociedad de acogida.

Comparto la idea de Freeman (2006); Levitt y Jaworsky, (2007) quienes sostienen que es importante tener en cuenta el hecho de que las dinámicas de

⁶⁴ Según Docquier y Marfouk (2005), un 7.1% de la población danesa altamente cualificada estaba viviendo en un país extranjero en 1990 y, en el año 2000, la cifra ascendía a un 7.7%. Hay que resaltar el hecho de que, estos datos aparecen en una investigación correspondiente a estos autores y, que es de las investigaciones cualitativas más completas que existen hasta el momento. De este modo, describe la emigración de 190 países atendiendo a la información de dichos países en cuanto al nivel de estudio de los inmigrantes y los países de origen en el periodo de 1990 al año 2000. Se cuenta para esta investigación con los datos de 29 países de la OCDE y, esta investigación se denomina: International Migration by Educational Attainment (1990 – 2000).

los inmigrantes en la sociedad de destino, constituyen complejos procesos de interacción entre población de acogida e inmigrantes, que conllevan a la modificación en pautas de comportamientos no sólo en la población inmigrante sino también en la sociedad receptora, enfatizando que se trata de un proceso de doble vía.

Sólo desde el camino de la doble vía o comunicación bidireccional se logrará llegar a avanzar en el camino de la integración de la población inmigrante. La vida del inmigrante es un proceso continuo de negociación. Es la negociación de las partes lo que lleva a una interacción positiva. Precisamente para que se de esta interacción, es para lo que se deben propiciar la existencia de puntos de contacto entre la sociedad inmigrante y la sociedad de acogida. Tema que se aborda en el apartado dedicado al estudio de las estrategias de integración laboral.

En cuanto a los Organismos Internacionales en general podemos decir que ejercen un importante papel porque facilitan la movilidad de profesionales. Dos ejemplos de estas serían: GATS (General Agreement of Trade in Services) y la WTO (World Trade Organization). En ambos casos, las asociaciones de profesionales son participantes activos en el establecimiento de las normativas para la selección de inmigrantes cualificados (Iredale, 2001; Thomaset al., 2005). Estos estándares, en líneas generales, vienen establecidos por los cuerpos profesionales de los países receptores. La finalidad de establecer dichos criterios es, controlar y proteger el prestigio de dichas profesiones, al exigir el dictamen de unos requisitos mínimos para el acceso (Philips y Stahl, 2000).

Las Empresas Multinacionales y su papel en la Internacionalización de las profesiones.

Uno de los principales generadores de la internacionalización de las profesiones ha sido sin duda, la expansión de las compañías transnacionales.

Estas no sólo son receptoras de inmigración cualificada sino que, movilizan redes de competencias transferibles de un país a otro (Salt, 1997; Findlay, 2002). Esto se debe fundamentalmente al hecho de que, los procesos de globalización, hacen que las multinacionales vayan reestructurando sus organizaciones.

El traslado a través de la multinacional, representa un canal privilegiado, en cuanto a que facilita los procesos migratorios de los profesionales. Como hemos mencionado previamente, estas implican un funcionamiento totalmente distinto en el proceso migratorio, desde el punto de vista que implican muchas ventajas entre otras de tipo administrativo para el inmigrante en el momento de llegada al país de acogida.

Estos traslados se dan por diversos motivos. Así, Peixoto (2001) lo explica muy bien aplicándolo al caso de Portugal cuando dice que, las transferencias del personal cualificado en este país se relacionan con tres momentos: cuando se instala una nueva sucursal, cuando se produce o comercializa un nuevo producto, o cuando se introducen nuevas tecnologías que necesitan la formación del personal local. Así, en cualquiera de los tres casos, el motivo del traslado responde a la necesidad de cubrir la demanda de mano de obra especializada por parte de la organización.

Otro de los motivos del traslado puede ser, la oportunidad de ascenso. El traslado así permite la movilidad. Especialmente en situaciones relacionadas con empleos como potenciales ejecutivos, que podrían experimentar posibles obstáculos a la hora de desarrollar sus carreras en los países de origen. De esta manera, el traslado permite la movilidad ocupacional de los empleados (Petroff, Alcalde, Alarcón, Cavalcanti).

3.5. – TIPOS DE INMIGRACIÓN CUALIFICADA

Bermúdez Rico (2010) distingue entre: los inmigrantes que se acogen a programas de recepción de mano de obra cualificada; los que responden a una

presión originada por la insuficiente oferta del mercado laboral de su país de origen; inmigrantes pertenecientes a redes empresariales; los refugiados políticos; los estudiantes;

3.5.1.- Los migrantes cualificados que se han acogido a un programa de recepción de mano de obra cualificada.

En estos casos, los inmigrantes⁶⁵ llegan a un país desarrollado, se incorporan a un puesto de trabajo que exige alto nivel de cualificación y cuentan con la protección social y legal del país correspondiente.

Tenemos acceso a la información de este tipo de inmigrantes es, a través de los registros de recepción de los programas de los países de destino.

3.5.2.- Los migrantes cualificados que dejan su país de origen, como resultado de la insuficiente oferta del mercado laboral de su país de origen.

En este caso el componente de necesidad e incluso desesperación económica, hace que el inmigrante deba adaptarse al trabajo ofertado en ese momento en el país de acogida. Estos migrantes suelen incorporarse a los trabajos no cualificados o a trabajos que están por debajo de su nivel de cualificación en su país de destino.

Aquí la obtención de información respecto a este tipo de inmigrante es más complicada puesto que, está más dispersa. En muchos casos, se trata de migrantes con un estatus legal ambiguo. Este tipo de migración responde a un patrón migratorio individual y suele estar relacionado con redes sociales, de amigos y familiares que de alguna manera apoyan el proceso migratorio.

3.5.3.- Los migrantes relacionados con Redes Empresariales.

⁶⁵ Esta es un tipo de migración que en muchas ocasiones es familiar y sino es así, sí plantea la opción de reunificación a medio plazo.

Es resultado de la globalización económica y los cambios en el mercado laboral actual. Suele corresponderse con un grupo selecto, de alto nivel ejecutivo y de dirección empresarial o alto nivel técnico productivo, en el caso de los profesionales de la ingeniería. Suele ser también un tipo de migración familiar.

3.5.4.- Los migrantes Refugiados Políticos.

Se trata de profesionales que abandonan su país de origen por motivos políticos, acogiéndose de esta manera a programas de asilo político. Son exiliados políticos, que llegan al país receptor bajo medidas de protección. En este caso el proceso migratorio contempla casi siempre la reunificación familiar.

Este tipo de migraciones por lo general están asociadas a redes institucionales y se ven apoyadas por redes de amigos.

3.5.5.- Los Estudiantes Migrantes.

Coincido con Bermúdez Rico (2010) quien sostiene que éstos constituyen una categoría más de inmigrantes cualificados. El perfil de este tipo de migrante suele ser de estudiantes en los últimos años de carrera, o que realizan estudios superiores de Master o Doctorado. Para el empresariado del país receptor, es interesante en cuanto a que es una garantía de formación de acuerdo a las prioridades correspondientes al sistema propio del país. Es decir no se requieren trámites de convalidación sino que la persona cuenta ya con acreditación reconocida del país donde se va a inmigrar.

Este grupo constituye una base potencial muy importante de trabajadores especializados cualificados.

CAPÍTULO IV

LAS ESTRATEGIAS DE INTEGRACIÓN DESARROLLADAS POR LA POBLACIÓN FEMENINA INMIGRANTE CUALIFICADA: LA INTEGRACIÓN LABORAL

4.1.- CONCEPTO Y COMPONENTES DE LAS ESTRATEGIAS DE INTEGRACIÓN DESARROLLADAS POR LA POBLACIÓN FEMENINA INMIGRANTE CUALIFICADA

El proceso migratorio se ha convertido en una estrategia internacional de supervivencia que provoca cambios en el seno de las familias y da lugar a que sus miembros, entre ellos las mujeres, experimenten una redefinición de sus roles dentro y fuera de esta institución. Ante las nuevas situaciones que se generan como consecuencia de la emigración, las mujeres no sólo tienen que encontrar el modo de conciliar la vida laboral y familiar sino que también tienen que apoyar a los distintos miembros de la familia para conseguir el éxito del proceso migratorio. Son un eslabón clave de la cadena migratoria, tanto si acompañan a sus parejas en el proceso, como si son las primeras en emigrar.

El foco principal de interés de este trabajo es el estudio del papel que desempeñan las mujeres cualificadas en los movimientos migratorios y en el proceso de integración.

El proceso de integración social se estudia desde las siguientes dimensiones: la cultural, social y económica.

Dicho proceso es producto de la combinación de las aspiraciones y estrategias de los inmigrantes y las características y condiciones que se dan en el país de acogida.

Livesage (2009) desarrolla el concepto de trayectorias profesionales al estudiar a un grupo de mujeres inmigrantes de Europa del Este con alto nivel de cualificación que entraron en Dinamarca por motivos distintos a los laborales. La razón de que emigraran se halla en la necesidad que experimentan de acompañar a sus esposos.

Esta autora se pregunta por el esquema, trayectoria o estrategia concreta que siguen para lograr adaptar sus habilidades al mercado laboral del nuevo país que las acoge. Livesage indica que estas mujeres agudizan el ingenio para renegociar su situación en momentos de total pérdida de su identidad profesional, en el nuevo país y para evitar quedar recluidas en sus hogares y relegadas al desempeño del papel de amas de casa⁶⁶.

Livesage denomina el momento posterior a la inmigración “coyuntura vital” donde se pueden dar diversas proyecciones o expectativas futuras profesionales, contando con los recursos de estas mujeres pero que se verán principalmente determinadas por: las estructuras sociales que se encuentran y por el nivel de adecuación –y de demanda- de las habilidades o cualificaciones de estas mismas al nuevo mercado laboral (danés).

⁶⁶ A esta misma situación hacen alusión otras autoras: Ho (2006) habla de la “*feminización de los roles de la mujer*” como resultado de el modo de experimentar las migraciones por las mujeres –muy distinto al de los hombres-, y de los retos de renegociación del trabajo y el cuidado de los hijos, en un nuevo entorno. Como resultado de todo esto, las mujeres terminan adoptando los roles tradicionales de género como madres y esposas. Por otro lado, Riaño (2009) habla del problema de las mujeres inmigrantes cualificadas que sufren un proceso de “*des-emancipación*”, o de pérdida de la emancipación por motivo de que no encuentran trabajo y quedan relegadas a una situación de dependencia total y sobre todo económica, de sus maridos.

Liversage (2009) plantea tres estrategias de reingreso en el mercado laboral: la de re-entrada, la de ascenso y finalmente, la de vuelta a la formación –re-educación-. La primera implica el ingreso o reincorporación al mismo tipo de puestos profesionales a los ostentados en su país de origen. Esta opción suele estar relacionada con las profesiones que tradicionalmente conocemos como de Ciencias “duras”: ingenierías, informática, medicina... en las que suele ser más fácil la transferencia de cualificaciones. En muchos casos, incluso se puede dar una transferencia de puestos dentro de la propia empresa. Esto último se suele dar en empresas de corte Internacional. Sin embargo, comparto la idea de Liversage cuando afirma que esto no sería tan factible con carreras de tipo humanístico. La segunda opción o de ascenso, implica modificar en cierta medida el itinerario profesional llevado a cabo en sus países de origen. Tratan de conseguir en un principio un puesto de trabajo que puede estar por debajo del nivel de cualificaciones de la inmigrante –puede ser no cualificado o no del mismo grado de cualificación original- y partiendo de ese empleo de nivel “inferior” a los ostentados previamente, se puede lograr ir ascendiendo hasta incluso conseguir un mayor nivel laboral que el desempeñado en el país de origen. Por último, la tercera opción consiste en la vuelta a la formación, que es la que de hecho hacen muchas de las personas con carreras de humanidades (como indica Liversage y se ratifica en el presente estudio). Esta vuelta al estudio se explica por el hecho de que las inmigrantes con la formación en humanidades parecen encontrar más dificultades para aplicar sus conocimientos en el nuevo país. De esta manera, a través de dichos estudios “puente”, pueden buscar nuevos horizontes profesionales en el nuevo país.

Liversage (2009) también plantea otras dos trayectorias: la de migración–remigración y marginalización. Estas últimas no permiten la reinserción laboral. En el primer caso hace referencia a la vuelta al país de origen o emigración a otro país y, en el segundo caso, el inmigrante queda excluido del sistema social y laboral.

Liversage describe el modo en que las mujeres se reinventan a sí mismas a lo largo de su tiempo de permanencia en Dinamarca, indicando que se se

produce una interesante evolución a lo largo del tiempo en relación al proceso de adaptación al medio laboral.

Las estrategias de integración tienen en cuenta: los recursos disponibles (nivel de idioma y formación general del inmigrante, tanto de su país de origen, como la formación adquirida en el país de acogida) y características del inmigrante (país de procedencia, origen étnico, procedencia de la pareja..), los derechos y obligaciones del país de acogida y las redes sociales migratorias (en este caso, los contactos resultado del encuentro con la sociedad de acogida que en definitiva facilitan información).

Boswell (2003) ofrece una interesante definición de las dimensiones de integración que se toman como referencia en el análisis de las entrevistas. Las estrategias de integración laboral del inmigrante y de las mujeres en particular hacen referencia a lo que esta autora entiende por dimensión económica o grado de acceso de los inmigrantes al mercado laboral.

Martinello y Pennix (2006) sostienen que los procesos de integración son entendidos como el producto de la interacción⁶⁷ de una serie de elementos o piezas fundamentales del proceso (las dimensiones de integración, los actores involucrados y los niveles implicados).

Las estrategias de integración laboral se relacionan con la dimensión socio-económica y la cultural y política. Los actores involucrados son los inmigrantes y los miembros de la sociedad de acogida a través de las distintas instituciones con la que entra en contacto el inmigrante. Las estrategias se desarrollan a tres niveles: individual, colectivo e institucional, existiendo una fuerte interrelación entre las mismas.

⁶⁷ En esta misma línea Strocio (2005) afirma que, para construir las estrategias de integración de inmigrantes se tienen que definir los distintos espacios que según este mismo son: espacios privados, públicos, agentes sociales y sociedad de acogida. Según este mismo estos espacios se entrelazan a la hora de hablar de la integración de los inmigrantes.

Coincido con Penninx y Martinello (2006) quienes afirman que, los logros individuales en materia de vivienda, trabajo, educación y adaptación social y cultural a la nueva sociedad están en gran medida relacionados con los logros a nivel colectivo o del grupo inmigrante. En este último los grandes protagonistas serían las organizaciones y asociaciones de inmigrantes y por último a nivel institucional las instituciones de carácter universal –sistema educativo, sanitario, político- y las creadas “por y para” los inmigrantes.

La sociedad de acogida juega un papel determinante en el sentido de que puede ejercer una influencia positiva (facilitando el proceso de integración laboral) o negativa (generando barreras que dificulten dicho proceso de integración laboral). Las organizaciones y especialmente las que ponen en contacto daneses con inmigrantes (como es el caso de nuestro objeto de estudio, la Red de Mentoras Kvinfor), juegan un papel primordial en la medida en que, son precisamente una de las principales maneras de promover el encuentro entre nativos e inmigrantes para generar contactos que pueden ayudar en gran medida en la fase de búsqueda de trabajo.

Es importante tener en cuenta la labor fundamental de las Instituciones a la hora de instaurarse en el nuevo país. Estas pueden actuar como facilitadoras del proceso de integración o viceversa. Desarrollan una función crucial en el momento de llegada (resolución de trámites de formalización de la residencia, permisos de trabajo etc...) y en el proceso de integración laboral.

4.2.- CARACTERÍSTICAS DE LOS MOVIMIENTOS MIGRATORIOS FEMENINOS CUALIFICADOS Y SU REPERCUSIÓN EN LAS ESTRATEGIAS DE INTEGRACIÓN LABORAL

Uno de los principales dilemas que se plantean el estudio de los movimientos migratorios las mujeres es el hecho de que, los procesos migratorios protagonizados por éstas han sido menos estudiados que los fenómenos

encabezados por los varones. Por lo que resulta más difícil encontrar datos tanto sobre los movimientos migratorios femeninos, como sobre los migrantes con altos niveles de cualificación y sobre todo, sobre las estrategias de integración laboral de los inmigrantes cualificados (al ser considerado este un segmento relativamente privilegiado, no ha sido foco de gran interés por parte de los investigadores e instituciones hasta el momento).

Dos de los rasgos⁶⁸ que caracterizan los movimientos migratorios femeninos son: la invisibilidad y la desprotección general en los países de acogida y sus sistemas. Estos rasgos ofrecen una diferencia de género que se aprecia en las estrategias de integración de los inmigrantes y más concretamente en su integración en el mercado de trabajo.

Apenas ha existido interés por el estudio de la mujer hasta hace relativamente poco tiempo, por lo que no nos hemos de extrañar que no haya sido objeto de atención en los estudios de movimientos migratorios pues ha sido algo característico en el conjunto de las Ciencias Sociales.

Ese desinterés lleva a la invisibilidad y ésta a la desprotección del colectivo femenino que en el caso de encontrarse en país ajeno se vuelve incluso más vulnerable. Son raros los casos en que se introducen políticas específicamente destinadas a las mujeres inmigrantes. Por lo general son los países con tradición migratoria como por ejemplo Canadá los únicos que introducen dichas políticas y que ofrecen específicas diferenciaciones. Por ejemplo es el caso del denominado “Open” work permit. Este beneficia a aquéllas esposas-os que

⁶⁸ Más adelante comentaremos otros –rasgos característicos- como son: la *triple discriminación* de clase, género y etnia que condiciona los movimientos migratorios femeninos, la *diversidad de proyectos migratorios* y la diferencia entre el tipo de puestos desempeñados por los inmigrantes atendiendo a su condición de género. Tanto estas características como las mencionadas previamente – invisibilidad y desprotección- van a condicionar en gran medida los medios con que las mujeres cuentan a la hora de llevar a cabo sus estrategias de integración (laboral).

acompañan a sus parejas que emigran a Canadá por motivos de contratación laboral. Estos esposos tienen derecho a solicitar este tipo de permiso laboral incluso sin tener trabajo y sin haber llegado a Canadá. Este es un sistema que facilita en gran medida la posibilidad de que los acompañantes que tienen un buen nivel de formación obtengan un empleo digno en Canadá.

Se puede observar un fenómeno paradójico, ya que por un lado sabemos que existe un gran número de mujeres inmigrantes cualificadas –en algunos países hay más mujeres inmigrantes cualificadas que las propias nativas-⁶⁹ y por otro, detectamos que estas mujeres inmigrantes con alto nivel de cualificación, han sido olvidadas tanto por los investigadores como por las políticas sociales de integración. ¿Cuál es la verdadera razón de esta falta de interés y de la enorme laguna de conocimiento sobre la materia?.

Según Kofman (2011), tres son los motivos fundamentales de esta falta de interés:

1.- La literatura sobre la materia se ha centrado principalmente en el rol de la mujer inmigrante en el sector doméstico y del cuidado. Cuestión muy conveniente si se tiene en cuenta que se ha producido un gran incremento de la demanda de estos servicios en los sistemas de bienestar social europeos en general.

La demanda ha sido especialmente importante para los migrantes que viven en aquéllos sistemas donde se espera que la familia resuelva temas como el cuidado de sus ancianos, niños e incapacitados (este es el caso de los países del Sur de Europa o de Alemania); o también en aquéllos países donde dichos servicios se han privatizado y las condiciones de empleo se han convertido en menos seguras (es el caso del Reino Unido). Hochschild (2000) sugiere que las cadenas globales del cuidado generan vínculos personales entre la gente de

⁶⁹ Kofman, E. (2002:66) menciona el caso por ejemplo de UK, donde hay más mujeres inmigrantes cualificadas que las propias nacionales.

todo el mundo, basados en el trabajo remunerado o no remunerado de cuidado.

Según esto, las mujeres migrantes del Sur proporcionan mano de obra física y emocional necesaria en los hogares del Norte. Las mujeres humildes de los países en vías de desarrollo, desempeñan papeles reproductivos para el mantenimiento de los sistemas de bienestar social de los países desarrollados. Aunque esto se aplica principalmente a las migraciones menos cualificadas, ha habido intentos de extenderlo a las migraciones de expertos, en particular la de las enfermeras (Yeates 2004, 2009).

2.- El mundo de las cualificaciones parece estar poblado por los inmigrantes varones. Así, los beneficios económicos de la migraciones, en ocasiones se miden únicamente en el contexto de ocupaciones basadas en las industrias del conocimiento, tales como: las finanzas, la ciencia y la tecnología. Dándose la circunstancia de que este es un sector dominado ampliamente por los hombres, que son los candidatos que cuentan con una mayor capacidad de movilidad y desplazamiento en el seno de la Unión Europea.

3.- La injustificada suposición de que las mujeres migrantes que no trabajan en sectores especializados no poseen las habilidades necesarias para hacerlo. Esto se aplica especialmente para las esposas que entran en los países a través de programas de migración familiar con sus parejas. Por lo tanto, como mencionábamos previamente, en estos casos en los que las mujeres entran como acompañantes y no como profesionales cualificadas, sus competencias pasan completamente desapercibidas a su entrada a los países de acogida. Esto va a dificultar el proceso de integración laboral en el nuevo país, todo lo contrario de lo que experimentarán sus esposos que entran por motivos “concretos” y reconocidos.

Estas razones hacen que muchas mujeres no sean consideradas actores económicos en los discursos y debates sobre migración. Se las sitúa en una posición subordinada al varón. Son etiquetadas como migrantes familiares y no

laborales y como tales, se convierten en algo hostil en el sentido de que, exigen medios sociales por parte de los países receptores, especialmente, medios en materia de integración en el mundo laboral.

Kofman⁷⁰ (2011) observa que el resultado directo de dicha “invisibilidad” a la que se ven sometidas las mujeres inmigrantes es la ya mencionada descualificación de las mismas, quienes sufren con alta frecuencia un proceso de deterioro de sus niveles de cualificación porque tienden a vivir largos períodos de desempleo y en muchas ocasiones los trabajos que desempeñan en el país receptor están por debajo de su formación. Se puede afirmar que es la pérdida de oportunidades para desarrollar sus habilidades la que lleva a estas mujeres inmigrantes a sufrir la descualificación.

Kofman (2011) identifica otra serie de motivos que pueden llevar a dicha descualificación, y que en este caso pueden ser comunes para hombres y mujeres inmigrantes cualificados:

- a.- la dificultad en los procesos de homologación y convalidación de titulaciones,
- b.- la falta de acceso efectivo a los canales de información (en relación a la búsqueda de trabajo),
- c.- la existencia de estereotipos que infravaloran a los inmigrantes y a los certificados de sus cualificaciones,
- d.- la falta de estructura de soporte de los recién llegados (que llevan a la búsqueda de apoyo a través de las redes informales⁷¹),
- e.- la ausencia de cursos accesibles y apropiados para inmigrantes con alto grado de cualificación.

⁷⁰ Esta autora y su artículo “*Gender and Skilled migration in Europe*” implica un referente fundamental en materia de migración femenina y, en concreto de migración femenina altamente cualificada.

⁷¹ Esta falta de soporte no es necesariamente mejor en el caso de la inmigración de países pertenecientes a la Comunidad Europea. Ya que, al ser personas pertenecientes a la Unión Europea muchas veces no se ven sujetas a las mismas medidas que se ven los inmigrantes de los países No Occidentales o que se entiende tienen mayores dificultades de integración. Esto puede implicar muchas dificultades en cuanto a desigualdad en términos de información desde un primer momento y, es un factor enormemente determinante a la hora de lograr una integración exitosa. Me refiero al hecho de moverse adecuadamente y con la información necesaria desde el primer día. Esto ahorra mucho tiempo y esfuerzo.

Estos motivos de descualificación suelen afectar más a las mujeres que a los hombres en aquellas culturas donde la estructura familiar es de tipo patriarcal, debido a que la necesidad de reciclarse puede quedar relegada a un segundo plano. Las mujeres tienen menos posibilidades de atender a cursos y más facilidad para permanecer aisladas y ver mermar sus conocimientos profesionales. También sus responsabilidades familiares limitan su opción al acceso a las redes de contacto que tan importantes son a la hora de buscar un empleo o desarrollar una carrera profesional. Es por esto precisamente por lo que Vertovec (2002) destaca la diferencia existente entre hombres y mujeres a la hora de hacer contactos encaminados a conseguir una más ágil incorporación al campo de trabajo y otras oportunidades.

Como consecuencia de este proceso de descualificación, las mujeres inmigrantes suelen tener que desarrollar una serie de estrategias para poder progresar en sus carreras profesionales, lograr su deseada integración profesional y recuperar el estatus perdido⁷².

Otro rasgo característico de los movimientos migratorios femeninos será lo que Parella (2003) denomina como la triple discriminación a la que la mujer inmigrante trabajadora ha de enfrentarse: de clase, género y etnia. Aunque nosotros preferimos hablar de discriminación laboral, étnica y de género⁷³. Esta triple discriminación condicionará en gran medida todo el proceso de

⁷² Es importante tener en cuenta que estas mujeres tienen mucho que “perder” en este proceso migratorio. Es “fácil” emigrar en busca de unas mejores condiciones de vida y profesionales pero, es más duro hacerlo cuando sabes que pierdes parte de tu estatus profesional y en definitiva, tus logros. Es precisamente por esto por lo que es muy importante el análisis de las estrategias que elaboran estas mujeres para poder recuperar en cierto modo la situación profesional que tenían en su país de origen. Entre otras cosas porque, a pesar de ser madres y cumplir con su función como tales, necesitan recuperar su vida profesional para ser felices y sentirse completas en el nuevo país.

⁷³ De antemano es importante señalar que aunque sí existe cierta discriminación hacia el inmigrante en Dinamarca y se refleja principalmente en el mundo profesional, el motivo fundamental de discriminación no suele ser el género sino más bien el origen étnico y más en concreto el origen cultural (religión) puesto que, Dinamarca cuenta con un sistema de igualdad de género en términos profesionales muy avanzado si lo comparamos con otros países.

integración y el desarrollo de las estrategias que estas mujeres diseñan para su integración profesional.

Por otro lado, los movimientos migratorios femeninos podemos decir que se pueden identificar con una mayor diversidad de proyectos migratorios⁷⁴ que determinarán en gran medida las expectativas antes de llegar al país de acogida y sus estrategias de integración. Zarco Martín.; Díaz Conde.; Martín Quirós.; Ardid Muñoz.; y Rodríguez Salas. (2002), aludiendo a las diversidad de proyectos migratorios femeninos, distinguen tres tipos de mujeres inmigrantes: las inmigrantes “pasivas,” que llegan al país de destino para unirse al esposo trabajador (proceso de reagrupación familiar); las inmigrantes “activas”, que emigran solas y que posteriormente inician el proceso de reagrupación familiar y por último, mujeres inmigrantes ajenas a la reagrupación familiar que persiguen la consecución su propio proyecto. Entre estas surgen una serie de casos intermedios como por ejemplo el de las mujeres migrantes que pueden haber entrado en el país de acogida a través de reunificación familiar pero, al llegar al mismo y una vez que ha facilitado la incorporación de su familia en el nuevo país, puede llegar a tener otros objetivos⁷⁵ y poner en práctica otras estrategias como por ejemplo de tipo laboral en el nuevo país.

En el caso del hombre inmigrante no se observa tanta variedad en el origen de los proyectos migratorios y por tanto, las expectativas suelen ir siempre enfocadas al mundo profesional en el nuevo país de acogida. Atendiendo a los sistemas culturales patriarcales que han dominado en su mayoría hasta el momento, el hombre emigra con el fin de encontrar trabajo y una mejor vida para su familia. En este primer caso la mujer, tendrá un papel secundario y dependiente del hombre. La segunda opción sería, la del varón que migra en la búsqueda por conseguir mejores logros profesionales. En la mayoría de las

⁷⁴ En el capítulo segundo sobre el Género y las Migraciones ya hablábamos de la importancia que Izquierdo (2000) otorgaba al hecho de tener un proyecto migratorio desde un primer momento. En el sentido en que este aporta información sobre el inmigrante y sus planes antes de su llegada al país de acogida.

¹⁰ Este precisamente es el caso de las mujeres objeto de nuestra investigación

ocasiones el varón se comporta como migrante “activo” y la mujer permanece supeditada a los intereses del varón, por lo que su proyecto laboral queda relegada a un segundo plano. La pareja entiende como prioritario trabajar para conseguir el éxito de los logros profesionales del varón (artífice en la mayoría de los casos del traslado al nuevo país).

Atendiendo a lo anteriormente expuesto los motivos que provocan la migración son distintos atendiendo al género. Mientras que en el caso de los hombres la razón suele ser profesional (se tiene en cuenta su nivel de cualificación) en el de las mujeres suelen pesar más las razones familiares y personales. Es precisamente por esto, por lo que decíamos que en numerosas ocasiones no se tiene en cuenta su preparación y su nivel de cualificación pasa a un segundo plano o incluso en muchas ocasiones, pasa desapercibido.

Por último cabe señalar la diferencia entre los puestos desempeñados los inmigrantes atendiendo a razón de género. Se observa que los puestos asociados a alto prestigio son ocupados por hombres y no por mujeres inmigrantes.

La migración de la población altamente cualificada está relacionada con los puestos de “alta especialización” en el terreno de la Ciencia, Inversiones Financieras y la Tecnología (CIT), lo que en terminología anglosajona se conoce como ICT (Investment, Science and Technology). Son los sectores reconocidos como motores impulsores de la Economía Mundial. Son considerados fundamentales para el futuro económico europeo, para ganar en competitividad y es en ellos en los que se centran las políticas europeas migratorias y donde se pueden encontrar los empleos mejor remunerados. En estos sectores se encuentran posicionados mayor número de varones que de mujeres.

Las mujeres tienden a ocupar puestos de trabajo relacionados con las tareas reproductivas, con el ámbito doméstico, de los cuidados,... principalmente vinculados éstos a la educación, la salud y el trabajo social.

Kofman (1999) indica que si ponemos nuestra atención lejos de la empresa privilegiada y nos centramos en sectores como la educación, la salud y el bienestar...; podemos darnos cuenta de que las mujeres también son una parte importante de los inmigrantes cualificados.

4.3.- LA RED DE MENTORAS KVINFO⁷⁶

Uno de los medios fundamentales a través de los que se desarrollan las estrategias de integración laboral son las redes sociales. Las redes sociales facilitan los contactos entre las mujeres inmigrantes y la población autóctona. En el presente trabajo se analiza la participación de estas mujeres en el Proyecto de la Red de Mentoras Kvinfo como parte integrante de sus estrategias de integración laboral.

Esta red de mentoras ofrece puntos de encuentro entre la población de acogida (sociedad danesa) y la población inmigrante en aras a facilitar la integración social y, especialmente, la laboral.

Se ha de destacar que Dinamarca es un país en el que las redes de contactos juegan un importante papel en la búsqueda de trabajo.

Kvinfo es, un Centro de Información sobre la Mujer y la Investigación de Género, una Institución Independiente que se encuentra subordinado al Ministerio de Cultura danés pero que cuenta con su propio consejo. Este centro subsiste económicamente gracias a una serie de subvenciones y al apoyo

⁷⁶ Todos los datos que exponemos en esta apartado referente al Proyecto Kvinfo está elaborada contando con la información de los diferentes informes de Kvinfo. Nos hemos centrado principalmente entre los años 2006-2009 y los últimos pertenecientes al periodo 2012-2013.

económico que recibe de diversos fondos y que revierte en sus diferentes proyectos.

La Red de Mentores/as Kvinfo se desarrolla como un proyecto que forma parte de las diversas iniciativas ofrecidas por esta organización. Kvinfo es un centro en el que los recursos de investigación y la biblioteca están orientados principalmente a temas de género y etnicidad. La tarea principal de este centro es elaborar y difundir la investigación y contribuir al desarrollo de una sociedad igualitaria.

Los siguientes son sus principales colaboradores y fuentes de subvenciones:

- La Red de Mentores está principalmente apoyada por el Ministerio de Asuntos Sociales e Integración –antiguo Ministerio de Refugiados, Inmigración e Integración-. Además, esta Red actualmente recibe una subvención de la Autoridad Nacional del Mercado de Trabajo⁷⁷ y, por último, recibe ayuda del Municipio de Odense, enfocado al departamento de Vollsmollsmoseindsatsen que se encuentra en dicho municipio.
- El Departamento de Biblioteca y medios entran dentro de los gastos de mantenimiento de Kvinfo.
- El Ministerio de Asuntos Exteriores bajo la Iniciativa Árabe, apoya las actividades de la División del Medio Oriente.
- La Fundación A.P. Møller y Esposa Chastine Mc-Kinney Møller apoya en líneas generales y especialmente, la digitalización de la literatura sobre la mujer nórdica junto con la Fundación Conmemorativa del Banco Nacional Sueco.

Con fines de desarrollo de una sociedad igualitaria, una de las tareas principales de Kvinfo es iniciar y apoyar proyectos destinados a desarrollar y

⁷⁷ Esta es una Agencia dependiente del Ministerio de Trabajo, que tiene la responsabilidad general de la ejecución y seguimiento de la política de empleo en las regiones y municipios. El objetivo de la Autoridad Nacional del Mercado de Trabajo es, ayudar a crear un mercado de trabajo flexible y eficiente.

facilitar los procesos de igualdad de género tanto a nivel nacional como internacional. Esto se hace a través de una serie de actividades:

- El Departamento de Medio Oriente, Kvinfor desde 2006 ha coordinado, dirigido y administrado una serie de programas dirigidos a la igualdad de género y de derechos de la mujer en Medio Oriente bajo la iniciativa Árabe Bilateral del Ministerio de Asuntos Exteriores.
- Base de Datos sobre Expertas. Refleja los conocimientos y la experiencia de más de mil perfiles de mujeres danesas en todos los ámbitos de la sociedad. Kvinfor tiene a su vez desarrolladas otras bases de datos similares con sus socios en Egipto, Jordania y Líbano. Son versiones en árabe que han sido lanzadas en 2010.
- Servicio de Asesoramiento Kvinfor. Donde trata de asesorar sobre los enfoques y procesos de género aplicados a una amplia gama de temas como educación, ámbito social, medios de prensa...
- El Programa de Mentores para Minorías Étnicas en Política. Es un programa lanzado por Kvinfor para incentivar la participación de la mujer en la política local. Actúa como observador de la política en las diferentes zonas y organiza y participa en audiencias sobre el tema y pone en marcha otras iniciativas para promover la igualdad.

La Red de Mentores Kvinfor. Es un programa que desde 2002 ha puesto en contacto mujeres inmigrantes y refugiadas con mujeres que son activas en el mercado laboral danés. Desde Enero de 2012, también se ofrece la oportunidad de tener un mentor a los varones jóvenes de entre 16-24 años de distinto origen étnico.

La Red de Mentores (dirigida a mujeres) surge en 2002 con el fin de facilitar a las mujeres inmigrantes la adaptación a la sociedad danesa y en concreto, al mercado laboral.

Este proyecto ha sido exitoso desde su comienzo en 2002. En general ha sido un programa que ha sido destacado como una de las mejores prácticas tanto a

nivel de Dinamarca, como a nivel internacional. Reflejo de ello son los premios y reconocimientos recibidos por su labor social:

- En Octubre del 2004 se le concedió a esta Red de Mentores el Premio “Todo para las Mujeres”. Y en este mismo mes, se le concedió el Premio de Integración del Sector Laboral Público.
- Por otro lado, en el Informe⁷⁸ de la OCDE “La Integración de los Inmigrantes en el Mercado Laboral Danés” (2007), se hace referencia a esta Red de mentores como iniciativa positiva de integración.
- El experto mentor e investigador con reconocimiento internacional David Clutterbuck ha descrito a la Red de Mentores Kvinfor como la más grande de su tipo.
- El Informe del Departamento de Igualdad de Género 2011: “La Igualdad de Género entre las Minorías Étnicas en Dinamarca”, destacó esta Red de Mentores como uno de los mejores ejemplos en materia de igualdad e integración.

Más de 7500 mujeres han participado en ésta desde su creación en 2002 y se ha logrado reclutar unas 3200 mentoras o tutoras, que son mujeres danesas que se ofrecen voluntariamente no sólo para llevar a cabo esta función como tutoras sino también para compartir con sus tuteladas tanto sus conocimientos como sus contactos. Un 25% de las denominadas “mentees” o tuteladas han encontrado un trabajo y muchas de ellas, lo han hecho con el apoyo de sus mentores y tras su período de entrenamiento. En otros casos, las tuteladas lograron tener un mejor conocimiento de la sociedad danesa, otras comenzaron un determinado tipo de formación. En general, podemos decir que todas mejoraron en el idioma Danés e incrementaron sus contactos.

Ha sido un programa positivo para ambas partes mentoras/tutoras-mentees/tuteladas. Es decir es el vivo reflejo de la comunicación o esfuerzo de integración por ambas partes: sociedad inmigrante/sociedad danesa.

⁷⁸ Informe al que también hacemos alusión en esta tesis.

Además de las reuniones entre mentor-mentee, este proyecto de Mentorazgo facilita una amplia gama de cursos y eventos, que proporcionan tanto a las mentoras como a las mentees o tuteladas, la oportunidad de ampliar su red de contactos.

Esta red de contactos es una red que cuenta con unos 2500 miembros activos de unas 130 nacionalidades. Todas con diferentes programas, edades y diferentes experiencias en una variedad de áreas. Sobre el nivel de cualificación tanto de mentoras como de tuteladas no necesariamente tiene que ser alto aunque, sí lo es en la mayoría de los casos por el propio enfoque de esta Red que se centra principalmente en los logros profesionales para la mujer inmigrante en Dinamarca.

Hay una gran diversidad de carreras y especializaciones entre las mentoras que son todas voluntarias. Algunas son mujeres activas laboralmente, otras son pensionistas y también hay estudiantes. Pero lo común a todas las mentoras es que, por un lado, tienen un fuerte grado de arraigo y actividad en la sociedad danesa y por otro lado y no menos importante, tienen el tiempo y el deseo de apoyar a las mujeres inmigrantes y refugiadas en el logro de sus metas personales y profesionales.

El punto de partida en relación a los valores que impregnan esta Red de Mentorazgo parte de un análisis centrado especialmente en: lo positivo, lo común y la individualidad.

Lo positivo en el sentido de que, hacen hincapié –tanto la Organización de Kvininfo como sus Mentoras- en los recursos y oportunidades con que cuenta la tutelada. Se centran especialmente en los deseos y sueños de la tutelada, porque realmente piensan que pueden convertirse en realidad.

Lo común, y con esto se refieren a los intereses profesionales comunes y experiencias comunes, que suelen tener las mentoras-tutoras y las mentees-tuteladas, en el sentido de que se suelen elegir como mentoras personas con el mismo perfil profesional que sus tuteladas.

Lo individual, porque se fijan en las personas y así el éxito de este programa consiste en que, crean un programa de mentorazgo a la medida tanto del mentor y sobre todo, de los deseos y habilidades del tutelado. El punto de partida son las reuniones uno a uno. Entre mentora y tutelada que, van enriquecer a ambas partes –mentora y tutelada-.

Las Redes de Mentores en general debemos de decir que, son muy comunes en América y especialmente en Canadá donde la inmigración es parte intrínseca de la estructura de este país. Es precisamente en Canadá donde se inspiran las fundadoras de esta Red de Mentores.

En cuanto al funcionamiento en sí de esta Red trata de estudiar el perfil de las inmigrantes-tuteladas, a las que se hace una entrevista inicial con el fin de detectar las principales necesidades de la candidata en cuestión. Una vez que se han estudiado las características de la persona correspondiente y del porqué ha acudido a esta Red, se la pone en contacto con una mentora de Kvinfor. Esta mentora es una mujer Danesa o Extranjera pero que vive en Dinamarca y que, conoce muy bien tanto la sociedad como el sistema laboral danés y que sobre todo, cuenta con una importante red de contactos en Dinamarca. Lo importante de estas dos personas que se ponen en contacto: mentora – mentee o tutelada, es que ambas pertenecen al mismo perfil profesional y por tanto, van a tener muchos elementos en común y modos de enriquecerse mutuamente.

Estas dos personas –mentora – tutelada- firman un contrato que deben de cumplir y que, les obliga a reunirse asiduamente y a cumplir una serie de metas. La meta primordial será encontrar un empleo a través de la red de contactos que la persona danesa tiene pero, hasta llegar al cumplimiento de esa meta, van a ser muchos los objetivos intermedios.

Desde el primer momento lo más importante es, ver si el tándem formado por “inmigrante-profesional danesa” funciona, en caso contrario se busca otra persona para la tutelada.

Se trata de obtener información sobre el mercado laboral danés, abrir la red de contactos de la persona extranjera y también practicar el idioma. En muchos de los casos y aunque la inmigrante haya conseguido alcanzar sus metas, sin embargo sigue en la red pues, le parece interesante seguir en contacto con este programa que le parece tan positivo. En otros casos, la persona que ha sido tutelada y que ha terminado su proceso satisfactoriamente con su mentora, con el tiempo y una vez que su situación laboral se ha estabilizado en Dinamarca, decide formar parte del grupo de mentoras de Kvinfor y colaborar así de modo activo con dicho proyecto.

La Red de Mentoras Kvinfor en Cifras⁷⁹:

Esta Red de Mentoras existe desde 2002. Desde entonces, unas 7500 mujeres han formado parte de esta Red. Unas 2700 mujeres con una sólida posición en la sociedad danesa han estado asignadas como mentoras y 3700 mujeres de 145 países han estado asignadas como tuteladas –mentees-. Como resultado, un total de 3500 parejas de mentoras-tuteladas han tenido resultados positivos.

En la actualidad y según el último informe de Kvinfor de Agosto de 2013, un total de 3600 mujeres forman parte activa de esta Red. 850 son mentoras y 850 tuteladas. 416 parejas de mentoras-tuteladas han funcionado a la perfección. En cuanto a los países más representados⁸⁰ entre las tuteladas en la actualidad son: Irak, Rusia, Polonia, Irán, Lituania, Brasil, Somalia, Ucrania, Paquistán e India.

⁷⁹ En estos resultados del Proyecto Kvinfor, no se hace distinción alguna entre inmigrantes cualificadas y no cualificadas entre las tuteladas de Kvinfor porque, esta Red y sus informes no hacen diferenciación alguna aún cuando nos consta que, la inmensa mayoría de esta red cuenta con personas inmigrantes de alto grado de cualificación correspondiente tanto a un alto nivel de estudios como a una fuerte experiencia profesional.

⁸⁰ A título informativo podemos decir que hay unas 30 mujeres españolas entre las tuteladas y aunque sólo implican un 3%, pienso que es interesante mencionarlo y también el hecho de que, cuando fui a la sede de Kvinfor recientemente, las trabajadoras allí me comentaron que estaban notando la crisis económica en España pues estaban entrando en estos momentos más tuteladas españolas en en este proyecto.

El proyecto de Mentoras Kvinfo en Cifras
 Octubre 2013 %*

Situación Actual de la Red	Copenhague	Odense	Todo el País
Tamaño Actual de la Red	3250	629	3879
Tuteladas Activos	825	141	966
Tuteladas en lista de Espera	227	8	235
Mentoras Activas	729	132	861
Participantes en la Red	1992	394	2270
En programa de mentorazgo en la actualidad	357	88	445

Fuente: Último Informe Kvinfo, Octubre 2013.

*Nota: Con la definición actual de "mentores y aprendices o tutelados activos", también se han incluido aquéllos que ahora mismo no están funcionando. No lo han hecho en los inventarios anteriores desde 2010. La definición de "en programa de ment" incluye tanto las parejas que están funcionando ya y han comenzado el programa como aquéllas parejas que ya están asignadas pero, que todavía no han comenzado su programa de acción con reuniones y demás.

En cuanto a los efectos de las actividades de la red de mentores son medibles. Esto es posible gracias a que, cuando se termina cada programa entre mentora-tutelada se evalúa el efecto preguntando acerca de los objetivos que el tutelado ha logrado a través de este programa. A continuación presentamos algunas de las respuestas de las tuteladas al terminar su programa:

Respuestas de las Tuteladas sobre los objetivos
Obtenidos tras finalizar su programa de mentorazgo,
Agosto 2013 %*

Tuteladas	Respuestas en %
He obtenido ayuda en mis estudios	66%
He empezado a estudiar	35%
He obtenido un puesto en prácticas	23%
He conseguido un trabajo	30%
He conseguido un trabajo que responde a mis cualificaciones	21%
He mejorado en el Idioma Danés	77%
He obtenido una mayor Red de Contactos Sociales	42%
He logrado una mayor Red de Contactos Profesionales	39%
He logrado un mayor conocimiento sobre el Mercado Laboral Danés	64%
He obtenido un mayor conocimiento tanto de Dinamarca como de la Sociedad Danesa	71%
He disfrutado la posibilidad de tener a alguien con quien poder hablar y que me escuchara	96%
He adquirido más confianza y seguridad en mis habilidades	81%
Todo este programa y contar con una mentora, ha tenido un significado positivo para mi	92%

Fuente: Último Informe Kvinfo, Agosto 2013. * No se hace distinción entre tuteladas cualificadas y no cualificadas.

Por otro lado, este programa de mentorazgo implica la firma de un contrato entre las dos partes implicadas, mentora-tutelada, y por tanto es interesante medir el grado de satisfacción de ambas partes que después de ver los datos debemos de decir que es altísima en ambos casos. Así, atendiendo a los datos del último informe de Kvinfo que evalúan del periodo de 2011 – 2013 diré que, entre las tuteladas el grado de satisfacción con el programa de orientación que han seguido a través de Kvinfo, oscila entre un 47% que son las tuteladas que están muy satisfechas con el programa y un 45% que están satisfechas. Frente a estas tan sólo un 1% de las tuteladas están insatisfechas y otro 1% muy insatisfechas. Por último en relación a las tuteladas, un 5% contesta que no sabe.

En cuanto al modo en que han sentido la relación entre ellas y las mentoras, un 59% responde que la relación ha sido muy buena, un 35% buena, un 2% mala, 0% responde que la relación ha sido muy mala y finalmente, un 4% no sabe.

Entre las mentoras y su proceso de orientación hacia las tuteladas, un 37% dicen estar muy satisfechas, un 51% satisfechas, un 1% insatisfechas y un 1% muy insatisfechas. Por último, un 10% responde no saber.

Las mentoras han experimentado un alto nivel de aceptación de la relación establecida con las tuteladas. Un 54% responde que han vivido la relación como muy buena, un 39% como buena, un 2% mala, un 0% muy mala y por último, un 5% no sabe.

Por último, cuando se les pregunta a las mentoras acerca de lo que han obtenido ellas personalmente, en el proceso de orientación (mentorazgo) de ellas hacia las tuteladas, se les plantean varias opciones de respuesta:

- En primer lugar, se les pregunta si han adquirido una mayor comprensión de los obstáculos y desafíos que la tutelada puede llegar a tener que enfrentar. Y a esta opción, un 82% de las mentoras responde que sí, un 11% que no y un 7% no sabe.
- En segundo lugar, cuando se les cuestiona sobre si han ampliado su red de contactos, incluyendo ahora personas de otro origen distinto al Danés. En este caso, un 45% responde que sí, un 44% que no y finalmente un 11% no sabe.
- La tercera pregunta, sobre si el proceso de mentorazgo ha sido estimulante e instructivo, la responde un 80% de las mentoras de manera afirmativa, tan sólo un 9% responde de manera negativa y finalmente un 11% responde que no sabe.
- La última pregunta que trataba sobre si después de todo, había sido una experiencia positiva para ellas ser mentoras, un 84% responde de modo afirmativo, un 6% negativo y un 10% no sabe.

Finalmente sobre la información de las tuteladas y su incorporación al mercado laboral danés, los datos con que contamos son los del informe de Kvinfor de 2007-09, que es donde se hace referencia específica a este apartado.

En el citado informe se afirma que de 2007 a 2008 unas 137 mujeres han conseguido un empleo. Las personas que han conseguido empleo son: Antiguos Países Soviéticos, Asia y Medio Oriente. En cuanto a la franja de edad, podemos decir que es amplia: 18-57 años aunque, el grupo más numeroso se encuentra entre las personas de 31 a 57 años, mientras que el grupo de 50 o más años, es menos numeroso. La edad media general de las mujeres que encuentran empleo es, 37.

En cuanto al nivel de estudio conseguido por las personas que han conseguido trabajo podemos decir que, son aquéllas tuteladas que tienen formación superior las que han obtenido mayor número de empleo y especialmente, aquéllas pertenecientes al área técnica y científica. Ingenieros, técnicos de laboratorio, economistas, comerciantes.

Un 60% de las tuteladas que obtienen empleo (en la fase correspondiente 2007-09), cuentan con formación superior. El resto tiene formación corta o ninguna formación reglada.

En cuanto al tiempo de permanencia en Dinamarca de las tuteladas antes de encontrar trabajo, podemos decir que, según los resultados obtenidos por el propio Kvinfor (Informe 2007-09), la mitad ha llegado antes del año 2003. Una cuarta parte llega a Dinamarca en el periodo que va del 2003 al 2005, mientras que la última cuarta parte ha permanecido en el país menos de dos años.

Respecto al sector donde encuentran trabajo las tuteladas podemos decir que, una gran proporción han conseguido trabajo en una amplia gama de trabajos relacionados con la economía, el derecho, la administración, el comercio y el mundo de las oficinas o, lo que en el Informe citado de Kvinfor se denomina como el área de las Ciencias Sociales.

Por otro lado, un 20% restante ha obtenido empleos en el sector de servicios de la sanidad, cuidado o asistencia a ancianos y enfermos.

Entre las tuteladas que han conseguido trabajo, cerca de un 60% lo ha hecho dentro del sector privado y un 40% en el gobierno y la administración y por último, una minoría ha sido contratada por grupos de interés. Así en cuanto al tipo de contrato, cerca de tres cuartas partes trabajan a tiempo completo, mientras que la última cuarta parte corresponde a las tuteladas que están empleadas a tiempo parcial o de prácticas, en periodo de formación o puestos de integración.

Finalmente cabría tratar algo muy importante y que es, el grado de correspondencia de los puestos de trabajo obtenidos por las tuteladas participantes en el proyecto de Mentorazgo Kvinfo con los grados de formación correspondientes. Podemos decir que este estudio nos lleva a la conclusión de que, la mayoría de las tuteladas que han conseguido trabajo, con el tiempo han acabado en una posición que puede ser considerada como relevante en relación a su formación académica.

Esto es cierto en el 81% de los casos. Esta tendencia se cumple especialmente entre las tuteladas de enseñanza superior y de ciclo de formación medio-largo y dentro de las áreas social y de sanidad.

Este mismo estudio se puede apreciar como, un tercio de las mujeres antes de llegar al empleo actual, o bien estaban desempleadas o con empleos en trabajos no cualificados o en periodos de formación.

Al entrar a formar parte en el Proyecto de Red de Mentoras Kvinfo, sólo había un 5% que tenía un trabajo acorde con una formación de tipo superior- larga, y otro 5% correspondía a las carreras de tipo medio. Y estos datos se dan, aún teniendo en cuenta que en Kvinfo (2007-09) un 80% de las mujeres tuteladas tienen una formación larga o medio larga tras de sí.

También es interesante observar el vínculo entre el empleo anterior a entrar a formar parte de la red Kvinfor y posterior. La tendencia clara es a obtener mejores puestos por parte de las tuteladas, durante su transcurso de participación en el programa de mentorazgo Kvinfor y de permanencia en Dinamarca.

A MODO DE RESUMEN

A modo de recapitulación podemos decir que partimos de la idea de que la experiencia y las políticas de los distintos países en materia de integración no son sino un reflejo de las mismas en materia de inmigración.

El tipo de inmigración, las características del entorno (mundo globalizado-transnacionalismo-redes transnacionales) y las políticas de integración son tres elementos entre los cuales existe una fuerte interrelación.

Teniendo en cuenta lo mencionado previamente podemos decir que, el núcleo de estudio de este capítulo han sido las estrategias de integración desarrolladas por mujeres migrantes con alto grado de cualificación y la contribución de la Red de Mentoras Kvinfor en dichas estrategias. Estrategias que se emplean para superar las numerosas barreras con que se encuentran las mujeres migrantes y en concreto, para combatir la descualificación y pérdida de prestigio profesional. Para dicho análisis partimos de dos premisas: la definición de integración como un proceso en el que entran en juego numerosos factores y protagonistas que influyen en el desarrollo del mismo y el ensalzamiento del nuevo papel de la mujer como producto del proceso de globalización y que afecta en gran medida en todo el proceso migratorio de ella y de su familia.

Se ha realizado un repaso de las diversas terminología e interpretaciones del concepto de integración lo que ha permitido subrayar la importancia de obtener

un adecuado conocimiento del proceso y del entorno en el que se desarrolla la integración.

El entorno es de globalización-transnacionalismo. Y el proceso de integración, que es también de negociación⁸¹ (casi de negociación diaria), con uno mismo y con los demás dentro de un esquema de acción complejo donde existen numerosos factores que influyen y donde la mujer ocupa un lugar fundamental como resultado de la nueva concepción de la vida familiar y los roles en el hogar.

En cuanto al esquema de acción, comparto la perspectiva de las lógicas de integración-exclusión planteadas por Pennix y Martinello donde entran en juego tanto las dimensiones de integración (político-legal, socio-económica y cultural-religiosa) como los actores involucrados (los inmigrantes, la sociedad receptora y el país de origen o el gobierno y las instituciones del mismo) y, por último estarían los niveles de integración (el individual, colectivo e institucional).

Es importante tener en cuenta este esquema y sobre todo, la interrelación de todos sus elementos y actores. Sin la conciencia de esta situación, es difícil a mi modo de entender llegar a lograr resultados reales en términos de integración y las políticas aplicadas en esta materia, no son sino un medio elaborado por las instituciones para lograr avances en materia de inmigración-integración. La efectividad de éstas depende en gran medida del conocimiento de la realidad migratoria del país en cuestión y, estas políticas determinan en gran medida el tipo de inmigración que tiene un país.

Por ejemplo, el único país que hemos visto que realmente ha tenido una preocupación por adoptar políticas que facilitaran las migraciones femeninas

⁸¹ Cuando hablo aquí de **negociación** me refiero a la que se da con la familia, con diferentes grupos de personas o incluso con uno mismo en el día a día. Estas negociaciones son importantes en cuanto a que son las que realmente facilitan la vida del inmigrante y le permiten ejecutar sus estrategias de integración. Por ejemplo, uno puede negociar con uno mismo el hecho de llevar una vida profesional con colegas daneses y luego los fines de semana o en el tiempo libre, reunirse especialmente con extranjeros. Esta situación no tiene que ser para siempre –aunque a veces se dá- pero, sin embargo, puede ayudar al inmigrante hasta que llegue a integrarse plenamente y no sólo en el mundo laboral sino, también para llevar una vida mucho más agradable en el país de acogida.

cualificadas ha sido Canadá y, por lo tanto, no es de extrañar que este segmento migratorio haya incrementado tan rápidamente en este país en los últimos tiempos. No sólo se ha facilitado la entrada de inmigración cualificada masculina sino que, se ha premiado a los inmigrantes varones cualificados que a su vez tenían esposas con alto grado de cualificación. En definitiva, podemos decir que en este país se ha intentado atraer el capital humano independientemente del género e incluso se ha hecho un especial hincapié en no perder el capital humano femenino –tal y como se produce en la mayoría de los países Occidentales-.

En cuanto al papel de la mujer, será un soporte importante para la familia en el país de acogida (tanto familiar como económico) y, también para la familia del país de origen –en muchas ocasiones. Y, jugará un papel importante en cuanto a que llevará a cabo una serie de estrategias (de integración laboral) que le permitirán conciliar la vida profesional y familiar. Logrando de esta manera, que puedan subsistir dos carreras profesionales –del hombre y de la mujer- alterando en la menor medida posible el equilibrio familiar. Es decir que a la conciliación profesional y familiar con la que normalmente se enfrenta la mujer, hemos de añadir la condición de inmigrante de estas mujeres y todo lo que esto conlleva. En definitiva una continua negociación que reflejará sus facetas como madre, inmigrante y profesional.

Hemos visto también como existe un profundo desconocimiento sobre estas estrategias femeninas de integración, tanto a nivel de investigación sobre la materia como a nivel de los encargados de elaboración de las políticas migratorias-de integración y, también hemos analizado el porqué de este desconocimiento que, se puede resumir en que, más que desconocimiento es una falta de interés o conformidad en el sentido de que, en general es cómodo que la mujer siga llevando a cabo las tareas que ha estado desarrollando a lo largo de toda la historia, en beneficio y subsistencia no sólo del hogar sino también de los sistemas de bienestar social.

Se ha expuesto la importancia que Liversage (2009) ofrece de las trayectorias profesionales de mujeres con alto grado de cualificación (que es lo que más se asemeja al concepto de estrategias de integración que nosotros entendemos en esta investigación) y que va apoyar en gran medida los resultados obtenidos en esta investigación.

Coincido con los autores Kofman y Vertovec cuando plantean la necesidad de la creación de nuevas políticas que realmente contemplen estas nuevas modalidades migratorias producto del mundo global en el que vivimos. Que a su vez contemplen los nuevos perfiles de mujeres inmigrantes que, aunque viajen por motivos familiares o personales, también tienen sus carreras y no deben pasar desapercibidas por su modo de entrada en el país correspondiente. En definitiva, no debe importar tanto el modo de entrar en los países correspondientes – si es a través de flujos familiares, o como migrantes del amor⁸² o laborales- sino, que puedan llevar a cabo trabajos cualificados o de acuerdo a su preparación en igualdad de condiciones a los hombres migrantes cualificados y, no se vean limitadas en posibilidades simplemente por ser objeto de absurdos filtros de entrada que, en definitiva no hacen sino generar una pérdida de capital social y cultural.

⁸² Término que plantea Riaño (2003), en su artículo: *Migration of Skilled Latin American Women to Switzerland and Their Struggle for Integration*; para referirse a las mujeres migrantes cualificadas que migran a Suiza por motivos simplemente matrimoniales.

CAPÍTULO V

LA INMIGRACIÓN EN DINAMARCA: ORÍGENES Y CARACTERÍSTICAS

“...más que cualquier otra cuestión, la integración de inmigrantes ha dividido a la opinión pública y el paisaje de partidos, poniendo en peligro el consenso que ha sido un sello distintivo de la política danesa desde la Segunda Guerra Mundial” Hedetof (2006)

5.1. LA EVOLUCIÓN DE LOS MOVIMIENTOS MIGRATORIOS EN DINAMARCA.

Como sugiere Sutcliffe (1998) la mayoría de las veces que tratamos el tema de las migraciones se nos olvida que “toda la especie humana o somos inmigrantes o somos descendientes de inmigrantes”.

Este hecho hace difícil comprender ciertas actitudes de rechazo existentes en algunos países y, especialmente en Europa Occidental, donde el clima político y social que tiende a extenderse es de hostilidad hacia la inmigración incluso en países que han sido tradicionalmente receptores de migración como Alemania, Francia... Estos países muestran dificultades para verse a sí mismos como sociedades de inmigración permanente e incluso para ver a los extranjeros y más aún a los nativos de segunda y tercera generación como parte de sus sociedades. Tales limitaciones suelen proceder principalmente de barreras culturales, especialmente religiosas que tanto protagonismo han tenido y siguen teniendo, sobre todo a partir de los acontecimientos del 11 de Septiembre en Estados Unidos.

Se puede situar entre tales países a Dinamarca, país pequeño con una población de 5.655.750 (2015) y una población inmigrante que proviene principalmente de otros países Nórdicos u Occidentales. A partir de los años sesenta comienza a producirse la entrada de inmigrantes No Occidentales y se comienza a percibir un cambio en el panorama migratorio danés. El cambio no se debe sólo a la procedencia de los inmigrantes sino también a las características de éstos. Aumenta la entrada de trabajadores no cualificados (trabajadores invitados), de refugiados y de familiares de ambos (gracias a la práctica de la Reunificación Familiar).

Antes de los 60's la inmigración en Dinamarca se había caracterizado por un patrón de cierta homogeneidad cultural.

La recepción de inmigración no occidental crece más rápido que la procedente de occidente y se convierte en motivo de gran preocupación estatal, para los diferentes gobiernos, por el desafío que supone a la homogeneidad cultural danesa y porque se percibe como una amenaza al sistema de bienestar danés ya que significa una muy limitada contribución a su mantenimiento.

En términos generales y desde una perspectiva comparada, la población inmigrante No Occidental, llega a Dinamarca con unos niveles muy bajos de formación educativa lo que aumenta la dificultad de su integración laboral si se

compara con la situación que viven los inmigrantes de procedencia de países Occidentales para los que dicho proceso es en cierta medida menos duro.

En Dinamarca, el fenómeno de la inmigración es objetivo prioritario del debate político, de lo que se hacen eco los medios de comunicación de masa generándose un clima poco favorecedor para la convivencia de la población inmigrante y danesa en armonía. En el plano legislativo se han realizado una serie de cambios que han promovido por un lado, la disminución de la inmigración de procedencia no occidental y la integración laboral de la misma y por otro, la incentivación de la inmigración de origen occidental y principalmente cualificada.

Entiendo que para una adecuada comprensión del fenómeno migratorio en el país objeto de estudio (y en cualquier otro contexto) se requiere del conocimiento de la evolución histórica en dicha materia. Por este motivo realizo un repaso por los acontecimientos más significativos relacionados con los movimientos migratorios en dicho contexto.

5.1.1.- Historia de los Movimientos Migratorios en Dinamarca.

Dinamarca ha experimentado la entrada continua de inmigrantes desde hace unos seis siglos (en el s. XVI llegaron los agricultores holandeses, en el s.XVII los judíos de varios países europeos). En el caso de éstos últimos hemos de observar que han tenido gran importancia en Dinamarca al convertirse en un modelo de integración positiva en el país. Muchos de estos judíos llegaron a Dinamarca con fines de dinamizar la vida comercial danesa, por invitación expresa del rey Christian IV.

Entre mediados de los siglos XVII y XIX hubo una importante y constante afluencia de inmigrantes procedentes de Alemania. Hedetoft (2006) indica que éstos inmigrantes ejercieron una fuerte influencia en el desarrollo de la moderna Dinamarca, no sólo en el aspecto económico sino también en el cultural.

Durante la segunda mitad del siglo XIX y hasta la Primera Guerra Mundial, se produjo una considerable entrada de trabajadores no cualificados procedentes de Polonia, Alemania y Suecia, que en algunos casos se debía a expresa invitación del gobierno danés. Hedetoft (2006) señala que no hay datos precisos del número exacto de inmigrantes que entran en dicho período pero, subraya que no se pone en duda que supusiera una considerable cuantía. En 1885, en Copenhague, los extranjeros constituían un 8% de la población. Los alemanes llegaron en gran número a la cosecha de la patata. En 1914, unos catorce mil ciudadanos polacos llegaron a las islas de Lolland y Falster a realizar trabajos agrícolas en los campos de hortalizas. Es interesante observar que estos grupos no plantearon ningún tipo de problema en Dinamarca y, todos ellos fueron asimilados gradualmente tanto en la vida cotidiana como a la cultura danesa.

En el siglo XX cambia la tendencia, el país recibe grandes oleadas de refugiados. Las dos guerras mundiales trajeron consigo muchos europeos del este, concretamente eran significativas las afluencias de judíos y alemanes. En la década de los 70's, Dinamarca aceptó refugiados de Chile y Vietnam (se estima alrededor de unos mil al año). La Guerra Fría, la ruptura de los imperios y de las federaciones y los conflictos en el Medio Oriente llevaron consigo la llegada de nuevos grupos a largo de la década de 1990, especialmente rusos, húngaros, bosnios, iraníes, iraquíes y libaneses. Ninguno de estos últimos grupos llegaron en gran número. Por ejemplo, unos 1400 refugiados húngaros fueron aceptados en 1956 pero, en conjunto, ellos y sus descendientes comenzaron a representar cifras importantes entre los años 1980 y 1990.

Se puede afirmar que hasta mediados de los 90's los refugiados fueron bienvenidos en Dinamarca –especialmente los procedentes de los antiguos regímenes comunistas-. A medida que fueron aumentando los refugiados procedentes de los denominados países del Tercer Mundo, la situación comienza a cambiar. La población danesa comienza a percibir la inmigración en sentido negativo y esto contribuye al desarrollo de una reforma de la política migratoria. Desde inicios de los 90's, entre otras cuestiones empieza a arraigar

la idea de la repatriación como parte integral de los programas de residencia temporal. Desde el año 2001, las políticas desarrolladas lleva a los refugiados a sentirse desalentados a la hora de solicitar asilo, lo que se desprende de las estadísticas que muestran una disminución considerable de tales solicitudes.

Otro elemento determinante en la historia de las migraciones en Dinamarca es, el fenómeno de los “trabajadores invitados” que también se dio en otros países de Europa Occidental. entre 1960 y 1973, las empresas danesas invitan a trabajadores procedentes de Turquía, Paquistán, Yugoslavia o Marruecos (se calcula que en 1973⁸³ había unos 15000 inmigrantes que respondían a este tipo de llamada).

En 1973, Dinamarca se incorpora a la Unión Europea (Comunidad Europea) abriéndose una importante puerta a la inmigración pues, esto permitió a los ciudadanos del resto de los Estados miembros establecerse y trabajar en Dinamarca, accediendo a su vez a los derechos sociales. Estos mismos derechos ya habían sido abiertos para los ciudadanos nórdicos desde 1952, cuando Suecia, Finlandia, Noruega y Dinamarca firmaron una unión de pasaportes que permitía la libre circulación de personas a través de las fronteras escandinavas.

De cualquier manera, lo que queda patente es que hasta 1950, Dinamarca no fue un país de inmigración y, el desempleo era relativamente alto (Hedetoft, 2006). A partir de 1950 Dinamarca comienza a experimentar importantes cambios y progresivamente se produce una alta demanda laboral y con la que surge la necesidad de “trabajadores invitados”. Desde ese momento hasta la crisis del petróleo de los años setenta, Dinamarca, tuvo una afluencia constante de inmigrantes laborales, aunque en una escala mucho menor que en otros países de la OCDE (Hedetoft,2006).

Dinamarca, al igual que otros países, introduce una prohibición para la inmigración de los ciudadanos no pertenecientes al Espacio Económico

⁸³ No se está seguro de la exactitud de tales cifras pues tal y como señala Pedersen (1999) el primer año cuando se tienen estadísticas fiables sobre los extranjeros en Dinamarca fue 1974.

Europeo en 1973. Pero, a pesar del descenso experimentado en la inmigración procedente de países no miembros al EEE, la recepción de población inmigrante se mantiene constante principalmente promovida por el fenómeno de la reagrupación familiar. Los inmigrantes representan menos del 3% de la población total hasta mediados de la década de 1980 (cifras inferiores a las existentes en otros países de la OCDE) (Liebig,2007).

El hecho de que Dinamarca hasta mediados del siglo XX fuera un país con escasa población inmigrante hizo que la legislación en materia de inmigración estuviera escasamente desarrollada hasta 1982.

En 1983, Dinamarca desarrolla una reforma integral de su marco de inmigración, lo que supone una mejora de la situación legal de los inmigrantes. Se introdujo el derecho a la reunificación familiar que cubría no sólo a los cónyuges e hijos, sino también a los padres en el caso de que tuvieran más de sesenta años – aunque bajo la premisa de que el solicitante principal tenía que asegurar el apoyo financiero a los padres-. La Ley de extranjería de 1983 también mejoró la situación jurídica de los llamados “refugiados de facto”⁸⁴ . Con estos cambios, Dinamarca fue considerada como un país con una política migratoria humanitaria pronunciada.

En los años siguientes a estas medidas se aceleró la inmigración, un fenómeno que se debió principalmente a la reunificación familiar y la migración humanitaria. A partir de la década de los 80’s se produce la movilización política entre los inmigrantes apoyada por fondos públicos procedentes en su mayoría de partidos de ala izquierda y de los sindicatos (Mikkelsen, 2002 y Goli, 2002). Es precisamente en esta época en la que surgen muchas asociaciones de inmigrantes⁸⁵ (POEM...).

⁸⁴Refugiados de facto son, según la legislación danesa, las personas que por razones similares a las enumeradas en la Convención de Ginebra o por otras razones de peso como por ejemplo el temor fundado de ser víctimas de persecución etc..., no están obligados a regresar a sus países de origen.

⁸⁵en muchos de los casos años más tarde fueron avocadas al fracaso por falta de fondos y de organización principalmente.

Los hitos históricos señalados hasta ahora contribuyen a entender la forma que tienen en Dinamara de registrar las estadísticas oficiales sobre inmigración que suelen distinguir entre los inmigrantes procedentes de “países occidentales” y, los “países no occidentales”. Tanto las estadísticas como la mayoría de las investigaciones tienden a centrarse en este último grupo⁸⁶, argumentando que son estos mismos los que tienen un nivel inferior de formación y unos peores resultados en materia de incorporación al mercado laboral –dato este real y, que podremos apreciar más adelante al observar las estadísticas sobre integración laboral de los inmigrantes en Dinamarca-.

Los años 1992/1993 fueron importantes en el sentido que representaron el momento algido en materia de solicitudes de asilo, coincidiendo con el pico del desempleo. De hecho, las denominadas “tasas de reconocimiento” para los solicitudes de asilo en Dinamarca eran las más altas de la OCDE (Comisión de Derechos Humanos de la ONU, 2002). Como resultado de todo esto, en 1992, comienza una política de inmigración más restrictiva y, en 1999 el endurecimiento en materia migratoria fue aún mayor. Dinamarca experimenta un cambio total en los patrones de inmigración, como producto de la inmigración humanitaria y la reunificación familiar. De esta manera, la composición principal de la inmigración en este país, correspondía a países no Occidentales.

La nueva situación económica vivida en Dinamarca genera una nueva necesidad de mano de obra cualificada. Es en este punto en el que se sigue estando y, por lo que los distintos gobiernos han venido tomando una serie de medidas para atraer trabajadores especializados y, que respondan a las necesidades del mercado laboral danés. En esta materia, pienso que es importante resaltar el momento de entrada al poder del Gobierno Liberal-

⁸⁶ Este ha sido, en mi opinión, un problema importante de los expertos en materia migratoria en Dinamarca. Se ha estudiado la inmigración y las medidas de integración siempre tomando como público objetivo a los inmigrantes de los países no occidentales y olvidando en cierto modo al resto de los inmigrantes. O pensando que se puede mezclar a todos los inmigrantes dentro de un mismo saco sin hacer diferenciaciones. Considero que es una deficiencia dentro del marco de inmigración-integración elaborado por los diferentes gobiernos daneses al perder de vista la incuestionable diversidad de la población inmigrante.

Conservador que implica un antes y un después en materia de políticas de integración de inmigrantes.

A continuación se destacan una serie de hitos históricos relativos al fenómeno de la inmigración que juzgo de interés debido a su influencia en el proceso migratorio vivido en el país objeto de estudio.

a.- La “marginación” de los Groenlandeses en Dinamarca. Togeby (2002) plantea una contradicción interesante, por una parte, en Dinamarca existe un enorme interés por el conocimiento de las condiciones económicas, sociales y políticas relativas a las minorías étnicas (principalmente inmigrantes y refugiados de los llamados terceros países, es decir, los países de fuera de Escandinavia, la UE y América del Norte), por otra parte, se tiene escaso conocimiento de la situación socioeconómica de los groenlandeses que viven en Dinamarca. Una posible explicación pueda ser que los groenlandeses son considerados ciudadanos daneses (tanto los que viven en Groenlandia como los que residen en Dinamarca) por lo que no son objeto de un registro diferenciado, sin embargo, se conoce que muchos de ellos viven en una situación de discriminación⁸⁷. Los groenlandeses aún siendo ciudadanos daneses, a menudo no están familiarizados con el lenguaje y la cultura danesa. Como resultado de todo esto, a menudo tienen las mismas dificultades de integración con que se encuentran los refugiados e inmigrantes. Sin embargo, debido a su condición de ciudadanos daneses, no se les ofrece los mismos "servicios" de integración que a los refugiados o inmigrantes, y esto hace que su vida en Dinamarca sea aún más difícil.

En el libro Blanco (2003), se puede comprobar que las autoridades danesas tienen una tendencia a considerar la posición constitucional de los groenlandeses tan literalmente, que son tratados como daneses en ambos

⁸⁷ En enero de 2003, el Ministerio de Asuntos Sociales publicó un informe: el *Libro Blanco sobre los groenlandeses socialmente marginados en Dinamarca*, que trata de descubrir sus condiciones. En este informe, el grupo de los groenlandeses socialmente marginados que viven en Dinamarca se estima en 400-800, y muchos de ellos han sufrido algún tipo de discriminación.

aspectos lingüísticos y culturales. Y de acuerdo con esto, no siempre se les reconocen ciertos derechos como, por ejemplo, la necesidad de ayuda de un intérprete.

El problema de fondo pudiera estar fundamentado en el hecho de que en Dinamarca, las autoridades tienden a olvidar que estas personas, en muchos casos, no están familiarizados con la estructura de la sociedad danesa, sus instituciones y la división del trabajo entre las autoridades públicas. Como resultado de todo esto, el Libro Blanco recomienda que las autoridades danesas perciban a los Groenlandeses como una minoría étnica con necesidades especiales, evitando así el hecho de que, su ciudadanía danesa se convierta en una desventaja en lugar de una ventaja.

Se da la paradoja de que se tiende a obviar el problema de exclusión que viven los Groenlandeses –aún teniendo la ciudadanía danesa-; para centrarse en los problemas de integración de los terceros países mencionados. Esto es algo que hace pensar y, sobre todo si tenemos en cuenta como esta población –Groenlandesa- tiene las mismas dificultades de integración que pueden tener los inmigrantes –problema del idioma, distinto aspecto, problema para trabajar...-; pero sin recibir ayuda por motivo de pasar totalmente desapercibidos para el sistema bajo su condición de “nacionales daneses”.

b.- En segundo lugar, es importante tener en cuenta el papel que desempeña el Partido Popular Danés (D.F.P: Dansk Folke Parti), cuyo origen se remonta a 1995. A partir de mediados de la década de 1980 la integración de inmigrantes se convirtió en un tema de controversia pública en Dinamarca, un hecho avivado por las altas tasas de desempleo entre los inmigrantes y los refugiados. Esta politización del tema que tuvo su auge en los años noventa, llevaron entre otras cuestiones a la aparición del citado partido que se convierte en el tercer partido más importante en Dinamarca. Su estrategia de acción se fundamenta en dos puntos: una política de inmigración enormemente restrictiva y un apoyo fundamental a la tercera edad. Es por esto mismo también por lo que, adquiere muchos votos y sigue adquiriéndolos entre este último sector.

En las últimas Elecciones Europeas de 2014, el partido más votado fue el Partido Popular Danés (DFP) con un 26.6% de votos (había obtenido un 15.3% en las Elecciones del 2009) frente al 19.1% de los Socialdemócratas y el 16.7% del Partido Liberal (2014).

c.- Tercero, las Elecciones del año 2001 en Dinamarca, significan un momento importante en materia de inmigración-integración en Dinamarca pues el gobierno resultante de estas elecciones adoptó una serie de medidas que fueron determinantes y también bastante polémicas, en materia de inmigración.

La mayoría del electorado danés, quiso romper por completo con la política de inmigración e integración del Partido Social Demócrata Danés y Social Liberal (que era la coalición en el gobierno en ese momento). La coalición ganadora⁸⁸ fue la integrada por los Liberales y los Conservadores, que a su vez entran a ser apoyados oficialmente por el soporte parlamentario del partido de ala derecha (DF) Dansk Folke Parti o Partido Popular Danés. Por tanto, el partido DF pasa a jugar una importante baza en el gobierno. Concretamente, este gobierno fue el que creó el Ministerio de Inmigración e Integración, y que puso en práctica una serie de políticas enfocadas principalmente a la integración laboral de los inmigrantes. También para poner en práctica sus políticas centraliza la responsabilidad de acción en los municipios. Así, son los municipios en colaboración con el Ministerio de Integración los que ejecutan las políticas de integración.

⁸⁸ El líder de este gobierno Anders Fogh Rasmussen (perteneciente al Partido Liberal) tras haber tenido tres victorias electorales consecutivas en 2001, 2005 y 2007; en el año 2009 cesa en su cargo de Primer Ministro para pasar a ser Secretario General de la OTAN –cargo que ha ostentado hasta el 30 de Septiembre 2014 en que decidió comenzar un proyecto empresarial independiente en Dinamarca-. En su lugar en el partido Liberal, queda como sucesor Lars Løkke Rasmussen, miembro del mismo partido Liberal y actualmente sigue siendo líder del citado partido. Pero, pese a todos los cambios, la coalición en el gobierno es la misma. Y es ésta la que gobierna hasta las elecciones del año 2011. En las elecciones parlamentarias de 2011, el partido gobernante en ese momento, el Partido Liberal, fue la fuerza más votada, pero sin embargo, los partidos de la oposición, liderados por el Partido Socialdemócrata de Thorning-Schmidt obtuvieron más votos que la coalición en el gobierno, puesto que los conservadores que hacían coalición con los liberales sí perdieron muchos votos, por lo que el Primer Ministro Lars Løkke Rasmussen, anunció su dimisión.

Helle Thorning-Schmidt⁸⁹ lidera un gobierno que es producto de una coalición del Partido Social Demócrata, el Partido de Izquierda Radical y el Partido Popular Socialista. Pero, pese a la victoria, tan sólo un 22.9% de los daneses dan su apoyo al partido de Thorning-Schmidt. De cualquier manera y a través de la alianza de los socialdemócratas con el partido de izquierda radical y el partido popular socialista alcanzan la mayoría que necesitan para gobernar. Esta alianza ha sido polémica y, se puede decir que ha habido muchos cambios en los ministerios en los últimos meses y, especialmente, a partir del momento en que el Partido Popular Socialista deja de formar parte de esta misma –alianza- a principios del 2014. De esta manera y, tras estos cambios el gobierno pasa a ser resultado de una Alianza entre el Partido de Izquierda Radical y el Partido Socialdemócrata, con apoyo parlamentario tanto del Partido Popular Socialista como del Partido Lista de Unidad (Enhedslisten).

Con el fin del gobierno conservador-liberal desaparece también la importante influencia en la política danesa de los populistas del DF –Dansk Folke Parti-. Aunque este partido no ha formado parte de los diferentes gobiernos en minoría del centro-derecha liderados por los liberales (Venstre) desde 2001, si podemos decir que este partido que representa la derecha populista ha sabido imponer sus criterios a cambio del necesario apoyo parlamentario. Es por eso que Dinamarca hoy tiene una de las políticas migratorias más restrictivas de Europa.

Por lo tanto, después de tres elecciones legislativas dominadas por el debate de la inmigración, la campaña de 2011 se ha centrado en la crisis y en el aumento del paro.

Pienso que se puede decir que, este último cambio de gobierno supone un importante reto.

⁸⁹ Por primera vez en la historia política de Dinamarca, una mujer entra a ser Primera Ministra de Dinamarca.

d.- Cuarto, La Crisis de las caricaturas de Mahoma fue muy importante en cuanto a la enorme repercusión que tuvo a nivel nacional e internacional. Fue uno de los retos más duros de toda la carrera política para el entonces primer ministro Anders Fogh Rasmussen.

La problemática se generó a raíz de una tira de caricaturas de Mahoma en un periódico de gran repercusión en Dinamarca, el Jyllands-Posten en las que se satirizaba al profeta del Islam representándole en diversos ademanes –incluso luciendo una bomba de mecha en el turbante-. Esto provocó las quejas y protestas pacíficas de la comunidad musulmana de Dinamarca, que requería en su momento una disculpa oficial por parte del periódico, ya que consideraban los hechos como un burla de su fe y una blasfemia.

Toda esta situación generó una crisis internacional de grandes dimensiones en Dinamarca⁹⁰. Las viñetas tuvieron una enorme repercusión y se reprodujeron en otros medios y periódicos de toda Europa. Este hecho unido a la campaña de agitación de varios imanes daneses desembocó en una agitada protesta religiosa que se empezó a extender a los países árabes y musulmanes, provocando la movilización de comunidades musulmanas de diversas ciudades europeas. En 2006 las repercusiones fueron incluso peores con el surgimiento de una serie de campañas boicot contra los productos daneses, la retirada de embajadores de Copenhague, las condenas oficiales de los gobiernos y de la Organización de la Conferencia Islámica (OCI) y las primeras expresiones de violencia.

Se asaltó e incendió la Embajada Danesa en Damasco (junto con la Noruega y la Sueca) y el Consulado General en Beirut, actos que no fueron condenados ni por las fuerzas sirias ni las libanesas. También sufrieron agresiones las delegaciones de Teherán y Yakarta. En Palestina e Irak, organizaciones fundamentalistas, al igual que los talibanes de Afganistán, llamaron a atentar contra objetivos daneses y a asesinar a los autores de las caricaturas. En Gaza, milicianos palestinos forzaron el cierre de la oficina de la UE. En

⁹⁰ Situación que hemos revivido en estos días con el terrible atentado en París, el 7 de Enero del 2015 contra el periódico Charlie Hebdo.

definitiva, la bandera danesa fue incendiada en casi todas las capitales de los países con mayoría musulmana. Los gobiernos de la UE respondieron con comunicados de apoyo al socio danés, al igual que el aliado estadounidense (el clima era de gran confusión). El Consejo de Europa y las autoridades eclesiásticas cristianas (incluido el Vaticano) y judías censuraron la publicación de las caricaturas y criticaron el proceder del gobierno.

Con fines de calmar el malestar creado en el mundo musulmán en general, Rasmussen y Møller hicieron un llamamiento a la calma y al diálogo para evitar cualquier actitud hostil hacia los árabes y musulmanes residentes en el país y resaltaron las disculpas publicadas por el Jyllands-Posten en danés y árabe, en las que el periódico danés lamentaba haber herido los sentimientos de los fieles musulmanes, aunque no se arrepentía de la decisión de publicar las caricaturas invocando la libertad de expresión.

El primer ministro, Rasmussen, en un primer momento intentó evitar una condena o censura explícita de las viñetas. Su postura fue de malestar por los posibles inconvenientes creados pero, por encima de ello, de defensa del mantenimiento de la libertad de prensa que caracteriza su país. Por lo tanto, cuando desde el extranjero – por parte de los afectados- se les exigía una disculpa oficial del gobierno y hasta de la reina Margarita, y que se emprendieran acciones legales contra Jyllands-Posten, el primer Ministro siempre tuvo una postura firme, defendiendo siempre que este tipo de medidas eran imposibles en un país como el suyo, con libertades democráticas. El gobierno en éste caso no podía involucrarse en lo que publicasen los medios libres e independientes puesto que, tampoco era responsable de ello, por más que no le gustase.

Posteriormente y una vez que hubo cierta calma generalizada, el primer Ministro defendió en varios medios occidentales que, las desafortunadas reacciones en el mundo islámico, medio año después de las caricaturas, no estaban tan relacionadas con una actitud de conmoción sino que, más bien fueron estrategias de fomento de odio a lo occidental, ideadas principalmente por los gobiernos radicales interesados en “quitar importancia a sus problemas

con la comunidad internacional” y, por los grupos extremistas y fundamentalistas “deseosos de promocionar su programa radical y captar nuevos miembros”.

Esta situación provocó la manifestación y puesta en evidencia de las diferencias culturales y religiosas entre la sociedad inmigrante y de acogida, y vinieron a enrarecer el ambiente a nivel nacional e internacional.

Pero también demostró en gran medida tanto a la clase política danesa como a los líderes de opinión pública, que es necesario tener una mayor cautela y diplomacia a la hora de ejercer la libertad de expresión, pensando en las posibles repercusiones nacionales e internacionales.

5.2.- COMPOSICIÓN DE LA POBLACIÓN INMIGRANTE⁹¹ EN DINAMARCA CARACTERÍSTICAS DEL INMIGRANTE. LA MUJER INMIGRANTE Y SU NIVEL DE FORMACIÓN.

La población total de Dinamarca es a fecha del 1 de Enero del 2012 de 5.580.516 millones de habitantes (tabla 5.1.) de los que un 10.4% son inmigrantes y descendientes⁹² y un 89.6% son de origen danés. En Dinamarca, la mayoría de los inmigrantes procede de países No Occidentales, concretamente del 10,4% que representa la población inmigrante el 6,8% procede de países no occidentales y el 3,6% restante proviene de países occidentales. En otras palabras, la inmigración de procedencia No Occidental representa un 65% de la inmigración total.

91 Para elaborar esta parte de mi investigación he empleado fundamentalmente dos fuentes principales: 1.-“Datos sobre Integración, Estado y Desarrollo, Noviembre 2011” y, 2.- “Datos sobre Integración, Estado y Desarrollo, Diciembre 2.012”, ambos elaborados por el Ministerio de Asuntos Sociales e Integración. Es precisamente en estos documentos donde se recogen los datos sobre las características de la inmigración en Dinamarca y, los resultados sobre integración general y en especial laboral.

⁹² La diferenciación entre ambos grupos es interesante en cuanto a conclusiones en materia de formación y ocupación aunque, no es realmente un factor importante a tener en cuenta en las entrevistas que llevé a cabo para esta investigación. Y es que todas las estadísticas oficiales empleadas en esta tesis y procedentes del actual Ministerio de Asuntos Sociales e Integración (antiguo Ministerio de Integración), diferencian entre ambos grupos. Pienso que se hace para hacer notar las diferencias de resultados entre ambos, especialmente en al ámbito laboral.

El 60% de la inmigración que vive en Dinamarca tiene su origen en quince países (tabla 5.2.): un 10.4% procede de Turquía⁹³, un 5.5% de Polonia, un 5.4% de Alemania y otro 5.1% de Irak. Los inmigrantes que proceden de otros países escandinavos representan un 2,8% en el caso de Noruega y un 2,6% en el caso de Suecia.

Tabla 5.1.
Población Danesa atendiendo a su origen y ascendencia, 2012

	Población	%
Origen No Occidental		
Inmigrantes	262.314	4.7
Descendientes	119.591	2.1
Total	381.905	6.8
Origen Occidental		
Inmigrantes	179.224	3.2
Descendientes	19.332	0.3
Total	198.556	3.6
Total Inmigrantes y Descendientes	580.461	10.4
Personas de Origen Danes	5.000.055	89.6
Total Población	5.580.516	100.0

*Fuente: Ministerio de Asuntos Sociales e Integración, IMBEF02 (pág.16)

Tabla 5.2*
Inmigrantes y Descendientes atendiendo a el país de origen. 2012

País de Procedencia	Inmigrantes	Descendientes	Total	% de Inmigrantes y Descendientes en Dk
Turquía	32.379	28.011	60.390	10.4
Polonia	28.043	3.677	31.720	5.5
Alemania	28.584	2.891	31.475	5.4
Irak	21.197	8.687	29.884	5.1
Líbano	12.012	12.267	24.279	4.2
Bosnia-Herzegovina	17.580	4.765	22.345	3.8
Paquistán	12.079	9.563	21.642	3.7
Somalia	9.951	7.161	17.112	2.9
Etyopía	10.501	6.048	16.549	2.9
Noruega	14.882	1.438	16.320	2.8
Irán	12.883	3.327	16.210	2.8
Suecia	13.079	1.972	15.051	2.6
Afganistán	11.134	3.199	14.333	2.5
Vietnam	9.024	5.283	14.307	2.5
Gran Bretaña	12.229	1.302	13.531	2.3
Otros Países	195.981	39.332	235.313	40.5
Todos los países	441.538	138.923	580.461	100.0

*Fuente: Ministerio de Asuntos Sociales e Integración, IMBEF02 (pág.18)

⁹³ Esta es una constante en el tiempo.

En cuanto a las tendencias en la evolución de la inmigración neta (inmigrantes menos emigrantes), podemos decir que, de acuerdo a los datos sobre Integración del Ministerio de Asuntos Sociales e Integración – 2012, en el periodo de tiempo 2000-2004, se mantiene más o menos el nivel de inmigrantes y descendientes de origen Occidental mientras que, se produce una caída en los de origen No Occidental.

En el periodo 2004-2008, la inmigración neta procedente de países Occidentales crece (puede ser debido a las políticas introducidas por el gobierno Liberal-Conservador a partir del 2001-02 y a la situación económica favorable en Dinamarca). En cuanto a la inmigración neta de inmigrantes y descendientes de origen No Occidental para este mismo periodo, primero no cambia y más tarde se observa un ascenso.

Finalmente, desde 2008, la inmigración neta de personas de origen No Occidental se ha estacionado, mientras que, para las personas de origen Occidental primero se produjo una caída y posteriormente un ascenso.

Los países con mayor inmigración neta en 2011, han sido Rumanía, Lituania y Polonia.

Si observamos la evolución del grupo de inmigrantes y de descendientes tanto de origen Occidental como No Occidental desde 1980 a 2012 se puede comprobar que el porcentaje de inmigrantes y descendientes de origen No Occidental ha crecido constantemente. Sin embargo, el crecimiento de los inmigrantes de origen Occidental ha sido muy débil hasta 2006.

En relación a la distribución geográfica de la población inmigrante en Dinamarca se puede observar que ésta muestra claras diferencias entre los inmigrantes Occidentales y los No Occidentales. Un 35% de todos los inmigrantes y descendientes de origen no occidental vive en los tres municipios más grandes: Copenhague (Selandia), Århus (Jutlandia) y Odense (Fionia). Por otro lado, los inmigrantes y descendientes de origen occidental se encuentran en los municipios de Copenhague, Frederiskberg y Gentofte (los tres

pertenecientes a la Región Capital y a su vez situados en Selandia), y en los municipios de Åbenrå y Sønderborg (ambos municipios pertenecientes al Sur de Jutlandia).

El 50,4% de la población inmigrante es mujer (251.106) y el 49,6% es varón (246.856) (2008)⁹⁴

5.2.1.- La Edad y la Inmigración en Dinamarca:

La población inmigrante es joven. Según los datos del Ministerio de Asuntos Sociales e Integración del año 2012, los descendientes de origen No Occidental tienen un perfil joven, un 64% está por debajo de los 16 años.

El porcentaje más alto de personas de más de 64 años es danesa (18.5%), el 13,6% de los inmigrantes de origen Occidental tiene más de 64 años y el 6,1% de los inmigrantes de origen No Occidental. En definitiva, es entre los inmigrantes sea cual sea su procedencia donde se encuentra mayor número de personas en edad de trabajar (entre los 14 y los 64 años).

El grupo de inmigrantes y descendientes que tiene la mayor proporción de personas en edad de trabajar es, Polonia (un 82% de los inmigrantes y descendientes de origen Polaco, tiene entre 16 y 64 años).

El conocimiento de la distribución por edad de la población inmigrante invita a la reflexión acerca de la importancia que la población inmigrante tiene en este país y el sostenimiento de su Estado de Bienestar Social. En mi opinión, es fundamental prestar atención al buen desarrollo de las segundas generaciones e incluso de las primeras más cualificadas para lograr un fuerte apoyo para el mencionado sistema. Esta ideas forman la base de algunas de las hipótesis de las que parto, la sociedad danesa necesita aceptar e incorporar a personas

⁹⁴ Utilizamos estas estadísticas pertenecientes al 2008 porque ofrecen la información en razón del sexo.

cualificadas procedentes de otros países; la sociedad danesa debe contribuir a la formación y cualificación de la población inmigrante que reside en su país pues constituyen uno de los más importantes soportes para la continuidad de su sistema de bienestar social.

5.2.2.- La Inmigración y el tiempo de permanencia en Dinamarca:

Los diversos grupos de inmigrantes en Dinamarca tienen historias muy diferentes de inmigración. Algunos grupos de inmigrantes vinieron a Dinamarca en los 80's – 90's como refugiados, mientras que otros grupos de inmigrantes vinieron posteriormente por motivos de trabajo. Estas historias están muy relacionadas con los tiempos de permanencia de los inmigrantes en Dinamarca.

Son más los inmigrantes No Occidentales que tienden a permanecer por más tiempo en Dinamarca, concretamente, un 65% de los inmigrantes de países No Occidentales han vivido en Dinamarca durante diez años o más (Ministerio de Asuntos Sociales e Integración, IMBEF20, 2011).

Tabla 5.3
Porcentaje de Población Inmigrante según el país de origen
y tiempo de residencia en Dinamarca (2012)

	AÑOS DE RESIDENCIA				Total (100%)
	0-5	5 -10	10– 15	Más de 15	
Países No Occidentales	19.6	15.4	18.6	46.4	258.146
Turquía	8.8	7.4	14.0	69.8	32.479
Irak	7.2	29.7	37.5	25.6	21.326
Bosnia-Herzegovina	2.6	5.3	19.2	72.9	17.775
Países Occidentales	43.1	11.2	8.8	36.9	170.758
Alemania	33.0	8.6	9.1	49.2	28.463
Polonia	60.1	7.1	4.2	28.6	26.580
Noruega	29.1	13.0	9.8	48.2	14.717
Todos los Inmigrantes	29.0	13.7	14.7	42.6	428.904

+Nota: el tiempo de permanencia se calcula teniendo en cuenta el número de años que la persona lleva viviendo en Dinamarca desde el momento en que se recogen sus datos en el Registro Civil y 1 enero de 2011. Una residencia de cinco años no es necesariamente lo mismo que el hecho de que un individuo haya residido en Dinamarca durante un período ininterrumpido de cinco años. Nota: El grupo de "más de 15 años" incluye a personas con domicilio desconocido.

Fuente: Base de datos estadísticos de Inmigración Danesa. Ministerio de Asuntos Sociales e Integración, IMBEF20, (pág. 27).

5.2.3.- La Inmigración y la obtención de la ciudadanía danesa:

Los datos procedentes del Ministerio de Integración y Asuntos Sociales correspondientes al 1 de Enero de 2011 muestran que los descendientes de inmigrantes tienen la ciudadanía danesa en mayor proporción que los inmigrantes de primera generación y las personas procedentes de países No Occidentales han obtenido la ciudadanía en más casos que los provenientes de países occidentales. Concretamente un 72.6 % de descendientes de origen No Occidental tiene la nacionalidad danesa frente al 48,3% de aquellos con origen Occidental.

Entre 2000 y 2011, la proporción de inmigrantes y descendientes de origen No Occidental que tienen la nacionalidad danesa, aumentó ligeramente. Sin embargo, se ha producido un marcado descenso en la proporción de inmigrantes y descendientes de origen Occidental que tienen la nacionalidad danesa. Esto se puede explicar por el aumento de la migración laboral en los últimos años, sobre todo de los países Occidentales (que vienen por periodos determinados, con contratos). Esto ha hecho que estas personas de origen Occidental sólo hayan permanecido algunos años en Dinamarca⁹⁵.

⁹⁵ Pienso que sería interesante conocer las razones por las que estas personas no quisieron permanecer en Dinamarca. El gobierno danés debería incentivar a los inmigrantes occidentales y en general, a las personas altamente cualificadas a establecerse en el país. Al estar cualificados al gobierno danés no le supondría un gasto en materia de educación. Serían personas directamente empleables en el Mercado laboral danés. Las estadísticas muestran que Dinamarca es el tercer país por la cola entre los países europeo en atracción de trabajadores extranjeros cualificados (Living Institute en Copenhague). Tal hecho significa *una clara pérdida económica de miles de millones*". Este tema se volverá a tratar más adelante. El Living Institute de Copenhague ha sido uno de las pocas entidades de reconocido prestigio que ha elaborado un informe al respecto.

Se puede observar que los grupos con mayor número de inmigrantes de origen No Occidental obtienen la ciudadanía danesa en mayor medida que los grupos correspondientes a los países Occidentales más representativos. Más de la mitad (51%) de las personas de origen yugoslavo y más de cuatro de cada cinco (un 83%) de las personas de nacionalidad libanesa obtienen la nacionalidad danesa. Frente a un 23% de personas de origen polaco que la obtienen.

Cabe cuestionarse lo siguiente: hasta qué punto están relacionado el índice de obtención de la ciudadanía danesa y, la voluntad por parte del inmigrante de beneficiarse del sistema. Esto es interesante pues, una de las mayores preocupaciones de la sociedad danesa está relacionada con el gasto que la inmigración supone al Estado Danés. Por ejemplo, es interesante ver como los inmigrantes Libaneses son los que tienen el mayor índice de obtención de la ciudadanía danesa y, paralelamente, son también éstos, los que tienen un mayor índice de obtención de jubilaciones anticipadas

5.2.4.- Patrones de matrimonio y fertilidad de la población inmigrante en Dinamarca:

Resulta interesante destacar que en el periodo transcurrido entre el año 2000 y 2010 han cambiado las pautas de matrimonialidad de la población inmigrante de origen no occidental, concretamente se ha incrementado la edad de contraer matrimonio. Se aprecia un mayor número de personas que contrajeron matrimonio en 2010 en la franja de edad entre 24 y 29 años respecto a los que lo hicieron en el año 2000 a esta misma edad. Paralelamente se ha producido

un menor número de inmigrantes y descendientes de origen No Occidental que contraen matrimonio entre los 17 y 21 años.

Todo esto puede ser entre otras cosas, un resultado de la famosa y polémica regla de los 24 años⁹⁶ que desde un principio fue origen de debate mediático a nivel nacional e internacional.

Respecto a la procedencia de los cónyuges se observa que la proporción de inmigrantes que viven en Dinamarca y han contraído matrimonio con una persona extranjera ha disminuido casi a la mitad en el periodo analizado de 2000 al 2010. En dicho periodo se ha producido un incremento del número de inmigrantes que viven en Dinamarca y han contraído matrimonio con nativos (se ha pasado de un 14% en el año 2000 a un 23% en 2010). (Ministerio de Asuntos Sociales e Integración, IMBEF20, 2010).

El sexo influye en la opción matrimonial elegida por los inmigrantes. Las mujeres inmigrantes muestran una mayor tendencia a casarse con nativos que los varones inmigrantes (en 2010 el 34% de las mujeres de origen No Occidental⁹⁷ contraen matrimonio con daneses y el 23% lo hace con personas que viven en el extranjero). Entre los hombres inmigrantes de los países No

⁹⁶ Según esta regla quedaba suprimido el derecho automático a la reagrupación familiar y se elevaba de 18 a 24 años la edad para los inmigrantes que quisieran reunirse con su cónyuge en Dinamarca.

⁹⁷ Esto se produce entre otros motivos porque, la mujer extranjera en líneas generales, valora la mentalidad danesa sobre la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres de manera muy positiva.

Occidentales la situación es completamente distinta. Así, el 43% de los inmigrantes varones de origen no occidental que contrajeron matrimonio en el 2010 lo hicieron con personas que vivían en el extranjero y sólo un 12% se casó con una persona de origen danés.

Atendiendo a los datos del Ministerio de Integración Danés (2010), el mayor número de matrimonios se han dado entre los inmigrantes procedentes de China, Filipina, Turquía e Ucrania. Y a su vez, entre estos grupos se han producido grandes diferencias. Así, mientras que un 71.8% de filipinos/as optan por cónyuges daneses, el 19.0% de ucranianos/as se casa con un danés/a y el 14.4% los chinos/as y un 8.7% de los turcos/as.

La tasa global de fecundidad de los inmigrantes procedentes de países No occidentales ha ido disminuyendo de modo constante durante las últimas dos décadas. En 2008 la tasa de fecundidad por mujer de la población inmigrante de países no occidentales se equipara a la de la población danesa. En 2010 el promedio de hijos por mujer tanto en el caso de las danesas como en el de las inmigrantes no occidentales es de 1.9 hijos por mujer.

Se observa que el lugar de procedencia tiene una fuerte influencia en la tasa de fertilidad. Las inmigrantes con la tasa de fertilidad más elevada son las iraquíes (2,5%) seguidas de las turcas (2,1%).

5.2.5.- El nivel de estudios de los inmigrantes:

Al analizar el nivel de estudio de los inmigrantes y descendientes en Dinamarca tendremos en cuenta el sexo y la edad de llegada a Dinamarca.

Hay dos elementos que son fundamentales para que un inmigrante tenga éxito en su vida profesional en Dinamarca –y pienso que en cualquier país-, estos son: el nivel de estudios alcanzado y el nivel de conocimiento del idioma del país de acogida –en este caso, el danés-. Este nivel de Danés, no sólo es importante para la vida diaria sino también y, sobre todo, para poder terminar unos estudios en Dinamarca que ya podemos adelantar que están mucho más

reconocidos que los estudios procedentes de otros países –incluyendo los de otros países miembros de la UE- .

El sistema educativo danés⁹⁸ consta de nueve años de educación obligatoria que se cursa de los 7 a los 16 años. Esta formación se finaliza con lo que a su

⁹⁸ El sistema de estudios al que se hace alusión en estas estadísticas es el anterior a las Últimas Reformas del año 2014-15. Consta de nueve años de educación obligatoria (de los 7 a los 16 años), se finaliza esta formación con la clase nueve y un examen donde se evalúan las capacidades del estudiante que entre otras son: danés hablado y escrito y matemáticas. Hasta entonces, los alumnos pasan de curso con independencia de los resultados anuales. Cuando dejan la escuela, todos los alumnos reciben un certificado (*Bevis for Folkeskolens Afgangsprøver*), que indica las asignaturas estudiadas, las notas obtenidas durante el año y los resultados de los exámenes.

Posteriormente los alumnos acceden a educación secundaria superior, que se divide en:

- Educación secundaria superior general: Gymnasium y cursos para el examen preparatorio superior (*Højere Forberedelseksamen - HF*);
- Educación secundaria superior profesional, que incluye: formación profesional inicial, cursos comerciales superiores (*Højere Handelseksamen - HHX*), y cursos técnicos superiores (*Højere teknisk eksamen - HTX*).

El Gymnasium ofrece educación secundaria superior general de tres años, normalmente para alumnos de entre 16 y 19 años. El Gymnasium está destinado a los alumnos que desean seguir estudios universitarios. Al final de estos cursos, los alumnos deben aprobar el *Studentereksamen* y así reciben un certificado (*Bevis for Studentereksamen*) en el que constan las notas del examen, las notas del trabajo del año y la media del examen.

El HF (otra opción de educación secundaria superior) es un curso de educación secundaria superior general de dos años, continuación del décimo año de la *Folkeskole*. Se imparte en un *Gymnasium* como curso completo de dos años o en otro centro (centro de enseñanza para adultos) en el marco de un curso monotemático durante varios años. El curso HF culmina con el examen preparatorio superior (el examen HF), que permite a los alumnos acceder a la enseñanza superior.

Se califica el rendimiento de los alumnos según una escala de 13 puntos. Los alumnos aprobados reciben un certificado (*Bevis for Højere Forberedelseksamen*) en el que constan las notas de las materias comunes y optativas, la nota de su principal trabajo escrito y una nota media.

La Educación superior. Las instituciones de enseñanza superior pueden dividirse en universidades, centros universitarios, otras instituciones de enseñanza superior y de enseñanza superior no universitaria en el campo de la formación profesional (técnica y comercial).

La universidad ofrece formación de ciclo medio, ciclo largo y educación postuniversitaria en materias universitarias tradicionales. Dinamarca ha adoptado recientemente una estructura angloamericana con la introducción de los títulos "Bachelor" y "Ph.D". Un curso universitario se compone de un primer ciclo que lleva a la obtención del título de *Bachelor (diplomatura)*, seguido de un ciclo de dos años que culmina con el título de *Kandidat (nivel Máster)*. Tras tres años de estudios postuniversitarios supervisados se obtiene el Ph.D (doctorado).

Las otras instituciones de enseñanza superior universitaria ofrecen educación y formación en ámbitos como ingeniería, medicina veterinaria, medicina, farmacia, arquitectura, música, arte y empresariales.

Las instituciones de enseñanza superior no universitaria ofrecen ciclos cortos y medios, en ámbitos como comercio y técnica, educación, asistencia social y salud. Colegios específicos forman a los profesores de la *Folkeskole*.

Para acceder a la enseñanza superior es necesario poseer un certificado de aptitud de la enseñanza secundaria, que puede obtenerse aprobando uno de los siguientes exámenes: el examen final de la escuela secundaria superior (*Studentereksamen*), el examen preparatorio superior (*Højere Forberedelseksamen*), el examen comercial superior (*Højere Handelseksamen*) y el examen técnico superior (*Højere Teknisk Eksamen*).

vez se denomina como la clase 9 y al finalizar ese curso, el estudiante debe examinarse de los niveles de danés escrito y hablado y de matemáticas.

En cuanto a los resultados alcanzados por los inmigrantes en las materias citadas (danés hablado, escrito y matemáticas) se observa que éstos han obtenido importantes avances, sobre todo en el caso de los descendientes.

Según los datos del curso escolar 2009-10, un 91.7% de los descendientes varones de origen no occidental⁹⁹ pasaron el examen de danés hablado, frente a un 96.2% de varones de origen danés y un 91.5% de varones inmigrantes de primera generación.

En el caso de las mujeres descendientes de países no occidentales la cifra es de un 94.7% de aprobado en este examen. Por lo tanto, su diferencia en danés

Las instituciones no universitarias pueden, sin embargo, admitir a estudiantes sin estas cualificaciones, siempre que hayan hecho 9-10 años de escuela, tengan experiencia laboral o aprueben un examen de admisión.

A nivel universitario, se conceden los siguientes títulos finales:

- Bachelor en todas las materias principales después de tres años de estudio (BA);
- Kandidat, después de dos años más de estudio (cand.mag., cand.scient., theol cand., cand.med., etc.).

En Humanidades, hay también cursos de cuatro años (cand.phil.) y un curso especial de seis años (mag.art.).

Los cursos de enseñanza superior no universitarios culminan normalmente con un diploma; por ejemplo, el diploma técnico o comercial superior.

⁹⁹ En las estadísticas sobre los niveles de formación de los inmigrantes y descendientes, no se contemplan los correspondientes a las personas procedentes de países occidentales. No sabemos si es porque en las estadísticas no contemplan los extranjeros que permanecen menos de dos años en Dinamarca o si la muestra no es realmente representativa y, por eso aquí al hablar de nivel de formación sólo aparecen datos sobre inmigrantes y descendientes no occidentales. De cualquier modo, lo que si queda claro es que a nivel de edad, los descendientes occidentales también tienen una franja importante de personas entre 0-15 años.

hablado es inferior si la comparamos con los varones daneses (96.2%), y sin embargo, las mujeres danesas siguen teniendo un nivel superior de un 98.4%. El 95% de las mujeres inmigrantes de origen no occidental pasaron dicho examen, un porcentaje algo superior al de las mujeres descendientes de inmigrantes.

En danés escrito apenas se observan diferencias, el 98,2% de las mujeres descendientes de origen no occidental aprobaron este examen y el 99.2% de las danesa, es menor el porcentaje de varones daneses varones que superó tal prueba (96.3%). Las mujeres inmigrantes no occidentales tienen un nivel de 94.2% de aprobado y en cuanto al resto de los varones podemos decir que, los descendientes de origen no occidental tienen un 92.5% de aprobados frente a un 89.5% correspondiente a los inmigrantes varones. en los niveles de danés escrito, se han hecho importantes avances por parte de los extranjeros y, especialmente en el caso de las mujeres descendientes de origen no occidental.

En matemáticas es donde se observan mayores diferencias. Un 82.5% de los varones descendientes de inmigrantes de origen no occidental supera este el examen de matemáticas frente a un 93.7% de los daneses. En el caso de los inmigrantes procedentes de países no occidentales el porcentaje es incluso menor (81.5%).

En el caso de las mujeres, las diferencias son incluso mayores, teniendo las mujeres descendientes de origen no occidental un 81.6% de aprobados frente al 93.4% de las mujeres danesas y en el caso de las inmigrantes de países occidentales aprueba las matemáticas el 77.7%.

En relación a la educación superior, tanto las descendientes de inmigrantes como las mujeres inmigrantes de países no occidentales experimentan un gran cambio en relación a su participación en el nivel más alto de formación académica (los estudios superiores). El 41% de las descendientes de inmigrantes con edades entre los 20 a los 24 años ha alcanzado los estudios

superiores¹⁰⁰ en 2011, esta cifra supera a la de las danesas (38,4%) (tabla 5.4.a.). En la tabla se aprecia como en el período transcurrido desde 1999 a 2011 se ha duplicado la población femenina descendiente de inmigrantes que está matriculada en estudios de nivel superior, en dicho período también crece el número de danesas matriculadas en estudios superiores, aunque dicho incremento se produce de forma más suave.

En 1999 casi un 9% de las mujeres inmigrantes de países no occidentales alcanzaba los estudios superiores y en once años han experimentado un crecimiento de 20 puntos porcentuales (28%).

Tabla 5.4.a: Porcentajes de mujeres con estudios superiores según su origen y con edades entre los 20 y los 24 años 1999/2000, 2009/2010 y 2010/2011

Mujeres con estudios superiores	1999 – 2000	2009 - 2010	2010 - 2011
Inmigrantes de países no occidentales	8.6%	26.2%	28.0%
Descendientes de inmigrantes	20.3%	38.0%	40.9%
Danesas	26.9%	36.7%	38.4%

Fuente: Elaboración propia a partir de la base de datos estadísticos de Inmigración Danesa. Ministerio de Asuntos Sociales e Integración, IMUDD32 (pág. 60)

Nota 1: Sólo están incluidos los inmigrantes que han vivido en Dinamarca durante al menos dos años.

Nota 2: La educación superior se refiere a corto, medio-largo, bachelor-licenciatura y educación superior (Phd).

En el caso de los hombres, si observamos los datos que ofrecemos en la tabla 2.4b., podemos ver como los hombres de origen no occidental con edades entre los 20 y los 24 años cuentan con niveles algo distintos a los de las mujeres. Así los descendientes tienen unos porcentajes menos diferenciados de los varones daneses. En la actualidad, alcanzan un 24.9% frente al algo superior 25.2% de los daneses. En la franja entre 2009-2010 tenían un 22.8% frente al también algo superior 23.6% de los daneses y en 1999-2000 tenían un 15.6% frente al 18.8% danés.

En este caso los daneses superan el nivel de los hombres descendientes de origen no occidental pero, se ve que la diferencia es mínima y, en cuanto al

100 El nivel de estudios superiores es decir, a formaciones universitarias de tipo corto, medio-largo, bachelor y largo (Phd)

desarrollo a lo largo de los años podemos decir que se ha producido un incremento pero de forma más gradual que en el caso de las mujeres.

En el curso 1999-10 el 8,4% de los inmigrantes varones de origen no occidental ha alcanzado los estudios superiores, esta cifra se eleva al 19,4% en el curso 2010-11.

Cabría matizar que si observamos estos mismos niveles para las franjas de edad entre 25-39 años, la situación varía mucho, observándose una mayor presencia de la población danesa en todos los niveles de estudio. La edad influye en el nivel de estudios alcanzado por los extranjeros y el número de años de residencia en Dinamarca.

Tabla 5.4b:

Porcentaje de población masculina inscrita en los estudios superiores según su procedencia y con edades entre los 20 a 24 años 1999/2000, 2009/2010 y 2010/2011

Población masculina con estudios superiores	1999 - 2000	2009 - 2010	2010 - 2011
Inmigrantes	8.4%	17.3%	19.4%
Descendientes de inmigrantes	15.6%	22.8%	24.9%
Daneses	18.8%	23.6%	25.2%

Fuente: Elaboración propia a partir de la base de datos estadísticos de Inmigración Danesa. Ministerio de Asuntos Sociales e Integración, IMUDD32, (pág. 62).

Nota 1: Sólo están incluidos los inmigrantes que han vivido en Dinamarca durante al menos dos años.

Nota 2: La educación superior se refiere a corto, medio-largo, bachelor-licenciatura y educación superior (Phd).

Resulta interesante observar la edad de inmigración en Dinamarca con el nivel de estudios alcanzados. Como se puede apreciar en la tabla 5.5. los inmigrantes No Occidentales que llegaron a Dinamarca entre los 0 y 5 años, participan en un mayor grado en la educación superior que los inmigrantes que llegaron entre las edades 6 y 12 años (2010-2011).

Los inmigrantes jóvenes procedentes de países No Occidentales que inmigraron a Dinamarca entre los 0 y 5 años se habían incorporado a la formación superior en la misma medida que los descendientes de inmigrantes con edades entre los 20 y 24 años y que los varones daneses (2010-2011).

Sin embargo, en el caso de las mujeres inmigrantes No Occidentales entre 20-24 años que inmigraron entre 0-5 años, los datos varían algo más y, el índice de participación en estudios superiores es algo inferior al que se dan entre las mujeres descendientes y entre las mujeres danesas.

Tabla 5.5*
Inmigrantes de países no occidentales entre 20 a 24 años de edad, que están matriculados en la educación superior por sexo y edad a la que emigran. 2010/2011

Edad inmigración	HOMBRES	MUJERES
	%	%
0-5 años	25.3	37.7
Edad inmigración 6-12 años	19.5	30.0

Fuente: Elaboración propia a partir de la base de datos estadísticos de Inmigración Danesa. Ministerio de Asuntos Sociales e Integración, IMUDD34 (pág. 63).

*Estudios superiores se refieren a estudios universitarios cortos, medio-largos, bachelor y largos (Phd).

Recapitulando, la población total que reside en Dinamarca el 10% es inmigrantes. Del total de inmigrantes la mayoría procede de países no occidentales (2011). Los porcentajes más elevados de inmigrantes proceden de Turquía, Alemania, Polonia, Irak, Líbano y Bosnia-Herzegovina.

Los descendientes de inmigrantes de procedencia no occidental representan la población más joven en Dinamarca (el 66.6% tiene entre 0-15 años) frente al 19.2% de población joven (de 0 a 15 años) nativa.

En el grupo formado por los inmigrantes, tanto de origen No Occidental como de origen Occidental, es donde más personas hay en edad de trabajar, es decir, entre 16 y 64 años. Concretamente es el grupo de inmigrantes polacos el que cuenta con la mayor proporción de población activa (82% de estos inmigrantes y/o sus descendientes tienen entre 16 y 64 años).

El porcentaje más alto de personas por encima de los 64 años se encuentra entre las personas de origen Danés (18.5%), seguidas por los inmigrantes de

origen Occidental (13.6%) y los inmigrantes de origen No Occidental, que tan sólo cuentan con un 6.1% perteneciente a esta edad.

Hay más mujeres inmigrantes y descendientes que hombres, pero la diferencia es muy leve.

En relación al tiempo de permanencia y obtención de la ciudadanía, podemos decir que son los inmigrantes de origen No Occidental los que permanecen un tiempo más prolongado en Dinamarca y por tanto son éstos los que en mayor medida obtienen la Nacionalidad. De hecho, se ha producido un aumento entre 2000 y 2011 de la proporción de inmigrantes y descendientes de origen no occidental, que tienen la nacionalidad danesa frente a un marcado descenso de la proporción de los inmigrantes y descendientes occidentales que obtienen la misma.

Un 65% de los inmigrantes No Occidentales han vivido en Dinamarca más de diez años, frente a un 45.75 de los inmigrantes Occidentales. Y del mismo modo, un 72.6% de los descendientes de origen no occidental obtienen la nacionalidad danesa mientras que así lo hace tan sólo un 48.3% de los de origen occidental.

Atendiendo a los patrones de matrimonio y nivel de fertilidad de la población inmigrante en Dinamarca podemos decir que, en relación a la edad en que los inmigrantes contraen matrimonio; se ha producido un incremento en la edad de contraer matrimonio entre los inmigrantes y descendientes de origen no occidental entre los años 2000 y 2010. Esto puede ser en gran medida motivado por la denominada “regla de los 24 años” introducida por el gobierno liberal-conservador y que era con fines a dificultar la reunificación familiar.

Entre los grupos de inmigrantes con un mayor número de matrimonios, (el chino, filipino, turco y ucraniano), es con diferencia el filipino el que elige en mayor medida contraer matrimonio con nativos.

Lo más interesante en relación al objeto de la presente investigación es el hecho de que existe una diferencia según el sexo entre los inmigrantes no occidentales a la hora de elegir nativos para contraer matrimonio. Así, mientras que una gran proporción de mujeres de origen No Occidental que contraen matrimonio en 2010 lo hacen con nativos (un 34%, frente al 23.3% de las que se casan con personas que viven en el extranjero), sin embargo, entre los varones inmigrantes la tendencia es a la inversa. Un 43.3% contrajo matrimonio con personas que vivían en el extranjero, frente a un único 12.1% que lo hace con personas nativas.

Estos últimos datos se pueden interpretar en el sentido de que, las mujeres extranjeras en general valoran de manera positiva el hecho de que, los hombres nativos hayan crecido en un sistema de igualdad de géneros.

Se ha observado que desde 2008 la tasa de fecundidad por mujer entre los inmigrantes no occidentales ha estado al mismo nivel que el de la mujer danesa. Siendo así el promedio de hijos por mujer tanto inmigrante no occidental como danesa de 1.9, aunque hemos de decir que entre las inmigrantes hay grandes variaciones según la procedencia de éstas.

Atendiendo a los niveles de formación las grandes estrellas son una vez más, los descendientes de origen no occidental puesto que son éstos los que progresivamente se van aproximando al nivel académico de los daneses. Esto por supuesto tiene mucho que ver con la edad temprana con que inmigraron a Dinamarca y en otros casos, al ya nacimiento en Dinamarca.

Los exámenes que se llevan a cabo al terminar la denominada clase 9 en el sistema danés (a los 16 años), evalúan el danés hablado, escrito y las matemáticas. Atendiendo a los resultados de dichos exámenes podemos decir que en líneas generales las diferencias más fuertes entre inmigrantes-descendientes No Occidentales y los nativos se encuentran en las matemáticas.

En referencia a los grupos de descendientes hombres y mujeres podemos decir que los varones tienen mejores resultados en matemáticas y las mujeres sin embargo, cuentan con mejores niveles de danés hablado y escrito. Este último grupo se va aproximando al nivel de las nativas e incluso supera a los varones nativos en el nivel de danés escrito.

El nivel de estudios superiores de las mujeres descendientes de origen no occidental ha experimentado un gran avance llegando incluso a superar a los niveles de las mujeres danesas para los mismos niveles de estudio. En el caso de las mujeres inmigrantes no occidentales para esta misma franja de edad, aunque los resultados son inferiores a los de las mujeres nativas sin embargo, se muestra un importante avance de la franja que va del año 1999-2000 al 2011.

Los datos son diferentes en el caso de los varones inmigrantes y descendientes no occidentales. Así estos últimos se ven superados por los hombres nativos en nivel de estudios superiores aunque, la diferencia es realmente mínima.

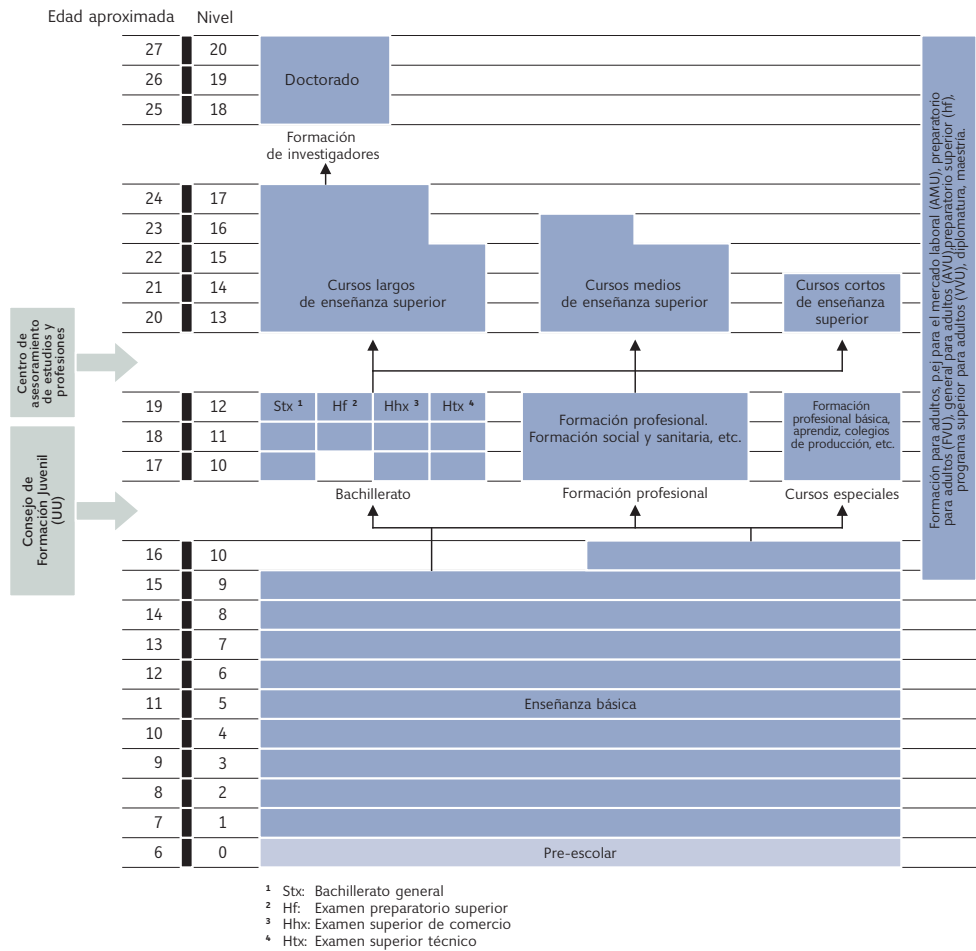
Cabe matizar que si nos fijamos en estos mismos niveles de estudios en las franjas de edad entre 25-39 años, los resultados son completamente distintos y existe un predominio claro por parte de los nativos en relación a los inmigrantes y descendientes en general.

Por tanto podemos deducir que, hay varios factores importantes a tener en cuenta a la hora de hablar de nivel de estudios de los inmigrantes. Estos son el número de años con que se inmigró a Dinamarca –si es el caso, pues hay algunos que ya nacieron en Dinamarca- y el número de años de residencia en Dinamarca. Atendiendo al primer factor, los inmigrantes no occidentales – hombres y mujeres- que llegaron a Dinamarca entre las edades de 0 y 5 años, participan en mayor grado en la educación superior que los que llegaron entre las edades de 6 y 12 años (2010-2011)¹⁰¹.

¹⁰¹ En el siguiente apartado, se analizarán los datos sobre integración laboral de las mujeres inmigrantes en Dinamarca.

SISTEMA EDUCATIVO DANÉS ANTERIOR A LA REFORMA 2014-15

El sistema educativo danés



5.3.- LA INTEGRACIÓN LABORAL DEL INMIGRANTE EN DINAMARCA: POBLACIÓN ACTIVA Y TASA DE EMPLEO DE LOS INMIGRANTES Y DESCENDIENTES EN DINAMARCA

Podemos decir que la cifra aproximada de personas en edad laboral activa (16-64 años) en el 2011 en Dinamarca es de 3.560.000 personas. Siete de cada diez personas (71.1%) están empleadas. Esto corresponde a unos 2.530.000, de los cuales, 217.000 son inmigrantes y descendientes.

Entre los inmigrantes en edad activa laboral, son los de *origen no occidental* los que tienen una tasa de empleo más baja (47.6%) en comparación con la de los inmigrantes occidentales. Además padecen alto nivel de desempleo¹⁰². En el caso de los inmigrantes y descendientes *occidentales*, la tasa de empleo es superior a la de los inmigrantes no occidentales pero sigue siendo inferior a la correspondiente a la de las personas de origen danés.

A la hora de referirnos a la tasa de empleo en terminos generales, nos centraremos en la franja de edad que va de los 25-64 años, ya que muchos de los que tienen entre 16-24 años pueden estar estudiando y por tanto, se puede dar una imagen errónea de la situación laboral del inmigrante.

¹⁰² A la hora de referirnos al mercado laboral, debemos tener en cuenta una serie de definiciones que presentamos a continuación y que a su vez hemos tomado del documento previamente citado: "Datos sobre Integración. Estado y Desarrollo" Diciembre, 2012 pág. 167 (Fakta om Integration. Status og udvikling. December 2012).

a) Personas **en el Mercado laboral**: incluye a las personas que están empleadas o desempleadas. Personas **empleadas**: cubre a los empleados , autonomos y cónyuges de los empleados. Los **desempleados** son personas que no tienen un empleo pero que están disponibles para el mercado laboral .

b) Personas **fuera del Mercado laboral** comprende las personas que , por diversas razones , se encuentran en circunstancias especiales en relacion al mercado laboral y que exponemos a continuación:

b.1.- Personas **Temporalmente fuera del Mercado Laboral**:

Desempleados parciales, empleados sin sueldo , los beneficiarios de las prestaciones de enfermedad , maternidad , los perceptores del desempleo , beneficiarios de prestaciones flexibles , personas en actividades de formación , personas en rehabilitación , las personas sometidas a programas de formación con vias a la activación de la integración.

b.2.-**Perceptores de otros subsidios distintos al desempleo**. Incluye a las personas que reciben asistencia social , de refuerzo y un subsidio de inserción . (Hay que tener en cuenta que, aquí no se incluyen las personas perceptoras de desempleo. Estas se catalogan como parte de las personas desempleadas y por tanto, dentro del mercado laboral). En cuanto al denominado subsidio inicial y el subsidio de inserción se ha abolido a partir de 2012 .

b.3.-**Autosuficientes** son aquellos que, viven de sus propios ahorros o de sus conyuges –que si trabajan-.

b.4.- **Jubilados y pensionistas**, incluyen a su vez a las personas que cobran la jubilación anticipada , jubilaciones transitorias, y otras formas de retiro.

Entre los inmigrantes y descendientes de edades comprendidas entre 25-64 años, son 180.000 las personas que están empleadas.

Se observan tres tendencias generales¹⁰³ respecto al empleo:

- La tasa de empleo entre los inmigrantes y descendientes de origen no occidental (49.7%) es más baja que la que se da entre inmigrantes y descendientes de origen occidental (65.1%) y ésta a su vez es inferior a la que se da entre las personas de origen danés (76.8%).
- Los descendientes tienen una tasa de empleo más alta que los inmigrantes del mismo origen.
- Existe una clara diferencia en la tasa de empleo atendiendo a la variable género. De esta manera, la tasa de empleo de los hombres es más alta que la de las mujeres del mismo origen.

La tasa más baja de empleo es, la que se encuentra entre los inmigrantes de origen no occidental (48.8%). Las mujeres inmigrantes de origen No Occidental cuentan con una tasa de un 43.9% y la correspondiente a los varones es de un 54.1%. Por tanto, la diferencia en la tasa de empleo entre hombres y mujeres pertenecientes a este grupo –inmigrantes de origen no occidental- es de un 10.2%. Sin embargo, la diferencia existente en el nivel de la tasa de empleo (hombres-mujeres) entre inmigrantes de origen occidental es tan sólo de un 5.6%.

La tasa de empleo de los inmigrantes y descendientes de origen occidental está en un 11.7% por debajo de la tasa Danesa y sin embargo, la diferencia entre las tasas de empleo de los inmigrantes y descendientes No Occidentales y la Danesa es de un 27.1% -a favor de los Daneses-.

¹⁰³ Que podemos apreciar a partir de la tabla 5.6.

El grupo de los descendientes de origen Occidental con un 72.6% de tasa de empleo, es el que se encuentra más próximo a la tasa de empleo Danesa de 76.8%.

Tabla 5.6.
Tasa de Empleo y total de personas empleadas entre 25-64 años atendiendo a procedencia y sexo. 2011

Tasa de Empleo	Población Empleada					
	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total
Origen No Occidental						
Inmigrantes	54.1	43.9	48.8	50.689	44.665	95.354
Descendientes	67.3	61.4	64.4	4.316	3.862	8.178
Total	54.9	44.9	49.7	55.005	48.527	103.532
Origen Occidental						
Inmigrantes	67.5	61.9	64.8	39.513	34.269	73.782
Descendientes	73.2	71.9	72.6	2.204	1.934	4.138
Total	67.8	62.4	65.1	41.717	36.203	77.920
Todos los inmigrantes y descendientes	59.8	51.0	55.3	96.722	84.730	181.452
Personas de origen Danés	78.9	74.8	76.8	1.035.768	969.720	2.005.488
Total	76.8	72.1	74.4	1.132.490	1.054.450	2.186.940

Fuente: Base de Datos Estadísticos del Ministerio de Integración Social e Inmigración Danés, IMUDD06 (pág.48)

Atendiendo al país de procedencia también existen grandes diferencias en materia de tasa de empleo. El Ministerio de Asuntos Sociales e Integración en su último informe, "Datos sobre Integración. Estado y Desarrollo" 2012, elige cinco países Occidentales y cinco No Occidentales con mayor número de inmigrantes y descendientes y de entre ellos, resalta los que tienen mayores y menores tasas de empleo.

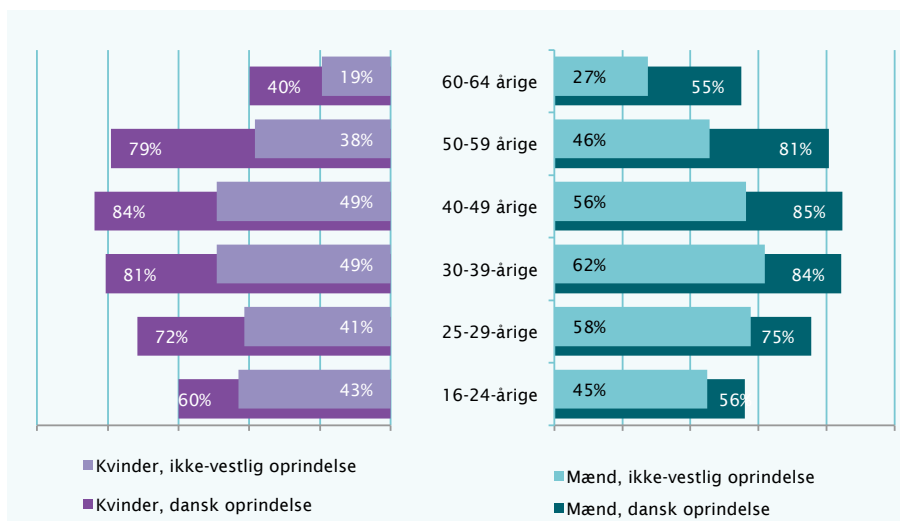
Los inmigrantes con mayor tasa de empleo son los británicos, con un 68.3% de tasa de empleo, es decir 8.5 puntos porcentuales por debajo de la tasa de empleo Danesa (76.8%). La tasa de empleo más baja recae en los inmigrantes procedentes de Irak, con un 33.9%, lo que correspondería a menos de la mitad de la tasa de empleo de las personas danesas para esta franja de edad.

La tasa de empleo se expone a continuación en orden descendente:: 1.- Gran Bretaña (68.3%), 2.- Polonia (67.4%), 3.- Alemania (67%), 4.- Suecia (66.8%), 5.- Noruega (64.3%), 6.- Turquía (53.8%), 7.- Paquistán (50.4%), 8.- Irán (50%), 9.- Bosnia (48.6%), 10.- Irak (33.9%).

En el gráfico 5.1. se puede apreciar que según el sexo existe una gran diferencia entre la tasa de empleo de los inmigrantes y descendientes de origen no occidental y las personas de origen danés para los mismos grupos de edad.

Gráfico 5.1

La tasa de empleo de los inmigrantes, descendientes de inmigrantes de origen no occidental y daneses según grupos de edad y sexo. 2011.



Fuente: Base de Datos Estadísticos sobre extranjeros del Ministerio de Integración Social e Inmigración Danés, IMUDD06 (pág. 50).

Traducción: Kvinder, ikke-vestlige oprindelse: mujeres de origen no occidental; Kvinder, dansk oprindelse: mujeres de origen danés; Mænd, ikke vestlige oprindelse: hombres de origen no occidental; Mænd, dansk oprindelse: hombres de origen danés.

Existen importantes diferencias entre las tasas de empleo de las personas de origen danés y las de origen no occidental y las diferencias son aún mayores en el caso de las mujeres. Las brechas más fuertes se encuentran en las tasas de empleo de las mujeres de 50-59 años, donde la diferencia entre las mujeres danesas de ese grupo de edad (con un 79% de tasa) y las de origen no occidental (con un 38%) es de un 41%. La diferencia entre los hombres daneses y no occidentales para esa misma franja de edad (50-59 años) es de un 35%, siendo las tasas correspondientes de 81% y 46%.

Las distancias más pequeñas que se aprecian entre los inmigrantes y descendientes de origen no occidental y las personas de origen danés son las que se dan en la franja de edad de 16-24 años.

En cuanto a la evolución de la tasa de empleo en el periodo correspondiente a los años 2000-2011 se observa que, en el caso de las personas correspondientes a la franja de edad entre 25-64 años, atendiendo al género y origen que, desde el año 2000 no ha habido grandes cambios en cuanto al

ranking de los grupos atendiendo a la tasa de empleo de los diferentes grupos. Los hombres de origen danés son los que tienen la tasa más alta de empleo (78.9%), seguidos por las mujeres de origen danés (74.8%).

La tasa más baja de empleo es la que corresponde a las mujeres inmigrantes no occidentales (44.9%). Es precisamente este último grupo el que ha experimentado un mayor crecimiento en su tasa de empleo –alrededor de un 10%, la tasa de empleo en el año 2000 era de un 35.3% y en el año 2011 es de un 44.9%- desde el año 2.000.

La tasa de empleo de todos los grupos alcanzó sus mayores niveles en 2.008 y fue entonces cuando existió unas menores diferencias entre las tasas de empleo de los distintos grupos. Después se dio una tendencia al descenso en las tasas de empleo que podemos relacionar con una crisis económica internacional y que en el caso de los inmigrantes en Dinamarca afectó en mayor medida a los hombres que a las mujeres. En el periodo de 2008-2011, los hombres de origen no occidental vivieron una caída de un 8.3% en sus tasas de empleo (de un 63.2% en 2.008 se pasó a una tasa de empleo de un 54.9% en 2.011), lo que ha significado el mayor descenso en materia de tasa de empleo en relación a los otros grupos.

En cuanto a las franjas de edad de 16-19 años y 20-24 y las personas de origen occidental, no occidental y danés que ni estudian ni trabajan, podemos decir que un 15.2% de todos los inmigrantes y descendientes de origen no occidental entre 16-19 años y un correspondiente 20% de los occidentales ni estudian ni trabajan a fecha de 2011. Así en comparación, sólo un 10.6% de los chicos daneses entre 16-19 se encuentran en la misma situación.

El porcentaje de inmigrantes y descendientes entre 20-24 años, que ni están trabajando ni estudiando es mayor que el de las personas entre 16-19 años siendo las cifras correspondientes de un 29.5% para los inmigrantes y descendientes no occidentales, un 31.5% para los occidentales y un 16.9% para la personas de origen danés que se encuentran en esta misma franja.

En relación a las diferencias de género se aprecia que entre los grupos de la misma procedencia no hay grandes diferencias pero, entre los inmigrantes y descendientes occidentales-no occidentales y los daneses sí existen ya diferencias importantes.

5.3.1.- Tasa de empleo de los inmigrantes y descendientes según el origen, el nivel de formación terminado en Dinamarca y el sexo de la población con edad entre los 25 y los 39 años¹⁰⁴ (2011).

Teniendo en cuenta las anteriores variables se observa la importancia del nivel de formación medio-alto y su relación con el éxito profesional del inmigrante en Dinamarca.

En la tabla 5.7. se aprecia que las tasas más altas de empleo entre inmigrantes de origen no occidental son las de aquellas personas con formación superior o profesional en Dinamarca. Especialmente, los que cuentan con carreras superiores medio-largas son los que experimentan mejor salida al mercado laboral.

¹⁰⁴ Se ha controlado por el segmento de población entre 25-39 años porque son relativamente pocos los descendientes que han cumplido 40 años. El grupo comparado con el de origen danés es el de los inmigrantes (hombres-mujeres) no occidentales debido a que, al ser el grupo con peor resultados laborales suele ser el más estudiado por el Ministerio de Integración y el más reflejado en las estadísticas danesas.

Tabla 5.7
Tasas de empleo según el sexo y el nivel de estudios alcanzados en Dinamarca de los inmigrantes y descendientes de origen no occidental con edades entre 25-39 años y los jóvenes de origen danés, 2.011

	Hombres	Mujeres	Total
Inmigrantes origen no occidental	%	%	
No formación danesa/desconocida ¹	56.2	36.4	44.8
Escuela primaria	51.6	38.6	46.4
Enseñanza media ²	65.4	49.2	57.5
Formación profesional	73.5	72.5	72.9
Educación superior ciclo corto	75.4	66.1	70.7
Ciclo medio de educación superior	78.3	80.1	79.4
Licenciatura –Bachelor-	64.6	56.3	59.5
Educación Superior de larga duración	74.4	71.9	73.1
Descendientes			
No formación danesa/desconocida ¹	49.8	35.8	43.4
Escuela primaria	56.1	44.7	51.8
Enseñanza media ²	70.6	54.7	62.7
Formación profesional	75.5	67.4	71.0
Educación superior ciclo corto	85.8	74.5	80.0
Ciclo medio de educación superior	88.1	79.2	81.9
Licenciatura –Bachelor-	70.1	62.5	66.0
Educación Superior de larga duración	85.9	77.7	n81.5
Personas de origen danés			
No formación danesa/desconocida ¹	40.6	37.1	39.4
Escuela primaria	61.5	48.8	56.3
Enseñanza media ²	76.3	68.2	72.3
Formación profesional	86.8	81.6	84.5

Fuente: Base de Datos Estadísticos del Ministerio de Integración Social e Inmigración Danés, IMUDD24 (pág. 56)

Nota 1: Las personas de esta categoría pueden tener una formación extranjera –titulación no danesa-.

Nota 2: La educación secundaria superior incluye ambas, la propia educación secundaria superior y la educación secundaria superior profesional.

De esta manera, la tasa de empleo entre las mujeres de origen no occidental entre 25-39 años con carreras medio-largas obtenidas en Dinamarca, representan un 80.1% de tasa de empleo.

Las mujeres inmigrantes sin formación son las que padecen la tasa de empleo más baja (36,4%) lo mismo ocurre en el caso de los varones (51,6%).

En cuanto a los descendientes de origen no occidental, la tasa más baja de empleo para la franja de edad (25-39) la encontramos entre los que no han obtenido ningún tipo de formación en Dinamarca (43.4%). Así sin embargo, las tasas de empleo más altas entre este mismo grupo de descendientes no

occidentales se dan entre las personas que tienen una formación superior larga –medio larga o corta en Dinamarca. La proporción de personas que están empleadas es de 81.5%, 81.9% y 80% respectivamente.

En el grupo de edad entre los 25 y los 39 años existe una diferencia en la tasas de empleo entre inmigrantes y descendientes y personas de origen danés que han alcanzado el mismo nivel de formación en Dinamarca. La tasa de empleo para las personas de origen danés y con formación medio-larga terminada es de un 90.7% mientras que, para el mismo nivel de estudios, la tasa de descendientes es de un 81.9% y de un 79.4% para los inmigrantes de origen no occidental.

Como ocurre en muchos países a mayor nivel de cualificación más alta es la tasa de empleo de un grupo. Los niveles de empleo de los grupos más formados superan al resto de grupos de inmigrantes, esto también es así para los nativos y los descendientes de inmigrantes.

Los datos muestran que en Dinamarca resulta fundamental en el proceso de integración contar con una titulación finalizada en dicho país además de contar con un alto nivel escrito y oral del danés.

El reconocimiento de las diferencias existentes en la legitimación de los títulos académicos oficiales daneses y los de otros orígenes no se ha analizado hasta muy recientemente¹⁰⁵.

Nielsen Arendt, Pohl, Ch. y Jakobsen (2012) en su investigación: *“La Relación entre las cualificaciones de antes y después de la migración y el impacto de las mismas en la situación laboral”* (“The Relationship between Pre and Post-migration Qualifications and their impact on Employment Status”), muestran

¹⁰⁵ Por ejemplo, hasta este mismo año –y según la propia información de un funcionario de CIRIUS que es el instituto creado en el año 2.000 y que es encargado de las convalidaciones de las titulaciones extranjeras y que depende del Ministerio de Ciencia, innovación y educación superior- para poder convalidar los estudios españoles uno necesitaba una traducción de las titulaciones elaborada por un traductor oficial. Debido al enorme costo de este proceso, muchos españoles al igual que otros extranjeros desistían en su proceso de convalidación. Y, lo peor es que era necesario traducir todo tipo de cursos hechos en la Universidad y demás pues, las convalidaciones eran difíciles y especialmente para aquéllos estudios que eran anteriores a los sistemas de créditos.

claramente como los inmigrantes con estudios finalizados en Dinamarca tienen más probabilidad de éxito en la búsqueda y encuentro de empleo que aquellos que tienen un título expedido en cualquier universidad no danesa.

Uno de los objetivos principales del gobierno actual es lograr que un mayor número de inmigrantes y descendientes lleven a cabo una educación superior en Dinamarca pues buscan obtener una mejor adecuación entre la formación ofertada/recibida y las necesidades de su mercado laboral¹⁰⁶.

Las estadísticas reflejan un especial interés gubernamental por los inmigrantes de origen no occidental porque son los que sufren más dificultades en la obtención de empleo.

Los datos analizados reflejan las distintas tasas de éxito en la formación superior en el grupo de 25 a 39 años. Los resultados indican que los daneses obtienen tasas de éxito más elevadas.

Se desprende de los datos que unos 4400 jóvenes de origen inmigrante deberán cursar estudios superiores para conseguir acercarse a las tasas de los daneses.

En cuanto al abandono de los estudios superiores en 2011, ha sido mayor en líneas generales por parte de los hombres que de las mujeres (29% de hombres inmigrantes y un 23% de mujeres) un 33% de descendientes hombres y un 23% de descendientes mujeres. Entre los daneses las tasas de abandono son menores.

Un 47% de los inmigrantes y descendientes varones (que llegaron entre 0-12 años a Dinamarca) de origen no occidental, cuenta tan sólo con estudios básicos como formación finalizada en Dinamarca. Entre los hombres

¹⁰⁶ Aunque ya veremos más adelante como, no todas las carreras medio-superiores están demandadas en los mismos niveles. Las carreras de tipo técnico y sanitario están en gran proporción más demandadas que las de Humanidades.

descendientes no occidentales la cifra es de un 41% frente al 19% de las personas de origen danés.

Entre las mujeres, las cifras sobre el nivel máximo de educación alcanzada, son menores que la de los varones inmigrantes pero siguen siendo superiores a las de las mujeres de origen danés (35% de las mujeres inmigrantes no occidentales tienen estudios básicos, 25% de las descendientes y un 13% de las mujeres de origen danés).

El dominio de la lengua es un requisito fundamental para la integración y especialmente encontrar un trabajo en Dinamarca. El Estado Danés concede formación gratuita de danés a los inmigrantes –occidentales y no occidentales- durante un periodo de tres años.

Según datos del Ministerio de Asuntos Sociales e Integración, un 75% de los inmigrantes y descendientes de 7 de los países elegidos para el estudio, entienden, hablan y leen bien danés o muy bien, mientras que un 19% tiene dificultades para entender, hablar o leer danés. El desarrollo de las habilidades de danés en los últimos años ha sido positivo. En 2000 había un 43% de los inmigrantes y descendientes que tenían dificultades para entender, hablar y leer danés.

Vuelvo a insistir en el hecho de que el dominio del idioma cuenta como uno de los elementos más influyentes para el inmigrante a la hora de buscar empleo.

5.3.2.- La tasa de empleo atendiendo al motivo de llegada: las mujeres refugiadas y las reunificadas.

El objetivo de estudio en este apartado es, la situación laboral de las personas refugiadas, las que se acogieron a la figura de la reunificación familiar y la comparación de ambas con la situación del grupo de inmigrantes de origen no occidental, que no corresponde a los otros dos grupos anteriores –es decir, que

tienen otros motivos de residencia o permanencia en Dinamarca- y que a su vez han inmigrado en el periodo de 1997-2011

5.3.2.1.- La Tasa de empleo y el tipo de trabajo.

En líneas generales, si comparamos la tasa de empleo de los inmigrantes de origen occidental y los de origen no occidental en relación a la misma franja de edad de 25-64 años con las personas de origen danés, apreciamos como es este último grupo el que tiene una tasa de empleo más alta y en el polo opuesto tendríamos los inmigrantes de origen no occidental, que son los que tienen la tasa más baja, independiente del motivo de permanencia en Dinamarca –refugiados, reunificados u otros-.

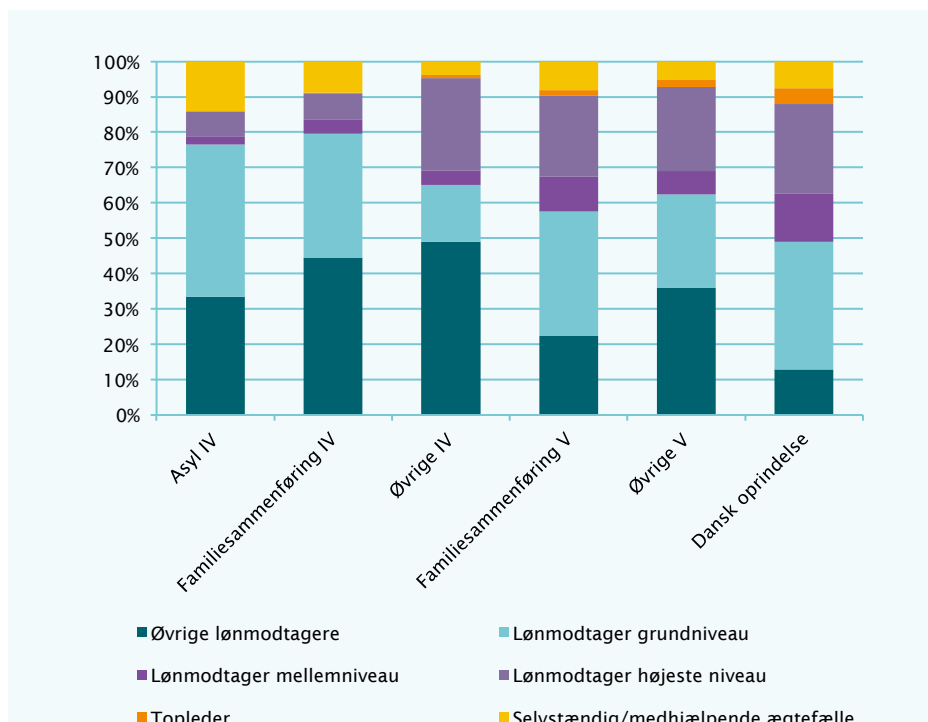
Si nos fijamos en el grupo de inmigrantes de origen no occidental, se observa que diferencias significativas en las tasas de empleo, atendiendo a los motivos diferentes de residencia en Dinamarca. Los refugiados tienen la tasa de empleo más baja, tan sólo poco más de un tercio de personas de este grupo están empleadas (35.6%). En comparación, más de la mitad de los inmigrantes reunificados de origen no occidental (51.8%) está empleada y un 44.7% de los inmigrantes no occidentales con otros motivos de residencia están empleados.

Es importante matizar que, una gran parte de los inmigrantes con otros motivos de residencia (distintos a los refugiados y reunificados) que a su vez no están empleados, se corresponden con lo que en los estudios estadísticos de denominan como autosuficientes –selvforsørgende-. También entre los inmigrantes que entraron en Dinamarca a través de la Reunificación. Y es que hay que tener en cuenta que entre otros motivos de residencia se incluyen trabajadores y estudiantes y también sus correspondientes parejas que les acompañan, y que a su vez no tienen porque estar en el país por trabajo o estudios. Estas personas no perciben ni sueldo ni ayuda de ningún tipo pero, viven de los ingresos de sus parejas.

Como vemos en el gráfico de a continuación (5.2), atendiendo a los motivos de residencia y países de procedencia, también existen grandes diferencias en los puestos de trabajo que desempeñan los inmigrantes que están empleados.

Gráfico 5.2

La tasa de empleo de los inmigrantes con edad entre 25-64 años, que llegaron a Dinamarca en el periodo 2000-2011, atendiendo al origen, motivo de residencia y tipo de empleo comparados con las personas de origen Danés y de la misma edad, 2011 en %



Fuente: Base de Datos de la Agencia de Extranjería (udlændingestyrelsen) junto con los datos del registro estadístico de Dinamarca. En cuanto a las personas de origen Danés, la fuente es la base de Datos de Inmigración del Ministerio de Asuntos Sociales e Integración en Estadísticas de Dinamarca, IMUDD06 (pág. 105)

Traducción 1: **Øvrige lønmodtagere**: otros empleados; **Lønmodtager mellemniveau**: empleados de nivel medio; **Topleder**: Líderes o empleados directivos; **Lønmodtager grundniveau**: asalariados de nivel básico; **Lønmodtager højeste niveau**: asalariados de nivel alto; **Selvstændig/medhjælpende ægtefælle**: cónyuges y colaboradores independientes.

Traducción 2: **Asyl IV** –Ikke Vestlige-: Asilo Países No Occidentales; **Familiesammenføring IV**–Ikke Vestlige-: Reunificados de Países No Occidentales; **Øvrige IV** –Ikke Vestlige-: el resto de los No Occidentales; **Familiesammenføring V** –Vestlige-: Reunificados de Países Occidentales; **Øvrige V** – Vestlige-: Resto de los Países Occidentales ; **Dansk Oprindelse**: Origen Danés.

Se observan diferencias en los sueldos entre inmigrantes occidentales y daneses que se encuentran en posiciones alta (22.9% y 25.4% respectivamente). Así, el porcentaje correspondiente para estos tipos de puestos y para los inmigrantes no occidentales con otros motivos de residencia –no reunificados ni refugiados- es de un 26.1%; mientras que los refugiados y

reunificados no occidentales, cuentan con un 7.0% y un 7.4% respectivamente. En particular entre los refugiados empleados hay un alto grado de autoempleo (14.0%), frente al 7.5% correspondiente para esta misma categoría entre las personas de origen danés.

El gráfico 5.2.2. muestra que, existe una proporción relativamente reducida de personas refugiadas y acogidas a la reunificación familiar de origen no occidental con puestos de trabajo con salarios medios-altos.

5.3.2.2.- La Tasa de empleo según el género y el tiempo de permanencia en el país de acogida¹⁰⁷.

Entre las personas reunificadas hay unas tres cuartas partes de mujeres, y en el caso de los refugiados, la cantidad correspondiente es de casi un 38%. Por tanto, es interesante examinar si la diferencia en las tasas de empleo se debe en parte al gran número de mujeres que hay en ambos grupos, ya que las mujeres suelen tener una tasa de empleo inferior a los hombres.

Las mujeres inmigrantes no occidentales –independientemente del motivo de residencia en Dinamarca- tienen una tasa de empleo más baja a la correspondiente a los varones.

Otro hecho importante que podemos apreciar es que existe una diferencia en relación a la tasa de empleo tanto para hombres como para mujeres, dependiendo del tiempo de residencia en Dinamarca.

Atendiendo a los datos del Ministerio de Asuntos Sociales e Integración¹⁰⁸ existe una relación entre el tiempo de residencia en Dinamarca y el nivel de

¹⁰⁷ Principalmente obtenidos a través del Ministerio de Asuntos Sociales e Integración y la Agencia de Extranjería. También es importante tener en cuenta que, el análisis de la tasa de empleo de estos grupos no occidentales son de gran interés para el Estado Danés y sus instituciones en el sentido de que, son éstos los que suelen participar en el **programa de integración** ofrecido por Dinamarca para una mayor y más eficaz integración laboral.

empleo, aunque con variaciones importantes de unos grupos a otros. Así, en el caso de los hombres reunificados o con otros motivos de residencia en Dinamarca, vale con permanecer únicamente un año para obtener los mismos resultados en términos de empleo que aquéllos inmigrantes que han permanecido más años en Dinamarca. Sin embargo, en el caso de los refugiados varones, la situación es muy distinta. Éstos tienen que permanecer hasta cuatro años para apreciar avances en el nivel de empleo y aún así después del cuarto año, no se suelen observar cambios importantes.

También se aprecia en los datos del Ministerio que, la tasa de empleo de los hombres reunificados con un mínimo de un año de permanencia en Dinamarca, es mayor que la de los inmigrantes hombres con otros motivos de residencia en Dinamarca.

Entre las mujeres inmigrantes también son las reunificadas las que tienen las mayores tasas de empleo con un mínimo de permanencia de un año en Dinamarca. La tasa de empleo es algo más baja para las mujeres que para los hombres independientemente de los motivos de permanencia en Dinamarca y el tiempo de permanencia en el mismo país. El 47.5% de refugiados hombres tiene empleo tras un período de permanencia de cuatro años. En el caso de las mujeres la tasa de 22,4% (para las refugiadas).

El tiempo de residencia tiene más peso para las mujeres independientemente del motivo de su residencia en Dinamarca. En el caso de las mujeres reunificadas o las que residen en Dinamarca por otros motivos, necesitan unos 3 años de permanencia en Dinamarca para observar una mejora en su situación en relación al empleo. Las mujeres refugiadas necesitan unos 5 años.

¹⁰⁸ Una vez más, nos referimos a los datos procedentes del Ministerio de Asuntos Sociales e Integración y, en concreto a su publicación: "Datos sobre Integración. Estado y Desarrollo", Diciembre 2.012: 109, 110 – gráficos 2.19 y 2.20

En los análisis que expondremos a continuación se incluyen únicamente inmigrantes que han permanecido un mínimo de 4 años en Dinamarca, para hacer posible así un mayor número de comparaciones entre los grupos.

5.3.2.3.- La Tasa de empleo atendiendo al país de procedencia.

La tasa de empleo depende mucho del país de procedencia del que viene el inmigrante y el género del inmigrante, tal y como se aprecia en la tabla 5.8. Así por ejemplo, mientras que las dos terceras partes de los refugiados varones de Myanmar tienen empleo, sin embargo, en el caso de los refugiados varones de Serbia y Montenegro sólo una tercera parte cuenta con empleo.

Tabla. 5.8.
Tasa de empleo de los inmigrantes de origen no occidental, que por primera vez han tenido residencia en Dinamarca en el periodo 2.000-2.007 según el país de origen, el género y el motivo de residencia a fecha de 1 de Enero de 2011, en %

Asilo			Reunificación Familiar			Otros motivos de Residencia		
Países de Origen	Hombres	Mujeres	Países de origen	Hombres	Mujeres	Países de Origen	Hombres	Mujeres
Irak	40.3	22.8	Turquía	70.8	43.8	China	57.4	55.9
Afganistán	52.6	29.7	Tailandia	71.3	72.7	Ucrania	76.3	58.1
Somalia	38.7	25.1	Irak	55.7	24.5	Paquistán	55.7	28.1
Irán	45.1	38.0	Rusia	57.7	65.3	Irak	47.9	29.4
Antigua Yugoslavia	38.7	26.2	Filipinas	82.8	75.8	India	52.9	39.3
Bosnia Hercegovina	52.9	45.9	Paquistán	75.6	28.8	Turquía	65.1	45.7
Myanmar	66.6	47.7	China	68.4	63.0	Rusia	66.9	50.4
Serbia y Montenegro	33.3	20.7	Vietnam	64.9	55.2	Afganistán	55.2	39.4
Rusia	41.0	39.6	Afganistán	50.0	25.3	Filipinas	50.0	27.3
Sudan	45.9	22.0	Líbano	49.5	20.1	Irán	47.1	38.6
Todos los países	45.6	30.6	Todos los países	66.3	52.7	Todos los países	58.5	46.2

Fuente: Los datos del Registro de Extranjería, junto con datos de los registros de Estadística de Dinamarca (pág. 111).

Nota. 1: Una descripción de los datos utilizados en los análisis se indican en el Anexo A.

Nota. 2: Los países de origen son los 10 mayores para el grupo de edad de 25 a 64 años de edad con 4-11 años de residencia para cada motivo de estancia.

Las mujeres refugiadas tienen en general una tasa de empleo más baja que la de los hombres. Entre las mujeres refugiadas de Serbia y Montenegro por ejemplo, sólo una quinta parte está empleada.

Los reunificados de Filipinas, tienen una tasa de empleo a la altura de las personas de origen danés, y también las personas reunificadas de Tailandia, Rusia y China, tienen una relativamente alta tasa de empleo que es aplicable a para ambos sexos. Sin embargo, en el caso de las mujeres reunificadas de Irak o Afganistán, tan sólo un una cuarta parte está empleada. Aunque, en relación a este último dato hay que añadir que la mayor parte de las personas de Irak y Afganistán están reunificadas con refugiados y por tanto, comparten con los mismos una serie de connotaciones y experiencias específicas, que limitan la inserción laboral. Ahora bien, en el caso de los varones reunificados de estas mismas procedencias (Irak y Afganistán), sin embargo, como mínimo la mitad está empleada, lo que nos hace concluir que en el caso concreto de estos países, existen claras diferencias de género aplicables a la tasa de empleo y en definitiva a su integración laboral.

También se deduce de la misma tabla que hay gran diferencia en la tasa de empleo de los inmigrantes que residen en Dinamarca por otros motivos –que no es reunificación o refugiados- y que proceden de distintos países no occidentales. Un 76% de hombres ucranianos con otros motivos de residencia están empleados, en el caso de los hombres de Irak la tasa es del 48%. Por otro lado y en el caso de las mujeres, mientras que las inmigrantes filipinas¹⁰⁹ reunificadas tienen una tasa de empleo alta correspondiente a un 75.8%, sin embargo, la tasa de empleo de las mujeres filipinas que residen por otros motivos es muy baja.¹¹⁰ Y es que, las personas que entran como au-pair en Dinamarca, entran dentro del grupo de autosuficientes o personas que ni tienen empleo ni reciben ningún tipo de ayuda económica pero viven de los propios fondos o de los de su pareja y por tanto, estas personas no están en el grupo de personas empleadas.

¹⁰⁹ Gran parte de los inmigrantes que han obtenido permiso de residencia como au-pair en los últimos años han sido de origen filipino

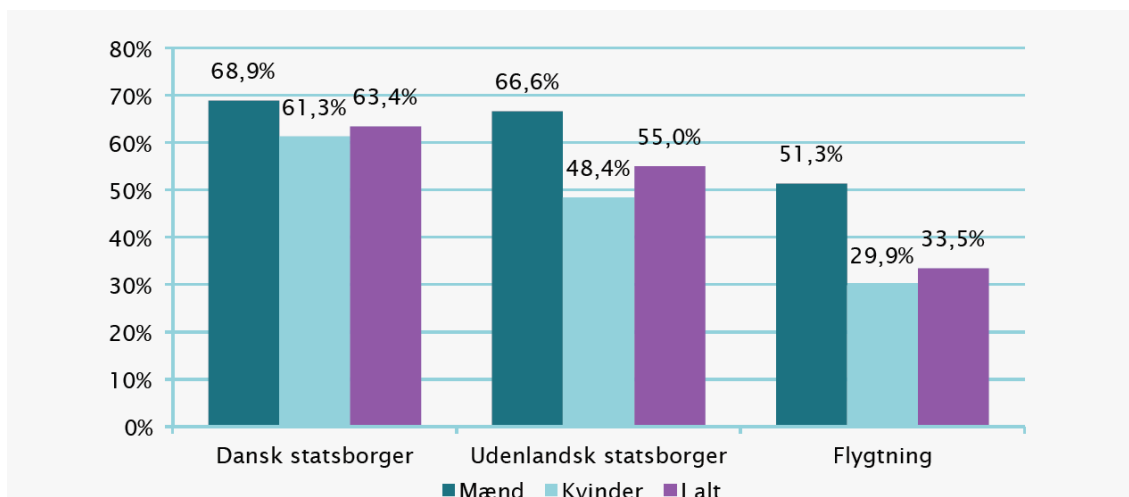
¹¹⁰ Fuente: Agencia de Extranjería: "Cifras y Datos sobre Inmigración, 2.011", Primavera 2.012

5.3.2.4.- La Tasa de Empleo atendiendo al origen de la pareja.

La tasa de empleo del inmigrante varía dependiendo de la pareja a la que uno se ha acogido en reunificación familiar. Los inmigrantes reunificados a parejas refugiadas, tienen en general una más baja tasa de empleo (33.5%) que la correspondiente a los reunificados a parejas extranjeras (55.0%) o a ciudadanos daneses (63.4%). Lo que puede explicarse por el hecho de que las personas que tienen relación con el mercado laboral –empleada- puede en mayor medida ayudar a su familia a encontrar trabajo.

El gráfico que presentamos a continuación (5.3) muestra que, la diferencia en tasa de empleo para mujeres y hombres es en gran grado dependiente de con qué persona se ha reunificado el inmigrante. Así, hay sólo un 8% de diferencia entre los hombres y mujeres reunificados con ciudadanos daneses, una diferencia de un 18% para los reunificados a ciudadanos extranjeros y un 21% aplicable a los reunificados a refugiados.

Gráfico 5.3.
Tasa de Empleo entre los inmigrantes de países no occidentales entre 25-64 años, cuya primera residencia registrada en Dinamarca es del periodo 2000-2007, divididos atendiendo a con quién están reunificados –Daneses o Extranjeros- y género, a fecha del 1 de Enero de 2011, en %



Fuente: Los datos del Registro de Extranjería, junto con datos de los registros de Estadística de Dinamarca (pág. 113).
Nota. 1: Una descripción de los datos utilizados en los análisis se indican en el Anexo A. (en pág. 190 de este mismo documento).

Nota. 2: La cifra incluye 21.765 inmigrantes de origen no occidental de los cuales, 14.759 son reunificaciones familiares danesas o nórdicas, 2599 reagrupaciones familiares de los ciudadanos extranjeros y 4407 la reunificación familiar a un refugiado.

5.3.2.5.- Evolución de la Tasa de Empleo

El nivel de empleo para los refugiados con 4 años de residencia en Dinamarca ha crecido bastante en el periodo de 2004-2008, pero también ha caído más después del año 2008 al igual que lo han hecho los niveles de empleo de los otros grupos de inmigrantes. El nivel de empleo de los refugiados es más sensible a las influencias de los distintos ciclos económicos de lo que son el resto de los inmigrantes no occidentales.

Si se compara el nivel de empleo en 2011 con el mismo en 2004/2005, se puede apreciar en líneas generales un incremento del nivel de empleo para los refugiados e inmigrantes reunificados, mientras que para el resto de los inmigrantes se ha mantenido estable.

5.3.3.- Factores determinantes que influyen en la relación del Inmigrante con el mercado laboral: la importancia de la participación en asociaciones

Desde finales del 2008 cuando la Crisis Económica afectó a Dinamarca, el nivel de desempleo ha aumentado. La crisis económica ha traído un descenso general de las personas empleadas de 2008 a 2010. Entre 2010 y 2011 el nivel de empleo se ha mantenido más o menos igual para todos los grupos. De cualquier manera y como venimos observando en esta investigación, el descenso de empleo, ha sido más acusado entre los inmigrantes y descendientes de origen no occidental (con una caída de un 5% para los mismos), que en el caso de las personas de origen danés (con una caída de un 2%). Tanto los inmigrantes como los descendientes se han visto más afectados por la mala racha económica. Esto se debe entre otros motivos al hecho de que, estos grupos son más jóvenes y por tanto, tienen una menor experiencia laboral.

El género, edad, estado civil, formación, salud, previos periodos de desempleo y experiencia laboral, son los factores básicos que explican la relación con el mercado laboral tanto por parte de las personas de origen danés como por la de los inmigrantes y descendientes no occidentales. La influencia de estas variables se deja sentir tanto en periodos de buena situación económica como en el caso contrario.

Entre los inmigrantes factores como el conocimiento de danés y el motivo de residencia en Dinamarca tienen gran importancia, unido a la experiencia previa laboral y país de procedencia. Una vez que el inmigrante logra conseguir un empleo y se ha relacionado con el mercado laboral danés, tales factores dejan de ser tan decisivos.

Queda patente que es determinante que el inmigrante logre un nivel de dominio suficiente del idioma que le permita mantenerse en el mercado laboral danés. Un buen nivel del idioma no es suficiente para entrar en el mercado laboral de

un país que no es el propio. La participación en asociaciones¹¹¹ o proyectos que impliquen el encuentro entre la población local danesa y la inmigrante tiene un importante rol en la inserción laboral.

Dinamarca se ha caracterizado por ser un país con una fuerte y tradicional tendencia al asociacionismo¹¹² como reflejo de una sociedad civil activa y un clima de confianza social generalizada. Es por esto que, es importante que el extranjero sea consciente de esta tendencia asociacionista al llegar a Dinamarca puesto que, en muchas ocasiones, será la única vía de encuentro con la población nativa y sobre todo una importante fuente de información. Esta información puede ser muy variada relacionada con el funcionamiento del sistema danés y sobre el mercado laboral local que, en la mayoría de las ocasiones es completamente desconocido para los extranjeros.

La participación de los inmigrantes en asociaciones es conveniente puesto que, a través de las mismas, pueden llegar a comprender mejor los principios democráticos y normas que se aplican en su nuevo país de acogida. También son positivas porque, a través de ellas, se evita que el inmigrante entre en una situación de aislamiento por falta de contacto con otras personas de su mismo origen y sobre todo con la población mayoritaria danesa.

No todas las asociaciones tienden a integrar sino que, algunas más bien facilitan la marginación. Suelen ser aquellas que son asociaciones de personas de un mismo origen étnico y que no tienen contacto con ciudadanos daneses. Las personas que asisten a este tipo de asociaciones¹¹³ suelen tener gran contacto con su país de procedencia y voluntad de volver al mismo a la mayor brevedad posible. En algunos casos, este tipo de asociaciones pueden ser

¹¹¹ Hemos de aclarar que como bien afirman Dahl, K.M. y Jakobsen, V. (2005) existe una importante limitación en lo que se refiere a los datos correspondientes a la participación de los inmigrantes en asociaciones y sobre todo desde una perspectiva de género.

¹¹² Esta viene en gran medida determinada tanto por el *movimiento cooperativo* como el *papel de los sindicatos* en Dinamarca. Estos últimos comienzan a ser importantes a fines de la primera década de 1.800 en que la rápida industrialización impulsó el crecimiento de las ciudades y generó sindicatos fuertes como contrapeso al poder capitalista privado. En cuanto al movimiento cooperativo podemos decir que, viene de la mano de la agricultura que durante mucho tiempo fue el principal sector en Dinamarca. Surge así una clase segura de agricultores independientes que organizó un movimiento cooperativo fuerte y accedió al poder político ya en 1.901 (Lykkeitof, M. 2.010)

¹¹³ Este tipo de asociaciones no son objeto de estudio del presente trabajo.

“nocivas” en el sentido que, dependiendo del nivel cultural y de idioma –en este caso danés- de los inmigrantes; pueden hacer que el inmigrante sólo acuda a ellas como reflejo de una forma de vida al margen de la sociedad de acogida. Estas suelen ser las personas que viven en guettos, que permanecen en Dinamarca sin hablar el idioma propio del mismo.

Es obvio que los beneficios de la participación recaen en todos los participantes, inmigrantes y nativos.

Las asociaciones se pueden clasificar en Asociaciones de inmigrantes y de tipo mixto. Las primeras sirven como punto de reunión de los inmigrantes con grupos de su mismo origen para mantener contacto con sus raíces –e incluso con sus países de origen- y en ocasiones hacer más llevadera la estancia en el nuevo país. Las segundas se utilizan como punto de encuentro entre la población local y la población inmigrante y por tanto, permiten al inmigrante llegar a un mejor conocimiento de la cultura, el idioma, el sistema local e incluso le facilita que puede ser útil en la búsqueda de empleo.

Las asociaciones de inmigrantes forman parte de una estrategia personal o de supervivencia; las segundas además sirven como medio en el que desarrollar la estrategia laboral. Ambas son importantes y de hecho, muchos inmigrantes participan en ambos tipos pero, a la hora de hablar de integración laboral pienso que las segundas son cruciales para abrir camino al inmigrante en Dinamarca.

Dinamarca es un país muy pequeño y muy cerrado. Un gran número de puestos de trabajo se obtienen a través de las redes personales de contacto – (lo que nos recuerda la tesis de Granovetter sobre su explicación del poder de los lazos débiles). Los daneses desarrollan distintos tipos de redes, la mayoría pertenecen a algún sindicato¹¹⁴ u otro tipo de asociaciones que les permiten

¹¹⁴ De hecho, en el último Eurobarómetro sobre discriminación del 2012, a la pregunta de a dónde acudiría uno si considera que es víctima de discriminación o acoso, los daneses responden en un **51%** frente a la media del resto de la UE que es de tan solo un 10%- a los **sindicatos** como la primera institución a la que acudirían seguida de la policía con un nivel de un 22%.

estar en continua actualidad sobre la información que les es necesaria no sólo en términos laborales sino también en relación a sus aficiones personales.

Togebly (1999), las minorías étnicas tienen una tendencia menor a la organización que la que tienen los propios daneses. Aún así, podemos decir que se dan una serie de factores que influirán en relación a la tendencia al asociacionismo como son: el origen étnico, el tiempo de permanencia en Dinamarca, nivel de estudios, la relación con el mercado de trabajo, las tradiciones de origen y el género.

Schmidt y Jakobsen (2000) elaboran un informe con inmigrantes que llevan más de veinte años en Dinamarca y que están en una franja de edad entre 29-36 años y concluyen que, entre ellos un 93% de los Exyugoslavos, un 96% de los turcos, y un 80% de los Paquistaníes eran miembros de algún tipo de asociación.

El nivel de organización en asociaciones de los Paquistaníes suele ser más bajo en relación a otros grupos y según Qrashi (2000), esto es debido al hecho de que, al contrario de otras minorías étnicas que cuentan con lugares de reunión, cafés, clubs etc...; los paquistaníes se reúnen en sus hogares, con sus amigos o grandes familias. Los paquistaníes en Dinamarca prefieren visitarse entre ellos o invitar a una cena en lugar de ir a un club o jugar cartas. Esto obedece fundamentalmente a elementos culturales propios.

Por otro lado sí existe una opinión generalizada entre los autores que comparten entre otros Mikkelsen (2001), Dahl y Jakobsen (2005)- en cuanto al hecho de que la cuestión de género si influye en el nivel de participación en las asociaciones.

Según Dahl y Jakobsen (2005) existe una marcada diferencia en cuanto al nivel de participación de hombres inmigrantes y mujeres inmigrantes tanto en asociaciones exclusivamente de inmigrantes como en asociaciones danesas. Schmidt y Jakobsen (2000) plantean que, en lo referente a la participación en asociaciones de personas procedentes exclusivamente de Exyugoslavia un

30% de hombres Exyugoslavos participan en asociaciones de personas de su mismo origen, mientras que tan sólo un 18% de mujeres participan en este mismo tipo de asociaciones. Respecto a las asociaciones de personas procedentes de Turquía, estas mismas autoras afirman que un 44% de los hombres Turcos participan en estas asociaciones y tan sólo un 20% de mujeres, pertenecen a este tipo de grupos. Y por último en lo que se refiere a las asociaciones de personas procedentes de Paquistán la participación es menor¹¹⁵ (17% en el caso de los hombres y el 6% en el de las mujeres).

Estudios más pequeños de Herlev y Aalborg de 1990 y 2003 muestran que los niños inmigrantes tienen un nivel de participación muy parecido al de los niños daneses en clubs deportivos. Sin embargo, cuando llegamos a las niñas inmigrantes si vemos grandes diferencias con las danesas en este tipo de participación en clubs deportivos (Pedersen y Loncarevic , 1990 y Mikkelsen , 2003).

En la tabla que mostramos a continuación¹¹⁶ (Mikkelsen, 2011) podemos apreciar que se produce un aumento en el número de organizaciones de reciente creación y las ya existentes desde la década de 1.980 y con un cierto estancamiento en los últimos años. Según Mikkelsen, F. (2.011), todo esto puede estar motivado por el hecho de que las mujeres y la familia se han convertido en los últimos años en una parte importante de la base sociocultural de la población inmigrantes y también al hecho de que, el Estado para proporcionar apoyo financiero exige las denominadas actividades en pro de la integración y entre estas entraría, el hecho de que mujeres y niños y jóvenes estén involucrados en asociaciones.

¹¹⁵ Este descenso en participación puede ser motivado a la ya mencionada previamente poca tradición cultural que existe entre los Paquistaneses a reunirse fuera de sus casas.

¹¹⁶ Esta tabla muestra los datos más recientes que he encontrado sobre participación en Asociaciones, (Mikkelsen, F. 2.011)

Tabla 5.9.
Perfil de las Asociaciones según género

	1981-85	1986-90	1991-95	1996-00	2001-05
Dominadas por hombres (60% de hombres o más)	27.3%	64.3%	60.0%	36.4%	43.9%
Mezcla (40-60%)	36.4%	21.4%	20.0%	43.9%	29.3%
Dominadas por mujeres (60% de mujeres o más)	36.4%	14.3%	20.0%	19.6%	26.8%
Total	100	100	100	100	100
Todos los países	11	14	25	107	41

Fuente: Mikkelsen, F. 2011: "Cambio de Identidad Transnacional. La Mobilización social, religiosa y política en Dinamarca 1.965 – 2.010

Hasta ahora hemos hablado de las personas que se encuentran empleadas y de los factores que influyen de manera positiva para que los inmigrantes logren formar parte del mercado laboral danés. Pero, el Ministerio de Asuntos Sociales e Integración al hablar de los distintas relaciones de los inmigrantes con el mercado laboral, no sólo habla de las personas empleadas sino que también menciona a dos grupos más: las personas que están al borde del mercado laboral y las que están fuera del mismo. Las primeras son aquellas que se encuentran momentáneamente fuera del mercado laboral, por ej. las personas que viven momentáneamente de sus propios medios –ahorros etc., viven de los ingresos de la pareja...-.

Tanto los inmigrantes como los descendientes de origen no occidental tienen una sobrerrepresentación en el grupo de personas fuera del mercado laboral. Y esto afecta especialmente a las personas a los inmigrantes de origen no occidental. Casi cada segundo inmigrante (1 de cada 2) entre 25-64 años con origen no occidental se encuentra fuera del mercado laboral (46.7%). Lo mismo es aplicable en 1 de 5 personas de origen danés, para las mismas edades (20.6%). Los datos nos muestran que la diferencia entre el porcentaje de las personas de origen danés y el de los inmigrantes no occidentales que se encuentran fuera del mercado laboral aumenta con la edad y lo mismo se da entre las mujeres inmigrantes de las cuales una gran parte se encuentra fuera del mercado laboral.

Cuando los inmigrantes de origen no occidental se encuentran mucho más a menudo fuera del mercado laboral que las personas de origen danés es debido

entre otras cosas a que, son estos inmigrantes los que se ven sobradamente representados en el grupo de personas que se encuentran al borde del mercado de trabajo. Es decir, que momentaneamente están fuera del mercado laboral, recibiendo ayudas económicas del Estado o viviendo de los propios medios –ahorros, sueldo de la pareja...

El mayor porcentaje de personas que se encuentra al borde del mercado de trabajo se encuentra entre las mujeres inmigrantes de origen no occidental, de manera que un 37.2% pertenece a este grupo en 2.011. Esto responde a cerca de unas 38.000 mujeres. Así, olvidando las personas de origen danés, este es el grupo potencialmente empleable más grande.

También se da una gran proporción de inmigrantes no occidentales como perceptores de pensiones anticipadas. Así esta proporción es mayor entre las personas mayores y menor entre las más jóvenes –así es un 30.7% de las personas entre 50-59 años de origen no occidental el que se beneficia de pensiones anticipadas frente a un 10.5% de las personas de origen danés-. Esta diferencia se debe a que entre los inmigrantes de origen no occidental hay muchos refugiados entre los que una significativa proporción se beneficia de una pensión anticipada. Así más de 1 de cada 4 de los inmigrantes de los países típicos de refugiados como son Líbano, Bosnia-Herzegovina o Irak en las edades entre 40-59 años, son los que en 2011 perciben pensiones anticipadas.

En cuanto a la evolución de las pensiones anticipadas podemos decir que, se da un mayor número de pensiones anticipadas en el año 2011 que en el 2000. Esto se debe en cierta medida al aumento de dichas pensiones en el periodo de 2.000-2.008 que se ha visto sucedido por un posterior descenso en la actualidad.

Este aumento se puede explicar en parte al incremento de las personas mayores no occidentales. En particular, en el caso de los refugiados, suele ser un trastorno mental lo que lleva a que logren acceder a las pensiones anticipadas. Las estadísticas muestran que en líneas generales los refugiados

y otros inmigrantes de origen no occidental suelen caracterizarse por largos periodos fuera del mercado laboral.

Así y en cuanto a tendencias generales podemos decir que, son los trastornos mentales y la ayuda económica en relación a los mismos lo que suele tener una mayor relación con las jubilaciones anticipadas –según las estadísticas-. Por otro lado, los datos también muestran que contra más tiempo ha permanecido la persona en Dinamarca, mayor es el riesgo a la solicitud de este tipo de pensiones. Podemos decir que la variable género sí influye en el sentido de que, existe una mayor tendencia entre los hombres que entre las mujeres a solicitar dichas pensiones. En cuanto al nivel de formación y profesional, podemos decir que, a mayor nivel de formación y éxito profesional, se reduce el riesgo de la solicitud de jubilaciones anticipadas y en términos generales y una vez tenidos en cuenta todos estos factores, son los refugiados los que representan un mayor índice de solicitud de pensiones anticipadas.

A MODO DE RESUMEN

Se ha podido observar que dos de los pilares básicos del futuro del mercado laboral danés son las mujeres inmigrantes y las segundas generaciones¹¹⁷ de inmigrantes en general.

El segundo grupo –segundas generaciones- es importante en cuanto a que, o han nacido en Dinamarca o han llegado lo suficientemente jóvenes (0-12 años) a este país, como para poder adquirir el idioma a nivel nativo y recibir una educación en Dinamarca. Esto se traduce en una futura integración laboral similar a las personas de origen danés. Es de una gran trascendencia si pensamos en términos de la subsistencia del sistema de bienestar danés y sobre todo, si tenemos en cuenta que la población inmigrante (de primera y segunda generación), tiene un perfil bastante más joven que la población danesa.

¹¹⁷ Aunque éstas no son nuestro objeto de estudio en esta investigación, esto no impide que nosotros resaltemos su importancia.

Pero nuestro objeto de estudio es el primer grupo: las mujeres inmigrantes. Este es importante en cuanto a que, atendiendo a los datos estudiados previamente, hemos podido constatar que es el que implica uno de los mayores capitales humanos desaprovechados.

Es decir, existe un gran número de mujeres que tienen un alto nivel de formación y son empleables y que sin embargo, por una serie de motivos personales o del sistema en general, no están trabajando. Estas mujeres tienen muchas dificultades puesto que tienen que superar las barreras propias del inmigrante más las barreras propias de su género. Tienen que conciliar no sólo su vida familiar y profesional sino también, su vida como inmigrantes en el país de acogida.

Estas mujeres en su mayoría son reunificadas o refugiadas¹¹⁸ y están subordinadas al papel de sus maridos de manera que, pasan prácticamente desapercibidas desde su llegada al país de acogida. En algunos casos han venido para quedarse en Dinamarca indefinidamente y en otros piensan sólo quedarse algunos años en el país. Pero todas tienen en común un elemento: quieren buscar un equilibrio personal y profesional puesto que, tienen su familia pero también tienen una preparación que les permite desarrollarse profesionalmente. Así como consecuencia de esto último, es comprensible que la mayoría ansíe una recuperación de su estatus profesional y la independencia económica de sus maridos.

Hay varias ideas o conclusiones claras que hemos podido deducir de los datos estadísticos estudiados en este capítulo, sobre la integración laboral de los

¹¹⁸ Aunque en principio yo no estudio tanto el caso de la mujer refugiada y, de hecho, yo tampoco hago gran distinción sobre éstas en las entrevistas. La mayoría de las mujeres objeto de mi estudio son mujeres que tienen alto grado de formación y motivación y simplemente, acompañan a sus maridos y sus familias a Dinamarca por motivos laborales del marido. Entre éstas habrá **mujeres procedentes de países Occidentales y No Occidentales** pero, como veremos en este capítulo se estudia mucho más el caso de las mujeres inmigrantes No Occidentales –porque se entiende que tienen más problemas en terminos laborales- que el de las Occidentales y es por esto, por lo que en la mayoría de los casos las estadísticas se refieren exclusivamente a este grupo.

Pero, todas estas mujeres que yo estudio tienen algo en común: son mujeres que quieren recuperar su vida profesional en la medida de lo posible en este nuevo país y cuando su situación familiar se lo permita. Son mujeres que quieren lograr un equilibrio familiar y profesional. Es decir, son lo que yo defino como: "**supermujeres**". Porque, no solo son un fuerte apoyo para su familia sino que, a la vez, logran ir alcanzando una serie de metas que finalmente las llevarán a lograr un empleo en el país de acogida.

inmigrantes en Dinamarca y más en concreto, sobre dicha integración de las mujeres inmigrantes en Dinamarca:

- En primer lugar, cabría destacar que, la tasa de empleo superior corresponde a las personas de origen danés (76.8%) y la tasa de empleo más cercana a la de los Daneses es la de lo descendientes de origen Occidental (72.6%).
- La tasa de empleo correspondiente a los inmigrantes y descendientes de países Occidentales (65.1%) es superior a la de los países No Occidentales (49.7%). Así en líneas generales, los datos de nivel de empleo de los inmigrantes Occidentales son más positivos que los que corresponden a los No Occidentales y es precisamente por este motivo, por lo que las estadísticas danesas recogerán muchos más datos sobre los inmigrantes No Occidentales que sobre los Occidentales. Ahora bien, una vez se ha tenido en cuenta estas diferencias, hemos de decir que se producen importantes variaciones de unos países a otros. Así podemos decir que la tasa de empleo más alta de inmigrantes en Dinamarca la representa Gran Bretaña con un 68.3% y la tasa más baja corresponde a Irak con un 33.9%.
- La tasa de empleo femenina en líneas generales es inferior a la tasa de empleo masculina. Así, si la tasa de empleo de los hombres Occidentales es de un 67.8%, la de las mujeres es de un 62.4%. En el caso de los países No Occidentales, la tasa de empleo masculina será de un 54.9% frente a la femenina de un 44.9%. Uno de los pocos ejemplos donde apreciamos una tasa superior femenina (80.1%) a la masculina (78.3%), es el caso de las mujeres No Occidentales altamente cualificadas con una formación superior de ciclo medio. De este modo constatamos como, la formación marca una importante diferencia en términos de empleo.
- Se aprecian mayores diferencias en términos de empleo atendiendo al género entre las personas de países No Occidentales que entre las personas de países Occidentales. Así, mientras que entre las personas de los países Occidentales existe una diferencia de empleo entre hombres y mujeres de un 5.4%, entre los No Occidentales sin embargo,

la diferencia es de un 10% y dependiendo de la procedencia, las diferencias de empleo atendiendo al género pueden ser realmente importantes.

- En cuanto a la evolución de la tasa laboral del año 2.000-011 podemos decir que no ha habido grandes cambios en el orden de los resultados. Es decir, se siguen cumpliendo las apreciaciones planteadas en los puntos anteriores. Así siguen siendo los daneses los que tienen un mayor nivel de empleo y los inmigrantes no occidentales los que tienen el menor. Ahora bien, el año en que se detectaron los mejores avances en términos laborales es el 2.008 y a partir de entonces, se da un ligero descenso.

Los resultados positivos en mi opinión pueden ser debidos por un lado a una relativa bonanza económica del momento y a una serie de medidas en materia de integración, que se fueron tomando a raíz del año 2.001-02 y que fueron polémicas, pero que iban principalmente encauzadas a la mayor activación laboral de los inmigrantes. A partir del año 2.008 se empiezan a sufrir los efectos de la Crisis Económica Mundial que también afectan a Dinamarca y sobre todo, a la tasa laboral de los inmigrantes en Dinamarca. Y es que atendiendo a los resultados estadísticos podemos apreciar que, el nivel de empleo de los inmigrantes se ve afectado más por la crisis económica que el de los daneses. Podemos decir que es un grupo más vulnerable a los distintos ciclos económicos.

El grupo más vulnerable entre todos los inmigrantes son las mujeres No Occidentales y precisamente es este mismo grupo, el que ha tenido una mayor evolución en su tasa laboral en estos años. En concreto se ha dado un incremento de un 10% en su tasa laboral.

Ahora bien, una vez hechas las previas matizaciones, a continuación nos centramos en resaltar los datos más interesantes sobre las tasas de empleo de las mujeres inmigrantes No Occidentales –en comparación con las danesas- y los diferentes factores que influyen en las mismas.

En primer lugar podemos hablar de el motivo de llegada a Dinamarca¹¹⁹. Es decir, si las mujeres llegaron a Dinamarca por la vía de la Reunificación Familiar, como refugiadas o por otros motivos. En líneas generales podemos decir que la tasa de empleo más alta es la de las mujeres reunificadas. Esto puede ser debido a que al estar casadas o unidas a parejas que pueden trabajar o haber trabajado en el país, esto puede llevar consigo una serie de contactos y conocimiento del mercado laboral que puede servir de ayuda a estas mujeres para buscar empleo. Las mujeres refugiadas son las que tienen un mayor problema de empleo y sobre todo, a partir de determinada edad (a partir de los 50 años en adelante). Y es que éstas, en su mayoría suelen estar casadas con refugiados y tienen más limitadas sus opciones puesto que los refugiados son en sí los que muestran tener peores resultados en materia de empleo.

Ahora bien, también se dan variaciones importantes atendiendo a la pareja a la que la mujer inmigrante está reunificada. Así en el segmento correspondiente a mujeres reunificadas, las mujeres reunificadas a hombres daneses tienen una tasa de empleo de un 61.3% frente al 48.4% que tienen las mujeres reunificadas a extranjeros y finalmente tendríamos una tasa de empleo de tan sólo un 29.9% correspondiente a las mujeres reunificadas con hombres refugiados. Es decir que, la influencia de la pareja o de la situación laboral de la persona a la que la mujer inmigrante está reunificada es definitiva.

Otro factor importante a tener en cuenta es el país de procedencia de las propias mujeres inmigrantes. Así, atendiendo al motivo de llegada a Dinamarca y país de procedencia existen importantes diferencias en materia de empleo. El grupo con un mayor porcentaje de empleo en general es el de las mujeres

¹¹⁹ El *motivo de llegada* es una *variable que mantendremos como constante* a la hora de analizar los distintos factores que afectan la tasa de empleo femenina. Así dividimos las mujeres inmigrantes en tres grupos: refugiadas, reunificadas y las que vienen a Dinamarca por otros motivos. A partir de ahí, analizamos los factores que influyen en mayor medida en lo que respecta a la tasa de empleo femenina. El motivo de esta división previa es doble. Por un lado, porque la mayoría de las mujeres objeto de nuestra investigación son *reunificadas* y era un buen modo de acercarse a este grupo en concreto y sus datos característicos relacionados con el empleo en Dinamarca. Y en segundo lugar, porque a medida que me fui adentrando en esta investigación pude ver que, existen diferencias substanciales en material de empleo femenino atendiendo al motivo de llegada a Dinamarca que pienso que eran importantes de añadir en este estudio.

reunificadas pero a su vez, atendiendo a la procedencia podemos decir que las tasas de empleo más altas entre las mujeres reunificadas son las que se dan en primer lugar entre las mujeres Filipinas con un 75.8%, seguidas de las Tailandesas con un 72.7%, de un 65.3% de las mujeres Rusas y un 63.0% de las Chinas.

Entre las tasas mencionadas no sólo es interesante el importante porcentaje de empleo sino que también es interesante el hecho de que, no son grandes las diferencias en términos de tasa laboral atendiendo al género. Así por ejemplo, sí la tasa de empleo de las mujeres reunificadas chinas corresponde a un 63.0%, la cifra correspondiente a los hombres reunificados chinos es de un 68.4%. Y si atendemos a esta misma procedencia pero, si nos centramos en el grupo de mujeres inmigrantes que vinieron por otros motivos a Dinamarca –que no fué ni refugiada ni reunificada-, las diferencias en la tasa laboral atendiendo al género aún son menores. Así mientras que la tasa de las mujeres es de un 55.9%, la de los hombres es de un 57.4%. Esto quiere decir que vienen en casi igual número mujeres como hombres de origen chino a Dinamarca por motivos propios –contrato, negocios etc...-

Sin embargo, las tasas de empleo más bajas entre las mujeres reunificadas, se suelen corresponder con unas mayores diferencias en términos de empleo atendiendo al género. Así podemos decir que, existe una importante diferencia entre la tasa de empleo más baja femenina entre las mujeres reunificadas que, es la que corresponde a las mujeres de Líbano (20.1%) frente a la de los hombres Libaneses (49.5%). Pero la diferencia más importante de género entre las tasas de empleo de mujeres reunificadas se dan en el caso de Paquistán donde mientras la tasa de empleo femenina es de tan sólo un 28.8%, la tasa de empleo masculina para este mismo grupo es de un 75.6%.

Entre las mujeres refugiadas No Occidentales las tasas de empleo son en líneas generales bajas, siendo la menor la correspondiente a las mujeres de Serbia y Montenegro con un 20% de tasa de empleo y las tasas superiores son las correspondientes a las mujeres de Myanmar con un 47.7% y las de Bosnia y Hercegovina con un 45.9%.

En cuanto al estado socioeconómico y tipo de trabajo también tiene su influencia en materia de inmigrantes y empleo. Los inmigrantes No Occidentales, son los que tienen más bajas tasas de empleo pero, a su vez dentro de éstos, hay diferenciaciones atendiendo al motivo de residencia en Dinamarca. Así, los refugiados, son los que tienen una más baja tasa de empleo dentro de este grupo y especialmente entre las mujeres la diferencia es aún mayor. Los inmigrantes reunificados no occidentales son los que tienen mayor índice de empleo.

Por otro lado y en líneas generales podemos decir que, una gran proporción tanto de los inmigrantes con otros motivos de residencia como de los inmigrantes por reunificación y que a su vez no están empleados, están dentro del grupo que se denomina, como: autosuficientes –o lo que en danés se denomina como *selvforsøgende*-. Es decir, estas personas no perciben ni sueldo ni ayuda de ningún tipo pero, viven de sus propios ahorros o de los ingresos de sus parejas (muchos son parejas de inmigrantes que vienen a estudiar o trabajar pero, sin embargo, ellos en sí no vienen por estos motivos a Dinamarca).

Atendiendo al motivo de residencia en Dinamarca y lugar de procedencia, también existen grandes diferencias en los tipos de empleos de los inmigrantes. De esta manera podemos decir que existe una proporción relativamente baja de personas refugiadas (7.0%) y acogidas a la reunificación familiar (7.4%) de origen no occidental con puestos de trabajo de salarios medios-altos. Así, este tipo de liderazgos se reparten entre los Daneses, Inmigrantes Occidentales y en el caso de los inmigrantes No Occidentales se dan estos puestos entre las personas que pertenecen al grupo de otros motivos de residencia en Dinamarca.

Otro dato de interés es el alto nivel de autoempleo entre los refugiados (14.0%), en comparación con el nivel danés (7.5%). Esto puede verse debido entre otros motivos a que, es este segmento de población No Occidental es el que tiene más dificultades para encontrar empleo y es por eso que el

autoempleo puede ser una alternativa. Esta vía laboral traerá a su vez consecuencias para toda la familia y dentro de ésta, especialmente a sus esposas. Esto es motivado principalmente por el hecho de que, estos trabajos implican unos horarios más esclavos y por tanto, como consecuencia, las mujeres tendrán menos libertad y menos tiempo para dedicarse a sus carreras profesionales y se verán más ligadas a sus tareas domésticas y familiares.

Por último entre las variables que influyen en la tasa de empleo de los inmigrantes y de las mujeres en particular, no podemos olvidar: el tiempo de permanencia en Dinamarca. Y podemos decir que el factor género influye mucho a la hora de examinar los efectos de esta variable. En términos generales diremos que repercute más el tiempo de permanencia en Dinamarca en la tasa laboral femenina que en la masculina.

Algo que también es importante es ver de qué manera influye la variable tiempo de permanencia en Dinamarca atendiendo al género. En líneas generales podemos decir que, el empleo de las mujeres depende más del tiempo de permanencia en Dinamarca que en el caso de los hombres y esto es una tendencia general en las mujeres, independientemente del motivo de residencia en Dinamarca. Así, en el caso de las mujeres reunificadas o las que residen en Dinamarca por otros motivos, el tiempo necesario para obtener mejores resultados laborales suele ser de tres años de permanencia y a partir de entonces, la tendencia suele ser de mayor nivel de empleo a medida que se permanece más tiempo. En el caso de las mujeres refugiadas se necesitan cinco años para poder hablar de mejoras en el terreno laboral. Sin embargo, en el caso de los hombres inmigrantes reunificados o con otros motivos de residencia en Dinamarca, sólo necesitan permanecer un año en Dinamarca para llegar a tener los mismos resultados laborales que otros inmigrantes que han permanecido más años. Los refugiados varones sí necesitan más años. En concreto cuatro años, para apreciar cambios y después del cuarto año, no se pueden apreciar cambios en relación a su situación de empleo.

Tanto en el caso de los hombres como en el de las mujeres, la tasa de empleo depende mucho de los primeros años de residencia en Dinamarca. Es

precisamente por esto, por lo que yo he venido defendiendo en esta investigación, la importancia que tiene para la buena integración del inmigrante, el contar con la información adecuada desde un primer momento.

Hasta ahora hemos hablado de los distintos factores que hemos podido apreciar que influyen más en materia de empleo de las mujeres inmigrantes en Dinamarca. Y hemos hecho una diferenciación clara entre las mujeres inmigrantes Occidentales y las No Occidentales puesto que, atendiendo a los datos estadísticos queda claro que el grupo con diferencia más vulnerable es el de las mujeres inmigrantes No Occidentales. De cualquier manera y aunque esta investigación tenga en cuenta dichas diferencias, lo que aquí marcará la influencia fundamental es la formación y de que manera esta – independientemente de la procedencia que uno tenga- afecta en términos de empleo.

Es por esto mismo por lo que es fundamental en esta tesis, describir las barreras concretas con que se encuentran las mujeres inmigrantes con alto grado de formación en Dinamarca. Así, las mujeres inmigrantes en general se enfrentan a una serie factores a la hora de buscar empleo. Por un lado están los elementos que influyen en general a todas las personas a la hora de buscar trabajo. Estos son "iguales" a daneses que a inmigrantes y, son: el género, la edad, el estado cívil, la formación, la salud, los previos periodos de desempleo y la experiencia laboral.

Según el Ministerio de Asuntos Sociales e Integración Danés, los mencionados son elementos que influyen de igual manera a los inmigrantes que a los nativos daneses pero, esto yo personalmente no lo veo así, desde el momento en que, en las fases de recesión económica, son los inmigrantes los que acusan en mayor medida sus deficiencias en formación, del idioma...

En cuanto al género y el estado cívil influye en gran medida en el caso de las mujeres. Así, el hecho de ser mujeres y estar casadas, sí interfiere en las posibilidades de empleo y son barreras importantes. Así son ellas las que tienen que conciliar su vida familiar, profesional y a su vez ser inmigrante y

servir de apoyo a sus hijos en el nuevo país. Es decir, son ellas las que llevan el peso del hogar y los hijos, en procesos de cambio. Y para todo esto es, para lo que elaboran una serie de estrategias de integración y familiares complejas y que requieren un gran esfuerzo y una serie de negociaciones diarias con una misma y con los demás.

El género no afecta del mismo modo a las mujeres inmigrantes que a las danesas. La mujer inmigrante tiene que superar no sólo su condición de género sino también de mujer inmigrante, lo que dificulta aún más su situación a la hora de buscar trabajo en Dinamarca. A esto debemos unir el hecho de que las familias extranjeras –aunque no todas- tienen un concepto de familia distinto, una división distinta de las funciones domésticas y sus maridos suelen tener unos patrones de empleo distintos a los hombres daneses y todos estos elementos, generan un coctel fuerte y que en última instancia influye en gran medida en las mujeres a la hora de buscar empleo.

Estos elementos están muy interrelacionados entre sí y en fuerte medida influidos por el hecho de que tienen una influencia cultural fuerte relacionada con sistemas familiares patriarcales o jerárquicos, donde los papeles del hombre y la mujer vienen predeterminados y que suelen ir acompañados de una división de roles tradicional donde se prima que el hombre trabaje y la mujer permanezca en casa al frente de las tareas del hogar y el cuidado de la familia. Por tanto, en el caso de "algunas" mujeres–y digo algunas pues, muchas tienen el mismo sistema familiar de las danesas-, el esfuerzo a la hora de emprender proyectos profesionales es aún mayor puesto que tienen que superar muchas más barreras en sus hogares. Junto a esto estaría el tema del cuidado de los niños. Y es que, las mujeres inmigrantes en general y en muchos de los casos también influidas por sus culturas de referencia optan por cuidar sus hijos en casa hasta una edad más avanzada que en el caso de las madres danesas y ésto también complica las cosas a la hora de buscar trabajo y sobre todo, pospone la edad de incorporación de la mujer en el mercado laboral.

En cuanto a los patrones distintos de empleo de los hombres inmigrantes en comparación con los daneses, es un factor de enorme trascendencia y que también tendrá gran influencia en la situación laboral de las mujeres. Y es que el hecho es que, aunque los resultados de los hombres inmigrantes –sobre todo los de algunas procedencias- en términos de empleo no son tan negativos como los de las mujeres en general, sin embargo, hay que resaltar el hecho de que sus condiciones laborales son peores a las de los hombres daneses. Así, los hombres inmigrantes trabajan más horas y reciben una peor remuneración en comparación con los daneses. En muchos de los casos, el hombre inmigrante tiene un negocio propio y por lo tanto, su negocio depende exclusivamente de él mismo y exige una jornada laboral bastante larga. Todo esto es importante pues, ya no es un tema cultural sino que son hechos reales que dificultan el camino de la mujer para conciliar la vida profesional y laboral. Y yo diría aún más, lo que se genera de esta manera es, la casi imposibilidad de compaginar dos carreras profesionales.

La edad influye mucho en la situación laboral de la mujer. Y es que no tiene nada que ver el caso de las mujeres inmigrantes al caso de las descendientes o mujeres que vienen a Dinamarca entre los 0-12 años.

Se puede afirmar que las inmigrantes tienen muchos peores resultados laborales que las mujeres descendientes. Y el motivo es muy claro. Es la formación. Así, las mujeres que vinieron a corta edad a Dinamarca no han tenido grandes problemas pues, han tenido la posibilidad de alcanzar un muy buen nivel del idioma danés y han podido completar sus estudios como las chicas danesas en Dinamarca. Todo esto se traducirá en unas muy buenas condiciones para obtener un empleo en Dinamarca –condiciones muy próximas a las de las mujeres danesas en sí-. Pero el caso de las mujeres inmigrantes, la situación es totalmente distinta. Estas vinieron ya con otra edad más avanzada a Dinamarca. Esto a su vez da lugar a una serie de connotaciones negativas como es, el hecho de que muchas de ellas nunca han alcanzado el nivel de idioma necesario o nativo y por otro lado, - y aunque estas no sean el objeto de nuestra investigación- muchas de estas mujeres inmigrantes vinieron a Dinamarca sin ninguna o muy poca formación. Sus maridos sí tenían o al

menos tenían experiencia profesional, pero ellas no. Por lo tanto éstas tienen que luchar con muchos obstáculos y muchas de ellas tienen especial dificultad en integrarse. En especial las mujeres entre 50-59 años tienen una mucho mayor dificultad en integrarse en el mercado laboral a la que tienen las propias danesas o sus maridos inmigrantes.

En cuanto a la formación en concreto también cabría hacer múltiples matizaciones. Y es que para el extranjero y aunque parezca una locura la formación en sí puede ser un inconveniente e incluso el origen de una profunda frustración entre los inmigrantes y en concreto entre las mujeres inmigrantes. Y como hemos mencionado ya previamente, la situación de las mujeres descendientes ya nacidos en Dinamarca o que vinieron a edades muy tempranas a Dinamarca, no tiene nada que ver con la situación de las mujeres inmigrantes.

No todas las titulaciones se reconocen en Dinamarca y se dan grandes variaciones de unos países a otros en materia de formación. Esto es uno de los principales problemas a los que se enfrenta un gran número de las mujeres que son objeto de esta investigación que tienen una formación muy completa de sus países de origen pero que, al llegar a Dinamarca se encuentran con rigurosos procesos de convalidación y en algunos casos la formación al final no se les reconoce. En este ámbito tendrá gran importancia el ya previamente mencionado Centro CIRIUS, que es un Instituto dependiente del Ministerio de Educación y que está precisamente encargado del proceso de adaptación de las titulaciones extranjeras y de poner en contacto estas mismas con los requerimientos del mercado laboral danés.

Esto es un gran motivo de frustración como decía pues, en numerosas ocasiones, es más sencilla la situación para las mujeres que no traen consigo tanta formación de sus países de origen y que deciden hacer sus carreras en Dinamarca. Estas últimas no tienen nada que perder y al contrario, mucho que ganar. Lo que desde luego está claro después de analizar los datos estadísticos es que, existe una diferencia muy grande en términos de empleo entre las titulaciones propias danesas y las procedentes de otros países –

incluidos los de la Unión Europea-. Así yo diría que, uno de los condicionantes necesarios para obtener un empleo en Dinamarca es obtener una Titulación Danesa, aunque sea corta o media pero, "algo danés".

Aunque las mujeres objeto de mi estudio se encuentran con los obstáculos mencionados –de convalidación y frustración-, existe también una serie de barreras en general en el campo de los estudios para las mujeres inmigrantes que deciden estudiar en Dinamarca. Entre estas barreras están la necesidad de un mayor nivel del idioma danés o una falta de base académica, las herencias negativas sociales procedentes de sus culturas de origen –que priman entre otras cosas los estudios de los varones frente a los de las mujeres-, el desconocimiento del sistema educativo danés, la discriminación y prejuicios a que se ven sujetas como inmigrantes, la falta de contactos que en definitiva hacen muy difícil el conseguir puestos en práctica –que es una parte muy importante de la formación y la que en definitiva puede proporcionar unas mayores oportunidades de empleo y por último estarían, los roles de género.

En relación con la salud es importante dejar claro que no afecta de igual manera a daneses e inmigrantes en su relación con el empleo. Así podemos decir que es mucho mayor el número de pensiones anticipadas entre los inmigrantes (30.7%) que entre las personas de origen danés (10.5%).

Hay tres variables a tener en cuenta en este sentido: el motivo de permanencia en Dinamarca, el género y la formación. Así podemos decir que el mayor número de pensiones anticipadas se dan entre los refugiados hombres. Las mujeres tienen una menor tendencia a solicitar pensiones anticipadas y en cuanto a la formación podemos decir que, a mayor formación corresponde una menor tendencia a solicitar pensiones anticipadas. Por lo tanto, esto nos muestra una vez más que el público objetivo de esta investigación también es importante por un motivo más y es que, estas mujeres no serán candidatas a la dependencia del sistema o a las jubilaciones anticipadas puesto que, tienen potencial para establecer claras raíces familiares y profesionales en Dinamarca sin tener que recurrir a la dependencia del sistema de este país. Esto tendría que ser un condicionante más para motivar al sistema y la población danesa

para interesarse por el conjunto de estas mujeres profesionales y altamente cualificadas.

La experiencia laboral es fundamental para que cualquier persona pueda demostrar estar acreditada para buscar trabajo pero, es aún más importante para los inmigrantes puesto que en el nuevo país de acogida es la única carta de presentación para obtener un empleo. Y es que, la entrada en el mercado laboral no es sólo importante por el hecho de encontrar un empleo sino que, también por ser una enorme fuente de contactos. Y más en un país como Dinamarca que al ser un país pequeño funciona mucho a través de dichos contactos en términos de búsqueda de empleo.

También se deduce de los datos estudiados que, la entrada en el mercado laboral danés es como un circuito con muchas consecuencias positivas para el inmigrante y aunque la entrada no es fácil, una vez dentro todo cambia y se facilita el camino al asentamiento. Así por ejemplo, cuando una persona trabaja normalmente está afiliada a un sindicato y tiene una serie de derechos y sobre todo, recibe mucha información sobre posibles cursos a los que se puede asistir y sobre puestos vacantes que pueden ser de interés. Pero para afiliarse a un sindicato y tener toda esta información hay que trabajar. Por lo tanto, el no tener trabajo excluye realmente de muchas posibilidades y especialmente, excluye del sistema –se entiende danés-.

La afiliación en sindicatos de los daneses es altísima y también la participación en asociaciones. Y estas también son interesantes en cuanto a que son a su vez fuentes de contactos que pueden servir en un futuro para una oportunidad de empleo.

Algo aprenden pronto los inmigrantes es que en Dinamarca no se suele actuar de modo aislado sino en conjunto puesto que lo ven como una muestra de la democracia participativa que han creado.

Los inmigrantes en general –y también las mujeres- se encuentran con una serie de barreras que le hacen difícil el acceso al mercado laboral danés y que

son las mismas que se daban en materia de formación: la necesidad de cualificaciones o de estudios completados en Dinamarca, la debilidad del idioma, los roles de género y las actitudes hacia la conciliación de la vida familiar y láboral.

Las mujeres muestran una menor tendencia a socializar y a participar en actividades que no tienen que ver con su vida familiar. También es mayor el nivel de desempleo que tienen las mujeres inmigrantes y todo puede estar relacionado. Así, al no participar en actividades, como por ejemplo podemos ver a través de su bajo nivel de participación en asociaciones que es inferior a los hombres inmigrantes; las mujeres inmigrantes cuentan con menos contactos daneses. De esta manera, tienen menos oportunidad tanto de practicar el idioma, como de hacer contactos Daneses que podrían ayudarles a encontrar trabajo. Así, aún teniendo en cuenta que para las mujeres es más importante que para los hombres el lograr un buen nivel del idioma como modo de romper con las barreras sociales y que son mucho mejores estudiantes que los hombres, tienen menos posibilidades de practicar el idioma y por tanto, suelen tener peor nivel de danés en comparación con los hombres.

Aunque la entrada en el mercado laboral puede tener sus complicaciones para los inmigrantes, es importante intentar superar todas las barreras mencionadas y lograr formar parte del mencionado sistema pues, lo que está claro es que los periodos de desempleo no contabilizan igual para los inmigrantes que para los daneses y en situaciones de recesión económica, se acusan aún más los obstáculos que tienen los inmigrantes para obtener un empleo.

Los hombres procedentes de minorías étnicas sufren una mayor discriminación en el trabajo que las mujeres. Ambos sufren diferentes tipos de prejuicios. Las mujeres encuentran prejuicios al rededor del tema por ejemplo de si llevan velo o no. Sin embargo los hombres se enfrentan a un mayor número de estereotipos negativos como: que son agresivos, criminales o machistas y que no pueden aceptar el liderazgo laboral de las mujeres.

A continuación me gustaría ofrecer una visión de la importancia de los inmigrantes altamente cualificados para el mercado laboral danés y en concreto el papel de las mujeres altamente cualificadas.

Resulta interesante argumentar porqué es importante el inmigrante cualificado en Dinamarca y en segundo lugar porqué las mujeres. Pues bien, el inmigrante cualificado es importante para Dinamarca porque implica beneficios y no sólo costos para el sistema danés, y el motivo de resaltar el papel de las mujeres es que, hemos podido apreciar por los datos estudiados que entre las mujeres hay muchísimo capital humano desperdiciado por diversos motivos que ya hemos mencionado.

Por dar una cifra de referencia podemos decir que según datos recientes¹²⁰, la inmigración de inmigrantes altamente cualificados ha crecido en casi un 70% desde el año 2.000 a la actualidad y se sitúan principalmente en la capital de Dinamarca. Estos traen enormes beneficios a la economía y la productividad del país pero, aún así son relativamente pocas las empresas que contratan a extranjeros altamente cualificados.

Es importante tener en cuenta el hecho de que según el Informe del Centro de Análisis RegLab y el Livinginstitute (2.012), la Región de la Capital de Dinamarca y Dinamarca en general se encuentra entre las zonas europeas con peores resultados en términos de atraer trabajadores cualificados y esto trae al país grandes pérdidas. Los motivos de que los extranjeros cualificados no se sientan atraídos por esta región son en términos generales: el alto sistema de impuestos, la problemática relación con las instituciones en su proceso de acogida en general, las dificultades que encuentran los familiares en su integración en Dinamarca y entre estos últimos estaría entre otros el problema de la falta de plazas en colegios internacionales.

¹²⁰ Cifras que aparecen en el informe de REG LAB (2.012): "Más trabajadores extranjeros del conocimiento en la región de la capital" (REG LAB: "Flere Udenlandske videnarbejdere til hovedstadsregionen").

Sería de interés reflexionar sobre la necesidad de hacer un esfuerzo por mentalizar a la sociedad, empresariado e instituciones danesas de las ventajas de esta mano de obra cualificada y no sólo hay que vender la etiqueta de Dinamarca como país atractivo para los extranjeros cualificados, sino que hay que vender en Dinamarca la etiqueta de la importancia de la inmigración cualificada como una fuente de enriquecimiento en Dinamarca.

Ya se han tomado ciertas medidas como fueron los cambios en la Ley de Integración del 2.010 que incluyen a las parejas de los trabajadores en Dinamarca en sus programas de integración. También ha sido importante el apoyo en la red de Expat en Dinamarca, como fuente de apoyo para los recién llegados a la hora de hacer contactos y entender los primeros elementos fundamentales de la vida en Dinamarca. Pero de cualquier manera, todavía se tienen que tomar otras medidas que hagan Dinamarca atractiva a los extranjeros más preparados.

Por todo esto podemos ver que los problemas no están sólo en temas culturales de los inmigrantes o extranjeros en cuestión. El problema es más complejo y no es sólo un problema de los extranjeros o inmigrantes que llegan a Dinamarca, sino que es también un problema de la sociedad de acogida y del sistema en general. Vivimos en un mundo global y multicultural y todo lo que es ir contra este principio es limitado y contraproducente para nuestra sociedad y nuestra economía. Dinamarca debe aprender en este sentido, que para lograr que sus inmigrantes sean rentables y colaboren en su economía se tienen que tomar una serie de medidas que en su mayoría pasan por una mayor tolerancia y apertura. De lo contrario, el resultado será que únicamente se quedaran en Dinamarca, aquéllos extranjeros que permanezcan en este país porque lo necesitan o porque necesitan su sistema y éstos no son los extranjeros que suelen ser rentables o más favorecedores para la economía del país.

CAPÍTULO VI

EL MARCO LEGISLATIVO Y LAS POLÍTICAS DE INTEGRACION LABORAL EN DINAMARCA: EL DEBATE SOBRE INTEGRACIÓN Y SU CONTEXTO POLÍTICO

6.1.- El Marco en Materia de Integración en Dinamarca.

No tendría sentido hablar de la integración de los inmigrantes en Dinamarca –o en ningún otro país- sin describir antes lo que en esta investigación denominamos como, el marco en materia de integración -en este caso en Dinamarca-. Así podemos decir que, este mismo está constituido por varios elementos que son: las instituciones implicadas en el proceso migratorio-de integración, la legislación sobre inmigración-integración, la evolución de las políticas de integración y por último, el debate social y mediático sobre el concepto de integración que en este caso se ha dado en Dinamarca y que tanta repercusión ha tenido.

6.1.1.- Instituciones¹²¹ implicadas en el proceso de integración de inmigrantes. Legislación sobre la materia.

Como hemos venido diciendo a lo largo de esta investigación la inmigración que se ha dado en Dinamarca ha sido principalmente producto de la reunificación familiar y de la inmigración humanitaria o refugiados. Es precisamente por este motivo por lo que en un principio las tareas de integración habían sido divididas entre los municipios y la Organización Danesa de Ayuda a los Refugiados. Pero, este organigrama cambia a partir de la creación en 2001 del Ministerio para Refugiados, inmigrantes e Integración que junto con la importante labor de los municipios tiene como resultado un tandem de acción que supuso una fuerte centralización de tareas en materia de integración.

Tal como planteábamos en el capítulo anterior, Dinamarca protagonizó un cambio total en los patrones de inmigración. Se produjo una evolución de los movimientos migratorios de origen occidental – nórdico a los de matiz no occidental (procedentes de la entrada de refugiados y familiares reunificados de los trabajadores invitados principalmente). Este último tipo de migración -No Occidental- tiene dos inconvenientes fundamentales para Dinamarca. En primer lugar, la falta de cualificación con que cuenta y en segundo lugar y no por ello menos importante, el hecho de que en realidad esta entrada de inmigración refleja una falta de previsión por parte del Sistema Danés y sus representantes a largo plazo. Así, a corto plazo, estos inmigrantes vinieron a cubrir unos puestos de trabajo que en realidad los daneses no querían desempeñar y por tanto era necesario que fuesen cubiertos por mano de obra extranjera pero, a largo plazo y en contra de los pronóstico de las autoridades danesas, estos no retornaron a sus países tras haber finalizado sus funciones o contratos de trabajo en Dinamarca.

¹²¹ Es importante aclarar que en la actualidad y a partir del cambio de gobierno que se da en las elecciones de junio del 2015, se están produciendo cambios en materia institucional que ya no recogemos en nuestro estudio debido a que tampoco corresponden al periodo objeto de estudio de nuestra investigación.

De toda esta situación surge una clara voluntad por parte del Estado Danés de disminuir la inmigración de población menos cualificada, y tratar de atraer una inmigración de un mayor nivel de formación y que en cierta medida no sea tan distinta culturalmente hablando.

Como resultado de todo lo anterior a partir del año 2001, podemos decir que se da otro giro en materia de inmigración en Dinamarca. Empiezan a llegar inmigrantes que vienen a trabajar o estudiar. En mi opinión este cambio se vió también muy propiciado por las políticas introducidas –y de las que hablamos a continuación- por el nuevo gobierno liberal-conservador que tan polémico fue pero, que indudablemente y como algunos investigadores apuntan, también marcó una nueva era respecto a la inmigración y la política de integración (Torfing, 2.003). Y coincido plenamente con Torfing (2.003) en que, al describir la situación que se vivía en Dinamarca en relación a la inmigración-integración afirma que: “ ...se produce un cambio de un paradigma de Bienestar –welfare- a un paradigma de trabajo –workfair-. , un cambio de actitud de “Qué podemos hacer por usted?” a “Qué puede hacer usted por nosotros y por usted mismo”. Es decir, se lleva a cabo lo que él define como una serie de políticas de activación del inmigrante.

Aunque por parte del gobierno se pretende captar un tipo de inmigración en concreto (especializada) y se tratan de tomar una serie de medidas, sin embargo en la práctica, también entran en juego otros elementos como son: el papel de la sociedad, del sistema danés etc.. que, en muchas ocasiones, obstaculizan en gran medida el mantenimiento de este tipo de inmigración por largas temporadas o de manera indefinida.

Paralelamente a estos hechos expuestos, también se da una evolución en el marco de integración danés. Es decir en el esquema de actores involucrados en esta materia y en la legislación implicada.

En cuanto a los actores implicados que conforman el organigrama de integración, el Ministerio de Integración junto con los Municipios, son los principales encargados de poner en práctica las políticas de integración. Ahora

bien, a partir del año 2011 y con la entrada en el poder de la coalición de gobierno de centro-izquierda liderada por los socialdemócratas (socialdemócratas, partido social-liberal y partido popular socialista), el que había sido fundado en 2001 como Ministerio de Integración (pionero en Europa sobre la materia) y que había centrado la mayoría de las tareas bajo dicho techo, pasa a ser el Ministerio de Asuntos Sociales e Integración. De esta manera, este Ministerio engloba muchos más temas que lo que es la integración de inmigrantes en si y en cierto modo el sistema ha quedado algo más descentralizado.

Pero una vez matizado ésto, hemos de decir que existen diversos departamentos relacionados con la entrada de extranjeros en Dinamarca¹²². Así por ejemplo, todo lo que está relacionado con materia de trabajo, permisos de trabajo y todo lo relacionado con la inmigración láboral en líneas generales, es competencia del la denominada Agencia de Reclutamiento y Retención que es dependencia del Ministerio de Trabajo Danés. Los temas de Estudios, permisos de residencia para estudiantes y demás, son tema también de esta misma Agencia. En cuanto a las tareas de Obtención del Certificado de Tarjeta de Registro y la tramitación de la residencia, ambos dos dirigidos a los ciudadanos de la Unión Económica Europea o Espacio Económico Europeo, son labores que son llevadas a cabo por lo que se denomina como las Administraciones de los Estados que trabajan de manera interactiva con la denominada Junta de Extranjería.

Los temas sobre Reunificación Familiar y todo lo relacionado con los mismos, depende de la Junta de Extranjería o la encargada de administrar todo lo que es la legislación sobre extranjeros. Para estos casos, la Junta trabaja en conexión con el Ministerio de Justicia. En cuanto a los casos relacionados con Asilo, es de nuevo la Junta de Extranjería la encargada de los mismos aunque, en este caso, la colaboraciónn en sus labores es con la Junta de Refugiados. Los visados y todo lo relacionado con esta materia, son instancias

¹²² Estos datos sobre el organigrama de actores involucrados en materia de inmigración-integración lo he tomado del Ministerio de Justicia y la Agencia de Extranjería, de su documento: “*Datos y Cifras sobre los asuntos de Inmigración en 2.012*”.

dependientes tanto de la Junta de Extranjería como de las Representaciones del Ministerio de Asuntos Exteriores.

Los Permisos de Residencia por motivos Humanitarios son dependencia en primera y última instancia del Ministerio de Justicia. Los temas sobre la Obtención de la Ciudadanía Danesa son competencia del Ministerio de Justicia. Es decir, la aprobación de los casos de ciudadanía se da en el Parlamento pero todo lo que son los requisitos y trámites previos son administrados por el Ministerio de Justicia. Así, todos los solicitantes que han cumplido los requisitos requeridos, son incluidos en un proyecto de ley aprobado por el Parlamento.

El control de extranjeros y envío de vuelta de los solicitantes de asilo que han sido rechazados definitivamente es competencia de la Policía Nacional (Centro Nacional de Extranjeros).

En cuanto a nuestro objetivo prioritario, la integración del inmigrante, sigue siendo una labor conjunta de los Municipios y del actual Ministerio de Asuntos Sociales e Integración (que corresponde al antiguo Ministerio de Integración).

A parte de todas las instituciones mencionadas, también tenemos que resaltar las tareas del Consejo para las Minorías Étnicas (Rådet for Etniske Minoriteter). Este consejo fué creado por el gobierno en 1983 y cuenta con representantes de diversas asociaciones de inmigrantes en los distintos municipios. La tarea principal de este Consejo es, asesorar al Ministro de Refugiados, Inmigración e Integración en temas de importancia para los refugiados y los inmigrantes – actual Ministro de Asuntos Sociales e Integración- (Ley de integración § 43). Por otra parte, los ayuntamientos de los municipios podrán crear consejos de integración, que pueden emitir dictámenes consultivos sobre el esfuerzo general de integración en el municipio (Ley de integración § 42). Los consejos de integración no tienen competencia legal.

Podemos ver este consejo como un intermediario entre el Ministerio de Integración y los inmigrantes. De cualquier manera, al ser un órgano en última

instancia dependiente del Ministerio de Integración puede llegar a tener unas ciertas limitaciones en la práctica¹²³.

Las instituciones gubernamentales encargadas de la lucha contra la discriminación y el racismo, hoy son dos¹²⁴: el Instituto Danés para los Derechos Humanos y el Consejo de Igualdad de Trato.

Por último y de la mano de todas las instituciones mencionadas que de manera directa o indirecta tienen importancia en materia de integración, no podemos olvidar el papel de la sociedad civil. Y con esto quiero referirme tanto a las asociaciones de inmigrantes, como las asociaciones o proyectos que persiguen la puesta en común de nativos e inmigrantes o, la creación de espacios comunes de acción. Y al hablar de la sociedad civil, debemos reivindicar la figura de las personas que de una manera u otra colaboran a través de asociaciones u otros proyectos con vías a la integración del inmigrante. Es decir, los Voluntarios. Y tampoco podemos olvidar, el protagonismo indudable de los profesores de danés que, en muchos de los casos, son la primera tarjeta de entrada de los inmigrantes en Dinamarca. De hecho, los centros de enseñanza de danés trabajan también de modo muy activo con los municipios para elaborar unos sistemas de aprendizaje del idioma lo más efectivos posibles. Y es que estos cursos son en su mayoría, no sólo cursos de danés

¹²³ Este dato fue corroborado por mis entrevistados. Llegaron a decir que, en un principio fue una iniciativa interesante pero que con el tiempo se convirtió en algo muy limitado en el sentido que el ámbito de actuación se ve muy limitado por, la influencia del Ministerio.

¹²⁴ Hasta llegar a tener a estas dos instituciones como representantes de la lucha contra la discriminación y el racismo en Dinamarca, se siguió un proceso. Así en 1997, se estableció por ley el Consejo de Igualdad de Trato Étnico para asesorar al parlamento, el gobierno, los municipios, las organizaciones privadas y otras instituciones de la comunidad en temas relacionados con la discriminación y la igualdad étnica. Sin embargo, junto con una serie de otras juntas y consejos, se terminó disolviendo en 2002. El mismo año, el Instituto Danés de Derechos Humanos reemplazó el Centro Danés de Derechos Humanos, y en 2003 un Comité para las quejas en materia de igualdad de trato étnico se estableció en dicho instituto. En 2009, el Comité (así como de la Junta para la Igualdad de Género) fue sustituido por el Consejo de Igualdad de Trato.

sino que también ofrecen a los inmigrantes una imagen de lo que es el funcionamiento de Dinamarca en general y como no, de su cultura y su historia.

Por otro lado, en materia de legislación dos son las leyes que mayor incidencia tienen y que a su vez están íntimamente interrelacionadas entre sí. Estas son: la Ley de Extranjería que tiene sus orígenes en 1983 y la Ley de Integración que se formuló en 1999 y fue la primera de este tipo en un país Occidental.

Si hablamos de manera muy general podemos decir que el objetivo de la Ley de Extranjería fue en su mayor medida, reducir el número de inmigración procedente de la reunificación familiar y la inmigración humanitaria. Dentro de esta ley es donde se contemplan los requisitos tanto para obtener los permisos de residencia como de trabajo y por tanto, incluye también lo que se denominó el Plan de Trabajo del 2.008 que estaba principalmente enfocado a atraer mano de obra cualificada a Dinamarca y de cuyas normativas o esquemas hablaremos más adelante en este mismo apartado.

En cuanto a la Ley de Integración ha tenido siempre como principal objetivo la adaptación del inmigrante a Dinamarca, de manera que sea funcional en la sociedad danesa en el menor tiempo posible. Y esta “funcionalidad”, se identifica principalmente con la integración laboral. Es decir, la obtención de un empleo. Para lograr este objetivo, las medidas que se toman están principalmente centradas en la profundización en el idioma –se entiende el danés-, y también se dan una serie de actividades orientadas a la búsqueda de empleo como son cursos de orientación etc.. y por último, se ofrecen también unas sesiones informativas que el inmigrante recibe para llegar a un mejor entendimiento de la sociedad y costumbres danesas que tanta trascendencia tienen en este país.

En relación al marco legislativo danés en materia de migración e integración de inmigrantes, es importante comentar como dato característico, la diferenciación que se da en el mismo entre los inmigrantes procedentes de los países occidentales y los de los no occidentales. O de un modo más concreto podemos diferenciar dos bloques:

Uno formado por los países de la Unión Europea y los del Espacio Económico Europeo y Suiza, que se rige por las mismas reglas de la Unión Europea (de los integrantes de estos grupos ya hablamos en el capítulo anterior) y el otro grupo, estaría formado por el resto de los países que no están regidos por la libre circulación de la Unión Europea y que tienen unos requisitos completamente distintos de entrada en Dinamarca. Permisos de Residencia – de Residencia Permanente, de trabajo, y de Reunificación Familiar.

Se supone que las personas procedentes de países Europeos o de aquéllos que se rigen por las leyes de la Unión Europea, tenían más facilidades que los otros países en cuanto a modos de entrar e integrarse en Dinamarca, sin embargo, experimentarían a mi modo de ver ciertas dificultades. Y es que, en muchas ocasiones sufrirán el riesgo de la falta de información, principalmente en el primer momento de llegada a Dinamarca¹²⁵. Y es que los inmigrantes procedentes de países no occidentales desde un principio se ven obligados a participar en unos programas introductorios donde a parte de ser asignados a cursos de danés inmediatamente, reciben un montón de información funcional a su llegada a Dinamarca. Sin embargo, las personas que se rigen bajo las reglas de la Unión Europea, hasta el año 2.010, sólo tienen derecho a los cursos de idiomas como algo no obligatorio y cuentan con mucha menos información. Es sólo a partir del año 2.010 que tanto los inmigrantes laborales, estudiantes como los miembros de la Unión Europea y ciudadanos del Espacio Económico Europeo son también objetos de las políticas de integración Danesas o son contemplados por la ley de integración. Es decir, tienen derecho a un programa introductorio pero que sigue siendo mucho menos extenso que el que reciben los inmigrantes de países no occidentales.

Esto refleja a mi modo de ver una de las mayores paradojas en materia de integración en Dinamarca –ya mencionada-. Esta consiste en el hecho de que, por un lado, Dinamarca “se queja” de la falta de formación, diferencia cultural y

¹²⁵ Esto pienso que es algo importante puesto que, al llegar a un país sea uno miembro o no de la Unión Europea tiene una serie de limitaciones como extranjero y es en gran medida importante estar bien informado y conocer bien el nuevo sistema desde un primer momento puesto que, esto va en beneficio de una integración más rápida y positiva. Es decir, agiliza el proceso enormemente.

el costo para el sistema de bienestar danés que suponen los inmigrantes No Occidentales y, sin embargo, a aquéllos extranjeros –Occidentales- que se supone que pueden tener más formación, más similares culturalmente y que en definitiva pueden suponer una contribución económica a Dinamarca y no sólo un coste, a éstos, sin embargo es a los que menos cuidan.

De cualquier manera y pese a lo afirmado previamente, es cierto que se han producido una serie de cambios que se dan a partir del año 2.001-02 a la actualidad. De hecho y como muestro de ello, presentamos a continuación un breve resumen de las reglas¹²⁶ (sobre permisos de residencia y trabajo) que conforman las distintas políticas que favorecen la entrada de la inmigración laboral con alto grado de formación principalmente¹²⁷.

Para empezar y antes de exponer las distintas reglas mencionadas, es importante hacer una triple diferenciación, que va a determinar el modo de entrada del extranjero o inmigrante en Dinamarca y su mayor o menor facilidad para permanecer en el país:

a.- Los ciudadanos de los países nórdicos (Noruega, Suecia, Finlandia e Islandia): puedan solicitar y aceptar trabajo libremente y asentarse en uno de los países nórdicos.

Las personas altamente cualificadas de los países nórdicos no necesitan permisos para venir a Dinamarca a trabajar.

b.- Ciudadanos de la UE, E.E.E (Espacio Económico Europeo) y Suiza: para estos se aplican las reglas basadas en los principios de la UE en materia de libertad de movimiento.

¹²⁶ Sobre estas reglas y el denominado Plan de Trabajo del que hablamos en este apartado, recomiendo consultar a los autores: Thuesen, F.; Tørslev, M.K.; Gudrun Jensen, T. (2.011): *"Reclutamiento y retención del trabajo altamente cualificado. Dinamarca, Noruega, Países Bajos, Gran Bretaña y Canadá"*.

¹²⁷ De cualquier manera, pienso que Dinamarca sigue teniendo sus dificultades a la hora de aceptar la necesidad de trabajadores extranjeros y sobre todo, a la hora de retener a los mismos. Sobre los motivos y consecuencias de esto, hablaremos más adelante.

Siguiendo estas reglas un ciudadano de uno de estos países puede permanecer libremente en Dinamarca hasta un máximo de 3 meses y para permanecer 6 meses necesitará un certificado de registro, el cual se debe de solicitar en una de las oficinas de la administración del Estado (statsforvaltningen). El ciudadano de la UE puede obtener un registro de este tipo en el caso de que cuente con trabajo remunerado, o con un negocio propio –autoempleo-, sea estudiante o disponga de recursos suficientes como para no convertirse en una carga para el sistema danés.

c.- En tercer lugar tendríamos a los ciudadanos que no pertenecen a los dos grupos anteriores, que son ciudadanos procedentes de países del tercer mundo o No Occidentales (fuera de UE, EEE, y Suiza) y para los cuales –tal como hemos mencionado ya-, a partir del año 2.001 el gobierno danés introduce una serie de convenios y normativas para facilitar que los extranjeros de estos países puedan solicitar permiso de trabajo y de residencia en Dinamarca. Dentro de estos, las principales las presentamos a continuación¹²⁸:

1.- La lista positiva (positivlisten): o sistema que ha existido desde 2.002. Es el que permite que los extranjeros soliciten un permiso de residencia y laboral, en virtud del hecho de que el solicitante tiene formación y experiencia laboral en un sector laboral donde hay escasez de mano de obra en Dinamarca. El permiso de residencia también requiere que cuenten de antemano con una oferta de trabajo donde el salario y las condiciones de empleo están en conformidad con las normas habituales en la materia, y que el extranjero puede mantenerse a sí mismo durante su estancia en Dinamarca. En mayo de 2011, había 45 títulos que figuran como las áreas de trabajo académico más solicitadas (por ejemplo, abogados o ingenieros), la informática y la ingeniería de las telecomunicaciones, la gestión, la educación, el trabajo social y el de la iglesia, las ventas y el marketing, el cuidado de la salud y el cuidado personal, la enseñanza y orientación¹²⁹.

¹²⁸ Estas las encontramos en la ley de inmigración.

¹²⁹ www.nyidanmark.dk ; 23 de Mayo 2.011

2.- Esquema financiado (beløbsordningen): es un esquema según el cual a un extranjero que tiene una oferta de trabajo concreta en Dinamarca con un sueldo bruto anual de al menos 375.000 coronas danesas, se le puede conceder un permiso de residencia y trabajo. Esto es así, independientemente de si hay escasez de mano de obra el área laboral donde la persona obtiene el empleo. Ahora eso si, tanto el salario como las condiciones de empleo deben ser acordes al sistema danés. Dado que el régimen se introdujo en mayo de 2007, el importe del sueldo mínimo requerido correspondía entonces a 450.000 coronas danesas, pero esto se redujo a 375.000 con el denominado plan de trabajo¹³⁰ del Gobierno a partir de julio 2008. El periodo de residencia de acuerdo a la previamente citada lista positiva y el esquema limitado positivo se da para un contrato de trabajo de un máximo de 4 años con posibilidad de prórroga. Además, las personas que hayan obtenido un permiso de residencia a través de estos dos esquemas, tienen el derecho a una estancia de búsqueda de trabajo de 6 meses después de que el contrato de trabajo expire.

3.- La tarjeta de residencia permanente (Greencard-ordningen): o, el que permite a los extranjeros obtener permiso de trabajo y residencia en Dinamarca tras una evaluación individual del Servicio de Inmigración o Agencia de Extranjería (udlændingesservice) basada en un sistema de puntos que se utiliza para evaluar su capacidad de obtener un trabajo cualificado en Dinamarca. Este esquema de la tarjeta de residencia permanente también fue presentado por el gobierno a través del plan de trabajo del 2.008.

Los puntos se otorgan de acuerdo con el sistema de educación , conocimientos de idiomas , experiencia laboral , la adaptabilidad y la edad. La mayoría de estos puntos se dan para la educación (hasta 105 puntos se otorgan a un doctorado que proceda de una universidad de renombre internacional con puntos de bonificación por experiencia de trabajo en una posición que está en la lista positiva). Menos puntos se otorgan al Conocimiento de idiomas (hasta 30 puntos para el conocimiento de los idiomas nórdicos y Inglés / alemán) ,

¹³⁰ Que fue un convenio elaborado entre la alianza del gobierno en ese momento liberal-conservadora con el apoyo del Partido Popular Danés (Dansk Folkeparti) y la oposición, para lograr obtener más mano de obra cualificada no sólo a corto sino también a largo plazo.

experiencia laboral (hasta 15 puntos de experiencia de trabajo como investigador o de algún puesto de la lista positiva) , adaptabilidad (hasta 15 puntos por haber completado un programa de educación superior o un período de empleo en un país de la UE / EEE o Suiza junto con el conocimiento del idioma danés) y edad (hasta 15 puntos si el solicitante tiene 34 años o menos).

El solicitante debe obtener al menos 100 puntos para poder obtener la tarjeta de residencia permanente. El permiso es concedido para tres años con una posible extensión y también asume que el solicitante dispone de medios económicos suficientes para mantenerse tanto a sí mismo como a cualquier cónyuge acompañante y a sus hijos en el primer año en Dinamarca.

Lo interesante de esta tarjeta es que, es el único tipo de autorización, que no requiere que el extranjero esté empleado con anterioridad a su llegada a Dinamarca.

Tanto en el caso de la tarjeta de residencia permanente como el de la lista positiva y el esquema limitado; el permiso de trabajo en Dinamarca en ocasiones requiere de una autorización danesa para trabajar dentro de los límites existentes en Dinamarca para trabajar en lo que se denominan las profesiones reguladas, como pueden ser médicos, abogados o profesores de secundaria...

4.- El esquema de equipo (koncern-ordningen): o el que permite a las empresas que operan en Dinamarca, obtener empleados con habilidades o calificaciones especiales procedentes de empresas extranjeras para sus empresas en Dinamarca. Esto se dará para situaciones específicas relacionadas con áreas de ciertos proyectos, relacionados con la educación y la innovación.

El permiso requiere a su vez de la aprobación corporativa de la empresa, y entre otras cosas, exige la existencia de una entidad establecida tanto en Dinamarca como en el extranjero que tenga más de 10 empleados en

Dinamarca, y que los salarios y condiciones de trabajo esten de acuerdo a las condiciones generales laborales danesas.

El permiso de residencia y de trabajo es concedido por un máximo de 4 años, con una posibilidad de prórroga. Este esquema también se introdujo con el Plan de Trabajo del 2008.

5.- El sistema de acuerdo a consideraciones especiales de empleo (Ordningen vedrørende særlige beskæftigelsesmæssige hensyn): la Ley de inmigración plantea esta opción de concesión de un permiso de residencia por trabajo o negocio específico, si las consideraciones argumentan a favor de la elegibilidad. Se trata de una cláusula abierta que permite al Servicio de Inmigración la opción de conceder permisos de residencia y de trabajo, sobre la base de una evaluación específica, conforme a la necesidad de trabajadores con habilidades específicas.

Esta opción suele ser adecuada para los otros grupos profesionales a los que no se pueden aplicar los esquemas anteriores y en los que sin embargo pueden existir razones especiales para dar acceso a trabajadores extranjeros al mercado de trabajo de Dinamarca. Este caso es típico de investigadores, profesores, intérpretes, cocineros, pastores, administradores, trabajadores de la plataforma petrolera, atletas, trabajadores por cuenta propia y otros. Este tipo de permiso se concede siempre, tras previa consulta al Centro Regional de Empleo sobre la necesidad real del puesto de trabajo en cuestión.

6.- Permiso para la investigación: o el concedido para los científicos que a su vez tienen unas consideraciones especiales de empleo. Así, en el caso de que por necesidades específicas de investigación haya una determinada obra o estudio que requiera de un investigador extranjero, la persona interesada en el puesto podrá obtener un permiso laboral y de residencia en Dinamarca de una duración de cuatro años, con la opción de solicitud de un nuevo permiso de residencia una vez agotado el plazo previo.

7.- Estudiantes Extranjeros: Por último, también hemos de mencionar el mayor enfoque de las empresas danesas hacia el reclutamiento de estudiantes extranjeros que hayan completado su educación superior en Dinamarca.

Estos estudiantes extranjeros tras finalizar sus estudios tienen un permiso de seis meses para residir y buscar trabajo. Una vez finalizado este plazo, pueden solicitar un permiso de residencia y de trabajo de acuerdo con todas las opciones previas mencionadas –incluyendo la tarjeta de residencia permanente.

Durante el periodo de sus estudios, también tiene –el estudiante- la oportunidad de trabajar un máximo de 15 horas a la semana (excluyendo los meses de verano junio, julio y agosto, en que pueden trabajar a tiempo completo).

En relación con las normativas mencionadas, en lo que atañe al reclutamiento de profesionales altamente cualificados en Dinamarca, creo que es importante resaltar el papel del denominado Plan de Trabajo de 2.008. En este quedan establecidas las normas relativas a la lista positiva, el esquema de sueldo mínimo o limitado, la tarjeta de residencia permanente y el esquema de equipo.

En cuanto a los límites de ingresos relacionados al Esquema Financiado y la asignación de puntos en relación a la Tarjeta de Residencia Permanente, los criterios pueden ser modificados por el Ministerio de integración después de una evaluación de las necesidades del mercado de trabajo y tras previa consulta con los partidos políticos¹³¹. En cuanto al número y tipo de puestos –de trabajo o profesionales- de la lista positiva, éste se determina dos veces al año –de manera administrativa- y de acuerdo al modelo de equilibrio del mercado laboral¹³².

¹³¹ Este sistema fue válido hasta las elecciones parlamentarias del año 2.011. A raíz de entonces –con el cambio de gobierno- el Ministerio de Integración queda fragmentado –sus tareas se dividen entre los distintos Ministerios y, por tanto, esta situación puede traer cambios pero, no se han encontrado investigaciones que estudien estas posibles consecuencias.

¹³² Este balance se deduce de manera minuciosa atendiendo a los puestos de trabajo más requeridos en las diferentes regiones de Dinamarca. Haciendo estimaciones con las

Es importante resaltar el papel fundamental del mencionado Plan de Trabajo del año 2008 en el sentido de que, significó un importante avance puesto que, su función principal va a ir destinada a proveer de trabajadores extranjeros a las empresas danesas que los necesitan.

En relación a este mismo Plan de Trabajo 2008, se estableció un grupo de trabajo interministerial que colaboró con el mismo en materia de coordinación y desarrollo sobre el reclutamiento y la retención de la mano de obra extranjera. Este grupo de trabajo tiene importancia en el sentido de que tiene como función principal, identificar las barreras que los trabajadores extranjeros encuentran para venir a Dinamarca y ofrecer soluciones para la superación de dichas barreras.

A su vez, estableció (el Plan de Trabajo) un Comité Tripartito formado por el Ministerio de Integración, el Ministerio de Empleo y los interlocutores representantes del mercado laboral. Éstos a su vez se reunirán dos veces al año para discutir las reglas y condiciones relativas a la contratación de mano de obra extranjera en función de la evolución del mercado laboral.

A continuación se presentan de forma breve otro tipo de políticas concernientes a la materia de inmigración, residencia y ciudadanía. Así, en relación a la mencionadas materia, a partir de 2002, se introducen una serie de restricciones y una serie de normativas para facilitar la participación activa de los inmigrantes en la vida danesa (incluyendo en su vida política). Entre otras estaría:

- La abolición de la norma relativa a los refugiados de facto¹³³ en 2002.
- La entrada de la polémica “regla de los 24 años”¹³⁴ en 2002, que supone el ascenso en la edad de 18 a 24 años para las dos partes implicadas en

estadísticas de empleo y de desempleo y, con las de las oficinas de empleo que reflejan el tipo de mano de obra requerido en el país.

¹³³ **Refugiados de facto** son, los refugiados que recibieron asilo sin estar incluidos en el Convenio de Ginebra de 1951. Después de 2002 sólo a los refugiados, que tienen derecho a la protección de acuerdo con las convenciones internacionales se les concede asilo.

¹³⁴ Por supuesto, existen algunas excepciones a esta regla. Por ejemplo si la persona ya tiene la residencia en Dinamarca o ha tenido la nacionalidad danesa durante 28 años o más, o han

la reunificación matrimonial. Además el apego combinado de la pareja a Dinamarca en general, debe ser mayor al país de origen del cónyuge o cónyuges.

- Las condiciones para obtener permiso de residencia permanente y la ciudadanía también se han endurecido en los últimos años con la “introducción del contrato de integración”¹³⁵ en 2006 (éste ya existía pero se han ido introduciendo modificaciones) y el “exámen de integración” en 2007. Con estas medidas lo que se pretende es crear vínculos de unión de los inmigrantes con Dinamarca y, sobre todo, se centran en perseguir el dominio del idioma y el conocimiento de la cultura danesa por parte de los mismos.
- Otro tema central en las políticas de integración en Dinamarca es la participación activa en la sociedad por parte del inmigrante, incluyendo en los procesos políticos del país. Desde 1981 los inmigrantes y los refugiados han tenido el derecho a votar y a presentarse a las elecciones a nivel municipal y regional después de tres años de residencia legal (cuatro años desde agosto 2010 debido a cambios en la Ley de integración y otras leyes relacionadas).

En Dinamarca, atendiendo a las reglas sobre la ciudadanía, la doble nacionalidad no era aceptada y, por tanto, si los niños han contado con las dos nacionalidades por madre y padre, se veían obligados a elegir –si es que la que quieren mantener es la nacionalidad danesa- a los 21 años. Pero el 18 de diciembre de 2014, la Parlamento danés aprobó nuevas normas sobre la doble nacionalidad. Las reglas son establecidas por la Ley núm. 1496 de 23 de diciembre 2014 que modifica la Ley de nacionalidad danesa. Esta Ley tendrá como fecha efectiva de entrada en vigor el 1 de septiembre de 2015.

nacido y vivido en el país durante 28 años. También se dan exenciones a esta regla, en el caso que la persona entre en Dinamarca bajo el **Marco del Esquema de la Tarjeta de Trabajo Danesa** de la que hablaremos a continuación pero que en líneas generales es un programa que atrae personas extranjeras que están especializadas en áreas laborales específicas que son altamente demandadas en Dinamarca por no existir gente suficiente nativa para cubrir los puestos correspondientes.

¹³⁵ Hay que matizar que en la ley de integración los capítulos 4 y 4ª diferencian entre: el programa de integración para refugiados y extranjeros reunificados y, el programa de introducción para el resto de los inmigrantes.

En relación a las reglas de ciudadanía, el principio que rige es el principio de juis sanguinis (derecho de sangre) de manera que, según este criterio jurídico una persona adquiere la nacionalidad de sus ascendientes por el simple hecho de su filiación (biológica o incluso adoptiva), aunque el lugar de nacimiento sea otro país¹³⁶.

¹³⁶ De cualquier manera, en materia de ciudadanía cabría hacer ciertas matizaciones puesto que a estos efectos, no es lo mismo ser hijo de padre danés que de madre haciéndose así ciertas diferenciaciones. Y es que según la ley actual de ciudadanía danesa, un niño-a adquiere automáticamente la nacionalidad Danesa al nacer **si los padres están casados**, independientemente de que sea el padre o la madre el ciudadano o ciudadana danesa. Y esto se aplica sin importar el lugar donde el niño-a haya nacido. Ahora bien, **si los padres no están casados al nacer su descendencia**, la situación cambia. De este modo, el hijo-a adquiere automáticamente la nacionalidad danesa si ha nacido de madre danesa. Pero **si la madre es extranjera y el padre danés**, el hijo-a sólo adquirirá la nacionalidad danesa si ha nacido en Dinamarca. Si el hijo ha nacido en el extranjero, el niño-a tendrá que aplicar para adquirir la ciudadanía danesa por naturalización. Si el hijo de padre danés y madre extranjera (que no han contraído matrimonio previamente al nacimiento) no adquiere la nacionalidad automáticamente al nacer, sin embargo sí la adquirirá si los padres se casan después del nacimiento. Y esto se aplica incluso para los padres que luego adquieren legalmente el estado civil de separados o divorciados. Es también una condición necesaria que este niño-a sea menor de 18 años, que no esté casado y que no adquiriera la nacionalidad al nacer. En el caso de hijos adoptados, al ser menores de 12 años y si han sido adoptados por el sistema de adopción danés o si la sentencia de adopción ha sido aceptada por el sistema jurídico danés; se convertirá automáticamente en ciudadano danés como consecuencia del proceso de adopción, en el caso de que: Sea adoptado por un nacional danés soltero o por una pareja casada donde al menos uno de los cónyuges sea danés.

En este caso de menores niños menores de 12 años adoptados, no necesitan vivir en Dinamarca, y no necesitan probar tener un nivel del idioma danés. En el caso de adopción de hijastros, éstos deben adquirir la nacionalidad por el proceso normal de naturalización –a través del cumplimiento correspondiente de los requisitos correspondientes-. En cuanto a los hijos adoptados mayores de 12 años, también adquirirán la nacionalidad a través de la naturalización.

En el caso de que una persona extranjera solicite la nacionalidad danesa el proceso es más largo y conlleva la vía de la naturalización¹³⁷ de manera que se debe hacer una solicitud y cumplir una serie de requisitos.

Entre otros requisitos se necesita lo que se denominan las declaraciones solemnes o mediante las cuales se firma por escrito la intención de ser leal a Dinamarca a su sociedad y deseo de respetar y seguir los principios fundamentales de las leyes danesas; renunciación a la nacionalidad actual con la que uno cuenta, de manera que uno pierde automáticamente su nacionalidad de origen al solicitar la danesa; un permiso de residencia permanente y vivir en Dinamarca. Como regla general uno debe haber vivido un periodo continuo de al menos nueve años en Dinamarca y, este periodo se empieza a calcular desde el primer permiso de residencia que se haya tenido en Dinamarca; no haber incurrido en delito o no tener problemas con la justicia; estar exentos de deudas con las autoridades públicas; uno debe ser autosuficiente o independiente económicamente hablando; demostrar las propias habilidades para el idioma danés, presentando un certificado de danés correspondiente; se deberá presentar el certificado del exámen de ciudadanía, o por el cual se demuestra el conocimiento de la sociedad, la cultura y la historia danesas.

Otra legislación importante de mencionar es, la elaborada contra la discriminación y racismo. Desde el año 2.000, Dinamarca ha aprobado una serie de leyes como respuesta a las directivas de la Unión Europea y Naciones Unidas. La Comisión Europea contra el Racismo y la Intolerancia (ECRI – The European Commission against Racism and Intolerance) ha sido un actor central coordinando como la legislación Danesa respondía a las directivas mencionadas. De hecho, esta comisión elaboró tres informes sobre Dinamarca en 1.999, 2.001 y 2.006. Aunque estos fueron muy criticados entre la sociedad danesa y el gobierno danés alegando múltiples errores en los mismos; sin

¹³⁷ En el caso de los ciudadanos nórdicos de Finlandia, Islandia, Noruega y Suecia se aplica un sistema especial. En ciertas situaciones estos ciudadanos pueden convertirse en nativos daneses a través de la presentación de lo que se denomina una **declaración** en una oficina de la administración del Estado danés regional. Pero igualmente implica una serie de requisitos y entre ellos el hecho de que el ciudadano nórdico tiene que haber vivido en Dinamarca 10 años, y 5 de los cuales tienen que haber sido en los últimos seis años.

embargo, especialistas en Derechos Humanos de Dinamarca y representantes de ONGs de este mismo país sí estaban de acuerdo con muchos de los puntos planteados en estos informes.

Si tenemos en cuenta el último eurobarómetro en tema de discriminación sobre Dinamarca- 2.012, siguen existiendo cifras que muestran que el nivel de discriminación por motivos étnicos en Dinamarca sigue estando por encima de la media europea¹³⁸. La cifra de los que opinan que existe una discriminación de manera extendida en Dinamarca hacia otros por motivos étnicos es de un 70% frente a la media Europea que es de un 56%. Y a la hora de hablar de igualdad de oportunidades en el empleo, hay varios criterios en los que Dinamarca está por encima de la media Europea en Discriminación. Por ejemplo en cuanto a el color de piel u origen étnico, en Dinamarca, un 53% piensa que es una desventaja a la hora de encontrar trabajo mientras que la media Europea es de un 39%; atendiendo al acento o modo de hablar, la cifra en Dinamarca es de un 43% frente al 30% Europeo; en cuanto a la expresión de creencias religiosas (por ejemplo, el hecho de llevar algún símbolo religioso visible), mientras que en Dinamarca existe un 51% que piensa que es un inconveniente a la hora de buscar trabajo, la media europea es de un 23%

En Dinamarca existen tres niveles de protección legal contra el racismo y la discriminación: el nivel nacional, el nivel europeo y el nivel internacional.

En cuanto a la legislación danesa en materia de discriminación y racismo podemos decir en términos generales que, la Ley contra el Racismo fue la primera regulación legal danesa contra las expresiones públicas de discriminación y racismo. Este artículo fue introducido en el código criminal en 1.939 con el propósito de proteger a los judíos¹³⁹ en Dinamarca. Fue reformulada en 1.971 de acuerdo con las convenciones de Naciones Unidas

¹³⁸ De hecho este problema de discriminación también afecta a los Groenlandeses aún cuando Groenlandia es una región autónoma perteneciente al reino de Dinamarca. Estos suelen tener grandes problemas de desempleo y alcoholismo y muchos de ellos se sienten en gran medida discriminados.

¹³⁹ Es importante en el sentido de que los judíos siempre han sido un ejemplo de integración en Dinamarca.

en cuestiones de racismo, extendida en 1.987 para incluir la orientación sexual, y reforzada en 1.995 considerando los denominados actos de propaganda.

Durante los primeros años del s.XXI² y como respuesta nacional al establecimiento de las directivas de la Unión Europea y las Convenciones de las Naciones Unidas, Dinamarca introduce una serie de Leyes acerca de anti-racismo y tolerancia. Estas leyes están situadas tanto en el código criminal como en las legislaciones sobre el mercado láboral y los servicios públicos (Hansen, 2000). Las actas o leyes centrales sobre la materia son varias y entre ellas está: la Ley de Prohibición de Discriminación en el Mercado Laboral¹⁴⁰. Esta ley prohíbe la discriminación por motivo de raza, color de piel, religión o creencia, orientación sexual, edad, discapacidad o nacionalidad, origen social o étnico. La ley debe usarse en casos de discriminación en relación a la solicitud y ocupación de puestos de trabajo vacantes, despidos, traslados, ascensos, salarios y condiciones de trabajo.

¹⁴⁰ Esta es la que se refiere en concreto al mercado laboral que es lo que a nosotros más nos ocupa pero, hay otras como: la **Ley contra el Racismo** (266b en el Código Criminal, capítulo 27 sobre los actos difamatorios), **Ley Contra los Delitos de Odio**. De acuerdo con el código criminal 81, nº6, la sentencia aumenta sí el acto criminal persigue una orientación étnica, creencias o una cuestión de género...; la **Ley de Igualdad de trato entre las etnias** que prohíbe la discriminación por motivo de raza u origen étnico; la **Ley sobre la libertad condicional de la discriminación por motivos de raza** que hace referencia a la discriminación en lugares de trabajo o sin fines de lucro hacia ciertas personas por motivo de raza, color de piel, creencia u orientación sexual y, que será penalizado con seis meses de cárcel y, por último y a raíz del tema de las Caricaturas en Dinamarca (2005-2008) otra ley (introducida como Ley en 1866, entonces 156) ha tomado una gran relevancia en las discusiones sobre discriminación religiosa. Es la denominada: **Ley de la Blasfemia** (140 del Código Criminal) que afirma que, cualquier persona que se burla públicamente de la creencia o culto a Dios de cualquier religión legalmente determinada o comunidad religiosa, es penalizado o encarcelado hasta cuatro meses.

6.1.2.- Evolución de las políticas de integración en Dinamarca: el protagonismo de la integración laboral.

La ley de integración (capítulo 1.1.) tiene por objeto garantizar que los recién llegados tengan la oportunidad de utilizar sus habilidades y recursos con el fin de convertirse en participantes, ciudadanos autónomos y contribuyentes en igualdad de condiciones a los demás ciudadanos de la sociedad, de conformidad con las normas y valores básicos de la sociedad danesa.

- Todo esto se logrará (según el apartado 2 de esta misma ley) a través de un esfuerzo de integración que:

- 1) se basa en la responsabilidad de cada individuo extranjero para integrarse en la sociedad danesa (modificación de la ley a partir de Agosto 2010, cayendo la responsabilidad de integración del individuo en él mismo).
- 2) ayuda a asegurar que los recién llegados puedan participar en igualdad de condiciones que los demás ciudadanos en la vida política, económica, laboral, social, religiosa y cultural,
- 3) contribuye a que los recién llegados a la mayor brevedad posible sean autosuficientes mediante el empleo y
- 4) garantiza el hecho de que el individuo extranjero alcance una comprensión de los valores y normas fundamentales de la sociedad danesa.

En agosto de 2010 se agregaron dos objetivos adicionales a la ley de integración. En primer lugar, se indica como propósito el que los nuevos extranjeros recién llegados sean conscientes de el hecho de que la integración exitosa¹⁴¹ es una condición para obtener el permiso de residencia permanente y el segundo objetivo sería, el hacer hincapié en la responsabilidad individual de cada extranjero de integrarse en la sociedad danesa.

Por lo tanto podemos deducir que, con estas últimas enmiendas, lo que se pone es un mayor énfasis en la responsabilidad de cada individuo extranjero en

¹⁴¹ De lo que se define como *integración exitosa* según la ley de integración danesa hablamos en este mismo apartado pero más adelante.

el proceso de integración (Gundrun Jensen, T.; Schmidt, G.; Tørslev, M.K.; Vitus, K.; Weibel, K., 2010).

De acuerdo a la ley de integración danesa (capítulo 2.4), existen una serie de políticas o tareas en materia de integración que son llevadas a cabo por las autoridades locales o municipios (kommuner), con la supervisión del Ministerio de Integración y Asuntos Sociales y sus diferentes departamentos.

Dichas políticas vienen descritas en la ley (en el capítulo 4 de la misma) y son:

- 1.- Garantizar vivienda a los refugiados¹⁴² que están bajo la responsabilidad de la administración de los distintos municipios (Capítulo 3 de la ley).
- 2.- Programas de Integración para los extranjeros refugiados y reunificados y el pago de las consiguientes ayudas económicas para las personas que están bajo estos programas (Capítulo 4).
- 3.- Programa Introductorio para los inmigrantes (Capítulo 4^a).
- 4.- Ley sobre la política social activa que lleva consigo la ayuda económica en determinados casos (Capítulo 6) y la coordinación con la política de integración.

Y estas mismas políticas son muy bien resumidas por el Ministerio de Justicia y la Agencia de Extranjería, en su documento: “Datos y Cifras sobre los asuntos de Inmigración en 2.012”, a la hora de explicar con datos estadísticos los resultados reales de las mismas (y de los que hablaremos a continuación). Según este documento, se dividirían en tres puntos o políticas fundamentales:

- Proporcionar vivienda a los refugiados¹⁴³: es decir, poner en contacto a los refugiados con sus municipios correspondientes y a través de éstos, proporcionar vivienda a los refugiados.
- Programa de Integración¹⁴⁴ para refugiados y extranjeros reunificados: cubre en un principio la enseñanza del danés, cursos para el

¹⁴² Este apartado aunque importante, no lo estudiaremos en profundidad por no tener tanta relación con nuestro objetivo de investigación.

¹⁴³ En este punto no profundizaremos pues, no es realmente el centro de nuestra investigación.

conocimiento de la sociedad danesa y por supuesto, cursos relacionados con la búsqueda de empleo –orientación laboral- y por último y no menos importante, lo que se denomina la ayuda activa. Sí el extranjero recibe ayuda económica, entonces la participación en el programa de integración es algo obligatorio. Y el contenido de este programa de integración debe fijarse a través de lo que se denomina el contrato de integración y que tiene una duración máxima de tres años.

Lo que se persigue con estas medidas es que dentro de un plazo de un mes desde que el municipio toma responsabilidad del extranjero en cuestión se firma un contrato entre el inmigrante y el municipio y se toman una serie de medidas para que esta persona se incorpore al mercado laboral a la mayor brevedad posible. A lo largo de este contrato de lo que se trata especialmente es de supervisar las actividades que el inmigrante está llevando con vías a encontrar un trabajo.

- Programa Introdutorio (Introduktionsforløb en danés) para los trabajadores inmigrantes recién llegados, estudiantes de la Unión Europea y del Espacio Económico Europeo y sus miembros acompañantes: Este programa introductorio incluye la oferta de cursos de danés y de la sociedad danesa (la oferta de cursos de danés suele tener una duración máxima de tres años también).

Según la ley de integración, los Municipios deben ofrecer a los refugiados y extranjeros reunificados un programa de introducción que puede durar un máximo de tres años. El objetivo de este programa es que el inmigrante participe lo antes posible en el mundo laboral y comience a ser autosuficiente. El tipo de programa ofrecido a los inmigrantes ha de ser por tanto adaptado a las necesidades y características del mismo.

Los refugiados e inmigrantes reunificados que reciben ayuda económica (o lo que antes del 1 de Enero 2.012 se llamaba introduktionsydelse, que viene a traducirse como ayuda al rendimiento inicial), deben como norma y atendiendo a la ley de integración contar con la oferta de un programa introductorio que

¹⁴⁴ Este programa de Integración para refugiados e inmigrantes reunificados se denominó a partir del 1 de Agosto de 2.010 Programa de Introducción –*Introduktionsprogrammet* en Danés-

cuenta con un mínimo de 37 horas a la semana, incluyendo la preparación. El programa puede incluir –como mencionamos previamente- : ayuda activa, y cursos de danés junto con otros sobre la sociedad, historia y cultura danesa.

En la ley de integración se distingue entre tres tipos de ofertas activas: orientación, actividades de cualificación y empleo subvencionado. La integración de los recién llegados en el mercado laboral se lleva a cabo a través del sistema que se denomina escalonado. Es decir, que se da paso a paso. Y este modelo implica que, en un primer periodo se da lo que se denomina como una puesta en activo, donde se van creando o labrando lo que van a ser las condiciones para que se pueda acceder a un empleo. En esta puesta en activo se pueden incluir formación de danés, junto con orientación y cualificación. A continuación se pone en relación al recién llegado con las empresas o con una en concreto en cada caso hasta que estos mismos logran obtener un empleo normal. Y esta puesta en contacto se lleva a cabo a través de prácticas o de empleos con salarios subvencionados.

Formación de Danés:

En cuanto a esta podemos decir que, es el elemento más importante para lograr una integración exitosa en Dinamarca. El principal motivo de que las segundas generaciones de inmigrantes tengan muchos mejores resultados académicos como en el mundo laboral es que, en su mayoría o han nacido ya aquí –de padres extranjeros- o llegaron a Dinamarca con menos de doce años y por lo tanto, esto se traduce en un completo dominio del idioma.

El protagonismo del idioma es tal que el Estado Danés ofrece enseñanza gratuita de danés por tres años (se puede emplear menos tiempo en terminar pero, no más) y después de esos tres años de formación de Danés, si el extranjero necesita más cursos de danés lo tendría que costear él mismo.

La formación de Danés es también responsabilidad de los Municipios y se imparte bien en centros privados o municipales. Es el Municipio quien deriva a los inmigrantes a los distintos centros de danés –o admite que el inmigrante

solicite un centro en concreto, siempre que éste corresponda a su municipio-, y quien costea esta formación y a su vez supervisa que se estén cumpliendo los requisitos necesarios que se contemplan en la ley de integración.

La oferta de cursos de danés se divide en tres grupos u opciones:

Formación de Danés 1 (Dansk Uddannelse 1 – DU1): o, la que corresponde a los alumnos con pocos o ningunos estudios escolares, que no han aprendido a leer y escribir en su propia lengua, junto con aquéllos alumnos que no han aprendido a leer y escribir con un alfabeto latino.

Formación de Danés 2 (Dansk Uddannelse 2 – DU2): que corresponde a los alumnos que tienen estudios cortos de su país y de los cuales se espera que su aprendizaje sea lento.

Formación de Danés 3 (Dansk Uddannelse 3 – DU3): o, la de los alumnos con formación media-larga procedente de su país de origen. De estos se espera un aprendizaje rápido.

La superación de la prueba superior de Danés¹⁴⁵ abre la posibilidad al extranjero de obtener la residencia permanente y más tarde la ciudadanía danesa.

En relación a la oferta de Danés y atendiendo a los datos estadísticos mencionados del Ministerio de Justicia y la Agencia de Extranjería (2.012), podemos decir que, la proporción de alumnos que toman formación de Danés ha aumentado desde el año 2.007. Es sobre todo la proporción de alumnos que corresponden a DU2 y DU3, y esto se debe principalmente a que han venido más empleados extranjeros a trabajar a Dinamarca y más estudiantes internacionales.

¹⁴⁵ La prueba superior de Danés es, o bien la que se obtiene al finalizar el *módulo 5*, o lo que se denomina: Prøv i Dansk 3 – o Danés 3; o la que se obtiene tras el módulo 6 con la denominada Studieprøven – o Estudios Superiores de Danés. Este último exámen se suele tomar para llevar a cabo estudios universitarios en Dinamarca y tras éstos no existe más oferta formativa de Danés a nivel oficial.

Las mayores concentraciones de estudiantes se dan principalmente en las grandes ciudades y respecto al nivel de satisfacción de los estudiantes podemos decir que, siete de cada diez estudiantes están satisfechos o muy satisfechos con sus cursos de Danés. La mayoría reconoce que los cursos son de gran utilidad, que hacen más fácil entender, escribir y hablar danés.

Ayuda Activa:

Atendiendo a los datos estadísticos (Ministerio de Justicia y Agencia de Extranjería, 2.012), podemos decir que de 2.008 a 2.010 se ha producido un descenso de la proporción de los inmigrantes a los que se les aplica el programa introductorio y sólo toman cursos de Danés.

Esta caída se contrarresta con un aumento de la proporción de las personas con programas introductorios que toman ambos cursos de Danés y Ayuda Activa.

Es principalmente el envío a prácticas a las empresas como parte de la ayuda activa, lo que más aumentado en este periodo.

Más de la mitad (53.7%) de los que decidieron tomar parte del programa introductorio en 2.010, lograron empleo¹⁴⁶ y un 43.6% recibieron ayudas económicas. Así, en 2.010 fueron 3649 los inmigrantes que participaron en la ayuda activa y formación de danés.

Con todas estas políticas de integración puestas en práctica por los municipios, de lo que se trata es de que se logre la integración que mencionábamos previamente como exitosa y condición básica para lograr la residencia permanente. Gudrun Jensen et al. (2010) refiriéndose a lo que se entiende como integración exitosa, exponen que como tal no se explica explícitamente en la ley de integración danesa. Pero sin embargo, se dan algunos indicios

¹⁴⁶ Pero los datos concretos referentes al porcentaje de empleo entre los inmigrantes en comparación con el de los ciudadanos de origen danés, los presento adelante en el apartado concreto sobre la Integración Laboral de los Inmigrantes en Dinamarca.

sobre el tema, en el documento de la ley donde se introduce el nuevo sistema de puntos.

Este nuevo sistema de puntos fue introducido como una enmienda a la Ley de extranjería en agosto de 2010. Así, con el nuevo sistema, el extranjero puede solicitar la residencia permanente después de cuatro años de estancia legal en Dinamarca, mientras que el requisito antes era de siete años. Sin embargo, esto requiere que el extranjero cumpla ciertas exigencias en relación con el trabajo, las habilidades del lenguaje, independencia económica, la participación activa en la sociedad, etc .. (Ley sobre los cambios de la Ley de extranjería N ° 572, año 2010).

Se establece una línea divisoria clara entre los que cumplen dichos requisitos de integración y los que no. Así, tal y como afirma Hedetoft (2006):

”... la integración exitosa aparentemente mide el desempeño educativo, la rápida adquisición de las competencias lingüísticas en la lengua danesa, la integración en el mercado de trabajo, la autosuficiencia económica y la participación activa en la sociedad. Mientras que los que tienen éxito en el cumplimiento de estas demandas son recompensados con un permiso de residencia permanente, los que no, son penalizados con una reducción de las prestaciones sociales e incentivos o presionados para reasentarse en sus países de origen y sus esperanzas de obtención de la residencia permanente se ven en gran medida disminuidas”.

Hay ciertos elementos de la ley de integración que han sido criticados por discriminar y marginar a los extranjeros a lo largo del tiempo. Hay por ejemplo dos tipos de ayudas o subsidios de inserción que se denominaron en danés *introduktionsydelse* (1998) y *starthjælp* (2002). Aunque tuvieron fechas distintas de introducción el fin era el mismo: incentivar a más inmigrantes-refugiados a encontrar trabajo.

Ambos tipos de ayuda tuvieron orígenes muy similares. El primero (*introduktionsydelse*) fue destinado sólo a los inmigrantes y refugiados recién

llegados por un periodo de hasta tres años si no podían mantenerse. Este subsidio de inserción era inferior a las prestaciones sociales normales pero, se introdujo precisamente para garantizar la más rápida inclusión en el mercado laboral. En el caso del segundo tipo de subsidio de inserción (startjælp), el criterio para la recepción de este tipo de ayuda es que la persona haya vivido en Dinamarca durante al menos 7 años, durante los últimos 8 años (tanto extranjeros como daneses). Ahora bien, dado que la mayoría de los daneses que han estado fuera del país durante el periodo mencionado en realidad no suelen necesitar este tipo de ayuda, este tipo de disposición ha sido criticada por discriminación indirecta contra las minorías étnicas, originando un mayor nivel de marginación y aumentando los niveles de pobreza entre las minorías étnicas en Dinamarca (Ejrnæsm 2001, ECRI 2006, Amnistía Internacional 2007).

El problema de este tipo de ayuda es que supone un 35% menos económicamente de lo que supone las ayudas en efectivo a las que tienen normalmente derecho los ciudadanos daneses.

Por último, pienso que es importante mencionar una política introducida en materia de integración por el gobierno en 2.005. Fue el denominado “Plan de Acción, Participación e igualdad de oportunidades para todos”(Beskæftigelse, deltagelse og lige muligheder til alle – Gobierno Danés 2.005 a). Este fue lanzado en 2.005 como parte de un nuevo acuerdo sobre integración que se denominó: “Una Nueva Oportunidad para todos” (En ny Chance til alle – Gobierno Danés, 2.005 a).

El objeto de este plan fue, mejorar el proceso de integración asegurando que la igualdad de derechos independientemente del género y el origen étnico fuera incorporada en cuatro áreas centrales: roles de género y los prejuicios, trabajo, el sistema de educación y la vida de asociacionismo danesa (foreninglivet). Y dentro de estas áreas se plantean una serie de iniciativas y sobre todo, se plantean unos objetivos de acción que son:

- Que las mujeres y hombres de otro origen étnico que no es el danés no se vean perjudicadas por prejuicios o barreras de género en su libre elección y posibilidad de participación en la sociedad.
- Que tanto las chicas como los chicos, independientemente del origen étnico terminen su formación.
- Que tanto las mujeres como los hombres tengan las mismas oportunidades para trabajar, independientemente del género y origen étnico.
- Que mujeres y hombres, chicas y chicos tengan la misma oportunidad de participar en la vida danesa de las asociaciones y tengan una vida de ocio activa (independientemente del género y origen étnico).

El plan de acción plantea la igualdad de derechos para hombres y mujeres e igualdad de todas las personas independientemente del origen étnico y cultural como principios básicos de la Democracia Danesa.

La idea está bien pues, lo que se pretendía principalmente era tratar de hacer un esfuerzo especial de integración de aquellas personas “con más dificultades” en términos de integración. Nos estamos refiriendo entre otras a las mujeres refugiadas y especialmente, en la franja de edad que va a partir de los 50 años y a las mujeres en general que, son las que realmente han tenido unos peores resultados en materia de integración laboral. Pero el problema es que las medidas que se toman en materia de soluciones de integración en Dinamarca, en líneas generales, involucran principalmente a una parte de los actores implicados en el proceso de integración, es decir, los inmigrantes. Por lo tanto, la otra parte o el sistema danés y la sociedad danesa, no tienen que hacer un esfuerzo especial a la hora de involucrarse en dicho proceso –aunque debemos decir que hoy en día, se han dado ya ciertos avances importantes-.

Por lo tanto, coincido completamente con Gudrun Jensen t al. (2010) cuando afirman que: “...se plantea una línea divisoria basada en los estereotipos que coloca, por un lado a las minorías étnicas que viven influidos por la tradición y las estructuras familiares patriarcales y por otro lado, los daneses que viven una vida libre basada en la igualdad de oportunidades para todos”.

Así se parte de la idea de nosotros daneses y nuestro sistema de bienestar (sin generar problemas) y ellos inmigrantes como problema. Por tanto, son ellos los que tienen que adaptarse a nuestro sistema y no nosotros.

A mi modo de ver existe una preocupación excesiva por las diferencias culturales de dichos inmigrantes que hace que no se vean otros temas fundamentales como, ¿qué pueden aportar estos trabajadores extranjeros al sistema danés o al mercado laboral danés?, o ¿qué podemos hacer nosotros daneses para facilitar el proceso de integración de los extranjeros dado que al final es un proceso en beneficio de todos?.

Por tanto, a la hora de plantear políticas de integración laboral –que son en gran medida las más importantes en el sistema danés, las soluciones siempre pasan por atacar las barreras con que cuentan los inmigrantes para encontrar trabajo. Así, cuando hablan Gudrun Jensen et al.(2012) se pronuncian sobre este último plan de acción en materia de integración (“Una Nueva Oportunidad para todos”), afirman que:

“...el plan de acción parece estar basado en la concepción de que el modo de promocionar la participación y crear igualdad de oportunidades para todos en el mercado laboral –independientemente del género u origen étnico- es adaptar a todo el mundo para que encaje en el mercado laboral –se entiende danés-, más que adaptar el mercado laboral –danés- para que pueda responder o adaptarse a la diversidad”.

A la hora de hablar de la integración laboral de los inmigrantes existen una serie de barreras comunes como son: el idioma, nivel de formación –por ausencia de la misma o desconocimiento-. Para las mujeres, se repetirá a la hora de hablar de medidas para su integración laboral, los sistemas o culturas patriarcales a los que pertenecen y que en definitiva las perjudican. Para los hombres, existe el problema de que los empresarios daneses a la hora de contratar tengan miedo de que éstos, también influidos por su cultura patriarcal,

tengan dificultad para asumir los liderazgos femeninos. Es decir, pueden tener dificultades a la hora de obedecer ordenes de una jefa.

Estas barreras mencionadas por parte de los inmigrantes existen, pero también hay otros temas que hay que tener en cuenta y que no hacen más que demostrarnos que la integración del inmigrante no depende exclusivamente del mismo. Es algo más complejo y que, a mi modo de entender, es un proceso producto de la interacción de los actores involucrados: inmigrantes-sociedad receptora y al referirnos a esta última, hablamos también de la estructura institucional que es precisamente lo que estamos tratando de describir en este apartado de esta investigación. Esta estructura institucional, hace referencia tanto a las instituciones danesas como a las políticas elaboradas por las mismas. Y estas políticas son trascendentales ya que, tal y como afirma Pennix (2004) "...las políticas de integración forman parte de los arreglos institucionales de una sociedad". Y son importantes en el sentido de que, son la vía de inclusión de los nuevos ciudadanos en el nuevo país o nos permiten medir los resultados de las mismas. En definitiva, son los medios empleados por el Estado Danés –y cualquier Estado-, para ejecutar las Estrategias de Integración diseñadas por el mismo y que nada tienen que ver con las estrategias de integración de los inmigrantes –aunque pueden coincidir o tener muchos puntos en común-.

Finalmente y recapitulando un poco sobre las opiniones o críticas que varios autores daneses expertos en la materia dan sobre la ley de integración, podemos destacar fundamentalmente varios puntos:

- Existe una coincidencia en afirmar que existe una gran imprecisión tanto en la definición que se da sobre Integración como en los objetivos que se plantean en esta misma (Hamburger, 1990; Ejrnæs, 2001- 2002; Hedetoft, 2006 a).

Así por tanto, estoy de acuerdo con la opinión de Ejrnæs (2002), cuando afirma que:

“...entre los objetos de la ley, se dan tres diferentes interpretaciones de integración o tres puntos de referencia distintos y que pueden ser identificados como: la participación en la sociedad, la autosuficiencia y la comprensión de las normas y los valores básicos”:

Estos son realmente los tres puntos fundamentales de la ley de integración que en definitiva se logran a través del aprendizaje del idioma y la obtención de un trabajo que permita al inmigrante entrar dentro del sistema danés y participar en el mismo. Es por esto por lo que en definitiva las políticas de integración van dirigidas a facilitar el camino hacia el alcance de estas metas y en concreto hacia la obtención de un trabajo que permita al inmigrante ser funcional en el sistema de bienestar danés.

- Otra idea importante es la noción de igualdad-homogeneidad. Y tal como afirma el autor Hedetoft (2006 a):

“... esta noción de igualdad está estrechamente relacionada con la percepción de Dinamarca como un país homogéneo cultural, y las concepciones de igualitarismo social y el universalismo como elementos constitutivos de la sociedad danesa”.

Esta noción de igualdad-homogeneidad tiene una doble vertiente. Por un lado, es positivo el hecho de que todos tengan los mismos derechos sociales pero, sin embargo, el elemento negativo es: la fuerte reticencia a aceptar lo que es “distinto”.

- De lo anterior deducimos que, el concepto de integración se identifica generalmente con asimilación y los ingredientes básicos para una integración exitosa tienden a ser: la inclusión individual y la transformación cultural.

De esta manera, existe una coincidencia general entre los autores previamente mencionados en afirmar que se dan claras contradicciones en las propias políticas de integración de manera que, éstas, por un lado enfatizan la igualdad y sin embargo, por otro lado suelen reflejar continuas muestras de

diferenciación e incluso marginación. Existe así una clara tendencia a ver los inmigrantes como los problemas, frente a los daneses como pueblo libre y democrático.

A pesar de la mencionada imprecisión tanto en la definición como en el concepto de integración y en sus políticas, sin embargo yo personalmente veo claro que el tipo de integración –por parte del inmigrante- que es más determinante para los daneses es: la integración laboral. Cuando se habla de que un inmigrante se integra favorablemente, en líneas generales nos referimos a una persona que trabaja y que está contribuyendo al mantenimiento del sistema de bienestar danés. Y las políticas de integración están elaboradas principalmente para lograr este objetivo: conseguir un empleo y llegar a ser una persona autosuficiente.

Hasta aquí hemos hablado de las políticas de integración dirigidas a los inmigrantes en Dinamarca. De cualquier manera, existen otro tipo de políticas o medidas que sin ser directamente de integración, sí influyen de manera definitiva en esta materia y es interesante al menos mencionar. En primer lugar estaría, todo lo que hace referencia a lo que son los tramites administrativos del inmigrante y su familia, tanto antes de llegar a Dinamarca como a su llegada. Y en segundo lugar cabría mencionar las medidas adoptadas por Dinamarca como país y sistema, para hacer que este mismo sea atractivo para los inmigrantes cualificados, que son en definitiva el principal foco de atención en Dinamarca en la actualidad y en concreto en esta tesis.

Los trámites administrativos constituyen uno de los inconvenientes principales para la entrada de especialistas extranjeros en Dinamarca. Así da constancia de ello el Informe de la Consultora Deloitte 2008, sobre las barreras a la contratación internacional de Dinamarca. Este a su vez expone como los largos tiempos de procesamiento en el Servicio de Inmigración de algunos de los expedientes, suponen un grave problema para las empresas que contratan a dichos especialistas extranjeros. En paralelo a esta problemática, los trabajadores y representantes de las Instituciones encargadas del trámite de estos expedientes extranjeros (Oficina de Extranjería en colaboración con el

Ministerio de Trabajo), muestran también su preocupación a la hora de asegurarse de que las cualificaciones de los extranjeros solicitantes de trabajo en Dinamarca, se ajusten a las necesidades del Mercado Laboral Danés¹⁴⁷.

En cuanto a las medidas que toma Dinamarca para ser un país atractivo para los especialistas extranjeros y potenciales inmigrantes, hemos de decir que, este país ha llevado diversas campañas de Marketing en 2007 – 2010 y 2011 – 2012 enfocadas hacia la atracción de dichos especialistas (Thuesen, F.; Tørslev, M.K.; Gudrun Jensen, T. 2011). Uno de los objetivos fundamentales dichas estrategias de marketing es, la atracción de estudiantes extranjeros ya que, éstos, una vez finalizados sus estudios en Dinamarca, pueden incorporarse al mercado laboral de este país sin necesitar tramites de reconocimiento de estudios. Otra medida importante será, el apoyo a la Red de expatriados en Dinamarca (Expatriates in Denmark), que colaboran tanto para atraer a nuevos trabajadores extranjeros como en la fase de asentamiento de los que ya están en Dinamarca. Por otro lado, en cuanto a la información sobre la vida y trabajo en Dinamarca, a través del mencionado Plan de Trabajo de 2008, se aprobó la Creación de tres Centros de Trabajo en Dinamarca (en Copenhague, Odense y Århus), que tienen como finalidad ayudar a poner en contacto los empresarios daneses que tienen puestos disponibles con trabajadores extranjeros que residen en Dinamarca o en el extranjero.

Por otro lado y no menos importante es el hecho de que Dinamarca ofrece importantes descuentos en materia de impuestos para facilitar la entrada y establecimiento de especialistas en el nuevo país. Y es que según uno de los Representantes de lo que se denomina el Consorcio de Talento Global¹⁴⁸, uno de los factores que preocupan más a los especialistas extranjeros a la hora de venir a trabajar a Dinamarca es, el alto nivel impositivo de este país. Sin embargo, esta situación según este mismo consorcio ha mejorado tras las últimas reformas adoptadas por el Estado Danés en esta materia. La última

¹⁴⁷ Dicha preocupación viene justificada en cierta medida en el sentido de que, tratan de evitar la entrada de mano de obra no requerida en Dinamarca y sobre todo, de evitar el incremento de extranjeros que trabajan por debajo de sus cualificaciones en Dinamarca.

¹⁴⁸ Que es una asociación de 18 grandes empresas danesas trabajando para mejorar las condiciones para atraer y retener a los trabajadores con educación superior.

llevada a cabo en 2011 y que da como resultado el hecho de que , los investigadores extranjeros y empleados clave o especialistas sólo tienen que pagar el 26 por ciento de impuestos en el transcurso de sus primeros 5 años de estancia en Dinamarca. Y para los investigadores, tanto del sector público como privado, aún no se da requisito alguno sobre el importe mínimo de remuneración.

También es importante mencionar la Guía denominada: Bienvenido a Dinamarca, una Guía para Empleados y Estudiantes Extranjeros (Welcome to Denmark. INM 2011). Dicha guía aporta información importante y necesaria en el preciso momento de llegada de estos mismos. Esta viene a suplir una que era previamente disponible (2007). Ambas guías lo que vienen es a proporcionar información específica en Inglés, sobre el Sistema y la Sociedad Danesa, dirigida a los extranjeros que vienen a Dinamarca. Esta información, junto con la proporcionada por el Portal del Ministerio de Asuntos Sociales e Integración Danés, puede ser de gran utilidad especialmente en el momento de llegada.

Por último mencionar el lanzamiento en el año 2011 de los Nuevos Centros Internacionales para el Ciudadano (International Citizen Service – centre- ICS) en Copenhague, Århus, Odense y Ålborg. Con la creación de los mismos, el tandem formado por el Estado Danés y sus Municipios, han dado un paso más en relación al servicio de atención ofrecido a los trabajadores extranjeros a su llegada a Dinamarca. En estos cuatro centros, están reunidos los distintos departamentos de: Impuestos, Administraciones Estatales, el Servicio de Inmigración y el Municipio (o Servicio de Atención al Ciudadano).

6.1.3.- Debate sobre Integración en Dinamarca y su contexto político:

En líneas generales existe unanimidad entre los autores a la hora de afirmar que los medios daneses han tenido un papel negativo en materia de integración de inmigrantes.

Hussain et al. (1997) y Hussain (2000) afirman que:

“...los medios de comunicación daneses han jugado un importante papel en la (re)producción de un discurso lleno de prejuicios sobre las minorías étnicas...”

Hussain (2000) sostiene que las minorías musulmanas son las principales víctimas del debate negativo sobre inmigración propiciado por los medios de comunicación de masas. Tras los eventos del 11 de Septiembre, el debate sobre el Islam se vio intensificado en los medios daneses. Así, la mayoría de los temas discutidos sobre la población inmigrante están de un modo u otro relacionados con la cuestión del Islam.

Goli y Rezai (2.007) apoyan también la teoría de Hussain. Tras llevar a cabo una investigación en verano del 2001, en la que realizan una revisión de 800 artículos de los mass-media daneses, comprueban que el 95% de dichos artículos se referían a temas sobre el Islam y daban una imagen negativa tanto del Islam como de los musulmanes.

A continuación se expone una lista con otros temas que han sido también objeto mediático en materia de inmigración en Dinamarca:

- El futuro del Estado de Bienestar Danés y el Rol de los Inmigrantes en el mismo. El cierto abuso por parte de algunos inmigrantes, que se han amparado en dicho sistema y sus servicios.
- Los inmigrantes y su participación en el Mercado Laboral. Problemas institucionales y desafíos que plantea la participación de los inmigrantes en el mercado laboral danés.
- La educación de los niños inmigrantes. Diferencias que se plantean entre el proceso de formación de éstos y los niños daneses. La importancia de alcanzar un buen nivel del idioma para asegurarse un futuro digno en Dinamarca.
- La economía sumergida y su relación con las posibilidades de movilidad socioeconómica de los inmigrantes.

- Divergencias y convergencias entre los valores de los daneses y los de los inmigrantes.
- La cuestión de los roles de género desde la perspectiva de los inmigrantes musulmanes.
- Matrimonios de conveniencia y/o forzados.
- La cuestión de los guetos y su impacto en la integración social y cultural de los inmigrantes.
- Dilemas relacionados con las libertades colectivas e individuales, la libertad de expresión, de palabra y de asociación.
- El ya mencionado Islam y la relación con los valores daneses.

En definitiva, podemos resumir tanto el debate político en Dinamarca como el de los medios en relación al tema de inmigración – integración en Dinamarca, en dos grandes vertientes: la de los valores culturales daneses (la amenaza del Islam) y la del Estado de Bienestar Social. Todo este debate cuenta con la presencia de esa línea divisoria que mencionábamos previamente entre nosotros –daneses- y ellos –inmigrantes-. Cuando hacen referencia al “nosotros” dan por hecho que cuentan con un sistema democrático privilegiado y con una serie de derechos fundamentales con los que los extranjeros no cuentan en los países de procedencia. Entre estos derechos fundamentales está el Derecho o Libertad de Expresión. También dentro de esta vertiente cultural estaría el fuerte influjo del Islam pues, la religión, forma parte también de la cultura de un país y en Dinamarca (y en muchos de los países, especialmente a partir del 11 de Septiembre), una de las mayores preocupaciones es el influjo del mismo. Coincido con Jacobsen; Gudrun Jensen; Vitus; Weibel (2012) en el hecho de que en los medios daneses se representa a la Cultura Musulmana y el Islam como una amenaza hacia la Democracia, el Cristianismo, la Libertad de Expresión y/ o los valores daneses.

Uno de los momentos que tuvieron mayor repercusión en los medios fue la “Crisis de las Caricaturas en 2005”. En ese momento concreto, tanto los medios como los políticos daneses quisieron dejar claras dos ideas. Por un lado, el hecho de que los extranjeros –inmigrantes- deben de aprender que la libertad de expresión es un valor básico danés y por otro lado, la idea de que

este valor fundamental se está viendo amenazado por estas mismas personas a las que se quiere “integrar-educar”.

El entonces primer ministro Anders Fogh Rasmussen´s (del Partido Liberal Danés) en el discurso de año nuevo de principios del 2.004 afirma:

“Los inmigrantes tienen que hacer un esfuerzo por ellos mismos. Deben de entender los valores sobre los que la sociedad danesa está fundamentada. Durante generaciones hemos dado por hecho estos valores –entre otras cosas- porque los hemos desarrollado a través de dichas generaciones. Pero estos valores han sido cuestionados en los años recientes...(en Dinamarca) tenemos libertad de expresión. Incluso la libertad para decir tonterías. Y hay una libertad para diferenciar.. Pero, la sociedad danesa está construida sobre unos valores que uno debe de aceptar para vivir aquí...Durante años hemos sido estúpidamente generosos. No nos hemos atrevido a decir que algunos – valores- son mejores que otros. Pero, lo tenemos que decir ahora”.

En cuanto a la segunda vertiente o la del Estado de Bienestar Social Danés, los medios de comunicación cuando hacen referencia a él y a la relación con los inmigrantes siempre afloran dos temas muy debatidos en Dinamarca. Por un lado, el proteccionismo, se critica a los inmigrantes que no contribuyen en nada al Estado de Bienestar Social y suponen desde un principio, un enorme costo para el sistema o un abuso debido al mal uso que hacen de él. Por otro lado, emerge la importancia de la integración laboral del inmigrante para lograr ser autosuficiente en el período de tiempo más breve posible para que pueda contribuir a su mantenimiento a través del pago de impuestos.

Es muy importante volver a insistir en la importancia que la integración laboral de los inmigrantes tiene para el sostenimiento presente y futuro del Estado de Bienestar Danés. En Dinamarca la integración laboral es llave de acceso a todos los beneficios del sistema y los demás aspectos del proceso de integración social. Entendiéndos que aquéllos que no logren la integración laboral pueden sufrir una situación de aislamiento total.

Petersen y Simonsen Puri (2012) cuando hacen referencia al fracaso en el proceso de integración de los inmigrantes, destacan varias de las interpretaciones¹⁴⁹ más habituales y las dividen en tres áreas¹⁵⁰ : Estado de Bienestar, Cultura y Mercado Láboral.

En relación al Estado de Bienestar, las interpretaciones que estas autoras dan del fracaso de integración son:

- Algunos inmigrantes piensan que es muy fácil llegar hasta aquí y disfrutar de los beneficios económicos del Estado de Bienestar sin participar realmente en la sociedad.
- La sociedad danesa no acoge a los inmigrantes con respeto y en igualdad de condiciones sino que se les trata en el debate público como problemas.

Las explicaciones culturales son a su vez dos:

- Los intrusos -los inmigrantes- tienen una cultura tan diferente a la danesa que esto impide la integración.
- Los daneses están tan ocupados con la protección de la idea de una cultura danesa original que no están abiertos a la gente con una cultura diferente.

Desde la vertiente del mercado laboral, las explicaciones son las siguientes:

- Los inmigrantes no tienen una buena representación en el mercado laboral debido a la pobreza del nivel del idioma, el deficiente nivel de educación y la baja productividad.
- Los inmigrantes no están bien representados en el mercado laboral debido a la discriminación en el empleo.

¹⁴⁹ Que en realidad están relacionadas con las vertientes más importantes sobre el debate de integración mencionadas.

¹⁵⁰ Yo tiendo a relacionar siempre el Estado de Bienestar y el Mercado Láboral puesto que creo que, la función fundamental de la integración laboral del inmigrante es la contribución a la perpetuación del Estado de Bienestar Danés –independientemente de la integración general del inmigrante que suele venir de la mano de la integración laboral principalmente-.

El problema principal que yo veo en todas estas explicaciones es que no diferencian entre los distintos tipos de inmigrantes y por lo tanto, ponen a todos los inmigrantes con mayor o menor nivel de formación y motivación en una misma posición. Coincido en gran medida con Goli y Rezai (2.007) cuando afirman que :

“...la consecuencia del discurso danés sobre integración es que la población inmigrante se ha visto empujada hacia sus propias redes –de inmigrantes- y hacia la exclusión social y económica de la sociedad Danesa. Y esto es una consecuencia desconcertante..”

A mi modo de ver el objetivo u objetivos que tuvieran las políticas de integración introducidas a partir del año 2001 y el debate danés sobre integración convergen en un punto fundamental que es: la activación o integración laboral del inmigrante y de este modo, la contribución al mantenimiento del Estado de Bienestar Danés. El resto de los temas vienen después pero, primero el inmigrante ha de ser autosuficiente y como tal se entiende que tiene que tener un trabajo e ingresos propios.

CAPÍTULO VII

LA METODOLOGÍA

El objeto de estudio de esta tesis es el análisis del proceso de integración de las mujeres inmigrantes cualificadas en Dinamarca. Se presta una especial atención a la integración laboral de estas mujeres por el importante papel que tiene en el proceso global de integración social.

La unidad de análisis son las mujeres inmigrantes con distinta procedencia y edad que tienen en común el hecho de haber cursado estudios medios y/o superiores (la mayoría en los países de origen) y que en gran parte de los casos ha llegado a Dinamarca por motivos familiares¹⁵¹.

La principal razón por la que se realiza la selección de este público objetivo es consecuencia de las siguientes preguntas de partida: ¿El Estado se preocupa de la situación de este segmento de población inmigrante o es un fenómeno que pasa desapercibido o incluso se vuelve invisible a los ojos

¹⁵¹ Estas mujeres, una vez en Dinamarca, viven o bien de sus ingresos o de los de sus maridos y que en una gran proporción, no reciben ayudas del Estado y sólo tienen como objetivo, integrarse en Dinamarca y llevar una vida familiar y laboral lo más similar posible a la que llevaban en sus países de origen. Así, tras ayudar a sus familias en el proceso de incorporación al nuevo país, su objetivo principal en Dinamarca será, recuperar el status o identidad profesional perdida a través del proceso migratorio.

gubernamentales? ¿La situación de desamparo que viven es consecuencia de sus peculiares características¹⁵²?

Se parte del supuesto de que el Estado danés tiene que resolver otras cuestiones relacionadas con la inmigración entendidas como de mayor urgencia. Los problemas relacionados con la población inmigrante de baja cualificación, que resulta difícil de integrar y que suponen una importante carga a las arcas del Estado de este país resultan ser uno de los principales intereses gubernamentales en esta materia.

En cuanto a los objetivos del estudio y las hipótesis de partida que nos ocupan son los siguientes:

- Conocer el nivel de integración de la mujer inmigrante cualificada en Dinamarca,
 - Conocer los obstáculos que los inmigrantes encuentran en el proceso de entrada al mercado laboral danés,
 - Determinar las estrategias que desarrollan en aras a la consecución de la integración. Conocer los puntos de encuentro entre la sociedad inmigrante y la sociedad danesa,
 - Conocer el papel de las organizaciones privadas y públicas en el proceso de integración social de la población inmigrante femenina cualificada en Dinamarca, para lo que se presta una especial atención al análisis de Kvinfor y su red de mentoras.
- Las hipótesis de partida son:

152 Del hecho de que son sujeto de lo que Riaño (2009) mencionaba como “invisibilidad sociológica” en el sentido de que estas mujeres –reunificadas- son simplemente apéndices de sus maridos en el proceso migratorio y no agentes activos. En el caso de nuestra investigación podemos decir que estas mujeres son sujeto de una “doble invisibilidad”, como mujeres inmigrantes reunificadas y, a su vez, como inmigrantes cualificadas. Así, se trata de un grupo de personas nada problemático. No suponen amenaza alguna. Sin embargo, la cuestión que subyace es el hecho de que este capital humano altamente valioso se deteriora e incluso pierde debido al desamparo sufrido.

- Hipótesis 1: Existe una tendencia entre las mujeres inmigrantes de alto nivel de cualificación a intentar recuperar su estatus ocupacional. Esta decisión tiende a ocupar un lugar muy secundario en el proceso de integración de la unidad familiar, hasta el punto que puede quedar anulada como consecuencia del paso del tiempo.
- Hipótesis 2: El aumento de los grupos de inmigrantes en Dinamarca provocará una revisión del actual concepto de “Estado de Bienestar” debido entre otras razones al papel jugado por la sociedad civil a través de la figura del voluntariado de mujeres profesionales.
- Hipótesis 3: Los inmigrantes que tienen menor nivel de cualificación y mayor grado de dependencia del Estado de Bienestar Danés muestran más posibilidades de permanencia en el país receptor, en nuestro caso Dinamarca.

He de señalar que al tratarse de un estudio cualitativo los datos fueron alumbrando la teoría aunque he de reconocer que el hecho de ser una observadora participante ayudó a determinar las anteriores hipótesis de partida. En definitiva, a lo largo de todo el proceso de investigación los métodos utilizados han ido de la inducción a la deducción y viceversa.

La investigación es cualitativa debido a dos motivos principales: en primer lugar, al hecho de la escasez si no ausencia de datos sobre el segmento migratorio que era objeto de nuestro estudio: mujeres inmigrantes cualificadas (reunificadas). En segundo lugar, la necesidad de conocer toda la realidad de este fenómeno social por lo que era necesario recoger datos desde ambas perspectivas, la de las inmigrantes (con distinto tiempo de permanencia) y la de los autóctonos.

El análisis ofrece una clara perspectiva de género puesto que se aprecia por la experiencia que existe una clara diferencia entre los sexos y que hay una importante laguna y desconocimiento de la realidad de estas mujeres.

Hay muchas estadísticas a nivel europeo sobre migraciones pero realmente no existen datos al nivel de detalle requerido para contestar a las preguntas de investigación que da origen al presente trabajo.

Otra dificultad la encuentro en relación a la forma en la que se ofrecen los datos sobre inmigración¹⁵³ en Dinamarca que diferencian entre Inmigrantes procedentes de países Occidentales y los de los países No Occidentales (Ministerio de Asuntos Sociales e Integración, Ministerio de Justicia – la Junta de Extranjería y el Centro de Estadísticas Danés). Las estadísticas oficiales danesas hacen siempre más hincapié en los inmigrantes procedentes de Países No Occidentales, por dos motivos principales: primero, porque siempre ha habido un mayor número de inmigrantes de este origen¹⁵⁴ y, en segundo lugar, porque éstos suelen integrarse peor en el mundo laboral.

Esta falta de preocupación por los inmigrantes más cualificados lleva a la escasez de datos pormenorizados sobre ellos y de la inmigración procedente de países Occidentales¹⁵⁵.

Dichas lagunas de información pueden deberse a las diversas vías de entrada de los inmigrantes cualificados. La inmigración menos cualificada viene principalmente por dos vías: como refugiados o por la vía de la reunificación familiar. Es más estática y, tiende a permanecer indefinidamente en Dinamarca. Sin embargo, la inmigración cualificada accede a Dinamarca por un

¹⁵³ AMID Academy for Migration Studies in Denmark, Rockwool Foundation, Departamento de Medio Oriente de la Universidad del Sur de Dinamarca –Syddansk Universitet- y SFI o Centro Nacional de Investigación Social.

¹⁵⁴ Aún cuando en el capítulo quinto de esta tesis hemos podido apreciar que en los últimos tiempos se ha producido incluso un mayor aumento de entradas de los inmigrantes de países Occidentales, procedentes principalmente de los Nuevos Países Comunitarios.

¹⁵⁵ De hecho, tras esta investigación podemos intuir que, aunque siempre se habla de unos mejores resultados laborales de las personas procedentes de países Occidentales en relación a las de los países No Occidentales, sin embargo, en las estadísticas se plantea una categoría de personas que son las que se definen como “autosuficientes”. Este grupo es bastante importante entre las personas de los países Occidentales. Son personas que no están de alta en las Oficinas Nacionales de Empleo pero, sin embargo, no trabajan y viven de o bien sus propios ingresos o de los de sus parejas. Por lo tanto, podríamos decir que se puede deducir que en realidad puede haber muchas más gente de países No Occidentales que en realidad no trabaja. Este es uno de los aspectos que podría tener mucho interés para investigaciones futuras.

abanico más amplio de entrada y, suele tener gran movilidad¹⁵⁶. Entran como estudiantes y luego consiguen trabajo en Dinamarca, o directamente a través de empresas danesas u otras empresas internacionales o, en el caso de las mujeres –que es lo que a nosotros en concreto nos interesa-, muchas entradas de mujeres cualificadas pasan desapercibidas pues, entran por reunificación familiar y, en cierta medida, quedan “subordinadas” al estatus de sus maridos en Dinamarca, sin saber en muchas ocasiones el potencial de estas mismas. Unido a todo esto, la información sobre inmigración cualificada implicaría la obtención de información de todos los países de procedencia de los inmigrantes cualificados y, eso, es casi imposible. Se han hecho estudios bastante completos en la materia que menciono más adelante pero, son muy limitados y no suficientes para satisfacer las inquietudes que inspiran esta tesis.

A todo lo anterior se debe añadir el hecho de que, la legislación danesa no contempla hasta el año 2010 a los inmigrantes laborales, a los estudiantes o a los miembros de la Unión Europea y ciudadanos del Espacio Económico Europeo para que sean también objetos de las políticas de integración Danesas. Es decir, que tengan derecho a programas introductorios aunque sigan siendo mucho menos extensos que los que reciben los inmigrantes de países no occidentales. El resultado de todo esto, da como resultado el hecho de que sea difícil tener un control exhaustivo de este último grupo.

Por lo tanto como he indicado anteriormente para paliar la falta de datos en las áreas mencionadas he elegido emplear un sistema metodológico cualitativo. En concreto, lo que en Ciencias Sociales un Estudio Cualitativo de Caso en donde primero se analiza un fenómeno, la integración laboral de las mujeres inmigrantes cualificadas en Dinamarca; segundo, se aborda su estudio desde varios puntos de vista para dar luz a su interpretación; y tercero, se cuenta con un límite muy difuso entre el propio fenómeno y el contexto social en el que se produce (Punch 1998; Yin 2003; Baxter y Jack 2008).

¹⁵⁶ Y, es también en el caso de la inmigración cualificada, que no siempre se permanece indefinidamente en Dinamarca sino que, los inmigrantes solo están unos años y luego emigran a otros países o vuelven a los suyos propios pero, de este tema y su repercusión, hablaremos más adelante.

Desde el inicio de esta investigación fue importante tener en cuenta el objeto de estudio (la integración laboral de las mujeres inmigrantes altamente cualificadas en Dinamarca) y, sobre todo, el público objetivo al que me estaba refiriendo: inmigrantes con alto nivel de cualificación y su relación con el entorno donde vive. Un entorno de globalización y transnacionalismo donde, el concepto de inmigración ha cobrado mayor importancia pero también un sentido muy diferente al que ha tenido en otros tiempos. Se ha pretendido no sólo delimitar el objeto de estudio, sino también el modo de estudiar el mismo, teniendo en cuenta un sistema de análisis que implique a ambas partes o sujetos interesados: sociedad inmigrante y sociedad de acogida Danesa.

El método cualitativo desarrollado ha consistido en la realización de entrevistas en profundidad. Primero tuvieron lugar las entrevistas realizadas a los expertos daneses con profundo conocimiento del fenómeno de la inmigración en Dinamarca y en segundo lugar se realizaron las entrevistas a las mujeres inmigrantes teniendo en cuenta dos perfiles: las de aquellas que llevaban poco tiempo residiendo en Dinamarca y la de las que habían permanecido por un largo período y que tenían un gran conocimiento del sistema danés.

La recolección de los datos primarios procede por tanto de las entrevistas realizadas. He de indicar que realicé 45 entrevistas y de éstas se seleccionaron 25 para el análisis.

Este trabajo también se ha completado con el análisis de datos secundarios, concretamente se ha descrito el fenómeno de la inmigración en Dinamarca a través de los datos procedentes de distintas fuentes documentales y estadísticas oficiales especializadas.

Las fases del proceso de investigación del presente trabajo son las siguientes: Primera fase, entre Agosto/Septiembre de 2002 hasta finales de 2005, de estudio y observación de la sociedad danesa.

Segunda fase, desde finales de 2004 a finales de 2005 se realiza la recogida de datos a través de las entrevistas.

Tercera fase, de 2013 a 2014 se realiza un seguimiento de los entrevistados a quienes se les vuelve a hacer una entrevista.

Durante la primera fase tuve la oportunidad de asistir a dos cursos sobre la materia, en las Universidades de Sociología y Ciencias Políticas en Copenhague donde llevé a cabo parte de mi investigación para los cursos de mi Doctorado y, allí fue donde entré en contacto con profesores de diferentes departamentos que fueron los que me dieron orientaciones generales previas al comienzo de mi tesis. El Catedrático Peter Abrahamsen y jefe entonces del Departamento de Sociología de la Universidad de Copenhague me puso en contacto con todos los profesores que en ese momento estudiaban sobre la materia de inmigración –cada uno desde una perspectiva distinta-, para que pudieran darme unas orientaciones iniciales y, así fue como se dio el inicio de esta tesis.

Paralelamente al inicio del trabajo de investigación en las universidades mencionadas, tuve que hacer una inmersión total en el idioma durante más de dos años. Esto ha sido algo importante en el sentido de que, si bien es cierto que sí hay información o artículos en inglés sin embargo, no es material suficiente¹⁵⁷ para poder elaborar una tesis y, sobre todo por el hecho de que, el material más novedoso suele darse lógicamente en el idioma del país – el danés-.

La escasa documentación existente sobre la población inmigrante cualificada se encuentra redactada en danés. En este caso el inglés no habría sido suficiente.

Durante la fase de investigación en la Universidad 2002-2005 debo de decir que, había muchas cosas que no podía entender y que fueron principalmente las que inspiraron esta investigación. Sobre todo el hecho de que una sociedad

¹⁵⁷ Es más, las mismas páginas del Ministerio de Integración y Asuntos Sociales y de los Municipios, tienen una información en inglés que varía en muchas ocasiones de la que existe en Danés generalmente más completa. Y, la parte estadística de la que hablaré más adelante, está elaborada a partir de varios informes estadísticos estupendos y super actuales pero, todos en danés.

tan avanzada fuera tan reacia ante temas como la Unión Europea o la Inmigración, en un mundo globalizado como es en el que vivimos. Se acababan de celebrar las elecciones del 2001 donde la alianza liberal-conservadora entró en el poder y, principalmente por motivo de la promesa de unas políticas más restrictivas en materia de inmigración. El debate sobre inmigración era lo que dominaba con diferencia la esfera política. En definitiva y tal como vengo defendiendo en esta tesis, este proceso electoral del 2001 significó un antes y un después en materia migratoria. En general hubo un dominio de lo que se denominan, políticas de activación de los inmigrantes. Es decir, lo importante era que los inmigrantes aprendieran danés y entraran en el mundo laboral, contribuyendo de este modo a la subsistencia del sistema de Bienestar Danés.

Los grandes protagonistas del debate político y general en Dinamarca eran los inmigrantes con bajo nivel de formación y que tenían difícil conseguir un trabajo. Aquéllos que no tenían cualificaciones y en muchas de las ocasiones tampoco tenían voluntad de integrarse. Estos eran los extranjeros que en este momento “importaban al gobierno y a las instituciones”. Así, de una manera u otra, se incluía a todos los extranjeros en este mismo grupo.

He de decir que la Elección de Kvinfor, no fue una elección al azar. En un principio, mi idea era centrarme en una asociación concreta de inmigrantes y por ello, entre mis entrevistados, elegí a los iniciadores de las principales asociaciones de inmigrantes en Dinamarca. Elegí tanto personas que participaron en asociaciones de inmigrantes exclusivamente –de todos los orígenes étnicos: iraníes, iraquíes, somalíes, turcos...- como asociaciones mixtas (es decir, creadas por daneses para atender y orientar a los inmigrantes) finalmente entrevisté a personas de la Red de mentoras Kvinfor¹⁵⁸.

¹⁵⁸ Sobre esta última he de matizar que, no podemos decir que es una asociación pues, en realidad es un Centro Cultural y de Documentación e Información a nivel Nacional y, que tiene como objetivo fundamental transmitir los estudios de las mujeres y de los resultados de las investigaciones de género a un amplio público interesado. A su vez tiene una serie de proyectos como es el de: La Red de Mentores Kvinfor –o KVINFORs mentornetværk, en Danés- que es lo que en esta investigación nos interesa.

Seleccioné la Red de Mentores Kvinfor porque aportaba la puesta en práctica de proyecto muy interesante - que tuve la oportunidad de conocer más a fondo, a través de mi estudio de campo- y, a su vez, porque la gente que acudía a Kvinfor tenía un fuerte interés por integrarse y, sobre todo por encontrar trabajo. Por lo tanto, es un proyecto que reúne todo lo que yo quería expresar en mi investigación: la existencia de personas inmigrantes en Dinamarca con interés, formación y cualidades para integrarse en el mercado laboral danés. Pienso que ha sido una elección acertada porque es una red que juega un papel importante.

Previamente a las entrevistas elaboré una descripción minuciosa –teniendo en cuenta la documentación que había al respecto- sobre el proceso de Integración de los Inmigrantes con Alta Cualificación en Dinamarca. Esta descripción de la realidad objeto de estudio ha comprendido: un análisis de la historia de la inmigración en Dinamarca. Un breve repaso sobre las distintas oleadas migratorias que se han dado hacia Dinamarca y, las características de las mismas; una descripción del tipo de inmigración que caracteriza Dinamarca (apoyado en las estadísticas oficiales); un repaso de la legislación necesaria en lo que respecta a la materia pertinente y un recorrido por las políticas de integración que se refieren especialmente a los inmigrantes con alto nivel de cualificación y de las medidas tomadas por parte del Estado Danés para facilitar la integración laboral de dicho perfil específico de inmigrante, para lo que se utiliza legislación pertinente (leyes de Extranjería y de Integración respectivamente) y la bibliografía sobre la materia que cuenta con una gran variedad de fuentes -no sólo procedentes de investigadores extranjeros- inmigrantes expertos en la materia, sino también de daneses; descripción de la estructura social danesa, con especial atención al mercado de trabajo utilizándose los datos estadísticos oficiales.

La discusión de los datos primarios se realiza a través del contraste con los datos obtenidos de la forma arriba indicada.

En relación a los datos primarios se hicieron dos tipos distintos de entrevistas.
a.- Las entrevistas realizadas a miembros de la Red de Mentoras Kvinfor.

Dentro de éstas tenemos, entrevistas aplicadas a lo que son las tuteladas o mujeres inmigrantes con alto nivel de formación y que participan en este proyecto como parte de su estrategia de integración laboral en Dinamarca. Y por otro lado y también en relación con Kvinfor, tenemos las entrevistas a trabajadoras de esta Red o participantes como mentoras o favorecedoras de este proyecto. b.- En segundo lugar, el otro tipo de entrevistas están dirigidas a varios tipos de personas (dentro de un mismo grupo): por un lado estarían, los daneses expertos en materia migratoria, también hemos contado con extranjeros representantes de los distintos sectores laborales en Dinamarca y que llevan mucho tiempo en este país y por tanto, han tenido que integrarse laboralmente hablando en el mismo, y por último estarían, los inmigrantes que llevan mucho tiempo en Dinamarca y son a su vez expertos en materia migratoria: investigadores sobre el tema, consultores sobre temas étnicos, asistentes sociales... .

El objetivo final perseguido con estos dos tipos de entrevistas es, analizar las principales barreras que se encuentran las mujeres inmigrantes a la hora de abrirse camino en el mundo laboral danés, teniendo siempre en cuenta la importancia del factor tiempo en el proceso de integración laboral. Es decir, no son las mismas barreras las que se encuentra la mujer inmigrante al principio o, en el momento de su llegada a Dinamarca que las que se encuentran más adelante.

También se ha perseguido evaluar la importancia de la participación en algún tipo de organización u asociación que implicara un punto de encuentro entre la sociedad inmigrante y sociedad de acogida. En este caso, tomamos como modelo a evaluar, la Red de Mentores Kvinfor pero, como veremos también se habla de forma tangencial de otros tipos de organizaciones, asociaciones, actividades de voluntariado o políticas.

En concreto los datos secundarios proceden de distintas fuentes. Entre otros se ha utilizado el informe "Datos y Cifras sobre los asuntos de inmigración en 2.013", elaborado por el Ministerio de Justicia Danés y la Junta de Extranjería. En éste es donde encontramos los datos más actualizados sobre inmigración

en general y, a su vez hace un estudio comparativo con los años que van del 2008 al 20013. Este tipo de informe -al igual que los dos informes que cito a continuación- sirven para describir el tipo de inmigrante que hay en Dinamarca, principales procedencias, motivos de llegada a Dinamarca...; el informe “Datos y Cifras sobre los asuntos de inmigración en 2012”, elaborado por el Ministerio de Justicia Danés y la Junta de Extranjería. Este ofrece el mismo tipo de datos que el anterior hasta el año 2012, cubriendo la franja temporal que va del año 2007 al 2013; El informe “Datos y Cifras sobre los asuntos de inmigración en 2.006”, elaborado por el Ministerio de Justicia Danés y la Junta de Extranjería. Siendo el mismo tipo de estudio que los dos anteriores, nos interesa en el sentido de que cubre los años que van del 2001 al 2006 y, que para nosotros son de gran trascendencia en este estudio.

En cuanto a materia de Integración de Inmigrantes, el documento más reciente es el denominado: “Datos sobre Integración, Estado y Desarrollo, Diciembre 2012”. Este a su vez, ha sido elaborado por el Ministerio de Asuntos Sociales e Integración. Es precisamente este el que recoge la respuesta de los inmigrantes a las diversas políticas de integración puestas en práctica en Dinamarca y, sobre todo, los resultados sobre integración laboral. En materia temporal, cubre la franja temporal que va del año 2001 al 2012.

Para los datos sobre la participación en asociaciones¹⁵⁹ por parte de los inmigrantes, los últimos datos son los recogidos por Mikkelsen (2011)

¹⁵⁹ Sobre los datos sobre *participación en asociaciones* (de inmigrantes u otro tipo), la información más actualizada que existe es correspondiente al año 2.005 aunque está recogida en fuentes de relativa actualidad -del año 2.011- pero, son datos que pienso que se deberían de haber actualizado aún más. Yo deduzco que esta falta de datos actuales es fruto en su mayoría, del importante desmembramiento que hubo de estas asociaciones tras la llegada al poder de la Alianza Liberal Conservadora en el año 2001. Así puedo decir que, según la información obtenida de mis entrevistas, la mayoría de este tipo de asociaciones dejan de percibir ayudas del Estado y por tanto, se ven avocadas al fracaso. Por tanto, la conclusión que saco después de mucha inmersión bibliográfica y, de entrevistar a personas representantes de las asociaciones de grupos de inmigrantes más representativos es que, las asociaciones de inmigrantes en estos momentos no cuentan con gran organización. La única excepción sería el caso de los Filipinos. Yo tengo precisamente entre mis entrevistadas a una Periodista Filipina que lleva muchísimos años en Dinamarca y que es una de las principales iniciadoras de la Asociación de Inmigrantes Filipinos Babaylan, que es la única -dicho por mis propios entrevistados, miembros de los grupos étnicos más representativos en Dinamarca- que ha logrado realmente perdurar organizada en el tiempo. Sin embargo, mi impresión sobre las otras es que, se fueron desmoronando con el tiempo, por falta de fondos y de organización.

“Identidad Transnacional bajo cambio. Movilidad Socio-religiosa y política de los Inmigrantes en Dinamarca 1965 – 2010”.

En cuanto a la información sobre la Red de Mentores Kvinfo he empleado la documentación que directamente se me facilitó en Kvinfo. Son informes sobre resultados de este proyecto del año 2005 a la actualidad y, las páginas web que muestro a continuación y que son las que presentan los últimos resultados:

<http://kvinfo.dk/mentor/fakta-om-kvinfo-mentornetvaerk>

<http://kvinfo.dk/mentor/10-aar-med-kvinfo-mentornetvaerk>

<http://forside.kvinfo.dk/nyhed/kvinfo-ekspertdatabase-kaaret-som-best-practice-i-eu>

En relación a los datos sobre inmigración cualificada, y las diferencias de género en cuanto a la integración laboral he empleado los siguientes informes fundamentalmente –junto con otros artículos menos específicos que presento en la bibliografía de esta tesis-: “Más trabajadores con formación para la Región Capital en Dinamarca”, Jensen, B.E. Secretario Jefe de REG LAB y Frelle-Petersen, C. Economista Senior de Copenhagen Economics; (2.012) . Los análisis se llevaron a REG LAB por Copenhagen Economics en colaboración con el Livinginstitute y el Consorcio para el Talento Global como socio de conocimiento; “El Reclutamiento y la Retención de la Mano de obra Altamente Calificada”. Dinamarca, Noruega, Holanda, Gran Bretaña y Canadá; Jespersen, S.T.; Junge, M.; Munk, M.D.; Olsen, P. (2.007). Social Forsknings Instituttet; “La Diferencia de Género en el Empleo de Inmigrantes en Dinamarca”, Deding, M. y Jakobsen, V. (2.007). Søkelys på Norden – 1/7 Søkelys på arbeidslivet; El estudio “Exceso de formación entre los Ciudadanos de Minorías Étnicas en la Ciudad de Copenhague. Un Estudio Cuantitativo y Cualitativo” (2012). Este documento es de una gran importancia para nuestra investigación en el sentido de que, describe las principales barreras que encuentran los inmigrantes en el área de Copenhague –que es el área que nosotros estudiamos- para integrarse laboralmente. Hace referencia tanto a los

tipos de formación que tienen más salidas y los que tienen menos, a la diferencia que implica tener formación de sus países de procedencia o formación terminada en Dinamarca a efectos laborales, los tipos de empleos que suelen buscar los inmigrantes, la manera o las vías que emplean para buscar empleo –contactos, a través de anuncios...-, la importancia del nivel de idioma, el tema del reconocimiento de titulaciones y otros muchos aspectos que han sido básicos como referencia a la hora de cotejar los datos de mis entrevistas con datos oficiales y que además son del área geográfica que yo he seleccionado para mi estudio y, por otro lado, son de gran actualidad.

Finalmente y, en relación a los datos sobre el grado de felicidad de los Daneses, falta de corrupción en Dinamarca y, grado de Discriminación en Dinamarca, empleamos las siguientes fuentes estadísticas –a las que también hacemos alusión en las entrevistas-: “El Informe Mundial sobre la Felicidad” 2012 y 2013 (World Happiness Report 2012 – 2013), de las Naciones Unidas.

http://unsdsn.org/wpcontent/uploads/2014/02/WorldHappinessReport2013_online.pdf

“El Índice sobre las Percepciones de Corrupción 2012 y 2013” (Corruption Perceptions Index 2012, 2013).<http://www.transparency.org/cpi2013/results>;
“Eurobarómetro 2012: Percepciones sobre la Discriminación”. -
http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_393_fact_dk_en.pdf

La Preparación de las Entrevistas:

A la hora de elaborar el guión de las entrevistas se han tenido en cuenta los siguientes factores:

- Captar los puntos de vista de los inmigrantes y daneses para tratar de entender la problemática desde ambas perspectivas y, sobre todo, para analizar si en algún momento se produce un punto de encuentro entre ambos grupos.

- El tiempo de permanencia en Dinamarca. Se ha perseguido seleccionar entrevistados/as que no llevaran necesariamente el mismo período de tiempo en Dinamarca, para ver de qué manera el factor tiempo repercute en el proceso de integración. Se han realizado entrevistas a inmigrantes que han vivido en Dinamarca durante un breve espacio de tiempo (como máximo tres años) o durante un largo período de tiempo (de 10 años en adelante).
- El sexo ha sido una variable determinante en la elección de los entrevistados. Esta investigación persigue estudiar el nivel de integración laboral de las mujeres cualificadas, por tanto, la mayoría de los inmigrantes entrevistados son mujeres.
- Otra variable que ha condicionado la selección es la procedencia de las/los entrevistados. La nacionalidad de las inmigrantes ha sido una condición determinante pues se parte del supuesto de que es una variable que puede condicionar todo el proceso de integración. Se ha tratado de entrevistar a inmigrantes de las nacionalidades con más presencia en Dinamarca.
- La pertenencia a la red Kvinfor. Era fundamental entrevistar a mujeres que formaran parte del proyecto de mentorazgo Kvinfor. Tanto mujeres expertas (mentoras o trabajadoras en este proyecto) como mentees o mujeres inmigrantes que tenían o tienen una mentora-tutora en Kvinfor. La idea una vez más era obtener ambas perspectivas de los distintos partícipes en este proyecto de integración social. Tan importante era conocer la experiencia de las inmigrante en búsqueda de una red de contactos e información para encontrar un puesto de trabajo como conocer el funcionamiento del sistema danés a través de las expertas danesas partícipes y voluntarias en el mismo proyecto.
- Por último, se ha perseguido entrevistar no sólo mujeres inmigrantes que participaran en el proyecto Kvinfor sino también otro tipo de inmigrantes ya inmersos en la vida laboral danés y que podían aportar una perspectiva distinta en relación al proceso de integración a nivel laboral y social.

Las entrevistas se dividen en dos grupos:

- Entrevistas realizadas a inmigrantes que llevaban poco tiempo en Dinamarca con alto nivel de formación y que tenían en común no sólo que llevaban poco tiempo en Dinamarca sino que formaban parte del proyecto de mentorazgo Kvinfor.
- Entrevistas realizadas a un grupo de inmigrantes y daneses que trabajaban en áreas específicas de inmigración-integración, en aras a conseguir una información más cercana y especializada en el objeto de estudio.

La captación de los entrevistados también se realiza de dos maneras distintas. Las entrevistas que se realizan a los inmigrantes de Kvinfor fueron concertadas directamente. En una primera fase, me puse en contacto con el Proyecto de Mentorazgo en su sede y, me recomendaron enviar un email a través de la red y pedir colaboración por parte de quien estuviese interesada. Así se pusieron en contacto conmigo varias mujeres de las que elegí algunas, atendiendo a las procedencias, y distintas profesiones e intereses. Las que descarté entre las que se ofrecieron a participar en mi proyecto eran principalmente por llevar poco tiempo en Dinamarca y, por tanto, no haber podido iniciar realmente el proceso de integración.

Los entrevistados que llevaban más tiempo en Dinamarca (inmigrantes o daneses) y trabajaban en distintas áreas sobre migración-integración fueron seleccionados a través de la aplicación de la técnica de “bola de nieve”. A partir de los contactos iniciales los entrevistados ofrecen el contacto de otros individuos que reúnen las características requeridas por el estudio y así sucesivamente hasta lograr un buen nivel de representación de los distintos sectores relacionados con la integración de inmigrantes, como: la Universidad, el Ministerio de Integración, el denominado Consejo de las Minorías Étnicas, las Escuelas de Danés, el mismo Proyecto Kvinfor, los Representantes de Asociaciones de Inmigrantes de distinto origen étnico, periodistas, políticos y consultores independientes sobre temas de integración.

La muestra inicial de entrevistas era de 45. En el presente trabajo se han explotado los datos recogidos en 25 de ellas. Los motivos que generaron la reducción de la muestra inicial fueron entre otros el reducido tiempo de permanencia en Dinamarca que mostraron algunas de las entrevistadas, la baja calidad de la audición y la llegada al punto de saturación pues se registró la reiteración de ideas que no ofrecían nada nuevo a nuestro estudio.

El proceso de realización de las entrevistas se llevó a cabo en tres fases: en una primera fase se contacta con el potencial entrevistado vía email o conversación telefónica y se concierta una cita¹⁶⁰. En una segunda fase, se realizan las entrevistas que tuvieron lugar normalmente en sus lugares de trabajo (sus despachos, dos en despachos del Parlamento de Dinamarca, otras en aulas de la escuela de Danés, despachos de la Universidad...). En la tercera parte se ha procedido a un seguimiento de la mayoría de los entrevistados con el fin de comprobar si los datos recogidos en su momento ofrecían algún cambio con la situación actual.

Con objeto de preservar el anonimato de los entrevistados su identificación en el análisis de las mismas se realiza a través de la mención de sus profesiones, estudios y procedencia según los casos.

A continuación se presenta un cuadro resumen de todas las personas entrevistadas donde se recoge la información fundamental sobre las mismas: procedencia, años que llevaban en Dinamarca en el momento de la entrevista, modo de llegada a Dinamarca, origen de la pareja, trabajo con que contaban en el momento de la entrevista, trabajo que tenían en su país de procedencia y elementos de su estrategia laboral desarrollada. Tras este cuadro se presentan los guiones de las entrevistas.

¹⁶⁰ El acceso a los entrevistados fue fácil. Fue enormemente positivo contar con tan fácil acceso a los representantes de las diferentes instituciones sociales danesas. Lo que ya se puede interpretar como un claro indicador de su alto nivel de civismo. Fue igual de fácil entrevistar a un catedrático en la universidad como a un político en el Parlamento Danés. Debo reconocer que en el camino tuve que hablar con muchas personas porque se me hicieron muchas y enriquecedoras sugerencias para poder contactar con personas bien informadas y especializadas en la materia y que fueron de gran interés para este trabajo.

Cuadro 1: Ficha técnica de caracterización de informantes mujeres inmigrantes y participantes del Proyecto de Mentorazgo Kvinfor.

- Nacionalidad
- Años que lleva la inmigrante en Dinamarca.
- Edad.
- Estado Civil.
- Origen de su pareja.
- Motivo de llegada a Dinamarca.
- Profesión en su país y puesta en antecedentes.
- Nivel de Formación.
- Definición de Integración según la entrevistada.
- Percepción de la Sociedad Danesa y el Sistema Social Danés con sus Instituciones -integración social-.
- Percepción de la Cultura Danesa y, afinidades y diferencias con la misma. El Papel de la Religión–integración cultural-.
- Nivel de integración general alcanzado.
- Nivel de integración laboral alcanzado –integración económica-
- Obstáculos principales para lograr la integración laboral en Dinamarca.
- Estrategias de Integración laboral empleadas.
- Percepción sobre su participación en el proyecto de Mentorazgo Kvinfor.
- - ¿Cómo ves el futuro en materia de integración de inmigrantes en Dinamarca?.

Cuadro 2: Guión de las entrevistas

INMIGRANTES:

- Edad.
- Motivo de llegada.
- Estado Civil.
- Procedencia de su pareja.
- Profesión que tenía en su país de origen.
- Nivel de integración laboral alcanzado en Dinamarca.
- Nivel de satisfacción laboral en comparación a la misma en su país de origen.

- Estrategia de Integración Laboral empleada.
- Percepción de la Sociedad Danesa y el Sistema Social Danés y sus Instituciones –integración social-.
- Percepción de la Cultura Danesa –similitudes y diferencias con su cultura de origen-. El papel de la Religión.
- Opinión sobre los Políticos Daneses y nivel de participación política –integración política-.
- Opinión acerca del Debate Mediático sobre Integración. ¿Un debate negativo o positivo? –integración cultural-.
- Opinión sobre el Debate Intelectual sobre Integración. ¿Un debate útil en la práctica?, ¿varias corrientes? –integración cultural-.
- De qué manera influye el nivel de formación del inmigrante en relación a su proceso de integración.
- ¿Piensa que existe diferencias de integración atendiendo al origen del inmigrante?.
- ¿Existen diferencias en el nivel de integración laboral de hombres y mujeres?. En caso afirmativo ¿por qué creen que se dan tales diferencias?.
- ¿Qué papel tienen a su entender las asociaciones de inmigrantes como parte de la estrategia de integración del inmigrante?
- ¿Y las Redes de Mentorazgo? ¿Qué percepción tienes de Kvinfo?.
- Preguntas concretas sobre su puesto de trabajo: como investigador, consultor sobre minorías étnicas, pedagogo, periodista, político.
- ¿Cómo ves el futuro en materia de integración de inmigrantes en Dinamarca?.

DANESES:

- ¿Cuántos años llevas trabajando en este mismo puesto?, ¿Cuántos en materia de inmigración-integración?.
- Percepción de la Sociedad Danesa y el Sistema Social Danés y sus Instituciones –integración social-.
- Percepción de la Cultura Danesa y de su nivel de aceptación de otras culturas. El papel de la Religión –integración cultural-.
- Opinión sobre los Políticos Daneses y nivel de participación política –integración política-.

- Opinión acerca del Debate Mediático sobre Integración. ¿Un debate negativo o positivo? –integración cultural-.
- Opinión sobre el Debate Intelectual sobre Integración. ¿Un debate útil en la práctica?, ¿varias corrientes? –integración cultural-.
- De qué manera influye el nivel de formación del inmigrante en relación a su proceso de integración.
- ¿Piensa que existen diferencias de integración atendiendo al origen del inmigrante?.
- ¿Existen diferencias en el nivel de integración laboral de hombres y mujeres?. Sí es que si, ¿porqué se dan éstas a su entender?.
- ¿Qué papel tienen a su entender las asociaciones de inmigrantes como parte de la estrategia de integración del inmigrante?
- ¿Y las Redes de Mentorazgo?. ¿Qué percepción tienes de Kvinfo?.
- Preguntas concretas sobre su puesto de trabajo: como profesor de danés, como funcionaria del Ministerio de Integración, como Secretaria del Consejo de Asesoramiento para las Minorías Étnicas, como trabajadora – Jefa de Prensa y una de las fundadoras de la Red de Mentores Kvinfo.
- ¿Cómo ves el futuro en materia de integración de inmigrantes en Dinamarca?.

CUADROS DE LAS ENTREVISTA

CUADRO 1. ENTREVISTADAS KVINFO

ENTREVISTADAS KVINFO (INMIGRANTES POCO TIEMPO EN DK O TRABAJADORAS-MENTORAS KVINFO9)	AÑOS EN DINAMARCA	MODO DE ENTRADA EN DINAMARCA	ORÍGEN PAREJA	TRABAJO ACTUAL (MOMENTO DE LA ENTREVISTA)	TRABAJO PAÍS DE PROCEDENCIA	ESTRATEGIA INTEGRACIÓN LABORAL
1. Economista Turca	2 años y medio	Reunificación	Danés	Profesora Idiomas	Economista	Idioma+ Kvinfo+ Búsqueda de trabajo
2. Economista Norteamericana	2 años y medio	Estudiante (vino originariamente por su novio)	Danés	Microsoft	Economista	Master en Dk+ Idioma + Kvinfo (Pso. Rápido)
3. Economista Hindú	2 años	Reunificación	Danés	Reciente comienzo de Empresa de Consultoría Minorías.	Economista – Mundo del Marketing MÆRSK donde (Conoció a su marido Sede de Maersk en India)	Idioma+ Kvinfo+ Búsqueda de trabajo+ autoempleo
4. Ingeniero Telecomunicaciones Colombiana	3 años y medio	Reunificación	Danés	Profesora Estudios Latinoamericanos y Español	Ingeniero ERICSSON (Conoció a su marido sede de Suecia)	Master Telecomunicaciones en Dinamarca Idioma+ Kvinfo+ Búsqueda de trabajo
5. Artista Holandesa	3 años	Reunificación	Danés	Artista	Artista	Idioma+ Kvinfo+Búsqueda Empleo (Pso. Rapido)
6. Política y Consultora Minorías Mentora KVINFO China	20 años	Reunificación	Danés (hoy divorciada)	Estudiante	Autoempleo: propia empresa de consultoría	Idioma, empezó sus estudios de nuevo desde cero, montó su propia empresa
7. Estudiante Cubana	3 años	Estudiantes aunque vino por su novio	Danés	Estudiante + Profesora de Baile	Estudiante medicina	Idioma+ asignaturas de adaptación acceso Universidad de Medicina+ Trabajos temporales (cuidando niños y clases de baile)
8. Trabajadora Fundadora Kvinfo. Danesa					Antropóloga y periodista. Ofrece su opinión sobre el funcionamiento de KVINFO	
9. Mentora Kvinfo. Danesa					Socióloga, finalizando tesis	

- Las entrevistadas de Kvinfo que no se explotan en el análisis son: 1. Una abogada de Bulgaria, 2. Una Ingeniero Civil Rusa, 3. Profesora de Instituto, Irán, 4. Médico Bielorusia, 5. Escritora Turquí.

B) CUADRO 2. ENTREVISTADOS EXPERTOS DANESES E INMIGRANTES EN TEMAS SOBRE INMIGRACIÓN – INTEGRACIÓN DE INMIGRANTES*

ENTREVISTADAS (INMIGRANTES MÁS DE 5 AÑOS EN DK O DANESAS SECTOR MIGRATORIO Y DE INTEGRACIÓN INM.	AÑOS EN DINAMARCA	MODO DE ENTRADA EN DINAMARCA	ORIGEN PAREJA	TRABAJO ACTUAL (MOMENTO DE LA ENTREVISTA)	TRABAJO PAÍS DE PROCEDENCIA	ESTRATEGIA INTEGRACIÓN LABORAL
1. Trabajadora Servicio de Acogida del Inmigrante, Municipio de Copenhague. Somalia	Dieciocho años	Reunificación	Somalia	Servicio Acogida al Inmigrante	Estudiante	Dificultades por Estructura Familiar Patriarcal + Estrategia con todo: aprendizaje del idioma+ Empezó estudios de cero + distintos trabajos
2. Trabajadora Consultora Laboral (Temas de Igualdad) Norteamericana	+ de veinte años	Estudiante (vino originariamente por su marido)	Danés (Divorciada)	Consultoría Laboral	Estudiante	Aprendizaje de idioma+ Idioma+ Estudios en Dinamarca+ trabajos de diversos tipos (residencias tercera edad)
3. Psicopedagoga Y Trabajadora ASOCIACIÓN PROJEKT SULTANA Iraqí	+ de quince años	Refugiada	Danés	Psicopedagoga .	Estudiante	Idioma+ Recuperar sus estudios+ trabajos voluntariado+ implicación política
4. Periodista y Consultora Minorías Asociación de Filipinas en Dinamarca Filipina	+ de veinte años	Reunificación	Danés	Periodista – freelance (Problema trabajos que no sean freelance)	Periodista	Idioma+ Búsqueda Empleo+ Temas voluntariado (Colaboración con las organizaciones internacionales de mujeres inmigrantes):
5. Profesora e Investigadora Universidad Sociología Copenhague (Antropología) Norteamericana	Veinte años	Estudiante (novio)	Danés	Estudiante	Profesora Universidad e investigadora	Idioma+ Estudios en la Universidad+ trabajos iniciales+ trabajo en la universidad
6. Consultor de Minorías con fuerte participación en Asociaciones de tipo internacional Paquistán	+ de veinte años	Refugiado		Estudiante	Autoempleo: propia empresa de consultoría	Problema convalidaciones+Idioma+ participación asociaciones+ uno de los más negativos en cuanto a su proceso de integración
7. Profesor Estudios de Oriente Medio/ Universidad Historiador Turquía	+ de veinte años	Refugiado		Profesor e investigador	Estudiante	Idioma+ estudios en la universidad Dinamarca+ trabajo en la universidad

8. Trabajadora Fundadora Kvinfo Danesa					Antropóloga y periodista nos dio su opinión sobre el funcionamiento de Kvinfo	
9. Mentora Kvinfo Danesa					Socióloga, finalizando su tesis doctoral en el momento entrevista	
10. Trabajadora Servicio de Acogida del Inmigrante del Municipio de Copenhague Danesa				Profesor Estudios de Oriente Medio/ Universidad Historiador Turquía		
11. Trabajadora Ministerio de Integración Danesa						
12. Secretaria Asesoramiento para Minorías Etnicas Danesa						
13. Profesor de Danés - Studieskolen Danés						
14. Traductora e Intérprete Española	12 años	Programa Erasmus	Vive con su novio Danés	Traductora e Intérprete profesional – Profesora en la Universidad (temas comunicación) Freelance	Estudiante	Idioma+ Convalidación de Estudios y perdió mucho de los mismos+variedad empleos
15. Fotógrafo Española	18 años	Reunificación	Marido Danés (Divorciada actualmente)	Oficina Comercial Española en Copenhague – Fotógrafo Freelance	Estudiante	Idioma+ Estudios complementarios en Dinamarca+Diversidad de trabajos
16. Informática Española	+ 20 años	Reunificación	Marido Danés	Estudiante (En España había terminado estudios Magisterio)	Temas Informáticos IT- Test Manager	Idioma+ Estudios de Informática en Dinamarca+ Rápido acceso a Empleo

**24 entrevistas: 16 se explotan para esta investigación y 8 que no se utilizan aquí. Inmigrantes que llevaban mucho tiempo (diez o más años) en Dinamarca y Daneses que representan algún sector relacionado con la inmigración e integración de inmigrantes

La integración de las mujeres inmigrantes cualificadas en Dinamarca.

(Ministerio de Integración, Profesor de idiomas...) y otras inmigrantes que llevan mucho tiempo en Dinamarca (diez o más años) y son especialistas en algún otro campo profesional.

* Otros inmigrantes que no emplee para mi investigación, los divido a su vez en dos grupos (15 Entrevistas): a.- Inmigrantes que no forman parte de Kvinno y llevan poco tiempo en Dinamarca: 1.- Secretaria Dirección, Sudán, 2.- Profesora Química e Investigadora China, 3.- Contable, Africa, 4.- Estudiante Marroquí, 5.- Estudiante Refugiada, 6.- Estudiante Inmigrante de Inglaterra –origen Africano-, 7.- Psicóloga Canadiense; y b.- Inmigrantes y Daneses que trabajan en temas relacionados con las migraciones e integración de Inmigrantes: 1.- Investigadora SFI (Danesa), 2.- Investigadora DIIS (Danesa), 3.- Representante de la Casa de Groenlandia (Groenlandesa), 4.- Político DFP, 5.- Iniciadora Asociación de Inmigrantes Paquistaníes, 6.- Profesor Studieskolen (Danés), 7.- Iniciador Asociación de Inmigrantes Iraní, 8.- Fundadora – Directora Asociación para inmigrantes Verasark, Danesa.

CAPÍTULO VIII

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS: LA DIMENSIÓN CULTURAL

8.1.- La Integración de las Mujeres con Alto grado de Cualificación

Tal y como afirmábamos en el tercer capítulo de esta investigación, las dimensiones de integración son útiles en el sentido de que nos ayudan a medir el grado de integración de los inmigrantes. Es precisamente por este motivo por el que a la hora de analizar los datos cualitativos producto de las entrevistas elaboradas para esta tesis, hemos decidido emplear las dimensiones: cultural, social y económica¹⁶¹.

El principal objeto de estudio es analizar el proceso de integración laboral lo que conduce al estudio de los aspectos sociales, culturales y económicos pues tienen un peso fundamental en la comprensión de las experiencias vitales de las mujeres estudiadas.

¹⁶¹ La dimensión política sin embargo, no es trabajada explícitamente, puesto que el grado de integración política del inmigrante, aunque es muy importante, no ha sido realmente el objeto de este estudio. Se han citado no obstante, datos interesantes en relación al aspecto político en la medida en que resulta ser un tema transversal en el análisis de los datos y sirve para profundizar en el contexto que conforma la realidad de los inmigrantes en Dinamarca.

El análisis de este trabajo cualitativo está fundamentado en dos conceptos prioritarios y que, como tales, tomamos como referencia: las Dimensiones de Integración y las Estrategias de Integración Laboral desarrolladas por mujeres inmigrantes cualificadas. En relación a las Estrategias se ha tratado de describir las estrategias de integración laboral empleadas por las mujeres entrevistadas que tienen en común: tener un alto grado de cualificación y haber llegado a Dinamarca acompañando a sus maridos/parejas.

8.1.1.- El análisis de las entrevistas: la Dimensión Cultural.

Según Boswell (2003) la Dimensión Cultural de integración se mide a través del nivel de conocimiento de la lengua del país y del entendimiento y respeto de las normas básicas de su sociedad.

Se parte de la hipótesis de que la comprensión de la cultura danesa y de los principales elementos que definen la misma es pieza clave y llave para la integración en los distintos aspectos o dimensiones que la componen. Es decir, un profundo conocimiento de la cultura danesa ha de contribuir a una mejor comprensión del sistema social, la sociedad danesa y del mercado laboral danés y las previsible barreras para encontrar trabajo.

El presente análisis de la dimensión cultural persigue obtener un mejor conocimiento del proceso de integración desde la perspectiva de las profesionales inmigrantes y autóctonas entrevistadas.

El análisis por tanto tiene en cuenta la doble visión, tanto del inmigrante como de los autóctonos pertenecientes a la sociedad danesa de acogida. Este tipo de análisis está en la línea de la teoría propuesta por Penninx (2009) que entiende¹⁶² el proceso de integración de inmigrantes como el resultado de la interacción entre dos partes: los propios inmigrantes, con sus diferentes características, los esfuerzos y los grados de adaptación y la sociedad de

¹⁶² Y que comparto plenamente.

acogida, con sus características y sus reacciones hacia los recién llegados. Es en gran medida la interacción entre estos dos, lo que determina los resultados del proceso de integración.

Atendiendo a los resultados obtenidos de las entrevistas, se aprecia fuertes contradicciones tanto en la cultura como en la sociedad danesa. La cultura danesa muestra una gran ambivalencia en los comportamientos de sus miembros pues por un lado se trata de una sociedad con una fuerte cultura innovadora (investigación, el medio ambiente, arquitectura,...) y por otro es a la vez una sociedad muy conservadora (el comportamiento de los ciudadanos daneses refleja el fuerte arraigo en sus costumbres y tradiciones). Por lo tanto, el grado de aceptación por parte de los daneses de las culturas extranjeras o de orígenes étnicos distintos al danés, se ve influenciado por esta reticente reacción.

En general, se observa entre los ciudadanos de cultura danesa una tendencia a rechazar lo que es distinto a lo suyo, esto hace que la convivencia de la propia cultura danesa con otras en igualdad de condiciones plantee ciertos celos que pueden ser un inconveniente para conseguir una integración en equilibrio y en definitiva un avance hacia la completa integración y que puede provocar la distinción entre ciudadanos de pleno derecho y los que se encuentran en proceso.

El rechazo al cambio tiene su arraigo en la historia de este país y en los prejuicios que caracterizan en cierta manera la actitud de los daneses hacia las culturas extranjeras (resultado de los estereotipos que recaen sobre los inmigrantes¹⁶³ en Dinamarca.

¹⁶³ Todo esto estaría también relacionado –estas connotaciones- con las políticas migratorias implementadas en Dinamarca. Así, sería importante recordar como Bauer, Lofstrom y Zimmerman (2000) exponen –a raíz de sus investigaciones-, que existen fuertes indicativos de que las políticas de inmigración afectan a los sentimientos que pueden experimentar los nativos hacia la población inmigrante. Así, compartimos plenamente su idea de que, como producto de las políticas migratorias que se apliquen en los distintos países, se generaran como resultado distintos tipos de interacciones entre la sociedad inmigrante y la sociedad de acogida.

8.1.1.1.- Rasgos Característicos de la Cultura Danesa:

Las dimensiones cultural y social se encuentran fuertemente entrelazadas, la necesidad de comprensión de la compleja realidad nos lleva a pretender aprehender ambas realidades por separado.

En primer lugar, la cultura danesa se caracteriza por una gran homogeneidad, resultado de una historia sembrada de pérdidas territoriales lo que deriva en un comportamiento dirigido hacia una fuerte defensa de la identidad y en definitiva de la propia cultura. Desde la época Viquinga y la Edad Media hasta el siglo XIX, es posible hablar de un Imperio Danés, sin embargo, un gran número de guerras perdidas durante el siglo XIX producen un fuerte golpe para las aspiraciones internacionales de Dinamarca. Surgiendo una progresiva tendencia a la homogeneización de la población, rasgo que impregna la cultura y tradiciones danesas.

Otro rasgo de la identidad cultural de los daneses y que lo comparten con el resto de los escandinavos es la interiorización de la norma que los lleva hacia la represión de las aspiraciones del individuo y el desarrollo personal por el colectivo fruto de la Ley de Jante¹⁶⁴ o Janteloven en Danés. Ley ficticia expuesta por Sandemose en su obra: “Un Refugiado sobre sus límites” (1980)

¹⁶⁴ Que aunque se habla en singular de la Ley de Jante como una sola ley, en realidad son diez normas y una última que añadió el autor más tarde:

1. No debes pensar que *tú* eres especial.
 - 2.No debes pensar que *tú* estás a la misma altura que *los demás*.
 - 3.No debes pensar que *tú* eres más listo que *los demás*.
 - 4.No debes pensar que eres mejor que *los demás*.
 - 5.No debes pensar que sabes más que *los demás*.
 - 6.No debes pensar que eres más importante que *los demás*.
 - 7.No debes pensar que eres bueno en nada.
 - 8.No te rías de *los demás*.
 - 9.No debes pensar que preocupas a *los demás*.
 - 10.No debes pensar que *tú* puedes enseñar algo a *los demás*.
- Una undécima norma fue añadida más tarde por Sandemose:
11. ¿Crees que existe algo que no sepan los demás sobre ti?

donde describe que este comportamiento se puede observar entre los miembros de las culturas escandinavas y más concretamente en la danesa.

Este modo de comportamiento presente entre los daneses y que refleja una cultura donde se impone lo colectivo sobre lo individual es algo que suele chocar con las culturas de los extranjeros quienes tienden a mostrar su irritación hacia una norma o valor que no comprenden y que choca con los propios:

“... la cultura danesa es producto de un país muy pequeño y homogéneo y esto hace que los daneses tengan su propia manera de reaccionar ante las diferentes situaciones. Por ejemplo tienen esto que es la Jantelovn o la ley de Jante, que quiere decir en definitiva que tú no debes de pensar que eres más que nadie...” Periodista Filipina.

“...Lo peor de la cultura danesa con diferencia es, la Janteloven que impregna muchos aspectos de la Sociedad Danesa...” Fotógrafa, Española.

Otra característica distintiva de la cultura danesa, que a su vez guarda cierta relación con lo anteriormente expuesto, es la fuerte tendencia al asociacionismo o a actuar en grupo y a anteponer los beneficios colectivos o el bien común a los personales. La siguiente entrevistada expone su opinión al respecto:

“...Los daneses funcionan como una comunidad. Eso significa mucho en Dinamarca. En Holanda sin embargo, es mucho más importante tener iniciativas y decisiones propias...” Artista Holandesa.

Todos tienen derechos y obligaciones que se traducen entre otras cosas en el cumplimiento de las normas para mantener el equilibrio del grupo. Así existe una relación fundamentada en una serie de derechos y obligaciones para con el grupo y digamos que nadie puede salirse de ese esquema ni nadie puede ser más que nadie. De ahí que resulta muy difícil aprender a encajar nuevas piezas en el puzzle, es decir, aprender a convivir con extraños que aparecen en sus vidas y que son ajenos a gran parte de los consensos establecidos.

La Democracia danesa es una de las más antiguas y afianzadas del mundo, este hecho también influye en la fuerte prevalencia del grupo sobre el individuo. En mi opinión es el resultado de la influencia ejercida por el Movimiento Cooperativo principalmente entorno al sector agrícola¹⁶⁵. El objetivo de estas primeras organizaciones era articular de forma autónoma los intereses de los agricultores, liberándolos de su tradicional dependencia de los grandes propietarios, así como de los burócratas estatales y de la clase media urbana. Junto a la liberación social y política de la población rural, se da la rápida expansión, desde la década de 1860, del movimiento grundtvigiano que contribuyó a su independencia cultural.

Si hubiera que elegir a un profeta de la identidad nacional de Dinamarca un candidato fundamental sería sin duda el sacerdote luterano danés, NFS Grundtvig. Este logró fortalecer la confianza del movimiento campesino en sí mismo y en su relación hacia las otras clases. Es así como se generó la raíz de la naturaleza igualitaria de la sociedad danesa, que es casi incomparable con la del resto de los países. De hecho y tal como menciona Sørensen (2003) a través de Grundtvig se introduce el término pueblo que fue fuertemente enfatizado en sus escritos, que es de primordial importancia en el estudio de la cultura e identidad nacional de Dinamarca. Esta palabra pueblo es lo que en danés se traduce como folk¹⁶⁶.

A la hora de describir a una persona en Dinamarca, una de las cosas más positivas que se pueden decir acerca de la personalidad de alguien –hombre o mujer- es que es folkelig. Esta palabra es difícilmente traducible a cualquier otro idioma y en Danés folkelig, se refiere a una persona abierta, jovial, con los pies en la tierra e igualitaria. A menudo se dice que la Reina de Dinamarca y su familia son muy populares, porque procuran tener un contacto muy directo con la gente.

¹⁶⁵ A partir de 1840 los agricultores forman sus propias organizaciones para tratar asuntos tanto políticos como económicos, técnicos o culturales.

¹⁶⁶ Cuando alguien es folkelig es cuando en términos generales es popular.

En fuerte conexión con lo expuesto otro rasgo característico de la cultura de este país se encuentra la importancia que se otorga a los símbolos de la propia cultura e identidad danesa, como pueden ser: su bandera, su monarquía, su canción nacional etc.... Estos son fundamentales en la medida en que son reflejo de su identidad y su cultura y a su vez, están relacionados con algo que denominan “el Protocolo Cultural” que implica el proceso de socialización en Dinamarca. Este, puede ser un aspecto bastante tedioso para el extranjero y, sobre todo, al inicio de su vida en Dinamarca. Principalmente porque en la mayoría de los casos, detrás de este “protocolo”, están las “reglas no escritas” que, son todas aquéllas normas culturales que son fundamentales para integrarse en el país pero, que no se aprenden en ningún sitio concreto sino que se van adquiriendo por la interacción con los ciudadanos daneses a través del tiempo.

El Protocolo Cultural de Socialización¹⁶⁷ hace referencia a las expectativas de conductas que los daneses esperan de los inmigrantes. Este protocolo es importante para desenvolverse no sólo socialmente sino también laboralmente. Es precisamente por este motivo por lo que es importante entender el mismo y su raíz, que no es otra que la de la defensa y cuidado de la propia identidad cultural danesa.

Cuando se hace referencia al protocolo es para indicar las reglas o normas culturales que suelen ser comunes entre todos los daneses y que se refieren a sus comportamientos diarios, por ejemplo: al modo de celebrar los cumpleaños, la presentación de los regalos, la manera de hacer los recesos en el trabajo...

La siguiente entrevistada que lleva muchos años en Dinamarca, lo explica muy claramente:

“... Y cuando te regalan algo, siempre tienes que demostrar que estás tan sorprendido y que te encanta... que es demasiado! Pero, ¿por qué demasiado?. Es como un teatro todo. Por ej, en Navidad siempre dicen: Det er forgalt! Es demasiado!, refiriéndose a los regalos aunque a lo mejor los regalos no sean una gran cosa. Pero hay que decirlo... Las cosas difíciles que no se

¹⁶⁷ Este hecho está presente en todas las dimensiones estudiadas.

aprenden en la escuela. Lo que decíamos de las reglas no escritas. Son todas las cosas para moverse social y culturalmente: esto de la navidad.... Las cosas sociales. El modo en que uno usa su tiempo libre. Cómo celebras los cumpleaños. Los daneses siempre hacen canciones y tienen que hacer discursos –si son edades según ellos “importantes”. Eso es algo que uno tiene que hacer y el tema de los discursos para mi por ejemplo... puede ser una presión. Pero esto es estar integrado.. comprender todas estas cosas. PARA MI ESTAR INTEGRADO ES, COMO UNO FUNCIONA EN EL AMBITO CULTURAL. Yo a veces me siento incómoda cuando los daneses me dicen que soy cerrada. Por la manera en que yo me relaciono con la gente. Hay muchos prejuicios... Se puede decir que yo hago todas las cosas que los daneses quieren que haga pero, para mi es muy difícil. Ellos deciden en cierta manera lo que uno tiene que hacer. Aunque he vivido muchos años, yo lucho para que la gente esté contenta y eso es difícil. No me sale espontáneo. Me siento presionada. Ellos piensan que son muy libres pero, no pienso realmente que lo son tanto. Tienen unos esquemas de acción muy cerrados. Por ejemplo ahora estoy preparando la confirmación de mis hijos y.. me estoy volviendo loca con todo el proceso. Y es importante, sobre todo para sus relaciones sociales y desarrollo personal en este país...” Orientadora Profesional, Norteamericana.

Los resultados del análisis de las entrevistas reflejan que el sistema cultural y social danés ejerce una fuerte coerción sobre los individuos lo que provoca en algunos casos un sentimiento de impotencia y fuerte presión al sentir que no se responde conforme a lo esperado y lo establecido. Como resultado el día a día de muchos inmigrantes puede llegar a ser agotador porque debe de saber desarrollar la capacidad de respuesta adecuada a cada una de las exigencias sobre su conducta. Son muchos los “requisitos” o “normas no escritas” a las que hay que responder y que coartan la espontaneidad de las conductas de la vida diaria.

Dicha espontaneidad, la naturalidad es importante en otras culturas, sin embargo, para moverse en el sistema social y cultural danés, se prima el conocer y poner en práctica dicho protocolo de socialización mencionado, que impregna la cultura danesa y que no es ni más ni menos que otra importante muestra de la defensa de la identidad cultural danesa.

Un muy buen ejemplo de lo que se ha expuesto es el empleo que hacen de su bandera. En Dinamarca la bandera se usa para todo. Para cuando se celebran

cumpleaños, para recoger a alguien en los aeropuertos o estaciones, para el deporte por supuesto...

La Religión Luterana¹⁶⁸ ejerce una fuerte influencia en la cultura danesa lo que se refleja en su gusto por la austeridad, este tipo de comportamiento en muchos casos puede llegar a chocar con otras culturas en las que impera la ostentación (como es el caso de algunas costumbres de la religión católica). La influencia de esta religión se observa en la educación popular danesa. Grundtvig fue también el principal inspirador del surgimiento de las escuelas secundarias populares danesas o lo que se denomina como las folkehøjskoler en danés. Aunque él no fundó ninguna escuela¹⁶⁹, sin embargo, sí podemos decir que él fue claro inspirador de su espíritu.

Los daneses tienen su propia imagen de lo que es la cultura e identidad danesa y de cómo uno debe comportarse para vivir en Dinamarca. Al tener unas normas y valores tan determinados, podemos decir que les cuesta mucho ver las cosas desde otro punto de vista. Como aclaran a continuación unas entrevistadas, es como si ver las cosas desde otro ángulo, les rompe su equilibrio o aquello a lo que han estado acostumbrados y de lo que no quieren salir:

“...en su mente tienen una imagen determinada de lo que puede ser un danés. Quiero decir, incluso la canción nacional danesa dice: “...chica joven rubia..”. Imagínate y lo mencionan en la canción nacional. Así que cuando uno tiene este tipo de gente por un lado. Un país pequeño, con poca gente, una lengua, una casa real, pensando: “¡Oh, este país sólo pertenece a este tipo de gente – nuestro tipo!-“. Entonces, cuando uno ve una persona de Africa de pié junto a este grupo en la oficina de asistencia social, entonces uno piensa como danés: ¿qué está haciendo él/ella aquí?. Esta persona no debería estar aquí...”
Consultor Paquistaní.

¹⁶⁸ Ahora bien, aunque vemos que la influencia de la religión sí determina e influye en gran medida la cultura e identidad danesa, por otro lado veremos también al estudiar la Dimensión Social, cómo la sociedad danesa tiene una relación distinta con la religión a la que pueden tener otras sociedades respecto a sus religiones. Así por ejemplo, el hecho de mostrar un excesivo interés por la religión puede ser motivo de burla para algunos.

¹⁶⁹ La primera fue fundada por Kristen Kold en 1851.

“... Me parece que sólo tienen un ángulo o modo de ver las cosas y, sólo pueden ver las cosas desde este y no pueden abrirlo. Esto puede ser realmente frustrante. ...” Economista Turca.

8.1.1.2.- La Cultura Danesa y su Modo de Relacionarse con otras Culturas:

Tratar de comprender y explicar la relación entre los daneses e inmigrantes y más concretamente entender la percepción que unos y otros tienen de la cultura ajena no es tarea fácil. Las preguntas de partida son las siguientes: ¿de qué manera perciben los inmigrantes la cultura danesa? y ¿de qué forma perciben? Para contestar a estas preguntas se realiza el análisis de las entrevistas llevadas a cabo a lo largo del extenso período de investigación ya descrito en el apartado metodológico.

Entre los entrevistados se observa una unanimidad en torno a la percepción existente de que los daneses perciben a los extranjeros, a los inmigrantes como una amenaza contra el mantenimiento de la cultura danesa. Además, aparecen claras evidencias de que existe una tendencia a infravalorar a otras culturas frente a la propia, la cual entienden como la mejor. En otras palabras, los daneses muestran un elevado grado de etnocentrismo. Legitiman este comportamiento a través de argumentos que tienden a etiquetar al inmigrante como un individuo que busca sacar el máximo beneficio posible del Estado de Bienestar danés¹⁷⁰.

Se aprecia que el origen de los inmigrantes puede entenderse que afecta al sentimiento de rechazo que muestran hacia los inmigrantes en general. Como ya se describió la mayoría de los inmigrantes proceden de países No Occidentales. Estos inmigrantes proceden de culturas que se fundamentan en valores, ideas, creencias, símbolos, normas,... demasiado diferentes a los del país de acogida. Tal contraste dificulta el entendimiento y genera un

¹⁷⁰ Las estadísticas oficiales muestran el alto coste que la inmigración ha supuesto al Sistema Danés.

significativo choque cultural. Este es un hecho compartido por todos los entrevistados:

“... Y, es que existen una serie de diferencias culturales y de hecho, existe una crítica importante por parte de los daneses sobre sus prácticas culturales o diferentes costumbres –las de los inmigrantes-...” Investigador Universidad del Sur de Dinamarca, Turco.

Una gran parte de los inmigrantes de procedencia no occidental llegó a Dinamarca por razones humanitarias (refugiados), por motivos de trabajo (trabajadores invitados) o a través de la reunificación familiar. Por lo tanto, es preciso señalar el hecho de que, mucha de la inmigración que en su momento llegó a Dinamarca vino con el consentimiento de este país y de su sistema porque necesitaban esa mano de obra:

“...Y la cuestión es que, cuando estas personas fueron invitadas a venir a Dinamarca, nadie les preguntó acerca de la cultura que tenían, la religión que profesaban, sí podrían conectar o encajar en la sociedad danesa, cuánta educación o cualificaciones tenían.

Todas las cualificaciones que los daneses querían en esta gente era un cuerpo fuerte, hombres jóvenes que podían hacer los trabajos sucios o basura. Así, yo siempre le pregunto a los daneses: ¿por qué no preguntasteis a estas personas que con qué cualificaciones, religión o cultura contaban? ¿Por qué no preguntasteis entonces???. Pero como he dicho antes, no había plan. No se contaba con que esta gente se quedaría en Dinamarca... Fue un error de planificación como el que se dio en otros países de Europa...”, Consultor Paquistaní.

En su momento no se pensó que esta gente se quedaría en el país y por supuesto, no pensaron que traerían a sus familias.

Con relación a las diferencias culturales cabría señalar lo que uno de los entrevistados denomina a continuación como la “arrogancia europea” y que, no sólo se da en Dinamarca sino también en el resto de Europa. De esta manera los Europeos se definen a sí mismos como “modernos” y “progresivos” en contraste con los No-Europeos que son más “tradicionales” y “atrasados”, y ésta es una idea que se ha generalizado en Europa y en especial en Escandinavia (Ålund, 1991).

Esta forma de entender la propia cultura y la de los otros muestra cierto rechazo por parte de los países Europeos hacia otras culturas y en especial a las No Occidentales. Respecto a esto, se pronuncian varios de los entrevistados:

“...Y, mi teoría es que las poblaciones europeas en general -no todo el mundo pero, en general- tienen en el fondo de sus mentes una cierta arrogancia hacia el otro tipo de países, otras gentes, otras culturas pero no lo dicen...” Consultor Paquistaní.

“...La cultura danesa es como el resto de las culturas de Europa Occidental. No les gustan las otras culturas...Los daneses pueden tener sus modos de vivir y los inmigrantes los suyos propios. Nosotros inmigrantes no tenemos que cambiar y tampoco ellos...”, Economista Hindú.

Se ha podido observar en el transcurso de la recogida de los datos que los daneses no tratan del mismo modo a los miembros de otras culturas. Según los entrevistados, las personas que tienen un origen no occidental son las que más recelos despiertan. En contraste, culturas como las judías son mejor recibidas y encuentran más facilidad para desarrollar una armónica convivencia. Las comunidades judías llevan mucho tiempo asentadas en Dinamarca y se puede afirmar que son un buen ejemplo de integración. Así lo expone a continuación otro de los entrevistados:

“... Yo pienso que a la inmensa mayoría de los daneses les da igual la cultura o procedencia cultural de los inmigrantes siempre que estos elementos culturales no generen grandes problemas. Eso lo podemos ver por ejemplo observando la historia de los judíos en Dinamarca. Y es que en Dinamarca tenemos una minoría judía que lleva ya bastantes años aquí. Es pequeña pero lleva mucho tiempo. Ellos no están completamente asimilados pero, sí están muy bien integrados. Su nivel de formación es alta en terminos comparativos con los promedios daneses. Pero, ellos no están completamente asimilados...”, Investigador Turco.

Como resultado de los diversos grados de aceptación por parte de los Daneses, atendiendo a sus orígenes y culturas de procedencia tenemos lo que los propios entrevistados denominan como: una Sociedad Danesa

Estratificada¹⁷¹ de manera que dependiendo de la pertenencia a unos u otros grupos de inmigrantes, sus culturas serán aceptadas en una mayor o menor medida.

Los daneses parecen tener una visión bastante sesgada de los españoles. Sesgada porque parece estar centrada en el tiempo libre, la fiesta y la siesta. A los daneses e inmigrantes entrevistados se les preguntó por la cultura española, en general se aprecia que tienen un punto de vista que les lleva a percibir al español como un individuo “relajado”:

“...Pues hay de todo...hay personas con la mente abierta y que respeta mucho a los extranjeros. Pero, también hay muchas personas con muchos prejuicios y moldes formados de los diferentes países. Hay mucha gente que piensa que en España todo es fiesta, siesta y todo lo dejamos para mañana...” Informática Española.

“... No me gusta el hecho de que algo que puede aparecer como una sociedad “aparentemente” muy abierta a nuevas culturas, en realidad no lo es. Así, percibo un sentirse muy orgulloso de todo lo que es Danés, extremadamente orgulloso y a veces, incluso tratando de “inferior” a los demás y especialmente, a ciertos países del Sur como es el nuestro. Una cierta superioridad que nunca se manifiesta abiertamente...”, Traductora e Intérprete Española.

La percepción de los inmigrantes es más bien negativa, entendiendo que la acogida de personas de otros países perjudicará al sostenimiento del estado de bienestar. Los que responden a tal perspectiva olvidan o desconocen la importante contribución que los inmigrantes hacen al estado (muchos inmigrantes no occidentales y occidentales trabajan y pagan impuestos y entre éstos también habría que considerar las segundas generaciones que van mejorando progresivamente en sus resultados laborales) y confunde la realidad al no diferenciar a los inmigrantes según los motivos del cambio de residencia o la distinta procedencia de los mismos. Olvidan que hay inmigrantes que llegaron por motivos de estudio o de trabajo o incluso por razones humanitarias o de reunificación familiar; los hay que tienen un grado de cualificaciones y

¹⁷¹ Pero, esta estratificación la describiremos a continuación cuando nos centremos en la dimensión social y, describamos la percepción que tienen los inmigrantes sobre la sociedad danesa y su sistema y, de qué manera se relacionan los inmigrantes con estos últimos.

especialización y que resultan verdaderamente interesantes para el mercado laboral y la sociedad danesa. Resulta sorprendente que este capital humano pasa en muchas ocasiones desapercibido, se puede comprobar la falta de interés por parte del sistema danés, de sus instituciones y del personal que representa a estas mismas. Este hecho puede ser entendido como un desaprovechamiento de un potencial de capital humano que, de ser considerado adecuadamente podría realizar una interesante contribución a la construcción del presente y del futuro de la sociedad danesa que está inmersa en un claro proceso de envejecimiento. Esta realidad deja en evidencia la falta de previsión de las Instituciones y de las empresas Danesas y el excesivo recelo hacia todo aquello que no sea danés. Este comportamiento no se corresponde con el comportamiento esperado de los miembros de una sociedad de alto nivel de desarrollo económico y democrático como es el caso de la sociedad danesa.

Se observa cierta tendencia a generalizar y a incluir a todos los extranjeros dentro de un mismo grupo y sobre todo, a dar por hecho que vienen a Dinamarca por una mejor vida. Muestran una inclinación a sobrentender que los extranjeros no tenían buenas condiciones de vida en sus países de procedencia, lo que no siempre es cierto, como en el caso de la mayoría de las entrevistadas en el presente trabajo, que han emigrado por motivos de trabajo o reunificación familiar y que incluso han dejado atrás mejores condiciones de vida:

“... Pero pienso todavía que hay en algunos lugares donde los daneses tienen dificultad para tratar a las mujeres y hombres inmigrantes como iguales. Sin embargo, yo estoy convencida –y me imagino que ésto también sería aplicable a tí- de que, tendría mejor nivel y estatus de vida en Asia. Pero, esto es algo que en general los daneses no atienden a comprender...” Política China.

Existe un buen número de inmigrantes –como es el caso de las entrevistadas-, que ni trabajan ni perciben ayudas, y que viven de los ingresos propios o de los que les proporcionan sus parejas. Estos/as inmigrantes constituyen un grupo que no están dados de alta en los Centros u Oficinas de Empleo y que muchas

veces son vistos por el Sistema Danés como No Costosos para el sistema puesto que, estas personas, por lo general, no reciben ayudas del Estado. Por lo tanto, uno de los problemas que existen y al que volveremos más adelante es que es un grupo relativamente “olvidado” puesto que, las instituciones danesas y sus trabajadores ponen menos énfasis en colaborar con ellos para conseguir su integración.

Los daneses parecen estar muy orgullosos de su país lo que puede llevarlos a la creencia de que son superiores a otros lo que les impide ver con claridad las distintas realidades inherentes a los inmigrantes y su diversidad:

“... Por un lado, Dinamarca sí es cierto que es un país pequeño y a su vez con complejos. Por un lado, saben que son un país pequeño pero, por otro lado piensan que son los mejores. Es algo que forma parte en cierto modo de su propia cultura. Al pensar que su país es el mejor país, a lo mejor los daneses ven las otras culturas como en otro nivel –inferior-. Por otro lado, los daneses han educado a sus hijos en una serie de valores, creyendo que Dinamarca es el país mejor del mundo. También les han educado para ser humanos y a comprender que los que vienen de otros países han sido menos afortunados. ... puesto que piensan que son superiores a otros países a nivel económico , por lo tanto, ésto conlleva que tengan una obligación para con los otros países. Y aquí se junta el tema del cristianismo, derechos humanos. Por lo tanto, digamos que no pueden exigir contribución a los inmigrantes debido a su situación. Y precisamente ahí es donde está el problema según la entrevistada puesto que, hay países como USA, Canadá y otros países en los que, su motivo de inmigración no es para encontrar unas mejores condiciones de vida, sino por trabajo, estudios etc...” Política y Consultora, China.

“...El lema es: NOSOTROS, NUESTRO PEQUEÑO MUNDO. Y olvidan que somos personas y con el tiempo dependemos los unos de los otros. Está claro que, todos dependemos los unos de los otros –independientemente de donde vengamos- Yo pienso que los daneses son muy modernos desde una perspectiva tecnológica pero, sí hablamos de su mentalidad. Es muy fría. Ellos piensan: yo me mantengo aquí y los otros no pueden llegar a acercarse más. Y, contra más fríos son más fríos se mantienen los otros... Psicopedagoga Irak

El análisis aquí realizado muestra la ambivalencia de la cultura danesa en la que se pueden observar dos tipos de valores que llegan a ser contradictorios. Por un lado, existe una fuerte resistencia hacia las culturas y sociedades distintas a la propia puesto que todo “lo ajeno” se percibe como amenaza a la

propia identidad danesa. Por otro lado, tienen fuertemente interiorizado el respeto por las personas que se encuentran en situaciones vulnerables o viven por debajo de un nivel de vida aceptable. Pero aquí surge la contradicción antes referida pues aún compartiendo dichos valores se movilizan para defender su sistema de bienestar social¹⁷² al considerar que podría volverse vulnerable ante un excesivo crecimiento de la población inmigrante. Estos valores además conviven con un fuerte predominio de valores centrados en la confianza y el cuidado del bien común que hace de este país un lugar muy seguro y en el que apenas existe corrupción.

El alto nivel de seguridad y el bajo grado de corrupción son dos valores muy apreciados por los inmigrantes que viven en Dinamarca.

En el presente análisis se comprueba la existencia de la ambivalencia arriba descrita. Resulta ser un elemento esencial para comprender la problemática de la integración de los inmigrantes en Dinamarca. Por un lado, Dinamarca es un país muy desarrollado a todos los niveles y con una importante reputación en materia humanitaria y por otro lado, es un país que defiende a capa y espada sus valores y su cultura y con la voluntad de que su identidad no se vea alterada por otras culturas distintas a la propia.

Dinamarca es como una cooperativa donde los ciudadanos hacen posible la convivencia gracias a un profundo conocimiento de los valores y normas que la rigen.

Ante la situación descrita los inmigrantes deben aprender las normas y respetarlas junto a los valores. En este proceso de aprendizaje resulta esencial que aprendan el idioma danés pues lo interpretan como muestra de interés y voluntad de integración. El conocimiento del idioma es clave en la búsqueda de empleo. Todo esto se puede resumir en dos principios fundamentales que

¹⁷² Del Sistema de Bienestar Danés y su enorme importancia hablaremos a continuación en la Dimensión Social puesto que tiene una enorme trascendencia a la hora de referirnos a la inmigración y la imagen que tienen los daneses sobre la misma que, va a determinar en gran medida el proceso de integración del inmigrante en Dinamarca.

inspiran la consecución de una convivencia armónica en el país de acogida: no atentar contra la identidad danesa y mostrar voluntad de contribuir al mantenimiento del sistema de bienestar danés

Para los Daneses uno de los valores más importantes es precisamente el cumplimiento de las normas. Uno de los entrevistados, el profesor de Danés que conoce muy bien España lo ilustra como sigue:

Entrevistando al profesor le comenté lo siguiente "... observo que en Dinamarca todo son normas y los daneses parecen personas muy reprimidas y que muestran su enorme preocupación por cumplir las mismas" El profesor contestó "... en España tenéis muchos policías en la calle y aquí en Dinamarca, llevamos al policía dentro..." Profesor de Danés, Nativo.

Aunque quizás exageró un poco, sí creo que fue una buena aclaración para entender cómo interiorizan la responsabilidad ciudadana y su alto nivel de compromiso con las normas de todo tipo.

El discurso de una de las entrevistadas ofrece una valiosa información acerca del nivel de aceptación de los inmigrantes. Se puede observar como el tiempo y con el "buen comportamiento" del inmigrante influyen en la percepción que se tiene del mismo. El tiempo influye en la integración del inmigrante en general. Todos los grados de integración varían a través del tiempo y en el caso concreto de las mujeres, éste suele actuar como gran aliado en el proceso de integración. Las diversas facetas de la mujer, como madre y profesional hacen que ésta requiera de un proceso de integración y unas fases temporales totalmente distintas a las del varón. En este caso la entrevistada se refiere al hecho de que los daneses, por su cultura, necesitan su tiempo para relacionarse y en cierta medida abrirse a otros. Por otro lado, respecto al segundo elemento, el buen comportamiento, la entrevistada lo define como el cumplimiento de las normas danesas y respeto de los valores y como una actitud de respeto general hacia todo lo que comporta la cultura y modo de vida en general de Dinamarca, así afirma:

“... En cuanto a la aceptación por parte de los Daneses hacia mi, puedo decir que en términos generales, ha sido positiva. Yo pienso que, especialmente cuando los daneses conocen un poco más al extranjero, ellos entonces se pueden sentir un poco más confiados. Si un extranjero se comporta bien, tiene más o menos un nivel de educación y más o menos sigue las normas y respeta los valores daneses, no hay tanto problema. Si uno trata de adaptarse e integrarse, entonces ellos te aceptan de una forma positiva...” Ingeniero Telecomunicaciones, Colombiana.

Del análisis de las entrevistas se deduce una clara diferenciación entre las normas escritas y las no escritas. Estas últimas son a las que refieren los entrevistados como las más difíciles de obtener puesto que sólo se obtienen con el tiempo y a través de la convivencia con nativos. Por lo tanto, podemos decir que una de las condiciones para alcanzar un buen nivel de integración general y cultural en concreto es, la permanencia en el país –Dinamarca- pero también, la comprensión y respeto de estos dos citados tipos de normas, tal y como lo explica muy claramente otra de las entrevistadas, al hacer una definición bastante esclarecedora de lo que para ella significa la integración cultural:

“...Hoy cuando estoy en una fiesta con daneses y empiezan a hablar de cosas con las cuales antes me perdía totalmente, no tengo ningún problema. Y es que, de hecho en algunas áreas conozco mucho mejor Dinamarca que muchos daneses. Puedo hablar con los daneses de muchas cosas. Y ésto es precisamente a lo que yo me refiero cuando hablo de Integración cultural. Nadie habla conmigo de manera especial. No tienen que elegir las palabras, ni tampoco tienen que tener cuidado con los tempos al hablar. Soy tratada como un igual y por tanto, estoy culturalmente integrada”... Política y Consultora, China.

En este último caso, la entrevistada lleva bastante años en Dinamarca y ha llegado a un nivel de conocimiento del idioma que le permite no sólo entender lo que se le dice a través del idioma sino también lo que no se le dice. Es decir, las normas no escritas a las que, muchos de los entrevistados aluden como muy complicadas de llegar a dominar, como es el caso de la siguiente entrevistada:

“... Si uno es danés no tiene ni que pensar. Conoce las reglas, el idioma, la lengua y en definitiva la cultura. Un danés conoce todo eso y sobre todo las

reglas. Sobre todo, las que no están escritas. Si uno no es danés puede tener problema con las reglas que no están escritas pero, eso siempre depende de cada uno. Y si uno es Europeo es más fácil por parte de los daneses el lograr un nivel de aceptación. Pero, si uno no es ni danés ni ciudadano de la UE uno puede lograr un 90% de aceptación pero ese 10% de resto es difícil de alcanzar. No sé explicar porqué, pero desde luego es así...” Psicopedagoga de Irak

También introduce el tema de las normas no escritas la entrevistada a continuación como lo más difícil de dominar ya que, es algo que no se dice explícitamente y por tanto, el único modo de llegar a comprender éstas es con el tiempo y con la convivencia con la cultura danesa:

“... Y, pienso que en cada sociedad hay gente buena y gente mala. Pero, por supuesto, EXISTE UNA DIFERENCIA CULTURAL. Nuestra cultura es muy abierta, por el calor, no sabemos... Quizás es el sol. Y podrían ser muchas más cosas. En mi cultura por ejemplo, si no me encuentro con mi vecino en dos días, algo sucede pero, aquí es muy normal. Estas pequeñas cosas. Y, en esta sociedad hay muchas leyes escritas y no escritas que uno debe de conocer. Y, esto es lo que a veces causa problema con las minorías étnicas. Y entender, uno tiene que conocer ciertas señales. Y el idioma en sí danés es bastante difícil y, luego entender algunas cosas... Porque, yo vengo de una sociedad donde nos enseñan a no ser cínicos. Y, mis amigos me dicen todo el tiempo: ¡Kadiya, esta sociedad está llena de cinismo!. Y para mí era difícil entender algunas de estas cosas cínicas al principio. Porque hemos crecido con la idea de no ser cínicos. No sé... es otra cultura y hay que aprender a comprenderla...” Asistente Social, Somalia.

Hasta ahora hemos hablado más del cumplimiento de las normas y de su importancia como ingredientes de la cultura danesa y como modo de lograr la aceptación del inmigrante por parte de la sociedad danesa. Pero otro ingrediente muy importante son los valores predominantes de la cultura danesa puesto que éstos, en realidad determinan en gran medida el sentido de ser de la Cultura Danesa.

A continuación se analizan: los valores Daneses más rechazados por los inmigrantes y los más los valores más admirados por los inmigrantes.

Se ha comprobado una clara unanimidad entre los entrevistados sobre la consideración de la existencia de una cierta frialdad, superficialidad y materialismo que impregna la cultura danesa y en definitiva, el modo que establecer sus relacionarse entre sí o con otros. Los entrevistados manifiestan que los daneses suelen mostrar una mayor preocupación por lo que la persona produce o a lo que se dedica que por lo que es la persona en sí. Acusan una falta de contacto físico y la existencia de una cierta barrera que, en general, dificulta mucho las relaciones sociales. Respecto a esto, se pronuncian algunas entrevistadas a continuación:

“...Sí, es todo como un poco superficial. Pero es la mentalidad danesa. Tú estás casada con un danés –refiriéndose a mí-. Yo no sé cómo sera en tú familia pero, yo siento que siempre hay una barrera y también sucede con la familia. Uno puede llegar hasta un punto pero no más allá. Cuando uno viene de otras culturas más cálidas, ésto cuesta un poco. Uno necesita una relación de verdad pero, ésto en Dinamarca es imposible...” Psicopedagoga de Irak.

“....Pero, la cultura en sí es muy diferente a la de Turquía y lo que me falta sobre todo es el contacto físico. Y es que nosotros como vosotros –se refiere a los españoles- siempre estamos muy cerca, estamos dando besos, abrazandonos. Eso es muy natural. Sin embargo aquí, a parte de los amigos de mi marido que conozco a través de él, no tengo amistades. Es como si conoces a la gente y, al principio sí son muy majas pero, luego es como si no hacen realmente el esfuerzo para conocerte mejor y profundizar para ser amigos. Sólo les preocupa sí trabajas y a qué te dedicas. El resto, no les interesa realmente...” Economísta Turca.

Por otro lado, es importante hacer referencia a los “valores familiares”¹⁷³. Aquí debo decir que, al igual que hemos comentado la existencia de una cierta superficialidad e incluso de una barrera, a la hora de relacionarse con otros, podemos decir que las relaciones familiares o los valores que sustentan las mismas, también son distintos. Como vemos a continuación, esto lo describen muy bien dos de mis entrevistadas españolas:

173 He de aclarar de antemano que esta alusión a los valores familiares que pienso que es real e importante, ha sido hecha específicamente por los entrevistados españoles y latinos o dicho de otra manera, son éstos los que en mayor medida han acusado el diferente modo de relacionarse en las familias y de relacionarse en general.

“... El nucleo familiar no es el mismo. Desde los 16 años, uno vive fuera de su casa e independiente. Como anciano, tampoco la familia siente que hay que intentar cuidar a los mayores... todo se deja a la responsabilidad del Estado. Así, en la Cultura Nórdica existe una mayor distancia en general en cuanto a la hora de relacionarse con los demás. El mostrar las emociones es algo que generalmente no se practica en Dinamarca. Rara vez se ve un amigo llorando de pena o de felicidad...” Traductora e Interprete, Española.

“... El Sistema Social es bueno y ayuda mucho pero, a veces la familia, se olvida de cuidar a las personas mayores porque creen que es una responsabilidad de las autoridades –municipios-...” Informática Española.

Los valores más apreciados por los inmigrantes y sobre los que he observado un claro acuerdo, son los valores democráticos. Entre éstos el fuerte aprecio por la igualdad de oportunidades de todos los ciudadanos es uno de los valores predominantes en esta cultura. Los inmigrantes admiran de una forma especial la Seguridad y la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres que existe en nuestro país de estudio.

Todos los entrevistados inmigrantes mencionan el alto nivel de seguridad en Dinamarca como lo más valorado de su vida en este país:

“...Lo único bueno aquí y que no es poco es: el Bajo Nivel de Violencia aquí. Tengo que ser objetivo y decir que, en muchos países hay gran cantidad de violencia física contra la gente de color, contra las minorías pero, NO ES EL CASO DE DINAMARCA...” Consultor Paquistaní.

“...Nosotros pensamos que queremos vivir aquí. Hay muchas cosas buenas. El medio ambiente. Muy limpio y sin polución, buen transporte, buenas infraestructuras. Puedes ir con tú carrito de bebé a todas partes. Esto es muy especial en este país y, esto no se encuentra en otros países. Todo funciona y AQUÍ, NO HAY CORRUPCIÓN. Sí uno tiene un problema, uno puede ir a la policía sin estar asustado por ir a la policía. Hay seguridad”... Economista Hindú.

“...lo que más te gusta de Dinamarca es con diferencia, la seguridad que existe...Sin embargo, echo de menos las actividades culturales, cosas o actividades que me enriquezcan. En Chicago por ejemplo está, Chinatown y, a mi me gusta ir a estas zonas y enriquecerme con la mezcla de culturas diferentes. Aquí en Dinamarca, es difícil encontrar eso. Puedes ir a Nørrebro pero, no es lo mismo. No hay mucho movimiento cultural, ni mucho que hacer y, mucho menos mezcla de culturas...” Economista Norteamericana.

Las mujeres inmigrantes –independientemente de su origen étnico o cultural– admiten que el nivel de igualdad entre los dos géneros en Dinamarca es muy superior al que se da en sus países de procedencia:

“... Por tanto, entre los asiáticos no sólo no existe diferencia de géneros sino que, las mujeres disfrutan de la condición de estar en Dinamarca en el sentido de que tienen muchos más derechos de los que tenían en su país. En general, es algo que es aplicable a las mujeres de todas las procedencias y, es una gran ventaja de vivir en Dinamarca. Es una gran ventaja de la cultura danesa. Así, las mujeres chinas están felices de vivir en Dinamarca en general...”
Política y Consultora China.

La seguridad danesa es producto de los valores y las normas que fundamentan un sistema democrático que se traduce entre otras expresiones en esta misma –seguridad– y en una falta de corrupción difícil de encontrar en otros países.

Finalmente, cuando pregunté a mis entrevistadas españolas por los valores daneses que le parecían mejores y que incluso querían inculcar a sus hijos, estas fueron las respuestas:

“... para mi lo mejor es, el respeto, la igualdad de clases, el no tener que aparentar y la vida tranquila...” *Informática Española.*

“... lo mejor es, la honestidad que se inculca y el respeto a los demás...”
Fotógrafo Española.

Los inmigrantes cualificados ven a Dinamarca como un país con interesantes valores que promueven la igualdad de los seres humanos, pero que a su vez resulta ofrecer escasas ocasiones para promover el encuentro entre culturas.

La falta de mestizaje es la que hace que el que viene de fuera, acostumbrado a tener culturas que en realidad son ricas precisamente por ser producto de la mezcla de muchas otras, se sienta al menos inicialmente, fuera de lugar. Si se une a esto el dilema danés mencionado, que por un lado quieren ayudar a los que tienen peores condiciones pero, por otro lado, se quejan de que abusan de

su sistema, llegamos a la conclusión de que estamos ante una ambivalente manera de proceder y entender la realidad. Esta ambivalencia está presente en el contexto en el que se va a dar el proceso de integración del inmigrante en Dinamarca en general.

Estas contradicciones resultan más impactantes si se tiene en cuenta los siguientes datos. Por un lado, según los Índices Internacionales sobre Corrupción y Nivel de Transparencia, Dinamarca ocupa un primer lugar tanto en el año 2012 como en los resultados de las últimas estadísticas del año 2013 en transparencia y falta de corrupción. Por otro lado, Dinamarca ocupa una vez más el primer lugar Internacional en Índice de felicidad según el Informe Mundial de la Felicidad 2013 que mide el nivel de felicidad de los países atendiendo a variables como son: el PIB real per cápita, la esperanza de vida saludable, tener alguien con quien contar, el grado de libertad percibida para tomar decisiones en la vida, la libertad frente a la corrupción y la generosidad. Sin embargo, por otro lado los datos del Eurobarómetro 2012, que analiza la discriminación atendiendo al origen étnico y el tipo de religión y creencias, las cifras correspondientes a Dinamarca son de 70% y un 54% respectivamente, los datos para la EU27 se sitúan en un 56% y 39%. Por otro lado, en cuanto a la discriminación que se puede dar a la hora de contratación por una empresa atendiendo a los símbolos religiosos visibles (expresión de las creencias religiosas) el resultado sobre la discriminación en Dinamarca es de un 51% frente a un 23% de la EU27.

Estos datos ponen en evidencia los diferentes extremos que se dan en Dinamarca y su cultura. En términos generales es, un país con muestras de un profundo sentido democrático con todo lo que esto conlleva. Se puede apreciar por ejemplo en materia de igualdad de género, donde el dato para discriminación por género en este país sólo es de un 18%, muy por debajo de la media de la Unión de los 27 con un 31%. Sin embargo, está pendiente el trabajar para la consecución de la integración de culturas y sobre todo la aceptación de otras religiones.

Sobre la Religión y las creencias y, los símbolos de las mismas es precisamente sobre lo que hablaremos a continuación puesto que también forman parte de la cultura de un país. En el caso de Dinamarca la religión oficial es: el cristianismo de tipo protestante-luterano y el monarca, en este caso la Reina Margarita II es la máxima autoridad de dicha iglesia.

Aunque existe oficialmente una libertad religiosa, se puede decir que hay un cierto rechazo hacia los musulmanes y especialmente hacia su práctica del Islam y los símbolos del mismo¹⁷⁴. Este recelo constituye precisamente junto a la falta de contribución al Estado de Bienestar a través del pago de impuestos, los dos principales motivos de rechazo de los daneses hacia los extranjeros y sus culturas.

En relación al tema del rechazo al Islam y a sus símbolos, podemos decir que son dos aspectos los que han influido principalmente en estas actitudes por parte de los Daneses: el tema del terrorismo y el debate mediático que se ha dado en Dinamarca. El tema de las caricaturas de Mahoma¹⁷⁵ no hizo sino acrecentar aún más la controversia y los recientes atentados de París y el que tuvo lugar en Copenhague tampoco han ayudado.

El rechazo hacia otras religiones lo hemos visto también constatado en las estadísticas citadas previamente del Eurobarómetro que hacían alusión a la discriminación por Religión – Creencias y símbolos religiosos. Entre los entrevistados, ha habido también unanimidad a la hora de afirmar la existencia de dicho rechazo hacia los musulmanes y su práctica del Islam. Se han referido de manera muy especial a a los símbolos religiosos y en concreto, al empleo del velo por parte de las mujeres. Este es un signo que sí suele indignar bastante a los daneses y especialmente a las mujeres danesas y en esto

174 Excepción que yo diría que es en cierta manera algo generalizado en el resto de Europa y motivado principalmente en los últimos acontecimientos terroristas y especialmente, a partir del 11 de Septiembre que supuso un antes y un después en materia de actitudes hacia los países y culturas islamistas.

175 Del que ya hablamos en la parte inicial de esta tesis.

también han estado de acuerdo los entrevistados aunque, como se planteará ahora en el análisis lo han expuesto de diversas maneras.

He de reconocer que, como observadora participante, no he podido apreciar un rechazo a otras religiones ni en la vida diaria en Dinamarca, ni entre las opiniones de los entrevistados. Así por ejemplo, los judíos –con su práctica del judaísmo- ya hemos mencionado antes que en líneas generales han vivido mucho tiempo en Dinamarca sin problemas de integración. De hecho, casi se podría decir que han pasado bastante desapercibidos. Por lo tanto, no han tenido ningún problema por motivo de su religión.

Volviendo al tema del rechazo hacia los musulmanes, las alusiones han llevado desde las de los más extremos, que me han hablado de un racismo cultural y con ello religioso hasta un rechazo de lo más “normal” que también se da en el resto de Europa.

A continuación otra entrevistada plantean varias ideas importantes. Por un lado, la existencia de otra contradicción en la cultura Danesa en el sentido de que, los daneses y su cultura se pueden caracterizar por una cierta carencia de interés en materia de religión y especialmente falta de espiritualidad –esto lo podríamos poner en relación con el materialismo al que aludían otras inmigrantes como los valores más rechazados de los daneses- y sin embargo, en contraposición a esto, es interesante apreciar la importancia que curiosamente están tomando los valores cristianos en Dinamarca:

“...Otro factor es el de ser Nación Cristiana o no Cristiana y, la importancia que se le está dando en Dinamarca y, dicen llamarse cristianos cuando ellos no van a la iglesia, pero tienen unos valores muy cristianos... y cada vez es más difícil, el hecho de no encajar en este esquema...” Periodista Filipina.

Se ha observado el hecho de que los inmigrantes musulmanes tienden, en ocasiones, a refugiarse en su religión precisamente para combatir el sentimiento de exclusión que padecen. Así, a continuación la siguiente entrevistada hace referencia a la relación general percibida en toda Europa –no sólo en Dinamarca- entre el fundamentalismo y el sentimiento de rechazo:

*“... Ellos se refugian en su religión porque se sienten rechazados, se sienten fuera de todo. Y es este el momento cuando se sienten atraídos por el fundamentalismo, incluso los intelectuales que tienen mucha formación...”
Periodista filipina.*

Otra entrevistada a continuación, da un paso más en el sentido de que sigue acusando a la cultura danesa como una cultura falta de espiritualidad pero, añade la idea de que en Dinamarca, a lo que se da importancia no es tanto a la Religión como a las tradiciones y de esta manera, afirma:

*“...También echo de menos la espiritualidad y la religión. Y es que, yo siento que el sistema danés es sumamente materialista. Aquí en Dinamarca más que la religión, lo que se viven son las tradiciones pero, no porque se crea en algo. Eso a mi entender falta. Yo, sin embargo, siento algo muy especial cuando entro en mi iglesia y, eso es muy importante para mí...”
Economista Norteamericana.*

Está claro que uno de los elementos más importantes en Dinamarca, son las tradiciones. Siempre celebran la navidad de una determinada manera, ponen banderas danesas en el árbol, y en general siguen una serie de rituales que siempre respetan.

Otra exposición más radical sería la que hace el siguiente entrevistado y que se queja de lo que él denomina como el “racismo cultural” que incluye según él un “racismo religioso” y que es un problema que expone bien a continuación:

“ ... A menudo escucho decir entre los Daneses: nosotros lo que no queremos son a los musulmanes. Y la cuestión es: ¿Qué es un musulmán???.¿Es un ingeniero paquistaní, un doctor marroquí o un limpiador somalí???.Así se puede ver como una religión, la segunda religión más profesada es descrita de esa manera, sin conocer a nadie, sin distinciones entre países o culturas. AHORA EL PROBLEMA ES QUE LO QUE PRIMA ES UN RACISMO CULTURAL , Y ESTO ES MÁS PELIGROSO que el otro racismo. Porque con el otro tipo de racismo, tú sabes que nadie te va a decir: no me gustas porque eres negro; sin embargo sí te pueden decir, no me gustas porque eres musulmán. PARA MI ES LO MISMO. ¿CUÁL ES LA DIFERENCIA?. ES RELIGIÓN, CULTURA Y COLOR... ASÍ, EL CONCEPTO DE RACISMO ASÍ HA DADO UN GIRO Y DINAMARCA ES PARA MÍ LA SOCIEDAD MÁS RACISTA CUANDO HABLAMOS EN TÉRMINOS CULTURALES. Yo nunca he

oído decir tantas cosas terribles acerca de las culturas o religiones de otras personas como en Dinamarca. ESTÁN PRACTICANDO UN FASCISMO CULTURAL Y RELIGIOSO. Están tratando de aplicar su propio modo de vivir en otra gente...” Consultor Paquistaní.

Es precisamente por todo lo citado previamente por el entrevistado anterior por lo que él mismo afirma, que se ha producido un incremento de conversiones al cristianismo entre los inmigrantes musulmanes con vías a una mejor integración en Dinamarca:

“... La influencia del Factor Religioso es importante ahora. Así, si tú eres cristiano, es un factor muy importante ahora. Y esto tiene como resultado el hecho de que en los tres-cuatro últimos años 660 personas se han convertido de musulmanes a cristianos....Así cuando vienen, se les informa que les será más fácil permanecer en Dinamarca sí se convierten al cristianismo. Yo realmente espero que la situación mejore pero, realmente no creo que sea fácil”... Consultor Paquistan.

A continuación encontramos un claro testimonio de otra opinión más moderada de uno de los entrevistados, que aclara muy bien el hecho de que lo que realmente rechazan los daneses son los símbolos como por ejemplo el empleo del velo por las mujeres:

“...Yo pienso que la gente es más escéptica ante los musulmanes en el caso de que quieran mostrar su identidad islámica –a través del velo..-, entonces sí hay escepticismo. Pero ese escepticismo es más porque entienden que éstos son resistentes a integrarse. Se preguntan si desean aceptar las reglas danesas para conseguir un trabajo y demás...No podemos decir que es xenofobia. Así que hay algunas razones para que este miedo ante la acción terrorista esté más que justificado...” Investigador Turco.

Tal y como afirma este último entrevistado el empleo del velo si es algo que molesta en gran medida a los daneses por varios motivos. Primero porque lo ven como un símbolo de su religión y sus creencias, y tienen miedo a los fundamentalismos. Un miedo que como hemos explicado viene muy asociado a la problemática del 11 de Septiembre que generó un antes y un después en materia de inmigración. Y que también viene asociado al debate mediático y en ocasiones sensacionalista que se ha venido produciendo en Dinamarca.

Otro punto de vista muy importante y que creo que no se debe pasar por alto es el de la de la mujer danesa. Es muy esclarecedora la conversación que mantuve con una de las entrevistadas en la escuela de danés. Se trata de una mujer que en ese momento llevaba velo y que más tarde optó por quitárselo. Esta chica había nacido en Marruecos, cuenta con alta formación, habla cinco o más idiomas y su marido no era partidario de que ella llevara el velo. Es decir, llevaba el velo por voluntad propia:

“...Ella me preguntó: ¿por qué crees que es tan molesto aquí en Dinamarca el hecho de que llevemos el velo? Es tremendo incluso para buscar trabajo...no lo entiendo. Tú me lo puedes explicar. Yo le contesté: Bueno, yo no soy danesa pero te puedo decir lo que yo pienso que ellas interpretan cuando ven una mujer con el velo. En mi opinión lo ven como un símbolo de opresión. Es decir, no sólo les molesta el símbolo religioso que también pero, pienso que no menos importante es lo que pueden ver las mujeres en ese velo. Ellas piensan que después de llevar años luchando por la libertad de la mujer y la igualdad de género en todos los ámbitos, ahora llegáis vosotras aquí con los velos y, ellas lo ven como un símbolo de opresión y sometimiento ante vuestros maridos y, eso definitivamente no les gusta.

Yo volví a comentar: A mi personalmente no me molesta pero, he de reconocer que si fuera una hija mía vería eso y, sí me molestaría. Ellas piensan en todas las mujeres en sus madres y sus abuelas y ellas mismas que han logrado la buena situación que tiene la mujer en Dinamarca y, es lógico que se lleven las manos a la cabeza”...

Tras haber mantenido esta conversación donde mi entrevistada vio mucho más clara la actitud de los daneses ante el velo, decidí preguntar a una de las danesas que entrevisté directamente su opinión sobre el tema para contrastar. La danesa en ese momento trabajaba en el Ministerio de Cultura y con ella pude contrastar las visiones sobre la realidad del uso del velo en Dinamarca. Esta entrevistada entendía que había captado el significado que entraña el uso del velo para las mujeres danesas. Lo ven como un símbolo que puede llevar al retroceso en los valores de igualdad entre los géneros alcanzados en este país.

Es importante ver las dos interpretaciones de la historia para poder llegar a comprender mejor las distintas caras de la problemática de la integración de los inmigrantes en Dinamarca. Es fundamental. La entrevistada de procedencia marroquí con el tiempo dejó de llevar el velo y fue entrevistada por otra de mis entrevistadas que se encontraba escribiendo el guión de una obra de teatro

que giraba sobre el significado del velo y que se estrenó en Copenhague. Volveré sobre este punto en breve.

Sobre el uso del velo se observan distintas interpretaciones:

*“...Por ejemplo, la gente del Oeste de Jutlandia y que por ej. se encuentran a alguien con velo y ya piensan que son terroristas, criminales u algo así. Eso es un gran problema. Es un problema y una parte del origen del problema está en la prensa... Pero pienso que, de todos modos y desgraciadamente, muchos, cuando escuchan un nombre que les suena distinto piensan enseguida: ” Oh, seguro que es una que lleva velo...Pero, no sé, pienso que es difícil saberlo. Son muchas cosas las que entran en juego e influyen. Como por ejemplo el caso de la prensa que suele dar una imagen negativa. Y otra cosa sería, el tema del Terrorismo. Esto tampoco ha ayudado nada. Porque, de repente siento un miedo en su día a día. Cuando uno va en un autobús o ve algo raro. Hay algunas reacciones humanas a todo este tipo de situaciones...”
Trabajadora de Asesoría para Minorías Étnicas – Danesa.*

Otra entrevistada se refiere al rechazo del empleo del velo cuando dice:

“...Aquéllas que llevan velo. A éstas nunca las ves con daneses. ¿Por qué?. La integración no se da simplemente a través del idioma...hay otras muchas cosas...” Economista Hindú.

En el siguiente caso otra entrevistada explica como su familia política antes de conocerla tenía miedo de que llevara velo, sólo porque ella era turca:

”La familia de mi marido reaccionó muy bien cuando me conoció. Antes de conocerme cuando Kasper dijo que tenía una novia turca, se asustaron y preguntaron enseguida si llevaba velo y Kasper dijo que no, que yo era muy europea como podía ser ellos. Pero después me llevé muy bien con ellos y, pararon de hablar conmigo en inglés después de seis meses. Tengo que decir que ellos, todos hablaron danés conmigo a tope...” Economista, Turca.

Otro tema importante que se plantea es, el hecho de que existen distintas reacciones en los distintos países ante este símbolo. Sobre esto otra entrevistada expone:

”...Por ejemplo Amsterdam. Estamos acostumbrados al velo. Londres está lleno de mujeres con velo. Pienso que en ambos casos no tiene un gran significado el tema del velo. Hay en muchos lugares que como en Amsterdam, el velo no tiene ningún tipo de repercusión en el mundo láboral. Sin embargo

aquí en Dinamarca es algo que choca mucho. Y en este sentido creo que podemos aprender mucho de los países que nos rodean...” Artista Holandesa.

Por último he de mencionar el proyecto teatral sobre el empleo del velo de otra de mis entrevistadas y los comentarios sobre el mismo. Con este proyecto, la entrevistada lo que pretende es, mostrar lo que hay detrás del velo. Se trata de reflejar las distintas historias que se pueden asociar al empleo del velo, para poder buscar puntos de conexión o similitud de estas mujeres que llevan el velo con las mujeres danesas.

“...una palabra como es el velo, las inmigrantes que lo llevan, el mostrar precisamente a la gente que hay detrás –de ese velo- que están extremadamente llenas de recursos...Esto era una de mis fascinaciones. Tenía que encontrar la manera de MOSTRAR LA HISTORIA QUE HAY TRAS EL VELO. Por ejemplo en el mundo del mercado laboral danés...La idea de fondo que quería expresar en mi proyecto teatral era que somos más iguales que distintos. Que tenemos mucho más en común. Tan pronto como reconocemos nuestras similitudes ya no tenemos que tener tanto miedo. Pienso que si no reconocemos a esa mujer que lleva velo, no tenemos más que pararnos a ver y, rápidamente podremos apreciar como hay algo que nos identifica con ella. Este era precisamente el objetivo de este proyecto. Identificar esas similitudes. Conocer las historias que hay tras esos velos. Identificar como son mujeres como nosotras...”

En este proyecto, mi entrevistada a su vez entrevista a 27 mujeres –europeas, americanas y de todas las procedencias- y hace como una subdivisión entre las mismas atendiendo a si están en contra del velo, les da igual el velo o si acaban de empezar a llevar el velo. Y son dos ideas fundamentales las que aparecen normalmente en las entrevistas: la de qué manera afecta el velo a nuestra imagen o la imagen que damos y de cómo el velo formaliza y, la de cuándo una pasa de niña a mujer.

Cuando le pregunté a mi entrevistada sobre lo que más le había llamado la atención en sus entrevistas ella me contestó:

“...Yo estoy sobre todo impresionada por las entrevistas de las danesas de alto nivel de formación y que en teoría no tienen nada personal contra el velo o contra otra religión y reaccionan de determinadas maneras., Por ejemplo, no entiendo lo que le sucedió a una de las chicas que entrevisté que tiene un PhD

en medicina. Ella va con velo a danés. Y tenía una presentación, que era específica de su sector y dirigida a médicos, a otros médicos, un ambiente internacional y con la exposición en inglés y sobre su investigación. No entiendo como los daneses pueden levantarse en esa presentación y decir: "yo no puedo ver ese velo..." Es un médico formado en Dinamarca con un Phd del sector Internacional. No tiene nada que ver con religión o velo. Pienso que puede ser muy difícil entender sus líneas de pensamiento. Que se expresen de esa manera en un ambiente internacional y en una situación como esa y, decir algo del velo.. Y ES GENTE DE FORMACIÓN ALTA Y DE LA QUE ESPERAS QUE ENTRE OTRAS COSAS HAYA VIAJADO A MENUDO. Es impresionante que tengan un modo de ver las cosas tan agresivo sobre algo que para mí es irrelevante. Sí uno tiene velo o no, si una es lesbiana o no, o islámico o no. AHORA ESTAMOS EN UN TEMA DE UN PHD DE MEDICINA. VAMOS A HABLAR DEL TEMA PROFESIONAL EN EL QUE ESTAMOS!!!...." Artista Holandesa.

En cuanto al aprendizaje¹⁷⁶ de la lengua hemos de decir en primer lugar que es el comienzo de todo tipo de integración en Dinamarca. Es decir, es la base y el primer paso para poder llegar a tener una vida digna en Dinamarca. Aunque los daneses en general tienen un muy buen nivel de inglés, sin embargo este idioma sirve simplemente para iniciar una relación y sobre todo, como apoyo para aprender el danés pero, para el día a día y sobre todo para conseguir un empleo e incluso para estudiar, es necesario el idioma propio del país: el danés. La falta de conocimiento del idioma danés es la principal barrera con la que se va a enfrentar el inmigrante. El danés no es un idioma sencillo de aprender, ni para aquellos que poseen un alto grado de cualificación ni para los que carecen de él:

*"...Pero entonces cuando contacté con diferentes lugares para conseguir trabajo me decían que tenía que hablar perfecto danés incluso para limpiar..."
Asistente Social, Somalia.*

Otro aspecto importante a tener en cuenta en relación con el idioma danés es que en Dinamarca en general es la carta de presentación. De un modo u otro, uno siempre termina siendo evaluado por el nivel del idioma alcanzado, tal y como a continuación plantea otra de mis entrevistadas:

¹⁷⁶ Y, en este tema profundizaremos más a la hora de hablar de la *integración laboral y de las estrategias de integración laboral* y el papel fundamental del idioma dentro de estas.

“...Tú deberías hacer cosas en inglés ... Eres mucho mejor en inglés. Pero ahora me doy cuenta de que tenía razón. Hoy pienso que a pesar de todo, tuve la suerte de lo que me dijo. Pero me sentía rara porque, en definitiva, la gente termina evaluandote por tú nivel de danés”... Profesora de Universidad, Norteamericana.

En general el idioma te facilita mucho la vida y sobre todo, hace posible las relaciones sociales y hacer contactos en general. Como producto de esto, el inmigrante siente una gran satisfacción al aprender el idioma, tal como manifiesta a continuación otra de las mujeres entrevistadas:

“...esa primavera fue cuando realmente empecé a alcanzar un nivel de Danés en el que la gente me podía entender lo que estaba diciendo y yo también empecé a entender realmente lo que otra gente me decía. Esto era realmente una sensación muy agradable. Pienso que después de esto, las cosas empezaron a ir un poco mejor para mí aquí. Pienso que eso es probablemente lo mejor que hice: aprender Danés”... Economista Norteamericana.

En definitiva podemos resaltar dos ideas fundamentales. En primer lugar, el hecho de que, el lograr un buen nivel del idioma danés va a ser el primer paso para lograr poner en práctica lo que venimos denominando como las Estrategias de Integración laboral desarrolladas por mujeres inmigrantes cualificadas. Y en segundo lugar, resaltar el hecho de que el Dominio o Aprendizaje del Idioma, es uno de los factores más valorados por parte de los Inmigrantes acerca de la inmigración, en el sentido de que ven principalmente el dominio del idioma por parte del inmigrante como una muestra de su voluntad de integración y por ende, su intención de buscar un empleo digno.

Es importante aclarar que el nivel de conocimiento de la lengua danesa alcanzado por las entrevistadas es bastante avanzado aunque, por supuesto no es el mismo en todos los casos y esto es principalmente motivado por el hecho de que no todas las entrevistadas-os cuentan con los mismos años de permanencia en Dinamarca en el momento de las entrevistas. Así como ya mencionamos previamente en la parte de metodología de esta tesis, cuento con dos tipos de entrevistadas-os muy distintos. Un grupo que ha permanecido en Dinamarca de uno a cuatro años y el segundo, que está constituido por

personas que llevan diez años o más. Se aprecia que hay algo que todas-os tienen en común, la voluntad y motivación desde un primer momento de aprender el idioma. Consecuencia de dos hechos fundamentales. El primero está relacionado con su rol de madres que les lleva a querer estar preparadas para ayudar a sus hijos en el proceso de integración y el segundo, relacionado con sus roles profesionales, por lo que no olvidan la importancia del dominio del idioma, elemento clave en la búsqueda de empleo.

Las entrevistadas saben que es importante el dominio del danés es esto lo que las mueve a su aprendizaje:

“...El danés es difícil pero, si uno realmente quiere también es bastante fácil aprender el idioma. Y, es por esto también que yo pude terminar mi formación. Y, también conozco a otras personas que han aprendido danés incluso más rápido que yo y, han terminado otras carreras o estudios...”, Psicopedagoga de Irak.

En el proceso de aprendizaje del idioma influyen numerosos factores y muchos de éstos, son los que también van a influir en la integración laboral del inmigrante.

Dos son los principales factores que influyen desde un primer momento en el acceso rápido y efectivo al idioma: la edad de llegada a Dinamarca y la información obtenida (incluso antes de llegar a Dinamarca) sobre la oferta formativa de Danés. Es importante el tipo de información obtenida sobre la oferta existente antes de la llegada al país.

En cuanto a la edad de llegada he de decir que, según todos los expertos a los que hemos consultado para esta tesis, miembros del Ministerio de Integración, profesores de Danés y los propios inmigrantes, la frontera real de aprendizaje óptimo del idioma son: los doce años. Después de esta edad está comprobado que los avances no son tan visibles entre los alumnos a la hora de aprender el idioma y los resultados definitivamente son distintos y esto se traduce entre otras cosas en el tipo de acento que adquiere el inmigrante. Si el aprendizaje

se realiza antes de los 12 años el inmigrante puede obtener un acento muy bueno e incluso equiparable al nativo.

Un buen ejemplo lo tenemos con las segundas generaciones de inmigrantes ya que, que llegan a hablar en danés con ausencia de acentos. Este hecho influye en las tasas de empleo de las segundas generaciones en relación a las primeras.

Los inmigrantes perciben que el acento o la diferente pronunciación influye en sus vidas:

"... Por ejemplo tú. Tú eres española, no eres de color pero, TIENES UN ACENTO y por lo tanto, eres distinta..." Consultor Paquistaní.

El acento está relacionado con la capacidad de pasar desapercibido en la sociedad danesa y esto puede ser bastante positivo para moverse en esta sociedad que hemos mencionado que es extremadamente uniforme, que aprecia la homogeneidad y en la que en cierta manera "se castiga" al que quiere destacar de alguna manera.

El otro factor que influye en el nivel de acceso al idioma es la Información obtenida sobre la oferta formativa de danés desde antes de llegar a Dinamarca. Resulta fundamental para la consecución de una adecuada y rápida integración social contar con la información adecuada desde el momento en el que se decide emigrar a Dinamarca. Este hecho conducirá también a un ahorro tiempo en el proceso de integración y disminución del sentimiento de frustración que padecen los inmigrantes cuando se prolonga el tiempo de aprendizaje del idioma y con él el de su integración social.

En el proceso de obtención de la información sobre las distintas opciones de oferta formativa existentes influye de forma especial el colaborador de los cónyuges y su nivel de información. Este colaborador puede servir de gran ayuda a las mujeres (que acompañan al inmigrante-esposo) a la hora de llegar a Dinamarca, pues es él el que los dirige a los lugares más adecuados, en

definitiva, se convierte en un guía del proceso de integración en la sociedad danesa. Así nos lo refleja una de mis entrevistadas que llegó a Dinamarca desde Turquía:

“...La verdad yo llegué y mi marido, ya había hecho todo lo que hacía falta de papeleo y se había informado de todo lo que me hacía falta y me convenía. Así que, cuando llegué simplemente tuve que asistir a una entrevista con la Oficina de Integración y me dijeron directamente que podía ir a la escuela de idiomas KISS y me explicaron muy muy bien lo que podía hacer y lo que me iban a ofrecer ellos a mí y me quedó todo muy claro. Nos ayudaron un montón a mí y a mi marido. Fueron super amables. Yo en ese sentido tuve mucha suerte. Tuve una orientadora o asistente social que no era danesa sino francesa, y que me ayudó un montón en este proceso. Ella fue a KISS también y me dijo que, sí quería hacerlo de golpe era la mejor opción. Me dijo que iba a ser difícil pues, era muy intenso pero, a pesar de ser muy duro me dijo que iba a ser relativamente rápido...”. Economista Turca.

En lo expuesto previamente por la entrevistada se refleja la importancia del papel tanto de los cónyuges de las inmigrantes como de las instituciones danesas y en concreto, de los organismos locales, los municipios. El nivel de eficiencia y eficacia de los mismos depende de otra serie de factores fundamentales, especialmente de las personas que lo conforman:

“ Así, sí la gestión no funciona o no es del todo efectiva –que podría ser-, esto supone un problema. En cuanto a los municipios y su administración, en definitiva son personas. Simples personas en la administración de municipios. Si estas personas son responsables y aman su trabajo, funcionarían mejor que otras que no lo son... “. Danesa, trabajadora Retirada del Antiguo Ministerio de Integración Danés.

Esta entrevistada deja ver la relevancia de otro factor, el nivel de concentración de inmigrantes en las distintas áreas de Dinamarca. Así, al ser Copenhague – nuestra área geográfica objeto de estudio-, la zona que acumula mayor número de inmigrantes a su cargo, también es comprensible que es una zona más conflictiva y que no siempre obtiene los resultados deseados.

En cuanto a las escuelas oficiales estatales de idioma danés para esta area mencionada y para el tiempo que estudiamos en esta investigación¹⁷⁷ - 2001/2008- podemos decir que las más importantes han sido Kiss y Studieskolen. La segunda sigue en funcionamiento hoy y tiene colaboración con la Universidad Danesa pero, sin embargo, la primera pasó a ser una escuela privada ofreciendo principalmente cursos a las empresas privadas.

En general, sobre la oferta formativa de danés podemos decir que, no todas las escuelas oficiales tienen el mismo nivel ni la misma eficacia a la hora de impartir la enseñanza de danés. De ahí la importancia de la información. De los resultados obtenidos en las entrevistas se desprende la idea de que todavía hay muchos elementos mejorables en relación a esta enseñanza. Pero la principal problemática suele ser, que a pesar de haber un sistema de enseñanza del idioma en Dinamarca que cuenta con varios niveles y diferencia entre los estudiantes con base universitaria y los que no tienen estudios, sin embargo, se siguen dando muchas diferencias de niveles en un mismo grupo y esto suele ralentizar la enseñanza en un grado enorme a los que tienen más facilidad e incluso pueden dominar más idiomas, tal como menciona la siguiente entrevistada:

“...No tenía dónde estudiar. Yo, primero fuí a la biblioteca y tomé prestados libros y empecé a estudiar por mi cuenta danés. Al principio fué muy fácil pero, después entré en un curso de danés del municipio de Helsingør. Apenas entré me metieron en el segundo nivel y unas semanas después me metieron en el tercero. Pero iba demasiado rápido pues, me faltaba vocabulario... Se supone que en las escuelas de los municipios hay tres niveles y, yo estaba en el de la gente con estudios pero, incluso ahí había gente sin estudios universitarios y, precisamente ahí estaba el problema...” Ingeniero Telecomunicaciones, Colombiana.

Estos problemas sobre la enseñanza del idioma y, sobre todo el tema de no diferenciar entre las distintas necesidades de los extranjeros es algo que se puede aplicar a muchos campos de la materia de integración de inmigrantes en

¹⁷⁷ Hoy en día se han producido algunos cambios y existen otras escuelas de idiomas.

Dinamarca. Durante un largo tiempo se ha pensado que los inmigrantes en líneas generales tienen un nivel cultural inferior y esto ha hecho que en ocasiones los programas de integración no fueran flexibles y no se adaptaran a las distintas necesidades de los inmigrantes. Es precisamente por esto por lo que entrevisté a una funcionaria del Ministerio de Integración de Inmigrantes:

“En líneas generales ha habido un descontento en lo que se refiere a la enseñanza del danés. Y se ha dicho que hay algunas enseñanzas de idiomas más efectivas. Yo me pregunto: ¿porqué no podemos hacer las enseñanzas efectivas desde un primer momento. El caso es que, hay algunos que pueden aprender el danés en nueve meses. ¿Porqué no podemos hacer programas intensivos para la gente que puede aprender rápido?. Hay gente que está acostumbrada a aprender idiomas y que tiene una formación y éstos pueden aprender más rápido. Pero, también luego hay un grupo grande que tiene una formación muy reducida, y que no están acostumbrados a estudiar idiomas y, para éstos es enormemente difícil aprender idiomas. Hay algunos analfabetos que no llegan más que a escribir su nombre y algunas frases. Eso es todo”...Funcionaria del Ministerio Integración, Danesa.

Ahora bien, hasta el momento hemos hablado de dos factores fundamentales que influyen en el aprendizaje del idioma. La edad y el nivel de información sobre la oferta de formación de danés pero, como adelantábamos, existen otros factores que influyen como son: el género, el contacto con la población nativa, nivel cultural del inmigrante, el origen del inmigrante y el del cónyuge y en definitiva, el tiempo de permanencia en Dinamarca.

El género influye en el aprendizaje del idioma en el sentido de que las mujeres que pertenecen a culturas más patriarcales suelen tener menos oportunidades de relacionarse fuera de su círculo, hacer nuevos contactos y en general de practicar el idioma. Así a continuación, una entrevistada de Somalia expresa la importancia de la colaboración del cónyuge en el proceso de integración y de adquisición del idioma:

“... Me acuerdo una vez que iba a hacer mi tarea, y mi marido también estaba estudiando y por supuesto no tenía tiempo para ayudarme y tampoco era buen profesor. No quería que me ayudara pues, siempre me decía: Tú pronuncias mal... Así que tuve que pagar una vez a alguien para que me ayudara con las tareas. Y para mi, para poder vivir en este país, y si mis hijos iban a estudiar aquí, entonces tenía muy claro que tenía que aprender el idioma. Quizás no perfecto pero, sí alcanzar un buen nivel, ya sabes... También depende del tipo

de minoría étnica. La motivación. Tengo un amigo cuya hermana era analfabeta cuando vino a Dinamarca y hoy quiere completar estudios superiores. Es también importante sí tienes un buen marido que pueda apoyarte y la familia. Eso significa mucho también. Pero es un fuerte esfuerzo y es por todo y todavía más cuando no tienes todo este apoyo.

“...Es también importante sí tienes un buen marido que pueda apoyarte y a familia. Eso significa mucho también. Pero es un fuerte esfuerzo y es por todo y, todavía más cuando no tienes todo este apoyo...” Asistente Social, Somalia.

El país de origen del inmigrante también influye en el proceso de aprendizaje del idioma. Los alemanes muestran más facilidad para aprender el idioma que los españoles, la principal barrera es la pronunciación.

En definitiva, el tiempo que el inmigrante ha permanecido en Dinamarca y el origen del cónyuge y los contactos sociales que el inmigrante obtenga son dos Elementos claves y fuertemente relacionados con el nivel de conocimiento del danés y la ausencia de acento. Por ejemplo, el estar casado con un nativo facilita el proceso de aprendizaje y la calidad del mismo, al permitir que el inmigrante pueda practicar el idioma a diario. El contacto con la población danesa (amigos, conocidos, compañeros de trabajo) también ayuda.

Otro factor que contribuye al éxito de este proceso es la imagen externa del inmigrante. Es decir, se ha podido comprobar que los inmigrantes entrevistados perciben que el origen étnico e incluso la religión (que influye en el modo de vestir, caso del empleo del velo) pueden influir en el aprendizaje y el nivel alcanzado:

“...Durante los nueve primeros meses en los que uno realmente no puede hablar correctamente, uno aprende mucho de cómo los daneses se comunican y cómo reaccionan. Y hay una gran diferencia entre mi persona, que soy rubia y me veo por fuera como una danesa y mis otros compañeros que, teniendo el mismo nivel de idioma, sin embargo, fueron recibidos de un modo completamente diferente debio al color de piel y del pelo...”, la Artista Holandesa.

Esto según la entrevistada anterior, hizo que ella debido a su apariencia y al hecho de pasar desapercibida entre los daneses, tuviera más oportunidades y facilidades a la hora de practicar el idioma.

Otro elemento que influye mucho también es, el campo profesional en el que uno se mueve. Este es uno de los datos más sorprendentes que pude obtener en mis entrevistas. El hecho de comprobar que realmente el mundo artístico era el único campo láboral donde hay más flexibilidad y donde no se da tanta importancia a los acentos extranjeros:

“...Y, por ejemplo, yo imparto un Seminario de Drama. Y lo he hecho durante un año. Cuando hice la entrevista sólo llevaba un año aquí en Dinamarca. Acababa de terminar en la escuela de idioma y, mi danés no era del todo correcto. Pero, conseguí el puesto de todos modos. Y es que pienso que dentro de este sector, ese acento se ve como algo incluso interesante. Era un plus. Yo soy enormemente afortunada, porque esa amiga mía que es también de Holanda y es orientadora, ella no ha tenido ni la misma suerte ni las mismas vivencias. Ha conocido otra Dinamarca...”, Artista Holandesa.

CAPÍTULO IX

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS: LA DIMENSIÓN SOCIAL

En este apartado se estudian las percepciones de los entrevistados – inmigrantes y daneses-, sobre el nivel de aceptación de los inmigrantes por la sociedad danesa y la imagen que tienen los inmigrantes sobre la sociedad danesa. También se analiza el Sistema de Bienestar Danés y más concretamente las políticas sociales existentes en materia de integración. Por último, se analiza el debate mediático que ha acompañado en todo momento la puesta en marcha de dichas políticas.

La primera conclusión que se extrae del análisis de las entrevistas sobre el nivel de aceptación de la sociedad danesa en relación a la comunidad inmigrante es que, en líneas generales, los inmigrantes no se sienten integrados socialmente en Dinamarca. Se debe destacar que gran parte del núcleo central de la problemática existente en relación a la dificultades que se encuentran para conseguir la integración laboral se hallan en el rechazo hacia

los inmigrantes que muestra la sociedad danesa. Este rechazo está determinado principalmente por factores culturales como explicamos en el anterior capítulo. Dicho rechazo social se hace patente en el marco laboral, cuando no se consigue trabajo o se encuentran grandes dificultades para obtenerlo. Volvemos a destacar la ambivalencia del comportamiento observado y percibido por los entrevistados, por un lado, observan que los daneses quieren que los inmigrantes se integren laboralmente y contribuyan al sistema de bienestar, lo creen necesario para el mantenimiento del sistema social pero, por otro lado, comprueban que en la realidad los daneses no contribuyen para que tal deseo (más bien necesidad) se cumpla. Es un hecho que no resulta fácil de observar pues existen obstáculos encubiertos (entre ellos normas no escritas o el “cinismo danés” del que hablan algunas de las entrevistadas).

El Estado está invirtiendo recursos con el fin de elaborar una serie de políticas de integración, (ya analizado en el capítulo dedicado al estudio de la Legislación y las Políticas de Integración Danesas), que van desde las destinadas a la ayuda al aprendizaje del idioma y otras ayudas para la formación. A pesar de ello, la impresión que transmiten los entrevistados es negativa en el sentido que entienden que la población no pone de su parte para facilitar el proceso de integración. Los daneses tienden a adoptar actitudes o de rechazo o de ignorancia y por lo tanto no ofrecen un comportamiento en sintonía con las medidas gubernamentales que tienden a ponerse en marcha. Es decir, en muchos de los casos, no se da un rechazo directo sino que simplemente, no se presta especial atención a la comunidad inmigrante. Es decir, se trata de una actitud pasiva y nada cooperadora.

Los entrevistados coinciden en afirmar que existe un rechazo social, que viene generado por varios motivos que se pueden resumir en dos fundamentales: los complejos propios de un país pequeño lleno de inseguridades que defiende su identidad por encima de todo, y en segundo lugar tendríamos, la falta de información e incluso ignorancia sobre otras culturas, que hace que se aferren a su sistema y no atiendan a comprender la necesidad¹⁷⁸ que el país tiene

¹⁷⁸ Por motivos demográficos puesto que en unos años, Dinamarca va a necesitar gente preparada en edad de trabajar y, los daneses no van a ser suficientes.

(especialmente en ciertos sectores profesionales) y tendrá de mano de obra especializada para el mantenimiento del sistema de bienestar social del que están tan orgullosos.

Existe un enorme desconocimiento por parte de la sociedad danesa del potencial que puede ofrecer la población extranjera residente en Dinamarca. Uno de los motivos de este desconocimiento es debido a la carencia de puntos de encuentro entre la sociedad danesa y la sociedad inmigrante. Es decir, no existen oportunidades suficientes para que se produzca un verdadero contacto entre estos dos segmentos de la población. Hay algo en que todos los entrevistados coinciden y es, en el hecho de que, el proceso de integración ha de ser un proceso bidireccional. El proceso debería ser entendido en su naturaleza bidireccional, en realidad la colaboración debería ser mutua porque existen intereses por ambas partes aunque algunos se encuentren latentes y sean muy difíciles de reconocer. Todos coinciden :

“yo he hecho todo por integrarme pero, dónde está el esfuerzo por la otra parte porque, yo no me puedo integrar sólo. “...

Hasta que no haya un convencimiento de la importancia de la colaboración por parte de la sociedad danesa, parece que la inversión de recursos puede quedar en un simple derroche económico en políticas de integración que se convierten en “elefantes blancos”. El trabajo y el empeño de una de las partes no puede solucionar el problema social que hoy afecta a toda la sociedad danesa. ¿De qué sirve ofrecer ayudas y servicios al aprendizaje del idioma, si el empresariado danés se muestra reacio a la contratación de extranjeros? Se percibe un derroche de recursos estatales pues no se consiguen los fines buscados:

“...prefieren dar dinero a los inmigrantes a darles un puesto de trabajo y esto desmotiva a la población inmigrante pues, ven que en este país es más fácil recibir ayudas del Estado que conseguir un trabajo...”.

Deducimos por tanto que existe un problema de rechazo social, como expresan algunos entrevistados a continuación:

“ ... Cuando uno va a otros países como España y demás, los inmigrantes sufren otros tipos de racismo pero, NO ES EL TEMA DE LA ACEPTACIÓN SOCIAL. Cuando voy a otros países, yo veo diferentes tipos de personas y de culturas, pero son aceptados y aquí no es tan fácil llegar tan lejos... Por ejemplo, el otro día había un artículo sobre unas enfermeras que procedían de África y otros países y han obtenido sus titulaciones aquí en Dinamarca. Hablan Danés pero, por supuesto siempre hay un acento. Pues bien, una de ellas se está quejando porque no quieren aceptarla para el trabajo y ha llevado toda su información al sindicato pero no le hacen ni caso. ¡Esto pienso que es increíble! y sobre todo, si tenemos en cuenta el hecho de que no tenemos suficientes enfermeras en Dinamarca, es decir, que necesitamos enfermeras. Yo realmente, no sé qué es lo que están pensando. Y son todos los estereotipos que ellos tienen. Yo a veces saco la conclusión que es eso...”Periodista Filipina.

*“...Ellos nunca han aceptado a los extranjeros. Fueron aceptados simplemente porque tenían que limpiar los suelos..., pero no para más que eso. Yo siempre digo que, la sociedad ideal para los daneses sería aquella en la cual todos los blancos son los que tienen los trabajos y buenas casas de verano y, en la noche tienen todas estas personas inmigrantes que trabajan por la noche y no hacen ruido. Estos que limpiarán los suelos, limpiarán las fábricas y volverán a sus casas sin hacer ruido y siendo casi invisibles. ¿Entiendes la idea????...”
Consultor Paquistaní.*

9.1.- Percepción que tiene la Sociedad Danesa sobre la Población Inmigrante en Dinamarca, en general:

En cuanto a la imagen que tienen los daneses sobre los inmigrantes he recogido varias opiniones pero, en general hay un consenso en el hecho de que se ha producido un cambio en la percepción que los Daneses tienen sobre la inmigración, tal como lo expone el siguiente entrevistado:

*“...Bueno, los daneses han sido una sociedad tradicionalmente tolerante y su actitud hacia los inmigrantes y refugiados siempre había sido bastante abierta. Pero, en los últimos años ha habido un incremento de su escepticismo...”
Investigador Turco.*

Junto al cambio de la percepción que los daneses tienen sobre la inmigración en general hay que añadir el hecho de que, no hay términos medios sino que, hay opiniones muy extremas entre los daneses tal y como expone la siguiente entrevistada:

“...Pienso que es como muy extremo. Los que no tienen muchos inmigrantes a su alrededor o no conocen muchos, como es por ejemplo el caso del Norte de Jutlandia. Esos, tienen una actitud mucho más escéptica hacia los inmigrantes. Sin embargo, aquéllos que conocen a los inmigrantes, tienen una imagen algo más positiva de los mismos. Pero hoy,, en las grandes ciudades como Copenhague, uno tiene una imagen mucho más matizable (una imagen que se puede interpretar de diferentes maneras) que la que se tiene a lo mejor en Århus. En las grandes ciudades la imagen que se tiene de la inmigración está mucho más sujeta a distintas explicaciones o perspectivas que la que se tiene en otros lugares de Dinamarca...” Política – Consultora China.

En la actualidad el debate se centra principalmente en el hecho de que los inmigrantes son una carga para la sociedad y el sistema danés:

“...El cambio más importante o significativo ha sido de tratar a los inmigrantes como un cero o algo pasivo a tomarlos como un plus o algo positivo. Pero, todavía el debate se mueve excesivamente orientado hacia la religión y la cultura. En lugar de profundizar y ver simplemente a los inmigrantes como inmigrantes y no como un producto de la religión....Así, el debate oscila todo el tiempo. Pero, de lo que se trata realmente en la actualidad es en que los inmigrantes son una carga para la sociedad... ...” Política y Consultora China.

Los motivos que llevan a los daneses a tener una imagen cargada de estereotipos son diversos. Entre otros se encuentran: el motivo de llegada de los inmigrantes, el bajo nivel de integración laboral de los mismos, el alto coste que éstos suponen para el Estado de Bienestar Danés, y por último estaría, el nivel de criminalidad que en muchos casos viene generado por el bajo nivel de integración social y laboral de los inmigrantes. Estas son las razones por las que los daneses en general piensan que los inmigrantes suponen un alto coste al Estado Danés y vienen a Dinamarca buscando unas mejores condiciones de vida y por tanto.

El siguiente entrevistado expone:

“...Pienso que muchos daneses pensaban que era más fácil integrar a los inmigrantes. Que iban a trabajar y contribuir a la sociedad de bienestar. Pero no lo hacen. Y también creo que piensan que hay muchas diferencias culturales. Ellos no han estado acostumbrados a la criminalidad etc.. Siempre había sido un país bastante tranquilo. Pienso que hay una sensación de descontento. Y es una sensación en incremento. Es por eso que hoy hay un consenso entre todos los partidos políticos de que es necesario que la inmigración descienda. Que el número de extranjeros tiene que descender y, en gran medida. Y, yo puedo imaginarme de hecho que, esto es una situación que se está dando en toda Europa. Este escepticismo ante los extranjeros. Y es motivado por distintas razones. En España a lo mejor por el terrorismo, en Dinamarca es motivado porque piensan que:

- *No participan en el Estado de Bienestar y hay muchos inmigrantes que cuestan mucho dinero –mucho costo para el sistema-.*
- *Que son desempleados y*
- *Que no tienen esperanzas de integrarse en el mercado de trabajo danés.*

Y cuando hablo de que no tienen esperanzas me refiero al hecho de que, hay investigaciones que demuestran que la mitad de los inmigrantes en Dinamarca no tienen cualificaciones suficientes para producir como los daneses producen a la hora de trabajar. Y, ¿cómo se soluciona esta situación??...” Investigador Turco.

Otro de los motivos del rechazo que tiene la sociedad danesa hacia los inmigrantes es, el hecho de que ven reflejados en esta comunidad los problemas que se dan en ciertos sectores de su propia sociedad y sistema. De esta manera, la sociedad inmigrante refleja la cara de la sociedad y el sistema danés que no se quiere mostrar –y que por otro lado, se da en todo tipo de sociedades y no es nada exclusivo de la sociedad danesa-. Así se manifiesta una inmigrante sobre el tema:

“...Mi opinión personal es que los problemas que tienen los daneses se pueden ver reflejados en los inmigrantes. Y, pienso que muchas veces los daneses no están muy contentos con los inmigrantes porque, éstos, sacan precisamente a la luz los problemas que tienen los daneses. Por ejemplo, si uno dice que los inmigrantes dependen de las ayudas económicas debemos de pensar que, también hay MUCHOS daneses que también dependen de dichas ayudas y también tienen una actitud muy pasiva. Ese problema se encuentra todavía en la sociedad danesa...” Política China.

Este rechazo social viene muy determinado por los ingredientes culturales de los que hemos hablado previamente y que llevan principalmente al rechazo hacia lo distinto o desconocido. Todo aquello o aquellos que son distintos a nosotros, de antemano lo rechazamos. Esta es la manera de actuar aunque, pienso que si se producen cambios o evoluciones pero, necesitan más tiempo que el que necesitan otros tipos de sociedades para aceptar gente nueva.

El modo de actuar o “provincianismo” por parte de los Daneses, no se da sólo hacia los inmigrantes sino que, entre los propios daneses, también hay ciertas reticencias hacia las personas que no son iguales o tienen los rasgos característicos de un grupo correspondiente a la sociedad danesa. Por ejemplo es el caso de la actitud que puede llegar a tener la gente de Copenhague hacia daneses que son de otros lugares de Dinamarca.

Un ejemplo muy claro de esto se ve en una serie de televisión muy tradicional y que recomiendan ver a todos los extranjeros para comprender mejor Dinamarca y su cultura. Su nombre es: “Matador”. Trata de los problemas que tiene un hombre que es Danés que llega nuevo a la ciudad y es un completo “desconocido”. Como tal, sufre el rechazo por todos los vecinos y tiene que luchar con muchos obstáculos para lograr montar su negocio. Al final esta persona triunfa, pero tiene que defenderse y luchar ante un montón de barreras primero. A esta serie hace referencia la siguiente entrevistada:

“...Está claro que yo siempre lo veo todo desde una perspectiva cultural, porque yo soy artista y pienso que uno lo ve en el cine o en el teatro. Por ejemplo Matador. ¿Has oído hablar de la serie tan tradicional como es matador?. Es realmente buena porque dice mucho de Dinamarca. Porque es la historia de un desconocido que llega nuevo a la ciudad y al que rechazan inmediatamente como tal. Es negativo. En Holanda hubiera sucedido todo lo contrario. En seguida hubieran querido saber más de él. De dónde venía, qué come, qué hace... Pero ese es precisamente el modo danés de ver todo lo que se ve diferente o lo que es diferente. Los daneses funcionan como una comunidad. Eso significa mucho en Dinamarca. En Holanda sin embargo, es mucho más importante tener iniciativas y decisiones propias...” Artista Holandesa.

Se observa claramente el modo de reaccionar en la sociedad danesa ante lo desconocido. Es preciso recordar que los daneses funcionan como una comunidad, como una gran cooperativa o como una Tribu. Es así como Jespersen (2004) en su libro de Historia sobre Dinamarca se refiere a los daneses. El autor antes citado menciona que éstos no son tanto una nación sino una tribu. Este es precisamente, el origen del compañerismo que existe entre ellos y el motivo de que sean inquebrantables. Como tal tribu, podemos decir que, tiene sus conflictos a la hora de aceptar miembros nuevos.

También se dan diferencias por lugares de residencia, tal como lo expone el siguiente entrevistado:

“...si uno compara cuando yo vine a Dinamarca en 1959 en una sociedad muy abierta, encantadora, interesada por los demás. Sobre todo, una sociedad donde unos se preocupaban por los otros y sí una compara esta sociedad con la sociedad de ahora...-. Hay grandes cambios y también entre la gente danesa (entre la relación que se dá entre los mismos daneses). Hay una muy clara distinción entre la gente muy rica que vive en el Norte de Dinamarca y la gente que vive en el centro de la ciudad, Nørrebro, Vesterbro. Hay un problema que es: EGOÍSMO...” Consultor Paquistaní.

Asimismo, como en general es una sociedad bastante cerrada, sí un danés está ausente por una temporada y vuelve a Dinamarca, cuesta volver a reincorporarse en su propio país.

“...Mi experiencia es que cuando uno está ahí afuera con el resto de la gente, no hay nadie que se interese realmente por los extranjeros. Pero, eso se siente también como danés. Yo en concreto, me fui a vivir siete años fuera de Dinamarca y, cuando volví, me sentí como si nadie se interesara en mí y, esa es la sensación que cualquier danés en mis circunstancias hubiera percibido ...” Trabajadora y Miembro-Fundadora Kvinno, Danesa.

“... Me fui a Canadá a estudiar y cuando volví me costó muchísimo reincorporarme a todo el sistema. Es como si nadie se acordaba de mí y, me tomó un tiempo el reincorporarme al mundo láboral...” Profesor de Danés, Nativo.

Resulta interesante analizar la percepción que tienen los daneses de los Groenlandeses. Groenlandia es una región autónoma pero perteneciente al Reino de Dinamarca. Aunque los groenlandeses tienen su propio idioma, y cuando vienen a vivir a Dinamarca en general tienen enormes conflictos para aprender el idioma e integrarse laboralmente hablando. En realidad, los mismos que puede tener cualquier extranjero al llegar a Dinamarca. Esta es una de las grandes materias pendientes, a mi modo de entender, que tiene Dinamarca.

La imagen que tienen los daneses de la sociedad inmigrante se relaciona mucho con los rasgos característicos enunciados previamente sobre la cultura danesa. La idea de que es un país pequeño y muy homogéneo, lleno de inseguridades y de una fuerte tendencia como resultado a defender su identidad de Nación. Todo esto que lleva a Dinamarca a comportarse como una tribu y a unos determinados comportamientos concretos. Así lo expone el siguiente entrevistado:

“...es como si la gente danesa está adiestrada mentalmente, también es su sistema educativo, en los libros de historia, en las canciones. Lo que transmiten todo el tiempo a través de este sistema es que son un país especial, tienen un humor especial e incluso un modo especial de hablar. Esos es lo que reivindican. Es una tontería pero, es lo que reivindican y defienden. Y, TODO AQUÉL QUE NO CUMPLA ESTA SERIE DE CRITERIOS, NO ES UN DANÉS...” Consultor Paquistaní.

Se plantean así dos consecuencias importantes de todo lo enunciado:

- Por un lado, el hecho de que los daneses no saben responder ante los inmigrantes que no responden a sus estereotipos. Así frente a los inmigrantes que no han venido por motivos humanitarios o para beneficiarse de las mejores condiciones de vida de Dinamarca y que no tienen un bajo nivel de formación en relación con los daneses, no saben como reaccionar o comportarse. Así, la siguiente entrevistada afirma:

“...yo estuve en una escuela de idiomas y conocí las historias más fascinantes y las personas más fuertes y, para nada la imagen que he visto en los medios. Y yo estoy en la misma situación que tú. Soy Europea y no me reconocía a mi

misma para nada en el debate inmigrante. Pero sin embargo soy una más. Pienso que estaba entre un montón de gente que constituían mi día a día durante nueve meses. Estuve en KISS. Es una escuela muy militar pero funciona. Esto significa que estuve nueve meses con gente de fuertes recursos y creatividad y que habían tenido todo tipo de vivencias en sus vidas. Pero ahora estaban en Dinamarca y probaban a aprender una nueva y difícil lengua. Y no era para nada la imagen que yo veía en los medios. Era una imagen diferente...” Artista Holandesa.

- Por otro lado, se puede apreciar una clara estratificación entre la sociedad inmigrante y, de este modo, algunos inmigrantes son más infravalorados por los daneses que otros. Respecto a esto, se pronuncian algunos de mis entrevistados:

“...Yo pienso que existe una ESTRATIFICACIÓN en la sociedad danesa que se plantea a raíz de la ampliación de la Unión Europea en 27 países y, el resultado es, que la pirámide ha cambiado ahora de manera que:

1.- En el extremo superior tendríamos a la GENTE DANESA y, dentro de este grupo NO SE ME INCLUYE A MI –AUNQUE TENGA LA NACIONALIDAD– PORQUE YO NO SOY DANÉS. El concepto de la gente danesa es: EL REINO RUBIO – CRISTIANO – BLANCO.

2.- La gente del ESTE EUROPEO: Ellos son gente que vienen y obtienen empleos.

3.- La gente de PAÍSES EUROPEOS, EU: que vienen de España, Francia...

4.- La gente de LATINOAMÉRICA: Sí uno viene de Chile, Argentina...; también se les considera uno de ellos. Principalmente por el hecho de que los Europeos fueron a Latinoamérica. Así te consideran ok.

5.- Los JAPONESES, VIETNAMITAS Y CHINOS: son aceptados.

6.- Y, en la parte de más abajo tenemos la GENTE DEL MEDIO – ESTE – ASIA: y dentro de éstos tenemos grupos que son más aceptados que otros. Por ejemplo, si uno mira a los somalíes o iraquíes, son los que tienen los más altos índices de desempleo.

Y, con esta estratificación se describe la situación en la actualidad...”

Otro de los entrevistados se limitan simplemente a hacer la misma diferenciación que hace el Ministerio de Integración en sus estadísticas entre los países Occidentales y No Occidentales:

“...También es importante diferenciar entre los inmigrantes. Según hay varias categorías de inmigrantes. Según él hay que centrarse en aquéllos que vienen del Tercer Mundo. Es decir, hay que diferenciar entre Países Occidentales y No Occidentales...” Investigador Turco.

Pero en definitiva algo común a todas las estratificaciones posibles es el hecho de que existe un profundo rechazo hacia las personas procedentes de países No Occidentales y en concreto hacia los musulmanes. Esto es algo que no es estrictamente característico de la sociedad danesa, provocado principalmente por las experiencias terroristas que se han dado en los últimos años y que han venido a enrarecer el debate mediático sobre los inmigrantes y la percepción que las poblaciones europeas tienen sobre este tipo de inmigrantes.

De cualquier manera, dentro de la Unión Europea hay diversidad en cuanto al nivel de rechazo ante este segmento de población inmigrante y, Dinamarca, se encuentra entre aquellos países que ofrecen altos niveles de rechazo a los inmigrantes:

“...Sí, pienso que el origen étnico también puede influir el proceso de integración. La gente procedente de los países árabes lo tiene más difícil que otros ciudadanos de la Unión Europea por ej. ...Pienso que hay muchos prejuicios en realidad y también respecto a los ciudadanos de la Unión Europea...” Secretaria Asesoría para Minorías Etnicas, Danesa.

9.2.- Percepción que tienen los Inmigrantes sobre la Sociedad Danesa:

En primer lugar hemos de decir que, en líneas generales los inmigrantes entrevistados piensan que, existe un egoísmo y una falta de interés en las relaciones sociales con los inmigrantes. Así, como ya hemos mencionado, existe muy poca visión de futuro en el sentido de que, no atienden a comprender la importancia de las buenas relaciones con los inmigrantes en cuanto a que, la integración de los recursos que pueden ofrecer los inmigrantes es algo que va en interés mutuo, tanto del inmigrante como de la sociedad danesa. Sobre esto y las barreras para relacionarse, se manifiesta la siguiente inmigrante a continuación:

“...Es como si conoces a la gente y, al principio sí son muy majas pero, luego es como si no hacen realmente el esfuerzo para conocerte mejor y profundizar para ser amigos. Eres muy interesante pues vienes de otra cultura, de otro

país pero, eso dura sólo una hora y ya. Y, luego estoy yo y mi persona pero, no se interesan por eso. En general son muy reservados, individualistas y tienen su historia aquí. NO me necesitan. En Turquía, al igual que en España –donde viví un año y, lo pasé de miedo- la gente sin embargo tiene curiosidad por ti. Pero eso es en Turquía o en España, en las culturas mediterráneas o latinas, pero aquí no tienen curiosidad, no te preguntan nada. O sea, cuentas algo sí quieres contar, te escuchan pero, no te preguntan nada, no están interesados. Hay siempre una BARRERA y, tienes que tener mucha paciencia para poder pasar a otra fase y, sí ocurre es poco a poco y, no siempre ocurre. Piensas que una persona es maravillosa y quieres llegar a una relación más profunda pero, no llegas. Esa barrera cuesta y, con el clima, la oscuridad y el frío; esto no ayuda y, nosotros no estamos acostumbrados para nada...” Economista Turca.

A la hora de hablar de las relaciones sociales, existe una unanimidad entre los entrevistados en el hecho de que siempre existe una barrera que es difícil de traspasar. Es como si no están interesados en establecer relaciones personales o de amistad con los inmigrantes. La mayoría¹⁷⁹ tiene pocos o ningún amigo danés aún cuando llevan mucho tiempo en Dinamarca y las amistades que llegan a tener las suelen hacer a través de sus maridos, tal como lo exponen a continuación:

“...Siempre hay una barrera y, también sucede con la familia. Uno puede llegar hasta un punto, pero no más allá. Cuando uno viene de otras culturas más cálidas, ésto cuesta un poco. Uno necesita una relación de verdad pero, ésto en Dinamarca es imposible. El lema es NOSOTROS, NUESTRO PEQUEÑO MUNDO. Y, olvidan que somos personas y con el tiempo dependemos los unos de los otros. ...” Psicopedagoga Iraquí.

“... Sí, tengo amigos daneses pero, no muchos. Unos pocos amigos daneses los cuales he conocido por mucho tiempo ahora. Quizás soy una de las afortunadas...” Asistente Social, Somalia.

“...Sí, pero no por mi misma. A través de mi marido Kesper. Por mí misma, nada. Tengo una amiga que es mitad danesa y mitad holandesa pero, no es pura danesa. Y, tampoco cuenta puesto que, ella llegó a Dinamarca cuando tenía dieciocho años. Vivió en Alemania, tiene sus padres que no son de aquí, así que es muy diferente. No, puedo decir que Danés puro o pura, no tengo

¹⁷⁹ Digo la mayoría porque hay variaciones y casos excepcionales. Por ejemplo, las españolas entrevistadas, dicen tener el mismo número de amistades danesas y españolas, que principalmente obtienen a través de sus maridos. En lo que sí coinciden con las otras inmigrantes es en las enormes dificultades del principio y las barreras que los daneses ponen. Pero afirman que, una vez traspasadas dichas barreras, los Daneses son amigos para toda la vida.

ninguna amistad. Yo misma, con mi esfuerzo, nadie. Y, eso me parece muy deprimente pues, yo soy muy sociable y muy abierta...” Economísta Turca.

”... Tengo los amigos daneses que conozco a través de mi marido Klaus, los cuales en su mayoría han viajado mucho pero, mis amistades propias son extranjeras y, las conocí entre otros sitios en la escuela de idiomas... En EEUU, la gente en general es muy abierta. Sin embargo aquí en Dinamarca cuesta mucho que la gente se abra y, sobre todo en términos de amistad.” Economísta, Norteamérica.

Así a la hora de analizar mis entrevistas, pude observar que había dos ideas en las que coincidían la mayoría de mis entrevistados. En primer lugar, el hecho de que hay que comprender el proceso de integración de inmigrantes como algo que necesita de la contribución de ambas partes –sociedad danesa e inmigrante- y en segundo lugar estaría, la idea de que todas las soluciones que se deducen del análisis de estas entrevistas, pasan por la colaboración de ambas partes implicadas. Es decir que es necesario ver el proceso de integración como algo bidireccional o que tiene que ir en ambos sentidos.

De esta manera vemos que, aunque analicemos las entrevistas desde distintas dimensiones, hay mucho de común al analizar los resultados. Esto es debido principalmente a la enorme interrelación entre las dimensiones cultural, social y económica.

Debería existir una responsabilidad social por parte de ambas partes. En el caso de los inmigrantes, han de poner todo de su parte para aprender el idioma y tratar de tener contacto con la población danesa a través de la relación con los más cercanos (vecinos, familiares) o si esto no es posible, a través de la participación en asociaciones o en la realización de actividades que puedan potenciar las relaciones con ciudadanos daneses:

“...Una de las formas de hacer amigos fue yendo a la iglesia. En Helsingør donde yo vivo hay una iglesia. Y hay dos monjas que son muy activas organizan después de la misa casi siempre un café y, la gente se sienta y conversa en danés y, eso ha sido muy interesante para mí. Ellas organizan por ejemplo un mercado de navidad y, yo pinto allí. Es simplemente una excusa para reunirse con otros daneses...” Ingeniero de Telecomunicaciones, Colombia

Los daneses toman contacto con inmigrantes a través de la participación en acciones de voluntariado y la búsqueda de otros puntos de encuentro entre daneses e inmigrantes. En definitiva, la protagonista es la sociedad civil puesto que ya pasaron esos tiempos en que las medidas o soluciones venían únicamente del Estado. Hoy el Estado debe recibir ayuda de la Sociedad Civil. Sobre esto también opina una entrevistada danesa a continuación:

“...Es muy importante la ayuda de la sociedad civil organizada. Es decir, contar principalmente con las acciones de voluntariado pues, hay muchos daneses que quieren ayudar y, es simplemente cuestión de organizarse. Se trata de que uno de una u otra manera tome responsabilidad de su situación como persona individual. Tanto por parte del inmigrante y de su contribución como por parte de la sociedad danesa y su colaboración a este proceso...” Funcionaria del Ministerio de Integración, Danesa.

A la hora de hablar de la creación de puntos de encuentro y del protagonismo de la sociedad civil es importante añadir otro elemento que es la “organización”. Es decir, los daneses por tradición tienden a actuar en grupo por todos los antecedentes culturales mencionados y, por tanto, es muy común que los daneses participen en asociaciones, sindicatos...

Debido a que la sociedad danesa es una sociedad donde no es fácil relacionarse con otros de manera informal en el día a día es necesario crear puntos de encuentro donde coincidan tanto sociedad nativa como inmigrante de forma organizada. Es decir a través de organizaciones, asociaciones y demás. Dos entrevistadas danesas que trabajan en materia de inmigración expresan con claridad este hecho:

“...Y, mi experiencia es que INFLUYE MUCHO EL PROCESO Y MODO DE REUNIRSE. Hay mucha curiosidad e interés por conocer este tipo de mujeres, cuando están de alguna manera ORGANIZADAS pero, no es tan fácil sin embargo entablar conversaciones o abrirse de manera espontánea a gente que uno conoce por la calle... Esto lo comparten TODAS independientemente del país de procedencia. TODAS ESTÁN DE ACUERDO EN EL DIFÍCIL ACCESO A CONOCER GENTE. Todas tienen alguna historia curiosa al respecto, independientemente de donde uno venga. Independientemente de que uno venga de Europa o del Medio Este... Y luego, por supuesto, hay personas que tienen experiencias aún más negativas que otras. Sobre todo, aquéllas que

tienen una serie de rasgos característicos externos como: velo, ojos negros, pelo negro... Estas personas pueden encontrar más rechazo y comentarios por la calle, entre la gente mayor... “ Trabajadora Proyecto de Mentorazgo Kvinfor, Danesa.

“... No es sólo el gobierno ni la administración central, ni tampoco los empresarios o empleadores. TAMBIÉN SE TRATA O DEPENDE DE MÍ. Yo tengo responsabilidad de la sociedad en la que vivo. Y, por eso, tengo parte de responsabilidad de que esta sociedad funcione...Y hay muchas buenas iniciativas voluntarias alrededor. Como net cafés, gente que ayuda a niños y jóvenes, también un montón de redes de mentores¹⁸⁰. En éstas, de lo que se trata simplemente es de poner en contacto la gente que tiene trabajo (mentores) con personas de minorías étnicas (mentees o aprendices). Y, pienso que hay muchas más iniciativas. En definitiva, se resume todo en una palabra: RESPONSABILIDAD. Responsabilizarnos de nuestros propios actos y nuestra propia vida y de que no siempre culpemos a los otros de nuestras situaciones...” Asesoría para Minorías Étnicas, Danesa.

Se trata en definitiva de dejar los prejuicios de lado y pensar de un modo operativo teniendo una visión de futuro o a largo plazo que en definitiva es la que no existe ahora. No se piensa en general en los inmigrantes de un modo positivo y en lo que estas personas pueden aportar:

“...Sí los Daneses quisieran integrar todos los recursos que toda esta gente fuerte e interesante pueden aportar, todo iría mucho mejor. Si vieran a los inmigrantes como personas que podrían aportar, u ofrecer algo positivo; el proceso de integración iría mucho más rápido. Pero tan pronto como empiecen a poner obstáculos y a preguntar quién eres, de dónde vienes... el proceso irá mucho más lento. (se trata de un cambio de actitud). Y, la verdad, yo sí entiendo que la gente se amargue por ésto rápidamente. Porque eso lo he hablado yo con mucha gente que no se siente aceptada y en definitiva tiene un enfado muy grande con Dinamarca y, sobre todo mucha decepción. Así que, yo he sido muy afortunada. Porque yo a menudo he dicho que, me alegro de estar en el mundo del teatro, donde ser como yo es un recurso y un plus. En el resto de Dinamarca no es ni un recurso ni un plus...” Artista. Holanda

“... Sobre el proceso de integración –social-, pienso que es bastante duro los dos primeros años. Pienso que depende mucho de la persona, la gente que te encuentras y, como es uno bienvenido en el nuevo país. Juega un lugar muy importante el “encontrar entendimiento o comprensión” por parte de la sociedad de acogida. Pero, cuando uno se encuentra todo el tiempo lo que uno denomina “negatividad”, por supuesto, lo hace más duro y, entonces la gente

¹⁸⁰ De las redes de mentores –Kvinfor- hablaremos más adelante, como principal ingrediente de las estrategias de integración laboral de las mujeres inmigrantes altamente cualificadas y objeto de este estudio. Veremos así que, todas las entrevistadas y que toman parte en este proyecto tienen una visión positiva sobre el mismo.

se cierra y se plantea: ¿Porqué tendría yo que integrarme en una sociedad donde hay tantas manifestaciones y prejuicios contra las minorías étnicas?. Asistente social, Somalia.

- En segundo lugar estaría el hecho de que los daneses están “demasiado contentos” de ellos mismos y de su sistema en general ¹⁸¹que podría ser resultado del hecho de que es un país pequeño y una sociedad homogénea que defiende ferreamente su identidad. Esto puede tener como resultado una sociedad “mediocre” o sin aspiraciones de mejora:

“...A mi entender es una sociedad que está muy satisfecha –demasiado- de sí misma y de su sistema. No se cuestionan nada y, no quieren realmente mejorar –se entiende los Daneses- Una sociedad mediocre a mi entender y, sin espíritu de esfuerzo –producto del sistema-. En general, están cerrados a mejorar. Un ejemplo claro y bueno es el sistema sanitario que tienen y que es tan desastroso. Y, que aceptan simplemente porque es gratis. Y, yo digo que: Prefiero pagar a tener eso... Tampoco entiendo como en todos los estudios internacionales y estadísticas, los daneses están en unos de los niveles más elevados de satisfacción. ¿Porquéee???. Yo no lo entiendo y, mi deducción es que, será que tienen menos inquietudes en general...” Economista Norteamericana.

“...Están muy orgullosos de su sociedad y de su sistema y están acostumbrados a vivir en comunidad toda su vida. A estar juntos y compartir o tener cosas en común. . Así si viene alguien y es diferente, entonces es un peligro para la comunidad y no es visto como un plus o algo extra de lo que se podría beneficiar la comunidad...” Artista Holandesa.

“... Ellos pagan muchos impuestos pero, luego el Estado cubre el costo de un montón de servicios como por ejemplo en el caso de los estudios, y por lo tanto, no tienen incentivo de esfuerzo. El producto de todo esto es, una sociedad mediocre que a mi entender es sumamente triste. En USA sin embargo, la gente trabaja duro para conseguir las cosas. Eso lo echo mucho de menos!!!...Economista Norteamericana.

- Otra característica sería el hecho de que, a los ojos de los inmigrantes la sociedad danesa es “materialista”. Es decir, uno vale lo que produce. Y en cuanto a la inmigración, los daneses empiezan a respetar a los inmigrantes

¹⁸¹ Y, esto también lo veremos a continuación cuando hablemos del sistema de bienestar danés y la percepción que los inmigrantes tienen de dicho sistema.

cuando trabajan, pagan impuestos y de este modo contribuyen al sistema. Si no es así, lo que se da es una infravaloración de la inmigración y se cae muy fácilmente en los estereotipos de los que hemos venido hablando. Así, los siguientes inmigrantes afirman:

“...Opino que es un sistema muy materialista y que no incentiva para nada el esfuerzo. Por ejemplo, en relación a los estudios, yo he podido apreciar que los estudiantes no estudian tan duro. Nadie se esfuerza por nada, y eso es precisamente por el sistema de bienestar danés...” Economista Norteamericana.

“... En Dinamarca es muy normal que te pregunten cuánto ganas directamente y sin tapujos, en mi país sería una falta de respeto muy grande. Pero es que, en realidad lo único que les interesa cuando hablas con ellos es qué haces y cuánto cobras por ello...” Economista Hindú.

Es precisamente por este motivo, por el que decidí centrarme en mi investigación en la integración laboral puesto que, en realidad es el nivel de integración que interesa más a la sociedad danesa en general. También porque pienso que este en realidad contribuye en gran medida a la integración general del inmigrante pues, permite al mismo tiempo relacionarse con la sociedad danesa y hacer una red de contactos que son útiles para su vida y sobre todo, para recuperar en cierta medida las vidas laborales y el estatus profesional que tenían en sus países de origen.

Por último cabría hablar del grado de influencia del nivel de formación de las personas danesas en relación al nivel de aceptación de los inmigrantes. En cuanto a esto he encontrado en realidad posiciones encontradas. No existe realmente una unanimidad sobre los factores que hacen que exista un mayor rechazo hacia los inmigrantes. Tan sólo coinciden en el hecho de que son aquéllas personas que tienen más contacto con los inmigrantes los que suelen tener un mayor nivel de tolerancia hacia los mismos.

Así del resultado de mis entrevistas puedo extraer opiniones encontradas. Hay entrevistados que piensan que a mayor nivel de formación hay menos barreras hacia los inmigrantes en general y otros que no piensan que influya ni la

formación ni la edad para tener un mayor o menor rechazo hacia los inmigrantes:

“...Existe una mayor resistencia entre la gente con menos cultura y sin embargo, la gente con más cultura y preparación y que generalmente también ha viajado más, este tipo de gente se olvida de las barreras culturales. Estos se olvidan de la pequeña Dinamarca y dependen y creen más en la globalización. En un mundo global donde no estamos solos...” Psicopedagoga, Irak.

“ ...Desgraciadamente no son las personas menos formadas las que tienen un mayor rechazo. Existe ese rechazo y ya está...” Economista Turca.

De cualquier manera y en líneas generales yo sí pienso que hay elementos como son el nivel de contacto con los inmigrantes –a través del trabajo, del vecindario o en la propia familia-, de formación, el hecho de que hayan viajado y sobre todo que hayan vivido en el extranjero, que sí influyen en gran medida en la imagen que los daneses puedan tener de los inmigrantes. Ahora bien, sobre este último factor o el hecho de que los daneses hayan vivido en el extranjero hay que mencionar algo que han comentado mis entrevistados y es el hecho de que, los daneses en muchas ocasiones tienen comportamientos muy distintos dentro y fuera de Dinamarca. De manera que cuando están en Dinamarca son mucho más cerrados con los extranjeros o gente que no es de su entorno, mientras que cuando están fuera de Dinamarca, la imagen que se tiene de los daneses es que son sumamente internacionales pues, son muy abiertos hacia todo tipo de gente en general:

“...La cultura es muy distinta. Son muy cerrados. Y algo que tampoco me gusta de ellos es que, cuando luego están en Turquía o en España son tremendamente diferentes... todo el mundo lo dice, fuera son encantadores. Pero, NO en su país.. A mi lo que más me ha costado ha sido mi integración social o como persona y, todavía NO me siento muy integrada...” Economista Turca.

Hasta aquí hemos hablando de la sociedad danesa pero tal como decíamos, la dimensión social de integración también incluye el propio sistema de bienestar. Así que a continuación me centraré en un breve análisis sobre el análisis del sistema danés, las políticas en materia de integración que han sido

introducidas por el mismo y el papel de los medios de comunicación en relación con la integración social de los inmigrantes.

9.3. El Estado de Bienestar Danés:

La pérdida de territorio y poder de Dinamarca –de manera más reciente la pérdida de Schleswig-Holstein en beneficio de Alemania en la guerra de 1864– hizo del país un Estado-nación pequeño y homogéneo con un desarrollo democrático, social y cultural diferenciado que explica en gran parte la fortaleza de la sociedad danesa (Lykketoft 2010).

Producto de todas estas derrotas y sucesivas pérdidas de territorio durante el transcurso de los años 1800 Dinamarca se convirtió en un Estado Nación fortalecido y caracterizado por un fuerte Sistema de Bienestar.

El sólido estado de bienestar social danés es el mejor reflejo de su sistema democrático y la mayor fuente de orgullo de este pueblo, que ha contribuido al mantenimiento del mismo mediante el pago de elevados impuestos que se traduce en el disfrute de servicios sociales de sanidad, educación pública etc...de alta calidad.

Se trata de un sistema de bienestar social con alto prestigio y elevado reconocimiento a nivel internacional. Es un buen referente para muchos países. Dinamarca a pesar de ser un país pequeño y con poca población (sólo cinco millones seiscientos mil habitantes), ha logrado alcanzar un alto nivel de vida. Existe una igualdad de condiciones entre todos los ciudadanos que viven en Dinamarca. Todos tienen las necesidades básicas cubiertas y este es el fundamento de la felicidad de los daneses y, es el motivo de que defiendan a ultranza su sistema de bienestar que, es parte muy importante de su identidad.

El hecho de que este sistema sea bueno, no lo hace perfecto. Y aquí una vez más, nos encontramos con una realidad llena de matices y que se puede ver desde varios puntos de vista.

- En primer lugar, el Sistema de Bienestar Danés, tal y como sucede con los sistemas de bienestar de otros países, necesita una renovación. Ha sido y es un sistema muy bueno que ha dado respuesta a una serie de necesidades y a un tipo de sociedad concreta pero, la sociedad está inmersa en una profunda transformación a todos los niveles incluso a nivel de la estructura y composición de la población de la sociedad danesa. Surgen nuevas necesidades ante las que no se ofrecen adecuadas respuestas. Y en el caso de que se vayan resolviendo existe el temor a que este sistema actual no pueda cubrir todas las necesidades que van aflorando.

- En segundo lugar, es preciso detenerse en observar el conocimiento que los inmigrantes tienen del sistema de bienestar social danés. Los inmigrantes, normalmente están acostumbrados a sistemas muy diferentes. Se detectan abusos descontrolados por parte de algunos inmigrantes como consecuencia de la carencia de una cultura de uso racional de los bienes del estado.

Así podemos decir que el Estado de Bienestar Danés está hecho a la medida de ellos –los daneses- pero, no se puede o no se debe esperar que otras personas procedentes de otras culturas hagan el mismo uso de dicho sistema. Y esto se entiende en el sentido de que, en el cumplimiento y respeto de las normas, no todas las culturas son iguales. Hay que decir que si hay algo para lo que los Daneses son buenos es para acatar normas. Ellos tienen un profundo respeto por las mismas y su cumplimiento. “Tienen ese policía dentro”, al que nos referíamos antes. Sin embargo, muchos de los extranjeros que hoy se benefician de este mismo sistema, no lo respetan de la misma manera.

Por lo tanto al hablar del Sistema de Bienestar Danés no podemos decir que sea perfecto sino que más bien, fue perfecto para su momento pero en la actualidad necesita ciertos cambios. El sistema de bienestar social danés corre peligro si el uso desmedido se convierte en norma, pues llegará un momento en el que no se podrá dar respuesta a las necesidades futuras de los daneses. Por todo esto se ha generado todo tipo de polémicas e interpretaciones. Y así

es comprensible lo que Necef (2001) indica cuando se refiere al debate público danés que surge al considerar la inmigración como un desafío tanto a la homogeneidad étnica, cultural y religiosa de la sociedad danesa – de su Estado Nación- como a su Estado de Bienestar.

Este hecho puede ser comprendido si resulta ser cierto que una parte representativa de la población inmigrante – y especialmente, los que proceden de los países no Occidentales-, ha hecho un uso excesivo del Sistema y sus ayudas. Como ejemplo de esto podemos recordar el hecho de que el mayor número de pensiones anticipadas se daba entre los inmigrantes No Occidentales (30.7%) mientras que, entre los daneses el porcentaje es tan sólo de un 10.5%.

Tales hechos provocan desconcierto y desasosiego entre los daneses los extranjeros que viven en Dinamarca que tienen interiorizadas las normas comunes de la sociedad en la que viven y que cumplen con el pago de sus impuestos. Estos ciudadanos se asombran e indignan por el abuso que otros hacen del sistema.

En este punto hemos de señalar otra contradicción que se observa en la sociedad danesa. El Estado de Bienestar Danés se ha convertido en el mayor beneficio y a su vez el mayor inconveniente o fuente de polémica, cuando hablamos de los inmigrantes y de la integración de los mismos en Dinamarca. Así parece tener mucho sentido lo que afirma otra de las entrevistadas cuando dice:

“...El Sistema de Bienestar es el principal problema para el problema de la integración. Las sociedades de bienestar, no pueden funcionar por mucho más tiempo de la misma manera. Hay que producir...”, Economista India.

Coincido con Hedetoft (2002) que afirma que el Estado de Bienestar es una barrera considerable en relación con la integración. Los inmigrantes tienen derecho a ciertos beneficios sociales con los que pueden vivir en condiciones humanas razonables. Pero sin embargo, estas mismas prestaciones sociales,

pueden llegar a frenar los incentivos de los inmigrantes de integrarse plenamente en la sociedad danesa. Es precisamente por este motivo por el que el estereotipo de "vividores sociales" sigue siendo persistente en el discurso sobre la inmigración danesa.

Este estereotipo guarda relación a mi entender con la idea que exponíamos anteriormente de la enorme influencia que las políticas de inmigración tienen sobre los sentimientos de los nativos hacia los inmigrantes. En los países donde se da un tipo de migración seleccionada gracias a sus políticas de migración, la población de acogida es más propensa a pensar que los inmigrantes generan un beneficio para la sociedad especialmente en términos económicos. Sin embargo, los países que han tenido políticas migratorias menos selectivas y donde se han recibido principalmente refugiados e inmigrantes con menos formación –como es el caso de Dinamarca–, las poblaciones de acogida suele tener una visión negativa del inmigrante, entendiéndolo como un perjuicio para la sociedad especialmente en lo relativo a los aspectos económicos (Bauer; Lofstrom and Zimmermann 2000).

Se observa que las percepciones coinciden en entender que el Sistema de Bienestar tiene un efecto no deseado. Además genera, entre cierto segmento de población inmigrante, una cierta dependencia del sistema:

“...El Estado de Bienestar Danés ha sido bueno durante muchos años ya que, sin él no hubieramos gozado de una sociedad tan libre y no hubieramos experimentado tantas cosas. Pero este Estado de Bienestar también puede tener un lado oscuro o efecto no deseado. Y es que puede generar gente en cierto modo superficial. Por ejemplo, nuestro sistema o sociedad puede decirle a una parte de nuestros ciudadanos: “...no necesitamos vuestra fuerza de trabajo. Vosotros podéis obtener ayuda económica, os ayudamos con el alquiler de la casa etc..pero... realmente no necesitamos de vuestro trabajo. Porque no podéis trabajar lo suficientemente fuerte o bien. Sólo teneis que estar tranquilos y no generar problemas, pero no tenéis que trabajar...”. Esto se lo puedes decir quizás a un escandinavo pero no a un árabe que ha trabajado toda su vida. Por eso tenemos criminalidad, violaciones... Nosotros nos creamos a nosotros mismos problemas sociales...” Investigador Turco.

“...en nuestro proyecto, hay mujeres que han vivido aquí 30 años y vinieron como nosotras y aunque no tienen formación, sin embargo podían haber aprendido algo el idioma pero, no lo han hecho. Tampoco lo necesitan. Se

acostumbran a la ayuda del Estado y ya no necesitan más...” Psicopedagoga iraquí.

“...Imagínate una mujer inmigrante de 35 años que recibe dinero del sistema social y con un marido también desempleado o que tiene una pizzería y que tiene cinco hijos. Porqué va a trabajar, sí en seguida percibiría menos dinero para su familia. ¿Porqué va a trabajar?. Ella ve la televisión turca, vive en un ghetto, tiene vecinos turcos. Tiene una vida social sin los daneses y es que, no necesita a los daneses y, por tanto, tampoco tienen ningún interés en aprender el idioma. No lo necesitan para el tipo de vida que llevan y, si a esto le unes que no es un idioma fácil y tampoco tienen mucha preparación.... pero vamos, sobre todo es la falta de motivación...” Investigador Turco.

Debo indicar que esta dependencia del sistema, no sólo se da entre los inmigrantes. Hay una parte de la sociedad danesa que también es “pasiva” y se ha acostumbrado a vivir de las ayudas sociales. La sociedad danesa en cierto modo rechaza a los inmigrantes porque ponen en evidencia las deficiencias del sistema danés. El debate abierto sobre la inmigración lleva a una revisión del Bienestar social danés. Es preciso encontrar una fórmula nueva que sea capaz de dar respuesta a las necesidades actuales de la sociedad danesa, incluyendo por supuesto la de los inmigrantes:

“...Yo pienso que, puede ser que es por motivo de la inmigración que la Sociedad de Bienestar debe revisarse o que tenemos que cambiar nuestra sociedad de Bienestar... Yo pienso simplemente que no vamos a poder mantener este sistema a largo plazo, porque vamos a ser muchos ancianos. Así que, hay una necesidad absoluta de que la Sociedad de Bienestar cambie...” Política y Consultora China.

Otro efecto no deseado del Sistema de Bienestar Danés, es la mediocridad.

El sistema danés proporciona una igualdad de oportunidades para todos pero en cierta manera podemos decir que no incentiva a aquéllos que trabajan más:

“...Ellos piensan que el Estado Social es tan bueno y que todos deberían ser iguales. Pero cuando haces que todos sean iguales, siempre tienes el prototipo de persona que trabaja nueve horas, produce etc.. y el otro prototipo de persona que no produce nada. Que quizás trabaja una o dos horas y no produce. Pero ambas ganan lo mismo. La persona que no produce está feliz y el gobierno también. Pero qué pasa con la persona que trabaja nueve horas, paga impuestos y se está dejando hasta la sangre en su vida.. Tarde o

temprano esa persona descenderá en productividad a seis o menos horas. ¡Es normal!. El problema es que NO HAY INCENTIVO PARA TRABAJAR DURO. Uno obtiene el mismo sueldo. No se obtiene ningún bono de beneficio. ¿Porqué entonces debería debería uno de trabajar?. Después de algún tiempo dirás: ¿porqué no hago como él –refiriéndose al que no trabaja tanto?. Uno no tendrá el interés, no dá el máximo de si mismo.

*Ocurre lo mismo con mi marido. Él tiene el mismo trabajo aquí en Dinamarca que tenía en India. Trabaja como consultor pero, no le gusta trabajar aquí en Dinamarca. No está motivado para trabajar aquí. Él piensa: ¿Porqué debería trabajar cuando el sistema no ayuda?. Por ejemplo yo –la entrevistada-. Yo quiero trabajar y pagar tasas. ¿Porqué no me dejan trabajar y pagar tasas?...porqué tengo que tener tanto problema para encontrar un trabajo?...”
Economista Hindú.*

Cuando hablamos de la relación existente entre la sociedad inmigrante, la sociedad danesa y el sistema de bienestar se ha de contemplar que estas relaciones tienen lugar en ambas direcciones.

En la actualidad, existe una dependencia de cierto segmento de la población inmigrante del Sistema de Bienestar Danés y, por otro, progresivamente y simultáneamente al proceso de envejecimiento de la población de la sociedad danesa se producirá un incremento de la dependencia del sistema de los inmigrantes. Los descendientes de inmigrantes, las segundas generaciones jugarán un importante papel. Estas generaciones conocen el idioma a la perfección y han accedido a la obtención de unas cualificaciones ofrecidas y por lo tanto, reconocidas por la sociedad danesa. Otro grupo que puede contribuir a mantener al sistema es el de las mujeres inmigrantes con alto nivel de cualificación, que hasta el momento han sido descuidadas por el sistema. Estas mujeres conforman un importante potencial de capital humano¹⁸² y que potencialmente pueden ser muy productivas.

La población inmigrante es más joven que la danesa. Por tanto, en un futuro va a ser fundamental el papel de la inmigración a la hora de trabajar y contribuir en

¹⁸² De los motivos de porque las mujeres inmigrantes con alto nivel de cualificación es un grupo que potencialmente podría contribuir mucho al mercado laboral y a veces se desaprovecha en gran medida hablaremos más adelante, cuando hablemos de la integración laboral de estas mujeres y de las estrategias de integración de las mujeres inmigrantes con alto nivel de cualificación.

el pago de impuestos para mantener el sistema de bienestar. Los inmigrantes que puede contribuir al mantenimiento del sistema son los que cuentan con un buen nivel de idioma y una cualificación acorde con la demanda:

“...Hay mucha gente mayor que se morirá y, no hay suficiente población productiva en Dinamarca –como en otros países Europeos-. Así, habrá un tiempo en que habrá una gran proporción de gente mayor y mucha gente joven y nada en medio. La cuestión es: ¿Quién va a trabajar para apoyar a toda esta gente con este nivel de prestaciones de bienestar y , sino hay gente para trabajar, me pregunto qué es lo que van a hacer –los Daneses?...” Consultor, Paquistán.

Otra realidad que afecta a la atracción de población inmigrante es el hecho de que Dinamarca es un país poco competitivo en términos de atracción y mantenimiento de los inmigrantes cualificados. Entre otras razones por su sistema fiscal de altos impuestos que gravan a sus ciudadanos y residentes que contrasta con el de otros países con sistemas de impuestos menos gravosos.

Una parte de mis entrevistados se muestran muy críticos con este sistema tan costoso y cuya finalidad no entienden pero que, según ellos únicamente beneficia a aquéllos que trabajan menos:

“... Pienso que el sistema es el problema para el problema de la integración. Las sociedades de Bienestar no pueden funcionar por mucho tiempo. Se necesitaban en los sesentas pero no ahora. Ahora es tiempo para que la gente produzca y gane dinero pues, ahora los que sucede es que se castiga a la gente que produce.... ¿Tú sabes la de gente joven que ha abandonado Dinamarca?. Pero, es normal...Si voy a Inglaterra y pago muchos menos impuestos, en otros lugares igual y, pagando menos impuestos tengo una vida maravillosa. Por supuesto que en otros lugares se trabaja mucho pero, obtienes también más dinero y no se pagan tantos impuestos. Por ejemplo, cuando estábamos en India, teníamos 400m2 de casa. Ahora aquí tenemos 80 y no más. Teníamos seguridad 24 horas, dos chofers, una muchacha tiempo completo y de todo... No te digo que tengamos todo eso pero, un termino medio...” Economista, India.

Por otra parte, otro peligro es el de que, incluso los inmigrantes que han crecido aquí y se han formado aquí – es decir, los que han supuesto un costo para el sistema danés-, finalmente decidan emigrar hacia otros países donde los impuestos no sean tan elevados.

Coincido con Kærgård (2009) en el hecho de que buena parte del problema reside en el hecho de tener un mercado de trabajo común con libre circulación de trabajadores en una Unión Europea con muy diferentes modelos de bienestar social.

En este sentido, daneses e inmigrantes coinciden en destacar que el sistema de bienestar social danés necesita un cambio:

“... Así, los cambios en el Sistema de Bienestar se deben, por un lado, a la presión de todos los que tienen una actitud pasiva y dependen de ayudas y; por otro lado, al hecho de que si Dinamarca tiene que competir en un mundo globalizado con otros países, tiene que revisar todo lo que son los impuestos y todo lo que hace a Dinamarca no competitiva o mejor dicho, difícilmente competitiva...” Política, China.

Otro punto en el que coinciden los daneses y los inmigrantes que trabajan y contribuyen al sistema es en el sentimiento de orgullo hacia su sistema de bienestar social. Pues, aunque es no es fácil que un extranjero llegue a comprender el Sistema de Bienestar Danés como los propios daneses, sin embargo, aquéllos que llegan a captar su funcionamiento y que contribuyen al mantenimiento del mismo a través de los impuestos, también tienden a protegerlo por sentirse orgullosos del mismo. Por lo tanto, también se sentirán molestos ante los abusos y usos indiscriminados del mismo.

9.3.1.- Las Políticas de Integración y el Debate Mediático

El periodo temporal objeto de estudio de esta tesis es a partir del año 2001 en que la alianza Liberal-Conservadora sube al poder en Dinamarca. Y precisamente el motivo de elegir este momento concreto es, que pienso que

esta fase supuso un giro en materia de inmigración e integración de inmigrantes. En concreto en materia de políticas de integración de inmigrantes en Dinamarca que, desde este momento están principalmente dirigidas a la integración laboral de los inmigrantes y especialmente de aquéllos procedentes de los países No Occidentales, que son los que tienen mayores índices de desempleo e implican un mayor costo al Estado de Bienestar Danés. Así se produce una diferenciación en materia de integración entre los Países Occidentales y No Occidentales (que incluso podemos apreciar en las estadísticas y las hemos visto en nuestro capítulo descriptivo sobre los índices de integración de los inmigrantes en Dinamarca).

Las medidas adoptadas en este periodo ejercen una importante influencia en la evolución de los movimientos migratorios en Dinamarca y los principales obstáculos con que se encuentran los inmigrantes al llegar a este país.

Estas medidas van principalmente dirigidas hacia dos direcciones. Por un lado se persigue la disminución de la inmigración poco cualificada y a la vez, se ponen los medios para atraer migración cualificada –laboral o de estudiantes-. Por otro lado, se persigue lograr la activación de la inmigración ya existente. Esto se traduce principalmente en la integración del inmigrante en el mercado laboral.

Ahora bien, atendiendo más concretamente a la Ley de Integración de Inmigrantes en Dinamarca, las funciones de los municipios van dirigidas a la integración laboral de los inmigrantes, asentamiento –vivienda- para los refugiados y ayuda económica en ciertos casos en que sea necesario.

En esta investigación cuando nos refiramos a las políticas de integración, nos referiremos principalmente a las políticas de integración laboral, que en realidad son las que tienen más trascendencia para el objeto de estudio de esta tesis.

Los pilares fundamentales para la integración laboral son: el idioma, las cualificaciones y la ayuda a la búsqueda de empleo. Para lograr conseguir un

trabajo, los inmigrantes deben lograr un cierto nivel del idioma y de la cultura danesa y por supuesto, deben obtener el reconocimiento de sus titulaciones – de su país de origen- en Dinamarca u obtener las cualificaciones necesarias – en caso de que no se hubiesen obtenido previamente- en su nuevo país de acogida. Paralelamente a esto, deben tener un conocimiento del mercado laboral danés y de las posibilidades de empleo en el nuevo país, acorde a las propia formación.

En cuanto a los principales responsables de ejecutar estas medidas de integración, tal como mencionamos previamente al hablar del marco de integración danés, son: los municipios. Éstos, en colaboración con las escuelas de idioma y las oficinas de empleo correspondientes. Son estas entidades locales -municipios-, las encargadas de poner en práctica lo que viene reflejado en la ley de integración. Así, de acuerdo a la información obtenida en mi estudio puedo percibir que existen grandes diferencias en términos de resultados entre unos municipios y otros.

Así, Copenhague y la Zona de la Capital que es el objeto de este estudio, no tiene precisamente los mejores resultados y esto es debido principalmente a el hecho de que, hay mucha mayor concentración de inmigrantes en esta zona que en otras áreas de Dinamarca.

“... Tienen el problema de que tienen demasiados inmigrantes. Uno puede centrarse mejor en los municipios más pequeños, donde se puede hacer un trabajo mucho más efectivo. ...Es difícil funcionar en un municipio donde no es posible el trato individualizado puesto que hay muchos inmigrantes. Hay por ejemplo mucha variación entre las escuelas de danés. Algunas funcionan muy bien pero, sin embargo otras no funcionan tan bien...”, Funcionaria Ministerio Integración, Danesa.

Los resultados mejores se obtienen en aquéllos municipios donde hay un mayor trabajo de equipo de las partes implicadas: la administración –municipios implicados-, las escuelas de idioma, oficinas de empleo etc.. En definitiva, donde tengan un personal más implicado en su trabajo. Ya que, en definitiva, los municipios son personas, tal como plantea la entrevistada a continuación:

*“... También es fundamental el papel de los municipios. Unas son super eficaces y otras no tanto. Así, aquéllos municipios donde se funciona mejor, son en los que se sabe priorizar y donde se trabaja mejor desde la parte administrativa –con los asistentes sociales y demás-. Y es en éstos, donde se logra un mejor trabajo en equipo. Al menos, esa es mi opinión producto de muchos años trabajando en la materia. Estos son los municipios que mejor funcionan. Así, tiene que ver mucho con las personas. Hay gente que se deja todo en el trabajo y que son el alma puesto que, creen en lo que hacen y piensan que deben conseguir lo que se proponen...Todo esto se da por ejemplo en el municipio de Ishøj, que es un ejemplo de buen funcionamiento”
Funcionaria del Ministerio de Integración, Danesa.*

“... Cuando llegué tuve una entrevista en el municipio y me dijeron: ¡Tú no tienes problema porque tienes una buena preparación!. Me dieron una lista con una serie de páginas web necesarias con todo tipo de información y, ahí fue precisamente donde supe de Kvinfo.Ayer recibí una carta de mi municipio – Frederiksberg- donde me dicen que están poniendo en práctica un plan para aquéllas personas que llevan un tiempo en Dinamarca y quieren trabajar. ... Sí, este municipio funciona mejor que el de Copenhague u otros. Son un poco más efectivos. ...Pero en general, mi opinión sobre el sistema de integración es que no funciona...”, Economista, India

Otra figura importante como representante de los municipios y que suele ser el eslabon que une al municipio y al inmigrante son, los asistentes sociales, que se asignan a los diferentes inmigrantes para coordinar y asesorar durante su proceso de integración. Estos también son personas y como tales, sus niveles de efectividad y de prejuicios con que cuenten, varían de unos casos a otros:

“... A algunos asistentes sociales ni los conoces...Por ejemplo, cuando se enteraron que yo era de Turquía, no estaban muy contentos –antes de que yo llegara-. Sin embargo, al conocerme todo cambió... Si llegas de EEUU te tratan de una determinada manera y, sí eres de Turquía el trato es completamente diferente...” Economista, Turquía.

El entorno en que se adoptaban estas políticas migratorias bastante restrictivas que se han dado en Dinamarca en los últimos tiempos van acompañadas de, una relación entre la sociedad danesa y los inmigrantes en cierta medida enrarecida por una serie de factores de los que ya hemos hablado y por un debate mediático por lo general bastante negativo y del que hablaremos más

adelante. Y en relación a esto también podemos decir que ha existido una clara politización del tema de la inmigración y todo lo que son medidas relacionadas con la integración de los inmigrantes en Dinamarca que es especialmente palpable a partir de las mencionadas elecciones del año 2001, en que la victoria del gobierno de entonces (Liberal-Conservador) fue principalmente debida a su voluntad de ejecutar medidas restrictivas en materia de inmigración.

Todas estas medidas que se adoptaron en este momento fueron principalmente enfocadas a lo que el inmigrante debe de hacer para integrarse laboralmente en Dinamarca, dejando a la sociedad danesa y al sistema en general en un segundo plano.

A la luz de las entrevistas se puede afirmar que la imagen que se percibe sobre las políticas en Dinamarca en materia de integración, refleja una visión unidireccional – asimilacionista de la integración. Es decir, una vez más falta el concepto bidireccional que venimos defendiendo desde un principio en esta investigación. Así el grueso de las medidas de integración van dirigidas al inmigrante y a todo lo que éste tiene que hacer para integrarse en Dinamarca y especialmente para integrarse laboralmente pero, falta representación por parte de la sociedad y el sistema social danés y en esto, coinciden nuevamente todos mis entrevistados.

Otro de los temas que reiteran mis entrevistados es, como se echa en falta una mayor colaboración por parte de los sindicatos, que tanta importancia tienen en Dinamarca. Y es que, en este país como en el resto de los países nórdicos, la acción conjunta de los sindicatos y el partido socialista se convirtieron en el motor del desarrollo de un modelo de bienestar sumamente fuerte. De hecho, el origen de los sindicatos en Dinamarca lo podemos situar ya en la primera década de 1800, en que estos surgieron para contrarrestar al poder capitalista privado.

Todo esto hace comprender el gran peso de los sindicatos y sin embargo, su ausencia ha sido notable en medidas de integración de inmigrantes:

“...Pienso que sería interesante que los sindicatos se involucraran más, en el sentido de tener una serie de grupos de hombres y mujeres que fueran como personas de contacto para los nuevos recién llegados al país...” Trabajadora Red de Mentores Kvinno, Danesa

“...No sé mucho sobre el tema. No es realmente mi línea de investigación pero, desde luego te puedo decir que los sindicatos no han ayudado mucho...” Investigador Turco

Las medidas unidireccionales o sólo centradas en lo que el inmigrante ha de hacer para integrarse incluyen las políticas asimilacionistas. Los entrevistados defienden es que estas políticas de integración danesas lo que en definitiva describen es, lo que deben hacer los inmigrantes para ser o comportarse como los ciudadanos daneses:

“...Yo no pienso que los daneses deseen asimilar a los inmigrantes...Lo que sí pienso es que la política de integración danesa es asimilacionista...” Investigador Turco.

“...Lo que realmente me molesta en cuanto a la actitud de los Daneses hacia los extranjeros es, que realmente los quieren asimilar y no integrar...Pienso que las políticas lo que realmente quieren es que los extranjeros actúen como los daneses actuarían o actúan. Esa es precisamente la razón de que yo esté en contra de las políticas de integración...” Economista Americana.

A la hora de hablar de soluciones en materia de políticas de integración existe también unanimidad. Todo pasa por una reforma del sistema del mercado laboral danés y del sistema en general y sus instituciones, aún reconociendo que no va a ser algo fácil ni se puede producir a corto plazo sino que, va a ser un proceso que llevará su tiempo.

“...Yo creo más en unas explicaciones estructurales. El estado de bienestar, la motivación estructural, sí los inmigrantes tienen realmente motivación para participar en el mercado laboral, el sistema de impuestos. De qué manera nosotros sistema motivamos o creamos modos de motivar a los inmigrantes para aprender el idioma, trabajar –participar en el mdo. Laboral, o empezar unos estudios...Puede ser que el sistema cree unos nichos: el sector de limpieza, pizzería o restauración, donde los inmigrantes podrían adaptarse y ganar dinero de esa manera...Se trata de que el sistema creen algunas

posibilidades para que los inmigrantes puedan ganar de alguna manera dinero...” Investigador, Turco.

Otra entrevistada en esta misma línea habla de la dificultad de las soluciones que, según ella pasan entre otras cosas por un cambio en la legislación:

“... Las soluciones son difíciles. Por ejemplo si uno compara el tema de la integración de inmigrantes en Dinamarca con la lucha por la igualdad que todavía no se ha terminado, se puede ver como los cambios entre otras cosas se deben hacer a través de la legislación. Tal y como se hizo en su momento con los temas de igualdad. Pero claro estos cambios llevan su proceso y su tiempo... Y a veces yo pienso, ¿porqué no hacen lo mismo con la integración de minorías étnicas?. Pero eso no es fácil pues, entre otras cosas ya estamos hablando del mercado Laboral Danés. Total, que no es fácil. ” Asesoría para Minorías Etnicas, Secretaria: Danesa.

“... Son varias las medidas a tomar en materia de integración: En primer lugar, si hablamos de Integración, entonces se tiene que integrar a toda la familia; en segundo lugar, a la gente mayor, dale formación en el idioma pues, ellos nunca van a acceder al mercado laboral. Son demasiado mayores. No tienen cualificaciones y han estado desempleados un largo tiempo; 3.- y en tercer lugar y algo que es principal, es el hecho de que hay que dejar de preocuparse en el color de piel de la persona y demás. Hay que Centrarse en las cualificaciones que la persona tiene y, no dar tanta importancia al color o el país de donde viene. NO LES DEIS DINERO SINO UN TRABAJO A ESTAS PERSONAS. ESTO ES LO MÁS IMPORTANTE Y EL MEJOR MODO DE INTEGRAR A LA FAMILIA –“ Psicopedagoga, Irak.

Existe también acuerdo en lo acertado de ciertas medidas que se han tomado en materia de integración laboral. Es decir, en líneas generales están de acuerdo en que la única manera de integrarse es a través del aprendizaje del idioma y la obtención de un trabajo:

“...la Ley de Integración que tenemos aquí en Dinamarca tiene muchas cosas positivas. Yo pienso que está bien que se les exija a los extranjeros que vienen que aprendan el danés y consigan un trabajo lo más rápido posible. Porque pienso que es el único modo de integrarse en la sociedad. Consiguiendo un trabajo y hablando danés. Por el contrario, pienso también que es un poco demasiado cuadrículada. Hay alguna gente que no tiene ningún sentido que tenga que aprender danés y buscar un trabajo. Por ejemplo algunos casos procedentes de las primeras generaciones de inmigrantes. Algunas mujeres turcas que han estado siempre en casa y ahora tienen 55 años. En estos casos

pienso yo que, no tienen ningún sentido que tengan que buscar trabajo y aprender el idioma...” Asesoría para Minorías Étnicas, Secretaria: Danesa.

”... En primer lugar, el hecho de que los inmigrantes entren en el mercado laboral danés pues, esa es la clave”... Mehmet

“...Yo no soy mucho del gobierno actual pero, RECONOZCO QUE HAN HECHO COSAS BUENAS. Por ejemplo eso de que PARA INTEGRARSE HAY QUE TRABAJAR. ESO ES MUY BUENO. Por supuesto que esto significa que adquirirán menor ayuda económica. Pero, en general puedo decir que han hecho muchas cosas en materia de integración buenas pero, todavía queda un largo camino...” Psicopedagoga Iraquí

Se pone de manifiesto constantemente que lo que se requiere en materia de integración son: medidas específicas, diferenciadas. Es decir, medidas que faciliten la obtención de un empleo o la activación del inmigrante en cuestión pero, teniendo en cuenta las necesidades específicas y distintas de los diferentes inmigrantes.

Algo que alega la mayoría de los inmigrantes acerca de las medidas en materia de integración es, que son unas medidas generalizadas para todos. Por tanto, estas implican el hecho de que se introduzca a los inmigrantes en grandes bloques o grupos sin diferenciar procedencias y otras diferencias culturales y sociales importantes a tener en cuenta. Por ejemplo, en materia de aprendizaje del idioma danés, hay inmigrantes que podrían aprender mucho más rápido el idioma y estar disponibles para el mercado laboral danés más rápido de lo que en realidad lo hacen. Sin embargo, debido a que hay que seguir las normas de todos y obtener la titulación de danés pertinente siguiendo los pasos estandarizados que le son indicados, algunos inmigrantes pueden desanimarse mucho así por la pérdida de tiempo que supone este tipo de barreras que en definitiva son estructurales. Así, en muchas ocasiones, los inmigrantes durante el largo proceso de aprendizaje del idioma, sufren lo que se denomina un proceso de descualificación del que hablaremos más adelante.

Respecto a esta problemática planteada, hay algunos entrevistados que plantean una estrategia útil como alternativa:

“... Si uno quiere que los Daneses no vean a los inmigrantes como un grupo homogéneo, cada grupo debe de organizarse y hacer alguna oferta de estrategia de integración. Así podrá mostrar a los Daneses que no son como los otros grupos. Pienso sinceramente que esta es la estrategia a seguir en los diez años venideros...”, Política y Consultora China.

Todo esto está muy bien sí tenemos en cuenta lo que adelantábamos previamente sobre las soluciones en materia de integración y de cómo estas no sólo deben involucrar a los inmigrantes sino que son algo más complejo y pasan tanto por involucrar al sistema como a la sociedad de acogida. Y es que para conseguir un trabajo, los inmigrantes necesitan no sólo un buen nivel del idioma sino tener las cualificaciones necesarias y adaptadas al mercado laboral danés. Todo esto partiendo de la base de que el inmigrante ha de tener buena información sobre el mercado laboral y una red de contactos que también pueda informarle en momentos determinados sobre los puestos de trabajo disponibles.

Para todo lo mencionado no es suficiente con la voluntad y deseo de los inmigrantes de integrarse laboralmente en Dinamarca sino que, también es muy importante el hecho de que el sistema y sus instituciones no pongan demasiadas barreras a todo el proceso. Finalmente, es también fundamental la existencia de puntos de encuentro entre los daneses y los inmigrantes puesto que de otra manera, es imposible no sólo aprender el idioma sino, hacer los contactos útiles y necesarios para encontrar un trabajo.

En relación con esto último puedo decir que, coincido con la interpretación de Liebig, Th. (2007) –que desarrollaremos más detenidamente en el apartado de la integración económica-láboral de los inmigrantes en Dinamarca-, sobre el hecho de que, la problemática de la integración laboral de los inmigrantes en Dinamarca responde a la combinación de varios elementos que vienen a ser: un menor desarrollo de las redes personales, las asimetrías o desigualdades en el acceso a la información y un componente también de discriminación.

Este conjunto de elementos da como resultado una situación compleja para el inmigrante que, no se puede solucionar únicamente con su propia voluntad de integración y de llevar a cabo unos pasos acordes a esta actitud.

Atendiendo a los resultados de este estudio podemos apreciar que cuando uno habla de medidas de integración de los inmigrantes, nos estamos refiriendo a medidas unidireccionales y que van enfocadas a todo aquéllos que debe hacer el inmigrante para integrarse en el mercado láboral. Así, estas mencionadas medidas son unidireccionales o asimilacionistas, de manera que se refieren principalmente a todo lo que el inmigrante ha de hacer para integrarse, dejando de lado a los otros actores implicados: sociedad receptora, los sindicatos, empresarios...; que tanto pueden influir de manera positiva en materia de integración.

Por tanto, la unanimidad entre mis entrevistados es de que las políticas de integración que existen son unidireccionales –asimilacionistas y, que hacen falta medidas de integración que impliquen a todas las partes implicadas y no sólo a los inmigrantes y que acepten en cierta medida a los inmigrantes como son, sacando el lado positivo de las diferencias culturales que pueden ser enriquecedoras en ocasiones. También es necesario que estas medidas a su vez sean diferenciadas, de manera que atiendan a las distintas necesidades de los distintos grupos étnicos y de los diferentes grupos de inmigrantes en general. Y es que, una de las quejas que dominan mi estudio es, el hecho de que se considere a los inmigrantes por iguales y no se hagan diferenciaciones entre los diferentes grupos étnicos y como resultado, las políticas adoptadas son como resultado insuficientes o no del todo positivas.

En relación con lo anterior comparto la opinión de Hedetoft, U. (2002) de que, debemos aprender a diferenciar entre los distintos grupos de inmigrantes y de esta manera, evaluar sus calificaciones en una escala mucho más amplia de lo que hacemos ahora. Es decir, debemos en definitiva estar más abiertos a lo que es distinto y aprender a valorarlo y diferenciarlo.

En cuanto a lo positivo de las políticas que se están llevando a cabo en materia de integración en Dinamarca, todos los entrevistados vienen a decir que son positivas las medidas adoptadas para la activación del inmigrante, con vistas a que aprenda el idioma –Danés– para que pueda obtener un empleo. Todos coinciden en ver la integración laboral como la solución a sus problemas.

Por otro lado, una vez expuesto todo lo anterior, es muy importante tener en cuenta cuando hablamos de la integración de los inmigrantes en Dinamarca, el debate mediático que ha sido el que ha acompañado en todo momento en el proceso de puesta en práctica de las medidas de integración.

La opinión generalizada entre mis entrevistados es que, este ha sido tremendamente negativo para los inmigrantes. Los periodistas han optado por elegir un debate negativo y de tinte amarillista. Se trata de resaltar los casos negativos y no positivos entre los inmigrantes y su proceso de integración.

Al empezar este estudio dejaba claro que, uno de los motivos que me inspiraron a empezar fue el hecho de que yo no me identificaba para nada en el debate mediático que estaba teniendo lugar en Dinamarca. Ni yo, ni toda la gente con la que acudía a clases de danés y otros inmigrantes que conocía. Todos nosotros eramos muy distintos a ese perfil de inmigrante que la prensa pintaba como casi el único que existía en Dinamarca.

Al igual que ha habido una clara politización del tema de la inmigración, también ha habido un debate mediático muy relacionado con las medidas adoptadas por los políticos. Y como resultado de la acción conjunta de ambos grupos: el político y el de los medios, ha reinado un clima bastante difícil para los extranjeros en Dinamarca que son sólo vistos por la mayoría de los Daneses como un lastre para su sistema y no como algo positivo. Todo esto, independientemente de la procedencia, empleo o diferentes características de los inmigrantes.

La idea que ha predominado es que, el ser duro con los inmigrantes en general vendía más periódicos, y a su vez proporcionaba más votos a los políticos. Y

esto ha sido lo que ha generado una atmosfera nada positiva y poco favorable a la coexistencia de daneses-inmigrantes.

En relación a todo esto, uno de mis entrevistados afirma:

“...- No, quiero decir que uno no puede comparar. Todos los países son diferentes pero, sí uno echa una mirada a los informes que hay sobre el tema. Por ejemplo, mi organización (ENAR) hace informes sobre los países de la Unión Europea y, en ellos se puede apreciar como DINAMARCA ES CASI EL NÚMERO UNO EN TODO LO QUE SON LEYES RESTRICTIVAS, LOS QUE REFLEJAN MÁS CONFLICTOS EN LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN. Así, mi asociación hace una media entre los medios de comunicación de los países y en Dinamarca, entre un 60-70% de los medios son negativos. Y, eso es realmente mucho...” Consultor Paquistaní.

En Dinamarca se ha caído en la generalización y uso de los estereotipos. Lo que ha generado una discriminación hacia la inmigración. Se aprecia un bajo respeto hacia el inmigrante (especialmente a los que entran en el país por motivos humanitarios y los que proceden de países No Occidentales). El alto nivel de desempleo existente entre los inmigrantes incide en la falta de contribución de éstos al sistema danés.

Hussain et al. (1997) y Hussain (2000) sostienen que los medios de comunicación daneses reproducen un discurso lleno de prejuicios sobre las minorías étnicas.

Entre los entrevistados se observa una clara coincidencia con la opinión de que los medios de comunicación de masas han de trabajar para contribuir al proceso de integración social de los inmigrantes. Algunos de los entrevistados incluso sugieren el desarrollo de una Estrategia de Medios. La cuestión es principalmente lograr un acercamiento entre los inmigrantes y la sociedad danesa. Que ambos tengan más información y sobre todo, más información positiva –cada uno del otro-. Es una manera de encontrar puntos de encuentro entre ambas sociedades:

“... Es un problema porque, la oposición es inteligente y, si tú quieres llevar a cabo algún cambio tendrá que ser a través de los medios. Si uno quiere la integración, entonces hay que cambiar los contenidos o, mejor dicho, en lo que los contenidos se centran. ¿Y cómo se hace eso cuando no hay realmente periodistas representantes de las minorías?. Sí no tienes esos trabajos. Me acuerdo perfectamente cuando en el 2000 apareció un locutor de telediario con otro “color”. Eso fue un gran acontecimiento. Y es que, finalmente había un inmigrante.

Ahora tenemos unos cuantos ahí pero, en su mayoría son gente adoptada y, aunque tienen otro color, en realidad han crecido como daneses y tienen la mentalidad danesa. Pero, está claro que, es mejor esto que nada. Pero, antes de todo esto, era un impacto ver una cara negrita, china o paquistaní.. Pienso que es, la prensa, como institución social, la que no es ética. Están mucho más preocupados de vender periódicos. Del sensacionalismo. Y son precisamente los malos. Aquéllos periódicos sensacionalistas, suelen ser los perjudiciales para los inmigrantes, como por ej, Extrabladet...” Periodista, Filipina.

“ ... Una Estrategia de los Medios de Comunicación de ayuda al acercamiento entre la sociedad danesa y la extranjera. Que los medios de comunicación elaboren una estrategia para ayudar a la sociedad danesa a tener un mayor conocimiento de los extranjeros. Para que les sea más fácil entender a los extranjeros y sus propias reglas. Hay algunos programas pero no ayudan mucho. No son efectivos y es especialmente porque no van dirigidos a la sociedad danesa. CREEMOS PUNTOS DE ENCUENTRO ENTRE AMBOS GRUPOS. TIENE QUE SER HACIA AMBOS SENTIDOS. Hasta el momento no ha habido ningún interés por parte de la Sociedad Danesa por entender a “los otros”. Este entendimiento se tiene que producir si de verdad queremos hablar de estrategias de integración...” Economista india.

Así, en definitiva, ven la prensa y el terrorismo los elementos que han actuado como influencia más negativa en materia de integración de inmigrantes:

“...Pero, no sé, pienso que es difícil saberlo. Son muchas cosas las que entran en juego e influyen. Como por ejemplo el caso de la prensa que suele dar una imagen negativa.

Y otra cosa sería, el tema del Terrorismo. Esto tampoco ha ayudado nada. Porque, de repente siento uno miedo en su día a día. Cuando uno va en un autobús o ve algo raro. Hay algunas reacciones humanas a todo este tipo de situaciones”... Secretaria REM

CAPÍTULO X

ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS: LA DIMENSIÓN ECONÓMICA

Atendiendo a Boswell (2003) y a la definición que éste da de las Dimensiones de Integración, la Dimensión Económica se mide a través del Nivel de Integración Laboral de los inmigrantes. En este sentido, la integración laboral es la llave para la integración del inmigrante en Dinamarca y no sólo le ofrece un sinfín de ventajas sino que, principalmente, le permite la entrada en el Sistema Danés. Esta integración no se logra con la misma facilidad en todos los casos pero, en líneas generales, una vez que se logra tener acceso al mercado laboral danés, la completa integración es una cuestión de tiempo.

Aquellos inmigrantes que cuentan con la información necesaria desde un primer momento y que logran conseguir un trabajo a la mayor brevedad posible, incluso sin tener un dominio total del idioma, son los que suelen hacer contactos locales más rápido y los que finalmente suelen integrarse mejor. Esto se aprecia también en nuestras entrevistas. Por lo general, las mujeres que obtienen trabajo relativamente rápido, en ocasiones incluso antes de haber obtenido un buen nivel de idioma, son generalmente las que terminan teniendo un mejor nivel de integración.

El hecho de trabajar permite al inmigrante o en este caso a la mujer inmigrante, lograr un equilibrio consigo mismo, con su familia y por ende, con la sociedad de acogida. Así, a través del trabajo, la mujer inmigrante en este caso, practicará el idioma y tendrá contacto con personas del país. En definitiva tendrá acceso a contactos profesionales que, como ya hemos argumentado previamente, son de crucial importancia en un mercado laboral tan reducido y en ocasiones cerrado como el danés. Por otro lado y no de menos importancia estaría la ganancia de un salario que, por un lado, permite la subsistencia del inmigrante y de su familia y por otro lado y al mismo tiempo, permite contribuir a través de los impuestos al sostenimiento del sistema danés. De esta forma y a través de dicha contribución, se rompería en gran medida con el perfil de inmigrante que viene a Dinamarca para beneficiarse de su sistema de bienestar. Por último y para terminar con los beneficios que supone el acceso a dicho mercado laboral para la mujer inmigrante estaría el desarrollo profesional y la recuperación del estatus profesional perdido con el proceso migratorio y con todo lo que éste supone para dichas mujeres.

El hecho de tener trabajo contribuye al equilibrio a nivel individual, familiar e incluso a nivel social. El inmigrante colabora con el país de acogida y por ende, es más fácil la cooperación y convivencia mutua en un mismo espacio.

Pero este equilibrio no es tan fácil de lograr y requiere la colaboración mutua de las partes implicadas: sociedad inmigrante y sociedad de acogida. Ambas, aunque con distintos niveles de influencia, deben contribuir. Las mujeres inmigrantes en este caso deben hacer todo lo posible dentro de sus posibilidades para encontrar un trabajo digno y la sociedad de acogida, también juega un papel muy importante como facilitadora en este proceso.

La conclusión extraída de las entrevistas es, que existe un rechazo social¹⁸³ de una parte importante de la sociedad danesa hacia la población inmigrante, que se traduce fundamentalmente en una fuerte discriminación hacia la inmigración

¹⁸³ Aunque yo personalmente prefiero hablar de la *falta de información o mentalización* por parte de la sociedad danesa, de la necesidad de mano de obra extranjera cualificada. Esto ya lo adelantábamos al hablar de la Dimensión Social.

en el mundo laboral o mejor dicho sería una discriminación hacia lo que no es danés y con ello a la inmigración.

En el caso concreto de la inmigración, contamos con la enorme contradicción o paradoja de que, por un lado se critica a los inmigrantes porque no trabajan y de esta manera, no contribuyen al mantenimiento del Estado de Bienestar pero, por otro lado, tampoco se facilita especialmente la inserción laboral del inmigrante.

De esta contradicción y del modo en que las mujeres inmigrantes luchan contra la misma, es de lo que se trata en este apartado. En concreto de los retos a que se enfrentan una serie de mujeres inmigrantes que lo único que tienen en común es el motivo de llegada a Dinamarca y su nivel de estudios y preparación. En su mayoría son mujeres que vinieron a Dinamarca siguiendo a sus maridos, a los que principalmente conocieron en el extranjero y una vez que se han establecido en el nuevo país y han ayudado a sus hijos a organizarse en el nuevo entorno, tienen la necesidad de poner en práctica sus profesiones y recuperar sus carreras profesionales, temporalmente estacionadas por todo lo que ha sido el proceso migratorio. Así, al contrario de lo que estas mujeres con actitudes muy positivas pensaban en un principio, van a encontrar una serie de barreras importantes a la hora de tratar de incursionar en el mundo laboral danés. Las barreras y las estrategias que desarrollan para eliminarlas o, al menos, paliarlas son en definitiva el objeto principal de esta investigación. Se pretende, en suma, interpretar la historia de unas mujeres que han logrado reinventarse a si mismas y luchar como mujeres, madres e inmigrantes, para no perder sus habilidades profesionales o para adquirir otras nuevas adaptadas al nuevo mercado laboral con que se encuentran.

Realizadas las anteriores matizaciones, es importante comenzar recordando la definición de integración laboral¹⁸⁴, ya mencionada previamente, y que se va a

184 Esta definición está inspirada en la definición de Integración de Freedman (2004) o según la cual, la incorporación de los inmigrantes es, el resultado de la intersección entre las aspiraciones y estrategias de los inmigrantes y los marcos regulatorios existentes en cuatro áreas: el Estado, el mercado, el bienestar social y la cultura.

aplicar en el análisis de las entrevistas. El concepto de integración laboral da cabida a la combinación de las aspiraciones y las estrategias desarrolladas por mujeres inmigrantes cualificadas, objeto de estudio, que tienen que conciliar sus roles de madres-esposas, profesionales e inmigrantes y adaptarse a los marcos normativos del sistema de bienestar social danés.

En el presente trabajo se han estudiado todos los elementos que componen el proceso de integración laboral: los marcos normativos o marco para la Integración del inmigrante en Dinamarca (Capítulo VI), que recoge el debate mediático sobre la integración del mismo en este país. También nos hemos referido en reiteradas ocasiones a la sociedad danesa y sus características, y en especial, en el apartado anterior que hacia a su vez alusión a las dimensiones social y cultural respectivamente, aplicadas a las entrevistas. Por último, hemos descrito el perfil de estas mujeres inmigrantes cualificadas y sus aspiraciones y estrategias. De esta manera y teniendo en cuenta todo lo desarrollado previamente, quedaría pendiente únicamente aplicar la teoría. Es decir, explicar los distintos casos de estrategias puestas en práctica por estas mujeres y las similitudes entre las mismas. En realidad, se trata de un *estudio de las semejanzas*. Por lo que puede deducirse de las entrevistas, y aunque la procedencia de estas mujeres es muy diversa, los pasos que siguen para lograr un empleo son similares aunque los resultados no siempre lo sean.

En relación con las estrategias de integración, Liversage (2009), en su obra "*Vital conjunctures, shifting horizons: high skilled female immigrants looking for work*", describe a una serie de mujeres inmigrantes con alto nivel de formación que llegaron a Dinamarca con la idea de que serían aceptadas por su nivel medio-alto de cualificación, sin embargo, en contra de sus expectativas, se encontraron con dificultades en su objetivo de incorporarse al mercado laboral danés. A algunas de las mujeres descritas por Liversage (2009) les resultó imposible dicha incorporación.

Liversage (2009) entiende el momento posterior a la inmigración como una “*coyuntura vital*” donde se pueden dar diversas proyecciones o expectativas futuras profesionales, contando con los recursos de estas mujeres pero que se verán principalmente determinadas por: las estructuras sociales que se encuentran y por su nivel de adecuación –y de demanda- de las habilidades o cualificaciones de estas mismas al nuevo mercado laboral (danés). Por otro lado toma otro concepto, el de “trayectorias profesionales”, o esquemas de acción concretos para lograr la transmisión de sus cualificaciones (de estas mujeres) a un nuevo mercado laboral en un nuevo país y de esta manera, conseguir un empleo que corresponda al sector de alta cualificación en el que había trabajado en su país de origen o a otro distinto pero de alta cualificación. Estas trayectorias profesionales son precisamente las que más similitud tienen con el sentido que nosotros queremos dar de las *Estrategias de Integración Laboral*¹⁸⁵ de nuestro público objetivo cualificado a las que nos referimos en nuestra investigación. Como sugiere Liversage (2009) se ha de resaltar la maravillosa capacidad de estas mujeres para reinventarse a sí mismas, teniendo en ocasiones que empezar de cero.

Para Liversage (2009) sus “trayectorias profesionales” (en nuestro caso estrategias) suponen un proceso evolutivo en el tiempo. En la mayoría de las entrevistas realizadas, se pueden apreciar dos fases en las vidas de estas inmigrantes. La primera fase de llegada, donde en un principio el nivel de expectativas y la esperanza de alcanzar las mismas es elevado. Estas mujeres, en ese primer momento, piensan que van a integrarse sin ningún problema y de acuerdo a su nivel de cualificación. Sin embargo, tras llevar un tiempo en el nuevo país, entran claramente en una segunda fase, donde sufren una sensación de desencanto muy fuerte al apreciar que el proceso no va a ser fácil y en muchos casos imposible y sobre todo, al sentir que han perdido su identidad profesional. Por lo tanto, lo que se deduce de muchas de estas entrevistas es la existencia de un gran vacío, al menos temporal.

185 Riaño (2003), también emplea el término de Estrategias Profesionales en su estudio sobre la población inmigrante femenina cualificada en Suiza.

El estatus de la persona hoy en el mundo occidental está fuertemente relacionado con la posición laboral. En este sentido, el desencanto de estas mujeres es producto de que la profesión a la que durante años se han dedicado en su país de origen y que es acorde a sus estudios, en gran medida pierde sentido en el nuevo país de acogida. Sienten que pierden parte importante de su identidad –laboral- y sienten un descenso en su estatus profesional motivado entre otras causas a que, en muchas ocasiones, se ven obligadas a empezar de cero –en sus estudios o en cuanto a que tienen que elegir trabajar en otro campo profesional que no habían experimentado previamente-. De esta manera, tienen que re-conceptualizar no sólo sus acciones sino sus propias identidades, durante un periodo de adaptación, para reincorporarse a los sectores cualificados a los que pertenecían o a unos nuevos, que respondan en mayor medida al nuevo mercado laboral y a la sociedad que las han acogido. Y para todo esto precisan tiempo. Este es un factor que como hemos venido citando, va a tener una influencia definitiva en el caso de las mujeres inmigrantes y su integración laboral. El factor tiempo, unido a otros como son la motivación de estas mujeres para luchar en los distintos frentes –como madre, profesional e inmigrante- a la vez, la gente con que estas inmigrantes se encuentran a su llegada y la información adecuada desde un primer momento, la ayuda de sus parejas o familiares¹⁸⁶ (si es que se cuenta con ellos) son realmente algunos de los elementos que en términos generales influirán en mayor medida en el proceso de integración laboral y general de las mujeres inmigrantes en Dinamarca.

186 Ho (2006) se refiere a una problemática que se encuentran muchas mujeres inmigrantes chinas cualificadas que es, la *“feminización de los roles de la mujer inmigrante”*, producto del desafío de estas inmigrantes cualificadas de renegociar el equilibrio entre la vida laboral y la de atención al hogar en un nuevo escenario o nuevo país. A menudo experimentan una movilidad ocupacional descendente y una reorientación fuera del trabajo remunerado y hacia la esfera doméstica. Esta autora atribuye gran parte del citado fracaso profesional en el nuevo entorno, a la *pérdida de apoyo social de la familia y las redes* –madres, suegras o ayuda doméstica contratada- con el proceso migratorio. Todo esto lleva consigo el hecho de que estas mujeres deban asumir la responsabilidad exclusiva de la gestión y la realización de las tareas del hogar.

Pero en definitiva, de lo que aquí tratamos es de una serie de mujeres que deciden reinventarse a sí mismas, para lograr su fin principal que es recuperar su posición laboral o estatus profesional perdido como producto del proceso migratorio.

10.1.- CARACTERÍSTICAS DEL MERCADO LABORAL DANÉS.

Antes de entrar de lleno en las Estrategias de integración laboral de estas mujeres, hablaremos en términos generales del mercado laboral danés y de una serie de rasgos característicos del mismo, en concreto, de los obstáculos que dicho mercado plantea al inmigrante y a nuestras protagonistas en concreto.

Como punto de partida, si queremos hablar del Mercado Laboral Danés hemos de decir que existe un cierto ingrediente de discriminación, producto del rechazo social hacia la inmigración, que ya hemos citado y que también hemos fundamentado en los capítulos previos a través de una serie de datos estadísticos. Para comprender mejor el citado problema de discriminación, es importante no obviar la existencia de una serie de barreras estructurales¹⁸⁷ en conexión con la búsqueda de empleo del inmigrante en Dinamarca (Thuesen; Tørslev; Gudrun Jensen (2011) ; Kleif; Ladenburg/ Nuri Cayuelas Mateu, N.; & Nielsen (2012); / Bjarne; Frelle-Petersen; (2012)), tal y como plantea el siguiente entrevistado:

*“... Yo creo más en unas explicaciones estructurales. El estado de bienestar, la motivación estructural, si los inmigrantes tienen realmente motivación para participar en el mercado laboral, el sistema de impuestos. De qué manera nosotros motivamos o creamos modos de motivar a los inmigrantes para aprender el idioma, trabajar –participar en el mercado laboral, o empezar unos estudios... **TIENEN QUE PRODUCIRSE CAMBIOS EN ESTE SISTEMA PUES,***

¹⁸⁷ Estos autores citados también hablan de otros tipos de Barreras Estructurales que mis entrevistados no me concretaron tanto pero que, sin embargo, pienso que son importantes de mencionar en cuanto a que entorpecen en gran medida los inicios de asentamiento del inmigrante cualificado en Dinamarca y de sus familias. Dos ejemplos no citados son: el problema de adquisición de *vivienda* y las dificultades para *abrir una cuenta bancaria*. En el caso de la vivienda, la mayoría de los propietarios lógicamente exigen un contrato de trabajo firmado y en ocasiones, documentación de recibir ingresos fijos. Esto para los inmigrantes no siempre es posible y sobre todo al principio de la estancia en Dinamarca. En cuanto a la cuenta bancaria, es necesario tener un número de la Seguridad Social para abrir una y es problemático pues, algunas veces el proceso administrativo se puede demorar.

SI NO NUNCA VA A FUNCIONAR LA SITUACIÓN. ” Investigador Universidad Dinamarca, Turco.

Se hace alusión a temas importantes como son los salarios mínimos, que en Dinamarca son altos y hacen que los empresarios se piensen aún más la contratación. Es por esto que existe la necesidad de crear aún más subvenciones que incentiven la contratación extranjera. En segundo lugar y de gran importancia es la falta de implicación de los sindicatos y la poca representación extranjera en los mismos. Estos son fundamentales a la hora evitar problemas de discriminación de contratación y laboral, negociación de salarios, etc... Respecto a este tema, se han pronunciado varias de las entrevistadas:

“... También pienso que sería interesante que los sindicatos se involucraran más en el sentido de tener una serie de hombres y mujeres como personas de contacto para las personas nuevas recién llegadas al país. Puesto que mucho se trata de contactos profesionales o especializados y los sindicatos podrían ayudar mucho aquí...” Trabajadora – Fundadora, Red de Mentores Kvinfor, Danesa.

“... Para facilitar la integración laboral de los inmigrantes, es importante tanto la función de las empresas que dan trabajo como de los sindicatos. Se trata de un esfuerzo común de ambas partes...” Trabajadora Ministerio de Integración, Danesa.

Los procesos administrativos que conllevan largas esperas para los inmigrantes suponen una pérdida importante de tiempo a la llegada a Dinamarca y suelen ser, en ocasiones, muy perjudiciales en términos de integración laboral del inmigrante. Es precisamente éste el problema que tienen muchos hombres y mujeres inmigrantes que siguen a sus parejas danesas y a su llegada no han terminado los procesos de tramitación de sus permisos de residencia. Las consecuencias de esta situación, que suele durar varios meses, es el Aislamiento y la Descualificación.

Aislamiento en el sentido de que, al no tener permiso de residencia o de trabajo, se encuentran en realidad fuera del sistema y no tienen ningún derecho como, por ejemplo, el de formación gratuita de danés, problemas de vivienda... En ocasiones, las medidas son incluso más duras como es el caso de la entrevistada a continuación:

*“...Pero, a la vez de todo esto, fuimos para arreglar mis papeles de residencia y de permiso de trabajo y en todo este proceso, me pidieron el pasaporte y no me lo devolvieron hasta un mes después. Justo un mes después de llegar a Dinamarca. Eso fue una experiencia tremenda para mí. **Me sentí más atrapada que nunca.** Porque estás en un país que no conoces, en una ciudad que tampoco conoces, el idioma no lo dominas. En fin, que tienes solamente a tú marido y no conoces a nadie más y no puedes moverte. No puedes ni ir a Suecia y, por supuesto, mucho menos a Turquía... pero,... Más tarde me devolvieron mi pasaporte y todo bien pero, eso fue lo más duro de esa época para mí...”* Economista Turca.

En cuanto a la descualificación, es un problema importante. Así el inmigrante al llegar aquí, tiene que esperar por lo general unos meses hasta tener completamente finalizados los trámites de obtención de su permiso de residencia o laboral. En consecuencia, en esos meses, el candidato no puede realmente hacer nada. Ni aprender el idioma, ni trabajar. En algunos casos, los inmigrantes tienen una formación adquirida en sus países de origen además de una total desinformación y el problema es que, cuando se disponen a buscar empleo tras haber formalizado sus papeles, ven que tienen que empezar a aprender el idioma y que no es todo tan fácil como pensaban. En definitiva, entre el periodo de espera y el aprendizaje del idioma –que es totalmente necesario- transcurre un período de tiempo de uno a tres años que es el máximo de formación gratuita de danés a que tiene acceso el inmigrante.

Otro elemento muy importante sobre el sistema institucional danés y especialmente, sobre algunos de sus funcionarios es la total falta de visión del sistema, especialmente de ciertos funcionarios que, en muchas ocasiones, no dan la importancia suficiente al grupo de inmigrantes con alto nivel de cualificación. Este es principalmente el problema de los esposos reunificados¹⁸⁸ –como son las protagonistas de este estudio; en opinión de la

¹⁸⁸ De hecho, hay una categoría que en las Estadísticas y textos de Expertos sobre inmigración en Dinamarca suele aparecer con el nombre de “selvforsørgende “, que significa que la persona es autosuficiente y vive o bien de los rentas propias o del sueldo de sus conyuges. Esta figura representa en gran medida a los inmigrantes de Países Occidentales y algunos de los Países Occidentales que, en ocasiones, nunca han estado de alta en el Servicio de Empleo Danés porque no han trabajado en el Mercado Laboral Danés y por tanto, no tienen derecho a desempleo ni tampoco aparecen en las estadísticas como desempleados. Esto se traduce en el hecho de que puede que existan muchas más personas desempleadas Occidentales de lo que

autora de este trabajo ambos esposos y la alta formación que ofrecen pasan desapercibidos para el sistema danés. Todo esto implica una pérdida de mano de obra cualificada o de capital humano con las consecuencias negativas que puede conllevar para Dinamarca en un futuro.

En consonancia con lo mencionado previamente, uno de los principales obstáculos que encuentran los inmigrantes cualificados en Dinamarca es el hecho de que sus familiares encuentran bastantes dificultades para integrarse o entrar en el sistema y la sociedad danesa. Este es precisamente uno de los elementos que determina en muchas ocasiones el regreso de inmigrantes especializados a sus países de origen o a otros países alternativos de emigración que les ofrecen más facilidades de asentamiento tanto para ellos como para sus familias y todo esto, una vez más, se traduce en un fuerte derroche de capital humano especializado y necesario en Dinamarca.

Precisamente un claro ejemplo de estas dificultades que tienen los familiares de los inmigrantes a la hora de asentarse en Dinamarca sería, la falta de plazas en Colegios Internacionales¹⁸⁹.

Otro rasgo característico del mercado laboral danés que puede deducirse de las entrevistas es el hecho de que, en lo que se refiere a la relación entre los daneses e inmigrantes, existe una enorme *diferencia entre lo que es la vida*

las Estadísticas reflejan. La falta de visión de los funcionarios citada consiste en el hecho de que, como estas personas no reciben ayudas del Estado digamos que no son prioridad a la hora de buscar ayudas o salidas profesionales. Los funcionarios en muchas ocasiones prefieren ayudar a personas que reciben ayudas económicas del Estado Danés. Pero lo cierto es que, si no se ayuda a estos inmigrantes mencionados –normalmente cualificados, reunificados, autosuficientes- el costo será inmenso puesto que, a la larga su pareja tendrá que dejar Dinamarca. Así se perderá, no sólo el capital humano especializado del esposo que contribuía al Estado Danés a través de impuestos, sino también el capital humano de la pareja reunificada que era un potencial trabajador en Dinamarca y quizás perteneciente a un sector del Mercado laboral Danés que necesita especialistas.

¹⁸⁹ Aunque recientemente ha comenzado una iniciativa impulsada tanto por la Empresa Privada como por el Estado Danés que es, el colegio EUROPASKOLE o COLEGIO EUROPEO que permite principalmente que hijos de inmigrantes internacionales puedan tener acceso a formación en danés e inglés, dependiendo del idioma materna del niño. Esto a mi entender es supuesto un importante avance en la materia.

académica y el mundo laboral. Así, muchas de las entrevistadas han tenido que completar estudios de distintos tipos en Dinamarca y expresan que las dificultades reales se las encontraron a la hora de buscar trabajo pero, en su época de estudiante no tuvieron grandes obstáculos a parte de las barreras generales mencionadas previamente principalmente originadas por las diferencias culturales y los problemas con el idioma:

“... me di cuenta de que las empresas son muy abiertas cuando estás estudiando pero, cuando se habla de trabajo, hay una barrera muy grande. Yo me dí cuenta de que, cuando eran proyectos de estudio todo iba muy bien pero, cuando había un pequeño comentario o posibilidad de algún trabajo, se cerraban. Así llegó un momento en que me dí cuenta de que los contactos en la universidad para trabajar eran difíciles y que necesitaba algo más...” Ingeniero, Colombiana.

En el fondo todo es producto del ya mencionado proteccionismo hacia todo lo que es danés o como algunos lo denominan, la arrogancia cultural por parte de los daneses, que los inmigrantes sufren especialmente a la hora de buscar trabajo como nos lo expresan varias de las entrevistadas a continuación, las cuales tienen únicamente en común el hecho de trabajar ambas en el campo humanístico:

“... Sí yo pienso que si existe discriminación, de hecho yo pienso que en materia de mercado laboral existen como tres grandes grupos: daneses, europeos y no europeos. Pero en general prefieren darle el trabajo a un danés...” Psicopedagoga, Iraquí.

“... en general debo decir que mi percepción es que, es mucho más difícil encontrar trabajo como extranjero que como danés. Exceptuando para trabajos como ingeniería etc. Hay una clara predilección por el candidato danés...”, Traductora e Interprete Española.

“... ellos por el hecho de ser uno extranjero, utilizan todo tipo de excusas para no permitirte conseguir un buen trabajo, o un trabajo que responda a sus cualificaciones...” Asesor Minorías Étnicas, Paquistán.

Esta es la explicación de otro de los rasgos característicos del mercado laboral danés que consiste en el hecho de que se valoren casi exclusivamente como positivos los estudios llevados a cabo en Dinamarca y en contraposición, se de poca o ninguna importancia a los estudios de origen extranjero. Esto tiene como consecuencia directa el hecho de que muchos extranjeros trabajen en puestos por debajo de su nivel académico. El tema de la depreciación de los estudios de origen extranjero por parte de los daneses, es uno de los principales retos con que se enfrenta el inmigrante en Dinamarca y tiene unas

repercusiones impresionantes en términos laborales para el mismo. Así podemos decir que, según un estudio reciente elaborado sobre la Región de Copenhague y Capital¹⁹⁰, un 63% de los inmigrantes con una formación extranjera desempeñan trabajos que requieren habilidades por debajo de su nivel de formación. Aún así como mencionaremos en el siguiente punto existen muchas diferencias entre los distintos sectores profesionales.

Esta predilección por los estudios de origen danés es algo que en general han mencionado todos mis entrevistados:

“... para conseguir trabajo aquí es importante estudiar aquí. Yo estudié y luego empecé a trabajar como interina, después de 6 meses me hicieron fija...” Informática Española.

“... Tus cualificaciones que vienen de fuera, no son especializadas según los Daneses. Lo extranjero no cuenta igual y da igual lo que sea...! Orientadora Laboral Norteamericana.

Uno de los principales problemas del extranjero para obtener trabajo es la dificultad de convalidación de estudios, tal y como lo expresan varias de mis entrevistadas a continuación:

“... Depende mucho del campo profesional al que te dedicas, sí es informática o algo que tiene que ver con la tecnología, entonces no tienes problema. Es más seguro conseguir un trabajo en el campo técnico que en el humanístico pero, siempre hay excepciones.... Así sí uno se especializa puede haber cosas. También si tienes una visión analítica...” Orientadora Profesional Norteamericana.

“... Yo hice Traducción e Interpretación en la Universidad Autónoma de Barcelona y vine a Dinamarca como Erasmus y luego hice un Master en Interpretación de Conferencia en Danés. Pero mis estudios españoles no me los reconocían. Para la carrera de Traducción e Interpretación tuve que enviar mis papeles a CIRIUS para ver qué me acreditaban. Según CIRIUS no tengo una licenciatura en el sentido danés de CANDIDAT. porque no es de cinco años. Por tanto es allí donde surgen los problemas. Únicamente me reconocieron las optativas y troncales una o dos creo nada más. Por lo tanto, tuve que empezar la licenciatura o lo que se traduce en dos años de universidad prácticamente de cero. Sí hubiera estudiado Marketing me

190 Es un estudio cualitativo y cuantitativo sobre la Región de Copenhague y alrededores y al que haremos gran alusión en este capítulo por ser reciente (2012) y especialmente porque expresa muy claramente los problemas con que se enfrenta el inmigrante cualificado en Dinamarca a la hora de buscar trabajo. Los autores son: Kleif, H.B.; Ladenburg, J.; Nuri Cayuelas Mateu, N.; & Nielsen, Ch.P.; El título del estudio es: El Exceso de Formación entre las Minorías Etnicas en la Ciudad de Copenhague. Un Estudio Cualitativo y Cuantitativo. Está elaborado por KORA que es el Instituto de Investigación y Análisis para las Regiones y Municipios.

decían que hubiera tenido que empezar de cero –es decir los cinco años-. Y también está el problema de que, cuando te tienen que reconocer asignaturas puntuales, tienen que tener la misma descripción que una de sus asignaturas. Esto es prácticamente imposible y es donde surgen los mayores problemas de las convalidaciones” Traductora e Intérprete, Española.

Otro de los rasgos importantes del mercado laboral danés consiste en el hecho de que se dan fuertes diferencias entre los distintos sectores profesionales y atendiendo a éstos, serán más fáciles las salidas profesionales o viceversa. Es precisamente por este motivo por el que los resultados a la hora de buscar trabajo son muy distintos. Dependen en gran medida de tener la suerte de tener la formación y habilidades requeridas por el mercado laboral danés. Así por lo tanto una de las entrevistadas nos deja claro a continuación todo lo mencionado a este respecto:

“... Depende mucho del campo profesional al que te dedicas, si es informática o algo que tiene que ver con la tecnología, entonces no tienes problema. Es más seguro conseguir un trabajo en el campo técnico que en el humanístico pero, siempre hay excepciones.... Así sí uno se especializa puede haber cosas. También si tienes una visión analítica...” Orientadora Profesional Norteamericana.

Esta entrevistada aborda dos elementos importantes a la hora de hablar del mercado laboral danés: la clara preferencia por unos sectores profesionales en detrimento de otros y la importancia de la especialización que también abordaremos seguidamente.

En cuanto a los distintos campos profesionales existentes en el mercado laboral danés y como resultado de mis entrevistas se pueden extraer tres conclusiones importantes. En primer lugar, que se da una prioridad absoluta por las carreras tradicionalmente denominadas de Ciencias. Prima la ciencia y la tecnología y especialmente campos como el de la ingeniería, la informática y el sector de las ciencias de la salud. Este último sector es por otro lado, el que tiene relativamente más facilidades a la hora de llevar a cabo la adaptación de los estudios llevados a cabo en los países de origen. Esto es debido precisamente a que requieren de unas pruebas o exámenes concretos que hacen que una vez superadas, el candidato pueda solicitar trabajo inmediatamente en el mercado laboral danés.

En contraposición, las carreras de tipo humanístico implican muchas más dificultades en el terreno laboral. Aquí podríamos mencionar varios elementos importantes. En primer lugar, la dificultad que implican este tipo de profesiones a la hora de buscar empleo en Dinamarca, derivadas principalmente de la dependencia del idioma. En este tipo de profesiones, a la dificultad de los procesos de convalidación de titulación debemos añadir el problema del idioma en el sentido de que es difícil que un extranjero domine un idioma como el danés al nivel de un nativo. Y esta situación se acrecienta si no se ha llegado especialmente joven a Dinamarca. De hecho recordamos que la edad ideal para adquirir este idioma es hasta los 12 años, y es precisamente por este motivo por el que las segundas generaciones de inmigrantes tienen mejores resultados tanto a nivel académico como en términos de integración laboral.

En segundo lugar se puede también deducir de las entrevistas el hecho de que en aquellas profesiones correspondientes al sector laboral –humanístico–, se dan mayores conflictos o roces culturales en el día a día de trabajo. Por otro lado podemos decir que esto es algo totalmente lógico, si tenemos en cuenta que este tipo de profesiones requieren o se apoyan más en las relaciones personales mientras que en los otros más técnicos, las relaciones humanas no son la base. Aquí se pueden acusar más las diferencias en los modos de trabajar, actitudes ante el trabajo o en definitiva, las diferencias en las culturas laborales de los distintos países:

“... Si uno es Danés conoce las reglas, el idioma y la cultura laboral. Sin embargo sí uno no es Danés tiene el inconveniente añadido de no conocer las reglas y especialmente, las que no están escritas pero, eso siempre depende mucho de uno.... También puede ser porque en todos los lugares donde yo he trabajado ha sido principalmente con personas, es decir en el sector humanístico y por tanto he apreciado mucho más todas estas diferencias. Pienso que si uno trabaja con máquinas o en sectores donde no se dependa tanto de las relaciones personales, la situación debe ser muy distinta...”, Psicopedagoga, Irak.

En tercer lugar, y continuando con los datos obtenidos en mis entrevistas sobre los distintos campos profesionales del mercado laboral danés y las diferencias que se extraen de los mismos, creo que uno de los datos más interesantes que obtuve de mis entrevistas fue el descubrir que el sector artístico ofrecía en cierta medida unas oportunidades distintas a otros sectores y sobre todo, aportaba en cierta medida más oportunidades para un extranjero.

Esto es comprensible si entendemos de antemano el hecho de que, en Dinamarca desde que los niños son pequeños, en el colegio, se da una gran importancia al incentivo de sus destrezas artísticas: música, teatro, dibujo, manualidades y otros. Por otro lado, se dan también importantes subvenciones con el objeto de fomentar este sector.

Por lo tanto es muy interesante conocer, a través de las opiniones de las entrevistas, las diferencias que se plantean en este sector tal y como expone a continuación la siguiente entrevistada:

“... Si Cuando hablamos de Integración en el Mercado Láboral y en el caso concreto de mi séctor que tiene mucho que ver con cultura, ES PRECISAMENTE INTERESANTE VENIR DE OTRA CULTURA. Precisamente acabo de hacer una audición en el teatro real donde buscan inmigrantes y, no he conseguido el papel puesto que, no me veo suficientemente extranjera. Es como más popular ser de color.. En definitiva, verse más diferente....Y por ejemplo, yo imparto un Seminario de Drama. Y lo he hecho durante un año. Cuando hice la entrevista sólo llevaba un año aquí en Dinamarca. Acababa de terminar en la escuela de idioma y mi danés, no era del todo correcto. Pero, conseguí el puesto de todos modos. Y es que pienso que dentro de este séctor, ese acento se ve como algo incluso interesante. Era un plus. Yo soy enormemente afortunada, porque tengo otra amiga también de Holanda que es orientadora, pero no ha tenido ni la misma suerte ni las mismas vivencias. Ha conocido otra Dinamarca.Ella conoce otra Dinamarca completamente distinta en las entrevistas de trabajo y en su trabajo. Entre los pedagogos es incluso peor. No es nada popular ser extranjero.

Esto sí me ha tocado vivirlo puesto que, como yo enseñé en ese Seminario de Pedagogía, entonces he tenido que asistir a entrevistas para conseguir prácticas para mis alumnos y, ahí tuve que analizar si esas prácticas se podían dar como válidas. Ahí conocí su Dinamarca –la de mi amiga-. Todos eran negativos. Ahí tuve que esforzarme realmente en demostrar mi valía.... Todos estaban cerrados y con los brazos cruzados diciendome: ok y tú no eres danesa, porqué vienes aquí si ni siquiera puedes pronunciar bien. Y fué esta la primera vez despues de vivir en Dinamarca un año, que tuve que experimentar yo misma este tipo de Dinamarca. Antes de esta ocasión nunca he tenido que vivirlo. Así que, yo creo que DEPENDE MUCHO DE DÓNDE ESTÁ UNO O EN EL AMBIENTE O SECTOR QUE UNO SE MUEVE. Porque, también en el teatro, bromean muchísimo conmigo. Me dicen; ¿pero no puedes aprender danés bien?. Es divertido, es un plus, algo que me hace como más interesante. Ellos piensan que es muy bueno. Ellos pueden bromear. No es importante. Ellos simplemente dicen, sí, sí, ja,ja...

Es maravilloso. Realmente fantástico. Yo pienso que es por eso que mi danés vá mucho más rápido que el de muchas de mis amigas que tienen otro color de piel. Pero también mi integración en el mercado láboral ha ido extremadamente rápido. Especialmente sí yo comparo mi situación con la de mi amiga de Holanda que tenía el mismo tipo de acento holandés que yo tenía y que llegó al mismo tiempo que yo y es orientadora....” Artista Holandesa.

La especialización es algo muy importante en el mercado laboral danés y es por lo que, desde el año 2001, el estado danés empezó a introducir una serie

de políticas dirigidas principalmente a la captación de inmigrantes con alto nivel de cualificación y fundamentalmente a especialistas.

Atendiendo a los datos obtenidos en las entrevistas, la impresión que he obtenido en cuanto a los niveles de estudio, es que la sociedad danesa tiene unos niveles educativos muy uniformes. Se dan mucho las carreras superiores medias y estudios de tipo profesional y es precisamente por esto por lo que, existe una clara demanda de mano de obra con alto nivel de cualificación y podríamos añadir de especialización en Dinamarca tanto en el sector privado como en el público en Dinamarca (Thuesen; Tørslev; Gudrun Jensen, 2.011). Así lo importante es encontrar un nicho profesional o algo que ofrecer que sea distinto a lo que se encuentra en Dinamarca:

"...al principio cuando buscaba trabajo de mi sector –ingeniero telecomunicaciones- tenía mucho problema con la competencia. Pero una amiga de una Empresa de Recursos Humanos me dijo que tenía que pensar en lo que yo podía ofrecer y que un danés no pudiera. Así llegamos a la idea de que, mis principales ventajas eran: el conocimiento del Mercado Latinoamericano y Español puesto que, ingenieros había muchos en Dinamarca. Así llegué a conseguir mi actual trabajo que aunque a lo mejor no sea el definitivo, de momento me encanta y me está aportando mucho. Es como Profesora de Estudios Latinoamericanos"... Ingeniero Telecomunicaciones, Colombiana.

Es precisamente por este motivo por lo que muchas de las personas entrevistadas deciden especializarse en el asesoramiento de inmigrantes de su mismo origen étnico a la llegada a Dinamarca o parar resolver problemas concretos y que tienen mucho que ver con la cultura de origen.

10.2.- ESTRATEGIAS DE INTEGRACIÓN LABORAL DESARROLLADAS POR MUJERES INMIGRANTES CUALIFICADAS EN DINAMARCA.

El planteamiento teórico de las estrategias de integración laboral de mujeres inmigrantes con alto grado de cualificación que estudiamos en esta investigación es producto de una serie de elementos integrantes que hemos descrito en esta tesis y que a su vez son: los recursos disponibles y

características del inmigrante, los derechos y obligaciones de los países de acogida y las redes sociales del inmigrante cualificado.

En relación con este mismo esquema teórico es importante dejar claro el hecho de que no todos los ingredientes que conforman dichas estrategias dependen exclusivamente del inmigrante o en este caso, de la mujer inmigrante en cuestión. Así, los derechos y deberes de los países de acogida los encuentra ya la inmigrante en Dinamarca como algo dado. Es todo lo que conforma y define el sistema y la sociedad de acogida y aquello que no depende de la mujer. En cuanto a lo que conforma y define a la mujer inmigrante estaría dividido en dos partes. Una parte que realmente depende de la mujer inmigrante, será principalmente lo que denominamos los recursos disponibles. Es decir, la formación del país de procedencia o en su caso, la obtenida en Dinamarca y el nivel de idioma alcanzado y la actitud del inmigrante ante el nuevo país y ante la búsqueda de empleo en el mismo. Este último elemento es precisamente el que determina en gran medida las diferencias individuales que se dan entre los distintos casos de integración laboral de las mujeres inmigrantes en Dinamarca. En cuanto a la segunda parte a la hora referirnos a las mujeres Inmigrantes, no dependería de las mismas pero, sin embargo sí las define y determina en gran medida el proceso de integración de las mismas. Son las características de la inmigrante que serían entre otras: la edad de la mujer inmigrante en este caso, la cultura de origen, el origen socio-económico, el tiempo de permanencia en Dinamarca, el modo de entrar en Dinamarca, etc.

Por último nos encontramos con lo que define la relación entre la sociedad inmigrante y la de acogida y la existencia de puntos de encuentro entre ambos. Estamos hablando de las redes sociales de las inmigrantes, que a su vez dependen de las dos partes implicadas en el proceso de integración, los inmigrantes y la sociedad de acogida. Y sobre todo, de las voluntades de ambas partes para relacionarse¹⁹¹. Tanto de la sociedad inmigrante y su

¹⁹¹ Y aquí cabría recordar de nuevo la definición de Penninx (2009) cuando decíamos que definía el proceso de integración como aquél que es impulsado por la interacción entre dos partes: los *propios inmigrantes*, con sus diferentes características, los esfuerzos y los grados de adaptación, y la *sociedad de acogida*, con sus características y sus reacciones a los recién

voluntad de relacionarse con nativos, como de la de la sociedad de acogida y de su predisposición a relacionarse con inmigrantes.

A continuación, una vez mencionados los elementos que constituyen las estrategias que aplicaremos, que a su vez son producto de la interacción entre las sociedades inmigrante y de acogida, citaremos los retos u obstáculos con que se va a encontrar la mujer inmigrante que hacen alusión tanto a los elementos mencionados que dependen de ella misma como a otros que no lo hacen. Así, los diferentes elementos integrantes de las estrategias cualificadas (recursos disponibles, características de los inmigrantes y derechos y obligaciones de los países de acogida), plantean a su vez una serie de retos que a mi modo de ver, en muchas de las ocasiones no se solventan sino que requieren de una serie de negociaciones del inmigrante con uno mismo y con los demás. Por lo tanto a la hora de describir estas estrategias se podrá apreciar constantemente la interacción de todos los elementos citados y de los retos que se trataran de afrontar a través de las mismas. En cuanto al resultado de dichas estrategias se puede indicar que no será una situación de integración laboral perfecta sino que se dan una serie de resultados variables a lo largo del tiempo y producto principalmente de las negociaciones con uno mismo y con la otra parte implicada. Es decir que a través del análisis de las denominadas estrategias de integración laboral, podremos apreciar como para alcanzar la integración laboral se pasa por diversas fases y estas fases requerirán a su vez no sólo esfuerzo por parte del inmigrante sino una serie de concesiones necesarias para poder llegar a adaptarse al nuevo mercado laboral del país de acogida.

Retomando los retos u obstáculos con que se encuentran los inmigrantes, podemos decir que:

llegados. Es precisamente por esto, por creer en este tipo de interpretaciones de la integración de inmigrantes, por lo que nos hemos preocupado tanto en esta investigación por definir las dos partes implicadas y por ver a su vez, las dos caras de una misma problemática.

- Por un lado tendremos los problemas relacionados con el tipo de mercado laboral danés y con el tipo de sociedad danesa, de los que ya hemos hablado y que son: la discriminación laboral producto del rechazo social, las barreras estructurales (salarios mínimos, falta de implicación de los sindicatos, problemas administrativos o de tramitación de permisos, falta de visión de ciertos funcionarios y la falta de puestos en colegios internacionales), la diferencia entre la vida académica y laboral a la hora de relacionarse con los daneses, la depreciación de los estudios extranjeros, la gran diferencia existente entre los distintos sectores profesionales, las dificultades de los procesos de convalidación de estudios y la importancia de la especialización.
- Y por otro lado, los inmigrantes también se van a encontrar con otro tipo de problemas. unos más de tipo general que pueden ser los mismos que para los daneses y que son: el género, la edad, el estado civil, los previos periodos de desempleo y la experiencia laboral. otros sin embargo, son más específicos de los inmigrantes que son la formación y el nivel del idioma –ya mencionados- y los roles de género y la conciliación de la vida familiar y laboral y también podría añadirse, la del inmigrante.

Una vez analizados los obstáculos con que la mujer puede encontrarse debemos concretar las estrategias cualificadas de integración laboral a las que nos referimos aquí y que son, las que han seguido las mujeres y hombres entrevistados. Sobre éstas en términos generales debemos decir que cuentan con una serie de elementos o fases características que no tienen que ir necesariamente en el orden planteado aquí pero, cuyo contenido es fundamental y suele reiterarse en la mayoría de los entrevistados y que se pueden resumir en tres pasos: información, formación y búsqueda de salidas profesionales *en Dinamarca*-.

Por lo tanto, en un primer momento tendríamos, la fase de recopilación de información, salida del aislamiento y creación de contactos profesionales (Participación en asociaciones y proyectos de mentorazgo, trabajo de voluntariado...). En un segundo nivel, la mujer se centraría en la adaptación de

cualificaciones a las necesidades del sistema danés, el estudio del idioma y la elaboración de otros estudios en Dinamarca como complemento de los elaborados en el país de procedencia o simplemente como estudios para obtener un empleo. Aquí entraría también el proceso de convalidación de estudios. Y por último estaría un tercer nivel, que se daría una vez se han tomado las medidas pertinentes de adaptación curricular. Es entonces cuando la mujer inmigrante se plantea las salidas profesionales factibles atendiendo a las necesidades del mercado laboral danés, que en muchas ocasiones no responden en absoluto a las del país de procedencia y es precisamente aquí donde se plantea el principal reto para estas mujeres. La búsqueda de empleo en el nuevo país.

En cuanto a la primera fase o de recopilación de información, salida del aislamiento y creación de contactos profesionales podemos decir que, en cierta manera es la más importante y suele también coincidir con una fase de relativo desconcierto en muchos de los casos y de mezcla de emociones. El desconcierto es completamente lógico ante una nueva fase de la vida, en un país distinto al propio, donde por lo general todo se plantea como nuevo. De cualquier manera, el nivel de dicho desconcierto variará atendiendo al nivel de información inicial con que cuente la entrevistada, que variará mucho de unos casos a otros.

De esta manera, esta fase es trascendental en cuanto a que, en realidad, es la base de la estrategia de integración laboral elaborada por la mujer inmigrante. Y tras haber llevado a cabo el análisis de las entrevistas aplicadas para este estudio puedo decir que son las mujeres que cuentan con la información adecuada desde un primer momento las que gozarán de una gran ventaja en términos de integración laboral frente a las que no la tienen. En consecuencia, la incorporación al mercado laboral danés dependerá mucho de la rápida incorporación al sistema, para lograr ésta es clave tener la información adecuada y especializada incluso antes de llegar a Dinamarca. Pero esto no dependerá exclusivamente de la mujer inmigrante sino principalmente de la pareja de la misma y de las personas con que estas mujeres se encuentran en las instituciones danesas –tanto en el extranjero, antes de llegar a Dinamarca,

como en Dinamarca a su llegada. La importancia de encajar en el sistema danés desde un primer momento radica en el hecho de que, cuanto antes uno entiende dicho sistema y forma parte de dicho engranaje, antes se podrá poner en marcha la estrategia real de integración laboral. Si no se accede desde un primer momento, luego cuesta más. Así, se tendría que esperar a que se diera la oportunidad adecuada y este proceso puede durar más tiempo¹⁹². Por lo tanto, como venimos mencionando, la incorporación depende fundamentalmente de dos elementos: la información y la gente con la que nos encontramos desde un primer momento en el nuevo país. Así lo plantean las siguientes entrevistadas:

“...Eso es importante para poder aprovechar los contactos que uno hace aquí, puesto que **MUCHO SE TRATA DE CONTACTOS PROFESIONALES O ESPECIALIZADOS**. Y cuanto antes se orienta o informa a las mujeres que vienen, mejor son las historias o experiencias. Puesto que, si uno está un año o dos años en la escuela de danés, la formación que uno trae de su país queda rápidamente obsoleta. Así, lo que yo podría recomendar como primordial al venir a Dinamarca sería: **OBTENER DE UNA U OTRA MANERA INFORMACIÓN DESDE EL PRIMER MOMENTO**. Si hay una página web para ver o algún lugar donde uno se puede informar sobre: ¿Cuáles son mis posibilidades? y ¿cómo obtengo yo una red de contactos?. Porque, **ESO ES LO QUE HACE FALTA. PROGRAMAS DE MENTORAZGO** entre otras cosas.”... Trabajadora y Fundadora, Kvinfo.

“...Uno tiene que **tener cuidado con la gente que encuentra en el camino. Si no son positivos, entonces realmente no ayudan...** Sobre el proceso de integración, pienso que es bastante duro los dos primeros años. Pienso que depende mucho de la persona, la gente que te encuentras y como es uno bienvenido en el nuevo país. Juega un lugar muy importante papel y generalmente “encontrarte entendimiento o comprensión” puede ayudar en el proceso de integración. Pero, cuando uno se encuentra todo el tiempo lo que uno denomina “negatividad”, por supuesto, lo hace más duro y entonces, la gente se cierra y se plantea: ¿Porqué tendría yo que integrarme en una sociedad donde hay tantas manifestaciones contra las minorías étnicas?”... Asistente Social, Somalia.

“...Es maravilloso. Realmente fantástico. ...mi integración en el mercado laboral ha ido extremadamente rápida. Especialmente sí yo comparo mi situación con la de mi amiga de Holanda que tenía el mismo tipo de acento holandés que yo tenía y que llegó al mismo tiempo que yo y es orientadora....**Simplemente por conocer a gente diferente, de un mundo o séctor completamente distinto ...Eso determina muchísimo. ...Es muy divertido observar ésto. ES UN MODO EN QUE LA INTEGRACIÓN VA MUY RÁPIDO. Yo estoy mucho más**

192 De cualquier manera, ya habíamos comentado en esta tesis que, en el caso de las mujeres, el factor tiempo sí ocupaba un importante papel en términos de integración laboral. De manera que, para las mujeres es a partir del tercer año en adelante que se suelen conseguir mayores logros profesionales. En el caso de los hombres, no necesitan tanto tiempo. Esto veíamos que tenía sentido puesto que, las mujeres tenían que colaborar en el proceso de incorporación de sus hijos y parejas en el nuevo país antes de buscar sus salidas profesionales y por tanto, necesitaban más tiempo para arrancar profesionalmente hablando.

integrada puesto que, yo fui recibida como alguien que tiene un plus o algo especial y sin embargo, mi amiga fué recibida como alguien que tiene algo malo. Y ESO DA LUGAR A UNA PROFUNDA DIFERENCIA –EN TERMINOS DE INTEGRACIÓN–...” Artista, Holandesa.

En consecuencia, en relación con los comentarios anteriores podemos decir que los retos que puede encontrar la mujer inmigrante en esta fase dependiendo de los casos suelen ir desde la discriminación social y el aislamiento social a barreras de tipo estructural. Respecto a estas últimas, lo que afecta principalmente en esta fase de las estrategias es la falta de información bien dirigida y completa desde un primer momento. Esta suele ser producto de la, en ocasiones, falta de competencia de ciertas instituciones y de la falta de implicación de los sindicatos y en general de las personas. Puesto que en todos estos centros son personas las que trabajan y atendiendo al nivel variado de competencia de las mismas, las inmigrantes pueden obtener unos niveles de información muy distintos de unos casos a otros. Es decir, se trata de tener la suerte de encontrar la gente adecuada desde un primer momento y de ser recibido/a como alguien que puede aportar un elemento diferencial y positivo –en este caso, laboralmente hablando-. A continuación se plantea el caso de una entrevistada joven y que no fue muy bien informada a su llegada a Dinamarca:

...” El problema es que si no conoces a nadie, no hay nadie que te oriente bien. Yo fui mil veces a mi orientadora para que me dijera cuáles eran mis opciones de estudio. Si no fuera porque yo me moví mucho... pero, todo este proceso me hizo perder tiempo”... Estudiante de Medicina Cubana.

En cuanto a la Discriminación Social y Aislamiento Social podemos decir que son problemas que realmente acusan los extranjeros en líneas generales, sobre todo en las primeras fases de su estancia en Dinamarca. Así la siguiente entrevistada plantea muy clara la problemática:

*“...Y, se puede decir que algo que caracteriza la vida de todas las mujeres **INDEPENDIENTEMENTE DEL NIVEL DE FORMACIÓN QUE TENGAN –ALTO O BAJO–, ES: UN ALTO GRADO DE AISLAMIENTO SOCIAL. NO CUENTAN CON NINGUNA RED DE CONTACTOS Y NO CONOCEN A NADIE”...** Trabajadora Danesa, Kvininfo.*

El hecho es que, debido al clima y a las características de Dinamarca como país mencionadas previamente, el proceso de integración social en ocasiones requiere de más tiempo que en otros países. Es por esto y por la importante tradición que se da en Dinamarca en cuanto a participación en asociaciones por lo que el inmigrante aprende enseguida el hecho de que, *en este país para poder tener contacto con la sociedad danesa, el mejor camino es, la participación en asociaciones, organizaciones o sistemas de mentorazgo, e incluso en la vida política, sindicatos....* Así la entrevistada a continuación lo plantea muy claramente:

*“...Yo empecé a trabajar de manera voluntaria y así, conseguí un trabajo en una guardería –ya no voluntario- y al mismo tiempo estudiaba yo en la escuela de magisterio. Y mientras que estudiaba me salieron varios trabajos en guarderías, casas cuna... y, al mismo tiempo, empecé a interesarme por las distintas asociaciones, sindicatos, política... **Es muy importante, pues cuando uno participa activamente en diversidad de grupos, uno aprende muy rápidamente...**”* Pedagoga, Irak.

Varias han sido las vías para salir del aislamiento social descritas por las entrevistadas. Las principales han sido, el *voluntariado* –como es el caso de la entrevistada anterior- y sobre todo, la *participación en el sistema de mentoras Kvinfor*. De cualquier manera, algunas de mis entrevistadas también han mostrado un fuerte interés e implicación política como medio para relacionarse y para fomentar el cambio en cuanto a la actitud de ciertos daneses hacia la inmigración. Este es el caso de la inmigrante que expresa su opinión a continuación:

“...esa vez que me presenté a la política, llamó también mucha la atención y sobre todo, se planteaba la pregunta de porqué o para qué podía uno presentarse. Pero pienso que fue y es importante. Es un modo de que la gente vea nuestras caras y en definitiva, nuestra contribución e implicación como ciudadanos. En definitiva, somos ejemplos positivos...Pienso que esto es una señal de que muchos –inmigrantes- se defienden muy bien y, empiezan a pensar como ciudadanos de manera que ven que pueden en cierta manera sacar de la participación en un partido, dejando de un lado los matices ideológico”... Política y Consultora Étnica, China.

En relación al proyecto de mentoras Kvinfor –del que proceden muchas de las entrevistadas- se ha de indicar que el nivel de satisfacción con dicho proyecto es muy elevado. Y es que la participación en dicha red, sobre todo a la llegada como inmigrante a Dinamarca supone una gran ayuda en el sentido que

garantiza información y la posibilidad de socializar y crear contactos profesionales. Así lo apreciamos en las opiniones que plantean algunas de las entrevistadas a continuación:

“...Pienso que Kvinfo está muy bien. Necesitamos más iniciativas que pongan en contacto la sociedad inmigrante con la danesa. Como kvinfo, una mujer danesa con una inmigrante. Pero, desgraciadamente, no conozco demasiadas organizaciones que funcionen de este modo. Porque, yo por ejemplo, estoy más que deseosa de integrarme aquí en Dinamarca y en el Mercado laboral pero, sino tengo ninguna red de contactos, qué puedo hacer. Así es imposible. Yo tengo un marido danés. Él tiene una red de relaciones y de ese modo entro yo en su grupo pero, no todos los inmigrantes tienen mi situación”... Economista, Hindú.

*“...el **sistema de Mentorazgo** del que veníamos hablando antes.... Pienso que es una iniciativa enormemente positiva y sin embargo, me sorprende mucho que uno no escucha mucho a cerca de este tipo de proyectos. Pero, es realmente importante sus implicaciones...” Artista, Holandesa.*

De estas últimas afirmaciones se deduce la importancia de Kvinfo no sólo como fuente de información, sino como iniciativa ejemplar en términos de punto de encuentro entre la Sociedad Danesa y la Inmigrante. Por otro lado, otra idea importante que se expone en estos comentarios es la trascendencia que tiene la *pareja de la mujer inmigrante*. Y aquí cabría resaltar dos temas. Por un lado estaría el modo en que entra la mujer inmigrante en Dinamarca y por otro, el origen de la pareja de la mujer inmigrante. Ambos aspectos estarían dentro de lo que son las características de las mujeres inmigrantes que no dependen tanto de las mismas pero que, sin embargo, influirán en gran medida en su proceso de integración laboral. Así comenzando con el motivo o modo de entrada de las mujeres inmigrantes en Dinamarca, hemos de decir que la mayoría de las inmigrantes objeto de este estudio son mujeres reunificadas.

Este último grupo solían ser, tal y como ya analizamos en el capítulo sobre datos estadísticos laborales de este tesis, las que lograban mejor niveles de integración laboral en Dinamarca. Esto puede ser motivado principalmente por el hecho de que muchas de estas mujeres están casadas con daneses y cuentan con más contactos que otras que se casaron con hombres de otra procedencia étnica. De cualquier manera, la condición de la mujer reunificada no es especialmente sencilla puesto que, como bien venimos exponiendo, la mujer está condicionada o subordinada a la condición de entrada en Dinamarca

de sus maridos. Tanto su figura como su formación pasan a ser algo complementario o accesorio a la figura de sus maridos que son los que realmente tienen trabajos especializados en Dinamarca.

Teniendo en cuenta todo esto, es comprensible decir que no sólo es importante la figura de la pareja y su origen, sino también es importante la empresa o institución en que trabajan. En la actualidad existe constancia de que las empresas internacionales están moviéndose en mayor medida para apoyar a las esposas de sus trabajadores. Sin embargo, en el momento concreto de las entrevistas, no existía un gran apoyo por parte de empresas internacionales. Este es el caso de una de las entrevistadas que expongo a continuación y que estaba casada con un danés que trabajaba en una importante empresa internacional danesa y a continuación expone el problema de la poca información que le aportaron las instituciones –en este caso municipales- a su llegada:

...” Sí, cuando llegué tuve una entrevista en la Comuna pero, me dijeron: “tú tienes una buena preparación y no tienes problema”. Me dieron una lista con una serie de páginas web y, ahí precisamente fue donde supe a cerca de Kvininfo. Eso estuvo bien pues, me puse en contacto con Kvininfo. Pero, eso es todo lo que hicieron hasta ahora”...Economista Hindú.

Hoy día se da más apoyo por parte de las empresas privadas internacionales que están empezando a ser realmente conscientes de la necesidad de colaborar para lograr atraer a mano de obra especializada extranjera. Ahora bien, todo esto es importante en el sentido de que es determinante en términos de que si la empresa o institución informa a sus trabajadores y sus esposas antes de llegar a Dinamarca, probablemente las esposas/os cuenten con información adecuada incluso antes de llegar al país y en ocasiones incluso tienen nociones del idioma. Todo esto, acelerará en gran medida el proceso de integración laboral a su llegada.

Por otro lado y como decíamos antes, la pareja juega un importante papel en el sentido de obtención de información. Hay mujeres que se casan con daneses que llevan mucho tiempo en el extranjero y tienen más dificultades para ayudar

a sus parejas que otros que residen en el país o que no llevan tanto tiempo fuera del mismo. Este último caso y de ayuda a su esposa es el que plantea la entrevistada a continuación:

“...es muy importante la orientación del extranjero cuando llega aquí, desde el primer momento. Que tenga la información correcta. Yo eso de saber dónde ir en busca de información se lo debo a mi marido Kesper. Él, antes de que yo llegara se informó de todos los lugares donde yo tenía que ir. Esto me facilitó todo muchísimo.”... Economista, Turca.

A la hora de hablar de los retos que se plantean en esta fase de recopilación de información hemos dicho que, en esta fase, influirá mucho tanto la colaboración del sistema danés y de la gente con que la mujer inmigrante se encuentra e incluso la colaboración de la pareja de la mujer inmigrante. Pero también será importante tener en cuenta las características propias de la mujer inmigrante y la contribución de la propia mujer en este proceso. Así dentro de los recursos disponibles de la mujer inmigrante, será principalmente la actitud positiva y la motivación lo que contribuirá en mayor medida en esta fase, dejando un mayor protagonismo al nivel de formación para la siguiente fase de las estrategias.

A continuación, una entrevistada deja claro como la motivación de la mujer inmigrante y otros elementos característicos de la misma, condicionarán el proceso de integración desde un primer momento:

*“...También depende del tipo de **minoría étnica**, la **motivación**. Tengo un amigo cuya hermana era analfabeta cuando vino a Dinamarca y hoy quiere completar estudios superiores. Es también importante si tienes un buen marido que pueda apoyarte y la familia. Eso significa mucho también. Pero es un fuerte esfuerzo y es por todo y todavía más cuando no tienes todo este apoyo...” Trabajadora Social, Somalia.*

Este nivel de motivación o actitud de la inmigrante desde el principio, es precisamente lo que hace que existan tan diferentes historias en materia de integración. Hay personas que tienen que empezar sus estudios desde cero porque no les reconocen nada de lo hecho en sus países de origen pero, dicho nivel de motivación hace que poco a poco vayan siguiendo su camino hasta lograr una posición similar a la del país de origen. Sin embargo, hay personas

con una actitud distinta y que reaccionan de manera diferente ante las dificultades. La motivación, las ambiciones y el tener claro lo que uno quiere desde el primer momento, hace que uno tenga más facilidad para tomar las decisiones adecuadas y para aprovechar las ofertas que ofrece el sistema danés en materia de integración laboral:

“...Sí tengo que entrar a generalizar diré, en primer lugar que, pienso que aquéllos que saben como apreciar las ofertas de formación o como apreciar una oferta de empleo en sí. Éstos están mejor integrados que aquéllos que no lo hacen. Aquéllos que tienen mayores ambiciones, se integran mejor que los que tienen menores ambiciones. Los que tienen grandes deseos, se defienden mejor que aquéllos que no los tienen tan grandes. Las mujeres se integran mejor por el tema del idioma, pienso yo. Y la nueva generación que vino a lo largo de los últimos diez años, está precisamente mejor integrada que aquéllos que vinieron hace unos veinte años. Especialmente, aquéllos que llegaron a lo largo de los últimos cinco años, puesto que el gobierno les ha ofrecido un paquete de integración con una serie de tareas que no tiene nada que ver con el que nos ofrecieron a nosotros...”, Política y Consultora Minorías, China.

Ahora bien, esta investigación va dirigida a un público objetivo caracterizado por un alto nivel de motivación y de formación y es precisamente por este hecho, por el que Kvinfo es un proyecto ejemplar entre las iniciativas analizadas para llevar a cabo este estudio. Precisamente porque, tal y como plantea la siguiente entrevistada, Kvinfo está construida sobre la base de la motivación de las mujeres inmigrantes para integrarse, especialmente laboralmente, en Dinamarca:

*“...Hay una gran motivación de entrar en la sociedad danesa y está más que claro que, este sistema o red de contactos Kvinfo está construida sobre la base de una enorme motivación. Son ellas mismas las que contactan con nosotros. Algunas veces son sus asistentes sociales los que contactan con nosotros en su nombre, otras veces son sus maridos. Todo depende de cuán deprimidas están pero, todo está construido sobre la base de esa MOTIVACIÓN. No hay ninguna duda de que están ahí y tienen los mismos sueños que otras mujeres pueden tener. Se trata principalmente de **tener un trabajo, una buena vida y una buena red de contactos sociales...**”* Trabajadora Danesa, Kvinfo.

Pero no sólo es importante contar con la motivación sino también el saber lo que uno quiere desde un primer momento, que es precisamente lo que lleva a elaborar una de las estrategias de integración laboral de la que venimos hablando:

*“...Me acuerdo que cuando vine aquí, yo pensaba: ¿Y ahora qué?¿, ¿qué quiero yo?¿. Porque **si uno piensa sobre lo que quiere entonces uno hace un plan**. Pero sin embargo, si uno se*

sienta y espera, entonces el tiempo se va y uno no obtiene nada de eso. El tiempo se va de todos modos....” Psicopedagoga, Irak.

Una vez que hemos hablado de una primera fase de recopilación de información y creación de contactos, pasamos a la (b) segunda fase dentro de estas estrategias de integración laboral elaboradas por las entrevistadas o, de *Adaptación de Cualificaciones a las Necesidades del Sistema Danés*. Este estadio de las estrategias es el que en realidad depende más de la mujer inmigrante y de sus recursos tanto en materia de formación como su actitud ante la lucha frente a los posibles obstáculos que se pueden encontrar en el camino.

Esta fase también suele conllevar un avance temporal. Es decir, las mujeres ya llevan un tiempo en Dinamarca. Les ha dado tiempo a socializar o al menos a intentarlo y a recopilar la información necesaria. En realidad han tenido que enfrentarse a la realidad y en muchas ocasiones, tienen una cierta desilusión puesto que es ahora cuando son conscientes de todo lo que tienen que dejar en el camino. Son conscientes pues del coste en términos de estatus profesional que tiene el proceso migratorio, que es mucho mayor para aquellas personas que vienen a Dinamarca con un alto nivel de formación que para otras mujeres que, sin tener ningún tipo de formación, adquieren la misma en Dinamarca. Así lo expone la siguiente entrevistada:

“...Y, debo decir que, en relación a lo que es tener una oportunidad de entrar a formar parte de la sociedad danesa, NO hace este proceso más fácil el hecho de tener un nivel de formación alto o universitario. Y es que, para empezar, esta gente tiene que empezar a tramitar el reconocimiento oficial de su formación y, éste no siempre es un proceso fácil. En muchas ocasiones, no lo convalidan todo, otras veces tienen que estudiar más años para lograr el mismo nivel de estudios que tenían en su país de origen y, en fin, una serie de situaciones que se pueden dar en estos procesos. Por otro lado y aunque te reconozcan la formación, no siempre es fácil conseguir trabajo pues, cuando haces las entrevistas de trabajo, no siempre reconocen la formación –cuando no es de Dinamarca-...” Trabajadora Danesa, Kvinno.

Y es que, es importante dejar claro el punto de partida de las mujeres inmigrantes objeto de este estudio. Son mujeres cuyo nivel socio-económico cultural y de formación no es bajo. El nivel socio-económico varía de unos

casos a otros pero, en muchos de los casos estas mujeres provienen de la clase media y sus maridos trabajan en empresas internacionales danesas o tienen buenos empleos en Dinamarca, aunque esto no se da en todos los casos. Pero, en lo que si coinciden todas estas mujeres es en el nivel de estudios mínimo. La realidad es que la mayoría de las entrevistadas seleccionadas para esta tesis tiene un nivel de Estudios de Nivel Master. Así se dan variados ejemplos, desde una entrevistada que tiene un Master de Teatro hecho en Londres hasta un Master de Historia del Arte hecho en Turquía. Por lo tanto, en muchos de los casos y sobre todo al principio, estas mujeres se sentían muy frustradas. Esto es comprensible puesto que, muchas tuvieron dificultades en el proceso de convalidación de sus estudios. Así, las estrategias o métodos que emplearon para combatir este reto que es uno de los que en mayor medida afecta a las mujeres con un alto nivel de formación, varía desde los casos más dramáticos que tienen la necesidad de empezar los estudios de cero, a otros en que deciden hacer ciertos estudios complementarios con la finalidad de que se les llegue a convalidar los estudios de su país de origen. Otras mujeres deciden hacer algún tipo de estudio medio-corto en Dinamarca, o bien porque no les convalidan los estudios y no quieren recorrer todo el camino de nuevo o bien porque quieren estos estudios daneses para tener más salidas profesionales.

Esta fase de convalidación es muy dura puesto que suele conllevar una gran desilusión por parte de ciertas inmigrantes. Asimismo, la estrategia que la mayoría de las inmigrantes suele seguir es elegir algún curso complementario o estudios daneses para tener mayores facilidades de acceso al mercado laboral danés. Lo cierto es que tal y como hemos mencionado antes, las opciones al mercado laboral danés son considerablemente mayores cuando se cuenta con una titulación danesa que cuando lo que se tiene es formación de origen extranjero –incluso si esta se reconoce o convalida en Dinamarca -.

En todo este proceso de convalidaciones y de búsqueda de estrategias para obtener una formación completa y aplicable al mercado laboral danés cuenta también mucho, la edad de llegada a Dinamarca. Son las inmigrantes que llegaron jóvenes a Dinamarca las que normalmente completaron sus estudios

en este país y tuvieron más facilidades para acceder directamente al mercado laboral danés sin problemas, tal y como es el caso de la entrevistada que nos plantea su caso a continuación que es uno de los casos de integración más afortunados y rápidos:

“...Después de mi graduación, me enteré que podía estudiar gratis en la Escuela de Negocios Danesa –Copenhagen Business School-. Por lo tanto, solicité para un Programa de Master allí y fui aceptada. Así me mudé a Dinamarca en Agosto del 2001 para empezar uno de los programas internacionales que es en Inglés en la CBS en Administración de Empresas Internacionales y obtuve una visa de estudiante para un año, lo cual fue relativamente fácil de obtener y así fue como me pude reunir con mi novio danés. Más tarde fui bastante afortunada puesto que no tuve que esperar mucho y tuve la oportunidad de entrar en el Programa de Prácticas para Graduados en Microsoft -Microsoft Graduate Training Program-. Y realmente obtuve la oportunidad porque hablo Danés puesto que, aunque la Empresa es Internacional, se trabaja en Danés y nuestros clientes son Daneses...” Economista Norteamericana.

De lo expuesto en la previa entrevista hemos de resaltar varias ideas. La procedencia de la inmigrante, la edad, y el hecho de tener estudios terminados en Dinamarca y de tener un relativo dominio del idioma, hace que esta sea una candidata bastante adaptable al mercado laboral danés. Esta chica no sufrió una fuerte discriminación laboral y por otro lado, tampoco fue muy difícil para ella hacer un Master después de haber estudiado su Licenciatura en Norteamérica. Pero indudablemente dos elementos fueron determinantes para ella a la hora de incorporarse tan rápido en el mercado laboral: los estudios daneses y el dominio del Idioma.

Hay casos de entrevistadas que no fueron tan afortunadas. Muchos de ellos son de entrevistadas que llegaron a Dinamarca hace mucho tiempo y tuvieron que sufrir aún mayores dificultades en el proceso de convalidación de estudios. Por lo tanto, podemos decir que en las convalidaciones y en el proceso de integración general influirá el país de procedencia, la edad de llegada y el momento de llegada a Dinamarca. Este último elemento es importante en cuanto a que determina el tipo de políticas en materia de integración y en concreto de convalidación de titulaciones. Actualmente existen centros destinados a la adaptación curricular (tal y como ya hemos mencionado previamente en esta tesis) pero, previamente, no existían dichos centros y esto

perjudicaba mucho a las inmigrantes que llegaban, tal y como plantea una de mis entrevistadas a continuación:

“...NO ME RECONOCÍAN LOS ESTUDIOS Y TENÍA QUE EMPEZAR TODOS MIS ESTUDIOS DE NUEVO. Porque además en ese momento no había ningún centro de reconocimiento de estudios extranjeros que pudiera un poco evaluar”... Trabajadora Social, Somalia.

Otras mujeres tenían dificultades por la procedencia, como es el caso que se plantea a continuación:

“...Cuando vine precisamente tuve ciertos problemas porque por motivo del diferente sistema de estudios y no pertenecer a la Unión Europea, no nos reconocían los últimos cinco años de estudios y tuve que empezar a estudiar de nuevo.”... Psicopedagoga, Irak.

Una vez tenidas en cuenta las dificultades de adaptación curriculares, hemos de hablar de otro de los contenidos básicos de las Estrategias de Integración Laboral de estas mujeres, la adquisición del idioma. Este es un elemento crucial para la incorporación al mercado laboral danés y algo en lo que están de acuerdo todas y cada una de mis entrevistadas.

En este caso entran en juego las dos partes: el inmigrante y sus conocimientos y el Sistema Danés y la oferta de servicios para la adquisición del idioma. El nivel de conocimientos de las entrevistadas como es sabido es alto. Todas hablan idiomas y están acostumbradas a hablar varios idiomas sin problemas pero, por supuesto, no son las mismas dificultades las que ha tenido una de mis entrevistadas holandesa para aprender el idioma que las que ha podido tener una hindú o una latina. De cualquier manera, todas tienen clara la importancia fundamental del dominio del idioma para trabajar en Dinamarca. Así nos lo plantea una de ellas a continuación:

*“...” Llegué en Abril de 2.003 y al final de Abril –tres semanas más tarde-, yo ya estaba en la escuela de Danés. Fue un proceso muy rápido y, por un lado fue muy bueno pero, por otro lado, yo no sabía realmente nada de la cultura ni del idioma danés. Así que, fue un choque total, entrando a lo bestia. Hice sin parar, durante un poco más de un año cursos de danés y, **me concentré solamente en el Danés porque yo pensé que era algo esencial.** Y es que es*

fundamental aprender el idioma para poder hacer algo después en lo que sea, con respecto a trabajo"... Economista Turca.

La edad de llegada a Dinamarca y el dominio de idiomas adquirido previamente en sus países de origen ejercen una clara influencia en el proceso de aprendizaje. Hay personas que dominan idiomas como el alemán, Holandés o Flamenco que encuentran mucho más fácil el aprendizaje del danés. Por otro lado, las escuelas de danés dirigidas a personas con alto nivel de formación suelen impartir sus clases en inglés, con lo cual el dominio de este idioma es imprescindible. A continuación planteo el caso de una de las entrevistadas y de su especial interés por los idiomas y en definitiva por otras culturas:

..." Yo personalmente adoro los idiomas. Yo puedo hablar cuatro o cinco idiomas. Pienso que es maravilloso poder hablar tantos idiomas. Yo voy en el tren y voy leyendo libros y no soy árabe pero, puedo leer árabe, y también persa y es algo maravilloso. Y también hay trabajos en organizaciones internacionales y en un futuro espero poder aspirar a estos a través de los idiomas. Así que, por supuesto, los idiomas son siempre una ventaja"... Psicopedagoga, Irak.

El origen étnico y cultural de la pareja y el grado de socialización de la inmigrante ejercen también una fuerte influencia. En el primer caso, el papel de la pareja es fundamental en cuanto a que, atendiendo al nivel de formación esto conlleva una mayor comprensión sobre la importancia de la realización profesional de la persona y en este caso de sus parejas. Ahora bien, no sólo influye el nivel de formación sino que, el origen étnico también plantea un fuerte problema. Las culturas más patriarcales suelen ser aquéllas que tienden a dar más importancia a la carrera profesional del hombre otorgando un papel secundario a la de las mujeres. Es precisamente en estos casos en los que las esposas tienen mayores dificultades para el aprendizaje del idioma y finalización de sus estudios como resultado de una situación de aislamiento social y de centrarse única y exclusivamente en sus familias. De cualquier manera, incluso en estos casos, la motivación de estas mujeres hace que finalmente, aunque indudablemente con más esfuerzo, logren sus objetivos iniciales. Este precisamente es el caso de la siguiente entrevistada de Somalia:

... “Así, tener una red es muy importante y también informar a los extranjeros del hecho de que hoy en día por ej, hay muchas organizaciones voluntarias –que hacen voluntariado- en Dinamarca que no estaban antes cuando yo vine al país. En éstas los extranjeros pueden hacer sus tareas y pueden hacer muchas otras cosas que no podían hacer antes. Me acuerdo una vez que iba a hacer mi tarea, y mi marido también estaba estudiando y por supuesto no tenía tiempo para ayudarme y tampoco era buen profesor. No quería que me ayudara pues, siempre me decía: Tú pronuncias mal... Así que tuve que pagar una vez a alguien para que me ayudara con las tareas... Es muy importante el tener un buen marido que pueda apoyarte y la familia. Eso significa mucho también. Pero es un fuerte esfuerzo y es por todo y todavía más cuando no tienes todo este apoyo”... Trabajadora Social, Somalia.

Esta última entrevistada también plantea la importancia de la socialización para lograr aprender el idioma. En muchos de los casos de las entrevistadas, sus parejas son danesas y no tienen problemas para practicar el idioma pero, en algunos otros casos tienen que plantear sistemas alternativos para lograr practicarlo. Uno de los más importantes en el caso de las entrevistadas es la Red de Mentores Kvinno que organiza actividades y permite hacer contactos que finalmente facilitan la práctica del idioma. Otras hacen contactos a través de las escuelas de danés que en ocasiones enseñan también otros idiomas y logran hacer intercambios con daneses. En definitiva, emplean todo tipo de sistemas para dominar el idioma en el menor tiempo posible porque saben que es la llave para su vida profesional en Dinamarca.

No se puede olvidar el papel de las instituciones danesas como mediadoras en el proceso de aprendizaje del idioma. El papel de estas últimas consiste principalmente en aportar información al inmigrante sobre las opciones que ofrece el Estado Danés para que aprenda el idioma. Juegan un importante en la asignación la escuela adecuada, teniendo en cuenta el nivel de formación del inmigrante. Si la adjudicación de la escuela no es adecuada el inmigrante se encontrará en un grupo de diferente nivel de formación y el aprendizaje será mucho más lento. Esto ralentizará la adquisición del idioma y, en definitiva, el proceso de integración del inmigrante. A continuación una entrevistada nos plantea su historia positiva a la hora de seleccionar su escuela de Danés:

...” Yo en ese sentido tuve mucha suerte. Tuve una orientadora o asistente social que no era danesa sino francesa, y que me ayudó un montón en este proceso. Sabía lo que es ser extranjero en Dinamarca y todo lo que conlleva. Ella fue a una escuela que se llama KISS también y me dijo que, sí quería hacerlo de golpe era la mejor opción de aprender el idioma. Me dijo que iba a ser difícil pues, era muy intenso pero, a pesar de ser muy duro me dijo que iba a ser relativamente rápido”... Economista Turca.

Finalmente llegamos a la tercera fase de las estrategias de integración laboral llevadas a cabo por mis entrevistadas. Hasta ahora, la inmigrante ha logrado recopilar la información necesaria para poder desarrollar una vida profesional en Dinamarca, ha tratado de hacer contactos que le permitan salir del aislamiento social y tiene bien trazado un esquema de sus nuevas metas profesionales adaptadas al nuevo mercado laboral al que se enfrenta. Este esquema de acción ha ido por supuesto acompañado de un proceso de trabajo muy duro tanto intelectual como psicológico que ha sido mayor o menor de acuerdo a las distintas necesidades académicas individuales. Así, algunas han llevado a cabo la convalidación de sus estudios, otras han tenido que empezar sus estudios –más adaptados al nuevo mercado- desde cero y en otros casos, han decidido simplemente llevar a cabo estudios complementarios en Dinamarca por tener una titulación danesa. Todas han tenido claro desde un primer momento que, para tener su vida en Dinamarca, tenían que aprender danés a la mayor brevedad posible y han empleado esfuerzo y energías en aprender este idioma que le ha llevado de una media de uno a tres años de aprendizaje.

Una vez que se han dado los pasos previos¹⁹³, el escalón siguiente es encontrar las salidas profesionales reales, es decir, la búsqueda de empleo en Dinamarca. Es precisamente en este momento en el que se acusan más los retos en términos de discriminación socio-laboral y cuando las barreras estructurales de las que hemos venido hablando pasan factura, la bibliografía consultada (Liebig (2007) / Thuesen Tørslev and Gudrun Jensen (2011) ; Kleif,

193 Es importante matizar que estos pasos o fases en los que hemos dividido las Estrategias de Integración Laboral, en realidad no se dan de un modo tan taxonómico. De hecho, hay mujeres que desde el principio estudian danés y trabajan –precisamente para practicar el idioma- o que estudian danés, llevan sus estudios académicos y también trabajan. Es decir, este proceso que planteo tan mercado es simplemente un esquema coherente de acuerdo a las deducciones de todas mis entrevistas y lo llevo a cabo fundamentalmente para tratar todas las conclusiones resultado de la aplicación de mis entrevistas que, como ya he mencionado, tienen muchos elementos en común.

Ladenburg, Nuri Cayuelas Mateu & Nielsen (2012); / Bjarne, Frelle-Petersen (2012)) y las entrevistas así lo atestiguan.

Las barreras estructurales pueden ser muy perjudiciales en el sentido que impiden no sólo la llegada y permanencia de mano de obra extranjera sino la falta de inversión extranjera en Dinamarca y todo esto puede traducirse en una disminución de la competitividad del mercado danés en un futuro. Así datos recientes de la Comisión Europea (Country Report for Denmark: European Commission – Europa 2015), apuntan hacia temas importantes mencionados en esta tesis: *el Potencial de Mano de Obra de Países No Comunitarios, sigue siendo poco o mal utilizado. La tasa de empleo de los nacionales no pertenecientes a la Unión Europea (15-64 años) es del 54%, 20,7% por debajo de la tasa de empleo de los daneses. En el caso de ciertos países, la brecha de tasa de empleo es de hasta 27,1 %. Además la brecha de género para los nacionales de terceros países es mayor.*

En cuanto a los motivos¹⁹⁴ que se apuntan en el informe citado en relación con la desventaja laboral de los nacionales de terceros países podrían ser resultado, entre otras razones a las desventajas educativas y a la discriminación por motivos de origen étnico. La negativa evolución del mercado de trabajo de este grupo sigue traduciéndose en una considerable pérdida de capital humano y en un desafío a la inclusión social.

En consecuencia se generan dificultades en el mercado laboral para las generaciones más jóvenes. Asimismo se pronostica que podría haber una escasez de trabajadores altamente cualificados en Dinamarca en 2020 (Country Report for Denmark: European Commission – Europa 2015), lo que pone de relieve el desafío principal para el sistema educativo danés¹⁹⁵ que

¹⁹⁴ Que a su vez son las causas que hemos venido defendiendo en esta tesis.

¹⁹⁵ El problema que se apunta en el Country Report for Denmark: European Commission – Europe 2015 es que la duración del estudio es uno de los más largos de la UE. Es decir, los estudiantes daneses tardan demasiado tiempo en llevar a cabo los estudios en Dinamarca. Esto resta eficacia al sistema educativo y hace comprensible la idea que venimos defendiendo en esta tesis, de la importancia de mano de obra extranjera especializada.

debe garantizar mejores resultados educativos para una mayor proporción de la población.

Por lo tanto, lo que está claro es que existe una contradicción importante que consiste en el hecho de que, aunque se necesitan las cualificaciones de los extranjeros, sin embargo, no se emplean siempre de manera efectiva (Cayuelas Mateu; & Nielsen (2012); / Bjarne; Frelle-Petersen (2012)) y esto es algo que viene en parte motivado tanto por el sistema danés que puede llegar a ser algo hermético y por el hecho de que algunos representantes del mismo tienen falta de visión futura como también por la existencia de cierto componente de discriminación social que se traduce principalmente en los resultados laborales negativos, especialmente para las personas de ciertos orígenes étnicos. Esto precisamente es lo que hace que un gran número de personas con alto grado de cualificación tengan puestos de trabajo por debajo de sus niveles de formación y este problema se ve principalmente entre los extranjeros con formación de sus países de origen.

En términos de estrategias de integración laboral, las mujeres objeto de este estudio tienen que luchar principalmente con retos de discriminación y las barreras estructurales, empleando sus medios (formación y actitud) y contando con una serie de características propias (origen étnico, edad...) y como no, teniendo en cuenta el factor tiempo y los diferentes avances que se producen a lo largo del mismo. Lo que hemos denominado como fases por las que el inmigrante atraviesa a la hora de poner en práctica sus estrategias. Así, en mis entrevistas es bastante apreciable la diferencia de integración –laboral- entre los dos grandes grupos de mis entrevistadas: las que llevan entre uno y cuatro años y las que llevan diez o más. Entre el segundo grupo, tenemos inmigrantes que llevan ya bastante tiempo en Dinamarca y tienen una estabilidad profesional –salvo uno o dos casos excepcionales que han tenido problemas a la hora de incursionar en el mundo laboral danés- y sin embargo, en el primer grupo de inmigrantes que lleva poco tiempo en Dinamarca, la mayoría está en las dos primeras fases de la estrategia citadas –de recopilación de información

y tratando de hacer contactos y de adaptar sus currículum al sistema danés- y la mayoría de las mujeres entrevistadas que están en estas primeras fases forman parte de la Red de Mentorazgo Kvinfol og tienen una mentora que está ayudándolas u orientándolas en todo este proceso. De cualquier manera, muchas de las integrantes de este primer grupo, ya han logrado ciertos trabajos a tiempo parcial o voluntariado que les beneficia en términos de práctica del idioma y de comenzar a formar parte del mercado laboral danés.

Retomando el tema de la discriminación laboral debemos decir que existe y no tenemos más que recordar las cifras mencionadas previamente en esta tesis sobre el Eurobarómetro – Discriminación (2012) y donde se exponía que ante dos candidatos con las mismas cualificaciones para un trabajo, un 53% pensaba que la diferencia de color y étnica podía influir como motivo discriminante en detrimento del otro candidato, mientras que la cifra perteneciente a la media europea de discriminación por este motivo es de un 39%. También serán motivos de discriminación en Dinamarca: el distinto acento o los símbolos religiosos, como llevar velo. Atendiendo al modo de hablar o distinto acento la cifra de discriminación será de un 43% frente al 30% de media europea y por último, podríamos citar la discriminación por símbolos religiosos que es de un 51% frente al 23% de media Europea.

En cuanto a los candidatos entrevistados he de decir que hay una unanimidad en la existencia de discriminación laboral aunque, por supuesto, varía mucho de unos casos a otros. Todos los entrevistados tienen claro que, entre un candidato danés y otro extranjero se prefiere al danés y que se debe tener formación danesa y no extranjera para tener más opciones profesionales. Por ejemplo, tiene una gran importancia a la hora de elaborar el currículum y la carta de presentación que ambos estén redactados correctamente y que en cierta manera no dejen ver que uno es extranjero. A muchos de los entrevistados se les recomendaba que no pusieran sus apellidos de solteros sino el de sus parejas –si eran Daneses, como lo son la mayoría- y que sus propias parejas escribieran sus solicitudes de trabajo, para evitar cualquier error que dejara ver el origen inmigrante del solicitante. A continuación varios

entrevistados muestran las dificultades para encontrar trabajo en Dinamarca, motivados por distintos tipos de discriminación:

...” Es tan difícil conseguir un trabajo!. Todos mis trabajos han sido como editora. Yo podía trabajar como periodista, podía escribir mis artículos pero, siempre como freelance. Yo podía vender mis artículos aquí o allí pero, siempre como freelance. Esa es la única manera en que podía formar parte de un periódico. Como independiente pero no contratado directamente por ningún periódico o empresa. Sólo me dieron una oportunidad una vez, en Politiken here and there and be part of a newspaper, but I had the opportunity just once. In “Politiken”, fue un evento especial y estaban sacando una edición especial que duró diez días”... Periodista Filipina.

El caso de la entrevistada anterior es especial porque era una mujer que llevaba muchos años en Dinamarca y no había tenido grandes oportunidades. Es una mujer que lleva trabajando muchos años pero como free-lance, pero aquí entrarían otros temas que también dificultarían el proceso de integración. En primer lugar, existía un componente de discriminación puesto que, como ella me expone en su entrevista, en el momento que ella llegó a Dinamarca no había tantas caras extranjeras entre los periodistas y por otro lado, está también el hecho mencionado previamente de la mayor dificultad de las carreras de humanidades para la inserción laboral. Tiene sentido puesto que, el utensilio principal del periodista es: la comunicación oral y escrita. En definitiva, es esencial el dominio del idioma y un extranjero en ese sentido tiene muchas desventajas frente a un nativo que no tiene ningún problema a la hora de trabajar en su propia lengua.

...” No tenemos las mismas posibilidades y tampoco la misma mentalidad. El modo de trabajar, el modo de pensar... Lo peor es que se preocupan mucho por el color de piel y no tanto por cómo es uno como persona o la formación que uno tiene para ese puesto en concreto”... Psicopedagoga, Irak.

... “En realidad hay cosas... por ejemplo, yo tenía una refugiada súper preparada y que necesitaba un puesto en prácticas que había y para el que ella era genial. Pero no la pudimos poner en estas prácticas porque tenía que atender clases de danés primer. Es un sistema muy cuadrulado...Aquí es donde está el racismo y la discriminación. Si uno es Danés uno dice que tiene una formación determinada y se va a mover en un campo laboral sin que se cuestione nada. Ellos sólo tienen que trabajar así y no cambiar de campo. Sin embargo, si uno es extranjero y especialmente si también formación terminada en el extranjero, para ellos nunca estás suficientemente especializado para el puesto. Definitivamente no son buenos para la flexibilidad”...Orientadora Laboral, Norteamericana.

En este último caso la entrevistada explica muy bien las dificultades originadas tanto por la falta de flexibilidad del sistema como por la discriminación laboral.

Pero sin duda, el entrevistado con mayor resentimiento aún cuando había vivido muchos años en Dinamarca es un Consultor Étnico de origen Paquistaní que expone sobre su propia experiencia:

...” *El principal lugar de encuentro entre las minorías y los daneses es el trabajo. Y, un 55% de las minorías son excluidas de este mercado laboral y son precisamente los que son de Turquía, Paquistán o Somalia –es decir, los países no blancos- los que tienen más problemas a la hora de integrarse en dicho mercado... Y mira mi caso por ejemplo. Aquí estoy con diplomas universitarios, hablo seis idiomas, siempre he tenido trabajo, nunca he cometido ningún crimen o algo contra el orden público.. Soy un muy buen ejemplo de buena integración. He trabajado muy duro para ser o formar parte de la sociedad. Sin embargo, he sufrido todo tipo de ejemplos de discriminación y por supuesto, de discriminación laboral. Simplemente por no verme como ellos. ...Te piden que sí vas a tener una vida en Dinamarca entonces tienes que formar parte de la sociedad. Pues bien, YO HE HECHO DE TODO PARA FORMAR PARTE DE LA MISMA. Pero, después de treinta y cinco años me siento más NO DANÉS que DANÉS, me siento más y más que no pertenezco a aquí. Cada vez que vengo del extranjero – mi oficina está en Bruselas ahora- y, cada vez que vengo a Dinamarca desde otro país, siento que vengo a un país extranjero”... Consultor Étnico, Paquistán.*

A continuación pasamos a describir las estrategias llevadas a cabo por los/las inmigrantes objeto del presente estudio. Para ello sería necesario recordar las fases en las estrategias de integración laboral de las entrevistadas en esta investigación y que son:

- a.-*Recopilación de Información, Salida del Aislamiento y creación de Contactos Profesionales;*
- b.- *Adaptación de Cualificaciones a las Necesidades del Sistema Danés, el Estudio del Idioma y la elaboración de otros Estudios en Dinamarca;*
- c.- *Búsqueda de Salidas Profesionales.*

Como resultado de dichas fases mencionadas y de los resultados obtenidos en nuestra investigación, se puede decir que las estrategias de integración laboral de las mujeres inmigrantes cualificadas en Dinamarca a las que hacemos referencia en esta investigación son el producto de la interacción de una serie de elementos fundamentales como son:

- La transferencia de cualificaciones a un nuevo mercado y en un nuevo país que implica muchas variaciones de dificultad, atendiendo a las distintas carreras profesionales y su adaptación a las necesidades del mercado

laboral danés. Son las carreras que se traducen en Ciencia, Tecnología, Informática, Ciencias de la Salud...las que tendrán una mayor demanda y, por lo general en muchos de estos sectores, la transferencia es más fácil a través de exámenes específicos..

- La socialización y la red de contactos (profesionales) producto de la misma. Esta no es tan fácil puesto que, como venimos hablando, implica la interacción entre sociedad inmigrante y sociedad de acogida. Y esto no es fácil en el momento de llegada a Dinamarca en que no se conoce a nadie. Por las características ya mencionadas de Dinamarca, se sabe que no es una sociedad que en el día a día –sobre todo profesional- sea de fácil acceso. Es precisamente por esto por lo que surge la necesidad de participar en Asociaciones o en proyectos como el protagonista de esta tesis: la Red de Mentoras Kvinno, que es una solución perfecta para evitar el aislamiento de las primeras fases de arranque en Dinamarca.
- La capacidad para reinventarse a sí mismas, reformulando de manera positiva sus retos y teniendo muy claras sus metas profesionales desde un primer momento. Pero unas metas realistas, que partan de la consciencia de las habilidades personales y cualificaciones con que cuenta el inmigrante y las necesidades del mercado laboral de acogida. Y que sobre todo, se fundamenten en el carácter diferencial del inmigrante o lo que el inmigrante puede aportar debido a su formación específica o procedencia. Por ejemplo puede ser la idea de explotar el conocimiento sobre un mercado en concreto para la importación, o el dominio de un idioma...Lo importante es ofrecer algo en lo que el inmigrante pueda ser mejor que un nativo. Y todo esto, teniendo en cuenta el hecho de que uno tiene que ser el doble de bueno que un danés para un puesto específico, si quiere conseguirlo.

Contando con la definición general anterior podemos decir que a la hora de expresar las estrategias seguidas por las inmigrantes y, de acuerdo con Liversage (2009) y sus denominadas “trayectorias profesionales”, para definir las estrategias elegidas por las mujeres inmigrantes cualificadas protagonistas

de esta investigación y que a su vez son tres caminos¹⁹⁶ que conducen a lo que en definitiva son buenos resultados en el mercado laboral danés y que son:

1) Re-incorporación en el Mercado Laboral o, lo que consiste en conseguir trabajo de alto nivel basado en unas cualificaciones originales y en el campo profesional del país de procedencia. En el caso de este tipo de trayectoria según Liversage la transferencia de cualificaciones es relativamente fácil y pone como ejemplo carreras específicas como ingeniería, medicina... Ahora bien, aún en estos casos, sería importante añadir un componente de adaptación a la trayectoria, en el sentido en que un nuevo mercado profesional siempre implica matices nuevos y hay que estar siempre abierto a los mismos si uno quiere conseguir integrarse.

2) Ascenso de puestos de trabajo de nivel inferior a puestos de mayor nivel. En este caso, los inmigrantes no habiendo podido tener acceso a un puesto de trabajo equiparable al nivel de cualificación de su país de origen, adquiere un trabajo de un nivel de cualificación inferior y a partir de ahí va ascendiendo hasta alcanzar un empleo de cualificación equiparable al país de origen e incluso superior. En estos casos, y según los resultados de la entrevistas se podría añadir el hecho de que, para dichos ascensos, generalmente han llevado a cabo en algún momento estudios complementarios pertenecientes ya al sistema danés y que les ha concedido mayores opciones profesionales y de ascenso.

3) Vuelta a la formación que es cuando el candidato inmigrante decide llevar a cabo una nueva formación en Dinamarca. Aquí, añadiríamos varias cosas importantes de acuerdo a los resultados de las entrevistas. En primer lugar,

¹⁹⁶ Liversage también plantea por otro lado, dos caminos como los que llevan a que el inmigrante quede fuera de las (mejores partes de) el mercado laboral danés y que a su vez son: 1) la **Vuelta a la migración**. Es decir, el inmigrante se ve obligado a dejar Dinamarca por completo y volver a su país o emigrar a otro que le ofrezca posibles oportunidades y, 2) **La Marginación**, dando lugar a un trabajo de bajo nivel o desempleo. Estas no las expongo pues, sinceramente no definen las estrategias que mis entrevistadas me comentaron.

que hemos encontrado entrevistadas que, por su edad y juventud, simplemente llevan a cabo sus estudios en Dinamarca, como le correspondería hacerlo en sus países de origen. Aunque, por supuesto, el idioma suele hacer este proceso mucho más duro que lo que puede ser en un principio para un nativo. De cualquier manera, estos últimos suelen ser precisamente los casos que suelen adaptarse con más éxito al mercado laboral. Por su edad y por entrar en el sistema danés de estudios desde un primer momento. Por otro lado, otras entrevistadas que deciden llevar a cabo estudios en Dinamarca, tomarán muy distintos caminos u opciones en general acordes con las necesidades del nuevo mercado laboral danés. Así, los tipos de estudios varían en el sentido de que los inmigrantes optan por una gran variedad de opciones –carreras más largas o cortas- y en muchas de las ocasiones, eligen formaciones complementarias a las suyas del país de origen, por tener una titulación en danés y con esta, mayores salidas profesionales. Finalmente la mayoría las entrevistadas tienen como parte de sus estrategias profesionales esta opción de obtención de formación o lo que Liversage denomina reeducación.

4) Autoempleo u otro modo de enfocarse hacia la recuperación de la vida profesional y que planteamos como complementaria de las tres anteriores planteadas por Liversage como una opción para aquéllos que o bien son más independientes, o tienen dificultades para buscar trabajo en la empresa danesa o simplemente acusan en gran medida las diferencias en cuanto a cultura laboral y prefieren trabajar para uno mismo. Y es que, uno de los elementos fundamentales que apreciábamos en las entrevistas eran las dificultades que suponían para muchos de los entrevistados extranjeros el convivir con los daneses y sus modos de trabajar y sus culturas laborales en los puestos de trabajo.

Finalmente se ha de dejar claro que, en el caso de las entrevistas seleccionadas para esta tesis, todas las inmigrantes y los inmigrantes trabajan en distintos sectores profesionales y sus estrategias de integración laboral fueron finalmente fructíferas. Estas se han basado fundamentalmente en los pasos mencionados previamente de: “Información y salida del aislamiento social, formación y búsqueda de empleo o salidas profesionales” donde, la

formación danesa (llevada a cabo en Dinamarca), el aprendizaje del idioma y la búsqueda de contactos profesionales (en muchos de los casos a través de la Red de Mentorazgo Kvinfor) han sido las principales preocupaciones de dichas mujeres. En definitiva, han sido mujeres que han luchado por la reinserción en el mundo profesional cualificado. A continuación mostramos algunos ejemplos de dichas estrategias:

...” Al terminar mi convalidación de estudios y los estudios que tuve que hacer en Dinamarca, y por supuesto aprender danés, primero trabajé un poco free-lance para una empresa a través de una persona que conocía. Pero poco después encontré trabajo en la universidad y a partir de allí fui consiguiendo poco a poco toda mi red de clientes (agencias mayoritariamente). Las conseguí primero por CV y luego unas me recomendaban a otras. Los contactos son muy importantes. ”... Traductora e Interprete, Española

...” Primero tuve que empezar mis estudios de nuevo porque no me convalidaban nada. Luego conseguí un trabajo a tiempo parcial y al mismo tiempo estudiando danés En el tiempo que estaba tomando mis cursos en la Escuela de Comercio, me convertí en madre y tuve que bajar un poco el ritmo y después empecé trabajando de nuevo, y con mis estudios. Por otro lado también trabajaba como voluntaria en otro sitio y así es como me salió mi trabajo actual. Es importante encontrarse con gente adecuada en el camino...” Trabajadora Social, Somalia.

... “ No tuve problemas para mi convalidación de estudios pues, yo había trabajado en Suecia mucho tiempo. De cualquier manera decidí hacer un Master en Dinamarca para hacer contactos y para tener más salidas profesionales. Me volqué mucho en aprender el idioma y finalmente, mi primer trabajo me surgió no como ingeniero sino como profesora en un Centro de Estudios Profesionales donde realmente lo que impartía era Estudios Latinoamericanos”... Ingeniero, Colombiana.

...” Tuve que empezar mis estudios de nuevo pues, no me reconocían mis cinco últimos años de estudios y luego trabajé como voluntaria hasta que finalmente tenía mi residencia y pude tener acceso a clases de danés. Aprendí el idioma y empecé a trabajar como voluntaria en una guardería. Así he tenido varios trabajos hasta que obtuve este trabajo que tengo ahora en esta asociación de inmigrantes. También tengo inquietudes políticas. Hay que hacer de todo y probar a participar en varios sectores.... También hablo muchos idiomas que me encantan y espero que el día de mañana tenga opción de encontrar un trabajo en un Organismo Internacional. Lo importante es tener claro lo que uno quiere y yo lo tengo”... Psicopedagoga, Irak.

Por lo tanto, aunque sí hay entrevistados que han sentido la marginación, sin embargo, han sabido sobrellevarla y a través de sus estrategias la han reformulado de manera positiva. Una de las cuestiones que se aprecian en las entrevistas entre las personas que han vivido de modo más directo la discriminación es que se trata de personas que, por sus trabajos, viajan mucho y permanecen poco tiempo en Dinamarca, aunque residen y pagan sus impuestos en este país.

De la muestra de entrevistas seleccionadas, no hubo ningún caso que comentara que iba a volver a migrar. Tan solo una entrevistada ha dejado Dinamarca aunque no por problemas profesionales sino por otros motivos pues precisamente es una de las que se adaptaron profesionalmente más rápido.

Aunque finalmente estas candidatas sí obtuvieron empleo, parece claro que en la mayoría de los casos las estrategias llevadas a cabo por estas mujeres conllevaban una serie de negociaciones consigo mismas o con los demás. Es decir, tuvieron que replantearse su camino profesional y renunciar a cosas o reinventarse a sí mismas. Así, consiguieron un empleo pero, hasta llegar a lograrlo tuvieron que vivir una serie de retos u obstáculos que podían haberse evitado y que fueron bastante tediosos. Estos conllevaron a su vez un tiempo y un desgaste emocional muy fuerte, producto principalmente de una gran pérdida de tiempo por falta de información o por un sistema especialmente encorsetado en ocasiones y principalmente por el hecho de que aún parte de la sociedad danesa y de los trabajadores y empresarios que conforman el sistema danés no ha asumido que este sistema y su mercado laboral requieren de mano de obra cualificada, especializada y que mucha de ella está ya en Dinamarca pero pasa completamente desapercibida o simplemente se hace caso omiso de la misma por un proteccionismo excesivo que lleva a un desperdicio importante de capital humano y que en definitiva puede pasar factura en términos de falta de competitividad del sistema danés.

CONCLUSIONES

El proceso de inmigración que están viviendo las personas con alta cualificación contribuye a entender el cambio experimentado por el mercado de trabajo a nivel global. La nueva realidad social de mercados laborales globalizados ha generado nuevas pautas de comportamiento entre los profesionales altamente cualificados. Los procesos migratorios se convierten en una parte integrante de las estrategias profesionales de un segmento de población altamente cualificado y muy especializado. Resultado de ello son los matrimonios mixtos que producen diferentes consecuencias en las trayectorias profesionales de los miembros de la pareja.

El papel de las mujeres profesionales que emigran solas o como acompañantes cobra cada día más importancia. A pesar de ello se ha comprobado una clara carencia de estudios sobre el tema. La presente tesis muestra la necesidad de llevar a cabo investigaciones más profundas sobre estos tipos de migraciones femeninas que abarquen su análisis desde los distintos aspectos de la vida.

Se ha constatado la carencia de documentación e incluso de datos desagregados al nivel de las migraciones femeninas. Lo que puede significar un cierto desinterés por este colectivo concreto (Favell, 2006). Favell ha interpretado dicha carencia como una falta de interés por considerarse un asunto de élites, de personas bien situadas que no provocan problemas a nivel social. La movilidad de esta supuesta élite responde a la necesidad de ganar experiencia profesional, obtener mayores retribuciones y acceso a una amplia oferta de ocio. Entre otros, Cheng y Thatchenkery (1997); Salt (1997) y Brandi (2001) exponen como se ha identificado esta población migrante con un perfil

de inmigrantes poco problemático e invisible, que se identifica en la mayoría de las ocasiones con la clase media, blanca, procedente de países desarrollados. Es en este punto donde el presente trabajo realiza una importante contribución al destacar el interesante potencial de un capital humano que bien gestionado puede contribuir a mantener y mejorar el sistema de bienestar social danés, por lo que se destaca la necesidad de prestarle la suficiente atención pues son motor y garantía del crecimiento de conocimiento y del desarrollo en los países.

Se ha observado que en Dinamarca a los inmigrantes (de cualquier tipo) les resulta complicado llegar a obtener una experiencia positiva de integración social. Se ha comprobado que no sólo existen problemas de integración social de inmigrantes a todos los niveles (y de sus familias) sino que además se desperdicia el talento de un grupo de inmigrantes de alto potencial cognitivo, económico y social. En otras palabras nos encontramos ante una situación de “brain waste”. Como resultado de todo esto, una gran parte de la inmigración queda relegada a puestos inferiores a sus cualificaciones o simplemente se ven obligados a abandonar el país (“brain drain”) por falta de trabajo. Esto se produce por la dificultad encontrada para la transferencia de sus cualificaciones en este país, principalmente originadas por barreras estructurales y por el rechazo social que encuentran y que no sólo afecta a estos trabajadores sino también a sus familias.

Se ha podido constatar de primera mano la problemática que rodea la realidad más olvidada del fenómeno de la inmigración en Dinamarca y los efectos no deseados de su modelo de bienestar social. Que no sólo lleva hacia la mediocridad como consecuencia de un exceso de protección al ciudadano danés y de promoción de la igualdad de condiciones para todos (lo que pervierte la necesidad de competencia y el espíritu del logro) sino que promueve a través de políticas unidireccionales (con cierto matiz asimilacionista) una única opción de vida para la consecución de la integración de los inmigrantes en la sociedad danesa.

Se ha podido observar la existencia de un sentimiento de indignación hacia ciertas políticas estatales, al entenderse que en muchos casos conllevan el

desperdicio de fondos públicos. Este sentimiento es común a daneses e inmigrantes. A los daneses les provoca malestar al entender que son políticas ineficaces que conllevan elevados costes y escasos beneficios. A los inmigrantes les genera un fuerte sentimiento de desasosiego e impotencia.

En este trabajo ha aflorado una fuerte crítica al sistema político y a su labor de gestión de los fondos públicos en materia migratoria. Se observa una opinión generalizada en torno a la creencia de que las políticas están mal diseñadas desde el origen al olvidar la norma básica necesaria para conseguir la integración del colectivo inmigrante, en otras palabras se olvidan de promover la interacción entre los distintos miembros de la sociedad (los autóctonos y los foráneos).

La tesis aquí defendida permite comprobar que en la práctica las políticas de inmigración se dirigen fundamentalmente a la población inmigrante no occidental y poco cualificada, dejando en un segundo plano las poblaciones occidentales cualificadas. En este sentido el problema del sistema danés se encuentra en la no diferenciación y falta de capacidad para identificar las necesidades de los distintos colectivos de inmigrantes.

En el caso concreto del país objeto de estudio: Dinamarca, uno de los elementos característicos y que más dificultan la interacción entre la población local y la inmigrante es el hecho de que, existe un componente de discriminación cultural (primordialmente religiosa) que acaba reflejándose en los niveles de integración laboral alcanzados por los inmigrantes.

Esta discriminación es producto de la historia de este país y de los “prejuicios” que tienen los daneses hacia los inmigrantes. Es un hecho cierto que en Dinamarca ha predominado y predomina un perfil de inmigrante poco cualificado (en su mayoría: refugiados, trabajadores invitados o familiares de éstos) que les hace ser identificados como un colectivo que conlleva altos costes a las arcas del estado y de pesado sostenimiento para su desarrollado sistema de bienestar social. Además, se ha comprobado que los daneses

perciben las culturas extranjeras como desafío hacia la propia identidad y en consecuencia, responden encerrándose en sí mismos.

En concreto se constata que los daneses perciben la práctica de ciertas costumbres culturales de la población inmigrante, especialmente la práctica del islam y algunos de sus símbolos, principalmente el uso del velo, como acciones desafiantes que pueden mermar la identidad danesa.

A través de las entrevista se comprueba que la mejor estrategia para conseguir la integración y evitar la discriminación es la de aprender con rapidez sus normas de convivencia, no hacer alarde de las propias y por supuesto, encontrar un trabajo que justifique su propia contribución al sistema del bienestar social a través del pago de los impuestos.

A lo largo del trabajo afloran las importantes contradicciones inherentes a la sociedad objeto de estudio. La principal contradicción es que, aunque por un lado los daneses quieren que los inmigrantes se integren laboralmente y contribuyan a dicho sistema de Bienestar, la realidad muestra que ni la sociedad ni el sistema danés están contribuyendo de manera plena para que el inmigrante logre este objetivo. Esto es así aún desde el conocimiento de la necesidad que Dinamarca tiene y va a tener de mano de obra especializada que garantice el estatus de Dinamarca como uno de los países más desarrollados.

Otra contradicción –que es una de las principales raíces del dilema de la integración de inmigrantes en Dinamarca- consiste en el hecho de que, Dinamarca tiene unos valores democráticos y humanitarios muy afianzados y una reputación que avala los mismos y que quieren mantener. Pero paralelamente los daneses están cansados de los costos que los inmigrantes implican al sistema de bienestar social y como respuesta a ese cansancio enmascaran la realidad generando temor hacia todo aquello que pueda ir contra su identidad. Generándose un discurso de miedo y securitización.

Se ha comprobado que el principal problema que tiene que resolver las mujeres inmigrantes con alta cualificación es el del rechazo social, producto principalmente de una defensa de la identidad por parte de los daneses y una serie de barreras estructurales, principalmente en el ámbito laboral (en ocasiones excesivamente hermético).

Las mujeres inmigrantes con alta cualificación necesitan desarrollar sus propias estrategias para lograr el éxito profesional en Dinamarca. Así deberán aprender a destacar:

- a.- Sus habilidades para transferir sus cualificaciones en el nuevo país y en un nuevo mercado laboral. Mostrar el compromiso de mantener actualizados sus conocimientos y adaptarlos a las demandas del mercado laboral danés.
- b.- La habilidad para relacionarse y hacerse con una serie de contactos profesionales, que desarrollarán a través de la participación en asociaciones, voluntariado etc...
- c.- La capacidad para reinventarse a sí mismas reformulando de manera positiva sus retos. Fijándose metas realistas, que partan de la consciencia de las habilidades personales y cualificaciones con que cuenta el inmigrante y las necesidades del mercado laboral de acogida. Y que sobre todo, se fundamenten en el carácter diferencial del inmigrante y su específica formación. En definitiva, deben aprender a convertir en valor su diferencia.

Se ha comprobado como dichas estrategias han sido muy útiles en el caso de muchas de las entrevistadas pero no se puede dejar de resaltar lo largo que ha sido el proceso de integración. Esta investigación pretende invitar a la reflexión sobre los cauces establecidos hasta el momento para conseguir la promoción de un sistema más ágil y que permita la integración de una forma más sencilla y rápida.

Es preciso resaltar que en muchos casos no se puede decir que las mujeres han conseguido una verdadera integración (en el sentido conceptual aquí estudiado). Realmente estas mujeres han aprendido a negociar sus situaciones de vida en Dinamarca y tras sopesar pros y contras deciden quedarse entre

otras razones porque miran hacia un futuro si no propio sí de su descendencia y entienden que sus hijos conseguirán lo que ellas no lograron y podrán llevar una vida digna y segura en este país. Especialmente valoran muy positivamente las condiciones de igualdad entre hombres y mujeres que se dan en Dinamarca y que se reflejan en las condiciones laborales que incluso ofrecen más oportunidades a las mujeres en el ámbito profesional. Además, resaltan la cara positiva del Estado de Bienestar Danés que ofrece importantes oportunidades a los ciudadanos, un sistema de enseñanza de gran calidad del que se pueden beneficiar sus hijos e incluso ellas mismas.

BIBLIOGRAFÍA

Abad M., L. V. (2003): *Economía en red y políticas migratorias. ¿Hacia un mercado global del trabajo?*. En Revista Migraciones, Número 14. Pp. 305-341. Madrid.

Abad M., L. V.: (2000) *Globalización, demografía y migraciones internacionales. Sociedad y Utopía*. En Revista de Ciencias Sociales, N°16

Abu-Warda, Najib (2008): “Las migraciones internacionales” Ilu. Revista de Ciencias de las Religiones, Norteamérica Disponible en: <<http://revistas.ucm.es/index.php/ILUR/article/view/ILUR0707550033A/25848>>.

Acker, J. (1990): “Hierarchies, Jobs, bodies: A theory of gendered organizations”. En Gender and Society, 4 (2).

ACNUR 2013: Últimas cifras sobre desplazamientos forzados.
<http://www.acnur.org/t3/recursos/estadisticas/>

Alaminos Chica, A. y Santacreu Fernández, O. (2010): *La emigración cualificada española en Francia y Alemania*, Papers, Vol. 95, No 1, pp. 201-211.

Alba, R. & Nee, V. (1997): *Rethinking Assimilation Theory for a New Era of Immigration*; International Migration Review, Vol. 31, No.4, Special Issue: Immigrant Adaptation and Native-Born Responses in the Making of Americans págs. 826-874

Alcalde Campos, R; Petrof, A., Cavalcanti da Silva & Alarcón, A. (2014): Las migraciones de españoles hacia los Estados Unidos en el siglo XXI: un análisis desde las migraciones cualificadas, Camino Real 6: 9. (2014): 13-38

Ali, S.; Carden, G.; Culling, B.; y Hunter, R. (2007): Elite Scientis and the Global Brain Drain. Warwick Economic Research Papers, n. 825, presented at the World Universities Conference in Shanghai.

Anderson, B. (2006): *A very private business: migration and domestic work*. Working Paper, 28,

Anderson, B. (2001): *Reproductive Labour and Migration*. Paper presented at the Sixth Metropolis Conference.

Anderson, B. (2000): *Doing the dirty work. The global politics of domestic labour*. New York: Zed Books.

Apitzsch, U., Kontos, M. (2003): *Self-employment, Gender and Migration*, International Review of Sociology 13:1, Pp: 67-76.

Ålund, A. (1991): *The Power of definitions: immigrant, women and problem ideologies*. En Ålund, A. y Schierup, C. (eds) Paradoxes of Multiculturalism: Essays on Swedish Society, Aldeshot: Avebury, pp. 47 – 67

Arango, J.; Douglas S.M., Graeme,H. Kouaouci A., Pellegrino A., Taylor J.E. (2008): *Teorías de Migración Internacional: Una revisión y aproximación*. ReDCE, N°10, Pp: 435-478

Arango, J. (2003): *La explicación teórica de las migraciones: Luz y sombra*. Migración y desarrollo, N°1, Red Internacional de Migración y Desarrollo. Zacatecas, Latinoamericanistas.

www.migracionydesarrollo.org

Arango, J. (2003): *Europa ¿una sociedad multicultural en el siglo XXI?. El Caso de España*, Papeles de Economía, 98; Pp: 2-15

Arango, J. (2002): ¿De qué hablamos cuando hablamos de Multiculturalismo? Discriminación, migraciones, multiculturalidad y multiculturalismo; Aula Intercultural. El Portal de la Educación Intercultural. Artículo Periódico el País (23 Marzo 20029

<http://aulaintercultural.org/2002/03/23/de-que-hablamos-cuando-hablamos-de-multiculturalismo/>

Arango, J. (1985): "Las Leyes de las Migraciones de E. G. Ravenstein cien años después" en Revista Española de Investigaciones Sociológicas, 32: 7-26

http://ec.europa.eu/dgs/home-affairs/what-we-do/policies/pdf/migrants_in_europe_eurostat_2011_en.pdf

Argerey, P.; Estévez, L.; Fernández, M. y Menéndez, E. (2005): *El fenómeno de la inmigración en Europa*. Perspectivas jurídicas y económicas, Madrid: Dykinson.

Arocena, F. y Aguilar, S. (2007): *Multiculturalismo en Uruguay: ensayo y entrevistas a once comunidades culturales*, Ediciones Trilce.

Arocena, F. y Zina, M. (2011). Migración, transnacionalismo y multiculturalismo. La vinculación de jóvenes uruguayos en Barcelona con su país de origen; Athenea Digital: revista de pensamiento e investigación social, Vol. 11, N° 2, 2011, págs. 17-37

Bankston, C. L., and Zhou, M. (1997): The Social Adjustment of Vietnamese American Adolescents: Evidence for a Segmented-Assimilation Approach." *Social Science Quarterly* 78(2): 509-523.

Basch, L., et al. (1994): *Nations Unbound. Transnational Projetc, Postcolonial Predicaments, and Deterritorialized Nation-Sates*, Gordon and Breach Publishers: United Kingdom

Basch, L., Glick-Schiller, N. & Szanton Blanc, C. (1994): *Nations Unbound: Transnational Projects, Postcolonial Predicaments and Deterritorialized Nation-States*, Langhorne: Gordon and Breach.

Bauer, T.K.; Lofstrom, M.; Zimmerman; K.F. (2000): *Immigration Policy, Assimilation of Immigrants and Natives' Sentiments towards Immigrants: Evidence from 12 OECD-Countries*. IZA Discussion Paper No. 187
<http://ssrn.com/abstract=251988>

Bauer, T.K. y Kunze, A. (2004): *The Demand for High-Skilled Workers and Immigration Policy*. IZA Discussion paper series, No.999 ECONSTOR.

Becker, G. S. (1975): *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education*, New York: National Bureau of Economic Research.

Bermudez Rico, R. E. (2010): Migracion calificada e integración en las sociedades de destino, Skilled migration and integration in host societie-. El Colegio de México y Becaria de Conacyr,

Berlingske (2015): Danmark er tæt på at løbe tør for ingeniører (06.09.2015)

<http://www.business.dk/arbejdsmarked/danmark-er-taet-paa-at-loebe-toer-for-ingenioerer>

Bibby, A. (2007): *The use of migrant professional workers in IT. How companies are offshoring without going offshore*, UNI-Global Union. Borjas, G. (1993):

Friends of strangers, The impact of immigrants on the US Economy, Basic Books, Washington.

Bjarne, E.J.; Frelle-Petersen, C. (2012): *Flere Udenlandske videnarbejdere til hovedstadsregionen* REG LAB.

(Más trabajadores extranjeros del conocimiento en la región de la capital)

Centro de Análisis RegLab y Livinginstitute

<http://www.reglab.dk/regional-udvikling/cph-2020>

Blanco Fernández de Valderrama, C. (2006): *Migraciones. Nuevas Movilidades en un mundo en movimiento*. Editorial Anthropos. Autores, Textos y temas de Ciencias Sociales.

Blanco Feranández de Valderrama, C. (2000): *Las migraciones contemporáneas*. Ciencias Sociales, Alianza Editorial. Madrid

Blanco Fernández de Valderrama, C. (1994): *Inmigración e Identidad colectiva. Reflexión sobre la identidad en el País Vasco*. Papers N°43. Pp.41-61

Blanco, V. D.J. (2004): *La construcción social del inmigrante por la legislación de extranjería*, en: Varios Autores, *Voces escondidas: Realidad socioeconómica y laboral de la población inmigrante en Castilla y León*, Valladolid, Germania.

Blume Jensen, K. y Nielsen, Ch. (2009): *Indvandreres Kvalifikationer kan bruges bedre*. En: Samfundsøkonomen, Marts 2009, No. 1 – Tema: Indvandring og Integration.

Boussaid, L. (1998): *L'exode des cervaux et les pays développement*, Migration société, n. 56, vol. 10 de mars-avril: 65-71.

Boswell, Ch. (2003): *European Migration Policies in Flux. Changing Patterns of Inclusion and Exclusion*. The Royal Institute of International Affairs, Blackwell.

Boyd, M. Y. E. G. (2003). *Women and Migration: Incorporating Gender into International Migration Theory*.

<http://www.migrationpolicy.org/article/women-and-migration-incorporating-gender-international-migration-theory>

Caglar, A. (2001): *Constraining metaphors and the transnationalisation of spaces in Berlin*. Journal of Ethnic and Migration Studies, N°27, 4, Pp:601-613.

Capello R. and Faggian A. (2005): *Collective learning and relational proximity in local innovation processes*, Regional Studies, Vol. 39, No. 1, pp. 75-87.

Castel, R. (2004). *Encuadre de la exclusión* (trad. de I. Agoff). En S. Karsz (Comp.), *La exclusión: bordeando sus fronteras. Definiciones y matices* (pp. 55-88). Barcelona: Gedisa. [V.O.: *L'exclusion, définir pour in finir*. París: Dunod.

Castles, S. (2004): *The Factors that Make and Unmake Migration Policies*. International Migration Review, Volume 38, Issue 3; Pp 852 – 884.

Castles, S. (2003): *La Política Internacional de la Migración Forzada*. Migración y desarrollo, N°1, Red Internacional de Migración y Desarrollo. Zacatecas, Latinoamericanistas. www.migracionydesarrollo.org

Castles, S. (2002): *Migration and Community Formation under Conditions of Globalization*. International Migration Review, Vol. 36, págs. 1143 – 1168

Condiciones de Reunificación Familiar en Dinamarca.

<http://www.empleo.gob.es/es/mundo/revista/Revista141/144.pdf>

Castles, S.(2000): *Migración Internacional a comienzos del siglo XXI: tendencias y problemas mundiales*. En: UNESCO: Revista Internacional de Ciencias Sociales N°165.

Castells, M. (1996): *La Era de la Información: economía, sociedad y cultura*. Madrid, Edit. Alianza.

Castles, S. (1995): *How nation-states respond to immigration and ethnic diversity*, *Journal of Ethnic and Migration Studies* 21 (3), 293-308

Castles, S. y Miller, M.(1993): *The age of migration. International population movements in the modern world*. New York

Castles, S (1988): *Mistaken Identity: Multiculturalism and the demise of nationalism in Australia*. Pluto Press (UK)

Castillo Castillo, José (1990): "Teorías Sociológicas de las migraciones humanas: diversidad e integración". XII Congreso Mundial de Sociología. Madrid 9-13 de Julio (sin publicar) Pág 2.

Castillo, J. M. (2012): "Migraciones Ambientales. Huyendo de la Crisis Ecológica en el siglo XXI".Edit. Virus.

Cheng, C. y Thatchenkery, T. (1997): *Why there is a lack of workplace diversity Research on Asian Americans?* *Journal of Applied Behavioral Science.*, vol. 33, (3), pp: 270-276.

Chiswick, Barry R. and Timothy J. Hatton (2003): *International Migration and the Integration of Labour Markets* In Michael Bordo, Alan Taylor and Jeffrey Williamson, eds. *Globalization in Historical Perspective*, Cambridge: National Bureau of Economic Research, pp. 65 – 119.

Chiswick, B.R. (2005): *High Skilled Immigration in the International Arena*, IZA Discussion Papers, No. 1782

Churruga, C. (2011): *La Protección de las personas desplazadas internamente y la construcción de la Paz*. Relaciones Internacionales N°17 GERI (Grupo de

Estudios de Relaciones Internacionales) – UAM (Universidad Autónoma de Madrid).

Coleman, D. y Wandensjö, con contribuciones de Jensen, B. y Pedersen, S. (1999): *Immigration to Denmark. International and National Perspectives*. The Rockwool Foundation Research Unit, Århus University Press.

Coleman, J. S. (1990): *Foundation of social theory*. Cambridge, Massachusetts: Harvard University Press.

Coleman, J. S. (1988): *Social Capital in the creation of Human Capital*. *The American Journal of Sociology*, Vol. 94, Supplement: Organizations and Institutions: Sociological and Economic Approaches to the Analysis of Social Structure. Pp: S95-S120.

Corruption Perceptions (2012). Transparency International. Germany.
<http://www.transparency.org/cpi2012/>

Corruption Perceptions (2013). Transparency International. Germany.
https://www.transparency.org/cpi2013/in_detail

Corruption Perceptions Index 2012, 2013
<http://www.transparency.org/cpi2013/results>

Country Report for Denmark: European Commission – Europa 2015: Structural Issues. Labour Market, education and Social Policies. Productivity and Competition (pp. 10 – 26).
http://ec.europa.eu/europe2020/pdf/csr2015/cr2015_denmark_en.pdf

Courgeau, D. (1980): *Analyse Quantitative des Migrations Humaines*.

Masson, París, 1980.

Criado, M.J. (2001): *La línea quebrada. Historias de vida de migrantes*. Consejo Económico y Social. Colección Estudios.

Curran, S. y E. Rivero-Fuentes (2003): *Endengering migrant networks: The case of mexican migration* Demography, 40 (2): 289-307

Danish Government (2005a): *Ny chance til alle*. Copenhagen.

Danish Government (2005b): *Beskæftigelse, deltagelse og lige muligheder til alle- regeringens handlingsplan for at nedbryde kønsbestemte barrierer til uddannelse, arbejde og foreningslivet blandt kvinder og mænd med anden etnisk baggrund end dansk*. Copenhagen.

Danish Government (2003): *Regeringens vision og strategier for bedre integration*. Copenhagen.

Danmarks Statistisk (2008): *Arbejdsplan (Plan de Trabajo 2008)*. Copenhagen.

Deding, M. og Jakobsen, V. (2007): *Kønssforskelle i indvandreres beskæftigelse i Danmark*. Søkelys på Norden. Søkelys på arbejdslivet
<http://www.samfunnsforskning.no/Publikasjoner/Tidsskrifter/Soekelys-paa-arbejdslivet/Tidligere-utgivelser-i-fulltekst/2007>

Deloitte (2008): *International rekruttering Kortlægning af regler, roller, opgaver og forløb*. Task force til identifikation og forenkling af barrierer ved rekruttering af udenlandsk arbejdskraft - International rekruttering. (Informe sobre las barreras en los procesos administrativos de entrada como extranjero en Dinamarca).

De Miguel, J. ; Sarabia, B. ; Vaquera, E. y Amirah, H. (2004): *¿Sobran o faltan doctores?* ,Empiria. Revista de Metodología de Ciencias Sociales, 7: 115-155.

Dhal, K.M. og Jakobsen, V. (2005): *Køn, etnicitet, barrierer for integration. Fokus på uddannelse, arbejde og foreningsliv*.
http://www.sfi.dk/vibeke_jacobsen-1529.aspx#sthash.AnEOT3C9.dpuf

Díaz, G. (2007): *Aproximaciones Metodológicas al Estudio de las Migraciones Internacionales*, UNISCI Discussion Papers, N°15; Pp: 157-172.

Doquier, F.; Marfouk, A. (2005): *International Migration by Educational Attainment (1990 – 2000) – Release 1.1*. Updated version of Release 1.0, World Bank Policy Research Working Paper, No.3382, August 2004.

ECRI -The European Commission against Racism and Intolerance- (2006): *Third Report on Denmark*, Strasbourg.

Ejrnæs, M (2002): Etniske minoriteters tilpasning til livet i Danmark – forholdet mellem majoritetssamfundet og etniske minoriteter. AMID Working Paper Series 18/2002.

Ejrnæs, M. (2001) Integrationsloven – en case, der illustrerer etniske minoriteters usikre medborgerstatus. AMID Working Paper Series 1/2001.

Emerek, R. (2003): *Integration- eller inklusion? Den Danske Diskussion om integration?*. AMID Working Paper Series 31.

Espíndola Oviedo, S. (2008): *AHÁTA AJU Género y Migración: un análisis sobre la migración de mujeres paraguayas con destino a España*. Tesina en la XV Edición del Programa de Formación en Cooperación Internacional “Mujeres y Desarrollo” y la VIII edición del Magíster en Género y Desarrollo, impartido en el Instituto Complutense de Estudios Internacionales, en colaboración con el Instituto de la Mujer, el Fondo Social Europeo y la Fundación Carolina. Madrid, Agosto de 2008.

Esser, H. (2003): *¿Requiere la “nueva” inmigración de una “nueva” teoría de la integración intergeneracional?*, Working Papers Nr. 71; University of Manheim, Faculty of Social Sciences Manheim, Germany.

Eurobarometer 393 (2012): Discrimination Perceptions. European Commission. Public Opinion.

http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/eb_special_399_380_en.htm#393

http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_393_fact_dk_da.pdf

Eurobarómetro 2012: Percepciones sobre Discriminación.

http://ec.europa.eu/public_opinion/archives/ebs/ebs_393_fact_dk_en.pdf

EUROSTAT. Statistikal Books (2011): Migrants in Europe. A statistikal portrait of the first and second generation. European Comission. Luxembourg: Publications Office of the European Union.

<http://ec.europa.eu/eurostat/documents/3217494/5727749/KS-31-10-539-EN.PDF>

EUROSTAT 2011:

http://ec.europa.eu/dgs/home-affairs/what-we-do/policies/pdf/migrants_in_europe_eurostat_2011_en.pdf

Fakta om Integration (2012). Status og udvikling

(Ultimo informe del Ministerio de Asuntos Sociales e Integración: “Datos sobre Integración. Estado y Desarrollo”, Diciembre 2.012)

<https://ast.dk/tal-og-undersogelser/integrationsomraadet/integration-status-og-udvikling-2012>

Favell, A (2006): “Beyond Fortress Europe. Trends in East-West Migration in Europe”, EUSA Newsletter, summer issue, 1-4

Favell, A. (2008): *Eurostars and Eurocities. Free movement and mobility in an integrating Europe*. Blackwell Publishing. Friedberg, R. (2000): You can't take it with you? Immigrant assimilation and the portability of human capital, Journal of Labor Economics. No 18. Vol. 2. pp. 221-251.

Feminisation of Migration (2007), United Nations INSTRAW, Working Paper 1.

Francés García, O.; Santacreu Fernández, M.; Albert Guardiola, C.; López Fernández, C.; Espinar Ruíz, E.; Masanet Ripoll, E. (2007): *¿Integración o*

coexistencia?: Estrategias de inserción de los residentes europeos comunitarios y su contribución a la creación de capital social.

Instituto Universitario de Desarrollo Social y Paz Universidad de Alicante

Ponencia presentada en el V Congreso Nacional sobre la Inmigración en España , Valencia.

Freeman, G.P. (2006): *Immigration Policy in Europe: The Politics of Control*. National models, policy types, and the politics of immigration in liberal democracies, Vol. 29, págs. 227 – 247

Freeman G.P. (2006). *La incorporación de inmigrantes en las democracias occidentales*, en: Repensando las migraciones. Nuevas perspectivas teóricas y empíricas, coordinadores Alejandro Portes y Josh DeWind, editorial: Universidad de Zacatecas, Miguel Ángel Porrúa, México, p. 131-156.

Freeman, G.P. (2004): *La incorporación de inmigrantes en las democracias occidentales*, *International Migration Review*, monográfico dedicado al diálogo trasatlántico, 38 (3), p. 945 – 969.

Gallaird, A. M. y Gaillard, J. (1996): *International Migration of Highly Qualified People: a Bibliographic and Conceptual Analysis*, en Charum J. y Meyer Jean-Baptiste eds. (2000): *International scientific migrations today: New perspectives*, IRD Editions, Paris, Cap. 4.

Gans H.(1992): *Second-Generation Decline: Scenarios for the Economic and Ethnic Futures of the Post-1965 American Immigrants*. *Ethnic and Racial Studies*. 1992;15:173–92.

García, C. y Valdivieso, M. (2005): *Una aproximación al movimiento de mujeres en América Latina. De los grupos de autoconciencia a las redes nacionales y transnacionales*, Osal, año 7, núm. 18.

García, A.; Jiménez, B. y Redondo, A. (2009): *La inmigración latinoamericana en España en el siglo XXI*, *Investigaciones geográficas*, no 70 pp. 55-70.

Gaspar, S. (2010), Ettore Recchi and Adrian Favell (Eds). *Pioneers of European Integration. Citizenship and Mobility in the EU.* (Cheltenham and Northampton, Edward Elgar Publishing Inc., 2009) ; Obets. *Revista de Ciencias Sociales.* Vol.5, n.1, p. 135- 140.

Giménez, C. (2003): *¿Qué es la inmigración?*, Barcelona, RBA Editores.

Goli, M.; Rezaei, S.(2007): *European Immigration: A Sourcebook.* Ed./ Anna Triandafyllidou; Ruby Gropas. UK : Ashgate, 2007. p. 71-86.

Goli, M. (2002): *En verden til forskel – Diskursiv inkonsistens og institutionel ineffektivitet*, Case: Institutionaliserings af etnisk ligestilling på det statlige arbejdsmarked i Danmark . København: Institut for Statskundskab, Københavns Universitet .

González Ramos, A.M^a; Coca, J.R.; Valero Matas, J.A.; Aguilar Castro, J. (2015): *Migración Cualificada en España: Un Análisis Empleando una Metodología de Conjuntos Difusos.*

https://www.academia.edu/10177184/MIGRACIÓN_CUALIFICADA_EN_ESPAÑA_UN_ANÁLISIS_EMPLEANDO_UNA_METODOLOGÍA_DE_CONJUNTOS_DIFUSOS

Gonzálvez, H. (2010): *Migración colombiana, género y parentesco: la organización social de los cuidados.* Universidad de Granada, Granada.

Gonzálvez, H. (2005): *Familias y hogares transnacionales: una perspectiva de género*, Puntos de Vista, n.o 11, pp. 7-26.

Gordon, M. (1964): *The Nature of Assimilation* (Ch 3, pp 60 -83) in *Assimilation in American Life.* New York: Oxford University Press.

Government of Canada (2015): *Work in Canada Temporarily.*
<http://www.cic.gc.ca/english/work/apply-who.asp>

Gregorio Gil, C. (2009): *Silvia, ¿quizás tenemos que dejar de hablar de género y migraciones?*. *Transitando por el campo de los estudios migratorios*. *Gazeta de Antropología*, N°25/1, Artículo 17.

Gregorio Gil, C. (1998): *Inmigración femenina: su impacto en las relaciones de género*, Narcea Madrid.

Gregorio Gil, C. 1997): *El estudio de las migraciones internacionales desde una perspectiva de género*, *Migraciones*, 1: 145-174

Gregorio Gil, C. (1996): *Sistemas de género y migración internacional: la emigración dominicana a la Comunidad de Madrid* Tesis doctoral, Universidad Autónoma de Madrid: Madrid

Grillo, R. (2000): *Transmigration and Cultural Diversity in the construction of Europe*, Paper presentado en un Simposio sobre Diversidad Cultural y la Construcción de Europa, Barcelona.

Gudrun Jensen, T.; Schmidt, G.; Tørslev, M.K.; Vitus, K.; Weibel, K. (2010): *Analysis of Integration Policies and Public State-Endorsed Institutions at National and Regional Levels in Denmark*; The Danish National Centre for Social Research, (SFI).

Hamburger, Ch. (1990): *Assimilation som et grundtræk i dansk indvandrerpolitik*. *Politica*, Vol. 3, No. 22.

Hansen, N-E (2000): *Retlig beskyttelse mod racediskrimination på det danske arbejdsmarked*. Dansk National rapport efter oplæg fra ILO, Papers, migration nr. 22. Dansk Center for Migration og Etniske Studier, Sydjysk Univesitetsforslag.

Hansen, W. (2003): *Brain Drain – Emigration Flows for Qualified Scientists*, <http://www.merit.unimaas.nl/braindrain/> European Commission, UNU-MERIT.

Hedetof, U.; Vikkelsø-Slot, L. (2010): *Migrants, Minorities, Belonging and Citizenship. Glocalization and Participation Dilemmas in EU and Small States. The Case of Denmark*. Glocalmig Series 3, Series Editor: Hakan G. Sicakkan; IMER International Migration and Ethnic Relations. Centre for Development Studies, University of Bergen. Eurospheres.

Hedetoft, U. (2006a): *More Than Kin and Less Than Kind – The Danish Politics of Ethnic Consensus and the Pluricultural Challenge*. In National Identity and the Varieties of Capitalism – The Danish experience edited by Campbell, J; Hall J. and Pedersen, O. Québec & Copenhagen: McGill-Queen's University Press (p. 398- 430).

Hedetof, U. (2006b): *Denmark: Integrating Immigrants into a Homogeneous Welfare State*. Migration Information Source.

<http://www.migrationinformation.org/Profiles/display.cfm?ID=485>

Hedetoft, U.(2006c) *Denmark's Cartoon Blowback. In Open Democracy*.

https://www.opendemocracy.net/faith-europe_islam/blowback_3315.jsp

Hedetoft, U. (2003) *Cultural Transformation: How Denmark faces Immigration in Open Democracy*.

www.openDemocracy.net.

Hedetoft, U. (2002): *Patience is necessary, but it does not exist in the Danish debate*. Northern Light, Ålborg Universitet.

http://www.sprog.aau.dk/ecsp/news_mar02/amidafulf.htm

Helliwell, J. F.; Layard, R.; and Sachs, J., eds. (2013): *World Happiness Report 2013*. New York: UN Sustainable Development Solutions Network.

<http://unsdsn.org/resources/publications/world-happiness-report-2013/>

Herrera, G. (2006): *Mujeres ecuatorianas en las cadenas globales del cuidado* en: Herrera, G., C. Carrillo y A. Torres La migración ecuatoriana. Transnacionalismo, redes e identidades, FLACSO: Quito, 281-302

Ho, C. (2006): *Migration as Feminisation?. Chinese women's experiences of work and family in Australia*. Journal of Ethnic and Migration Studies, Vol. 32, No.3; pp. 497 – 514, Routledge Taylor and Francis Group.

Hochschild, A. R. (2000): *Las cadenas mundiales de afecto y asistencia y la plusvalía emocional*. En H. Hutton y A. Giddens (Ed.), En el límite. La vida en el capitalismo global (pp. 187-208). Barcelona: Tusquets Editores.

Hussain, M. (2000): *Islam, Media and Minorities in Denmark*. Current Sociology vol. 48(4) pp. 95-116.

The International Sociological Association & Sage Publications

Hussain, M. , Yilmaz, F. & O'Connor (1997): *Medierne, minoriteterne og majoriteten - en undersøgelse af nyhedsmedier og den folkelige diskurs i Danmark*. København. Nævnet for Etnisk Ligestilling (NEL).

IDA (2015): Danmark mangler rekordmange ingeniører. (IDA Nyheder, 11.06.2015). <http://ida.dk/synspunkter/arbejdsmarkedspolitik/danmark-mangler-rekordmange-ingenioerer> (Información sobre expatriados en Dinamarca)

INSTRAW 2007: Feminization of Migration. Gender, Remittances and Development. Santo Domingo, República Dominicana. http://www.renate-europe.net/wp-content/uploads/2014/01/Feminization_of_Migration-INSTRAW2007.pdf

Informe Fondo de Población de las Naciones Unidas – UNFPA (2006) http://www.unfpa.org/swp/2006/pdf/sp_sowp06.pdf

Integrationsloven 2013 – Ley de Integración con últimas modificaciones. <http://www.retsinformation.dk/Forms/r0710.aspx?id=158056>

Internations. Denmark expat Community for expatriates in Denmark
http://www.internations.org/denmark-expats?&utm_source=google_adwords&utm_medium=cpc&utm_term=expat%20in%20denmark&matchtype=e&utm_device=c&utm_content=Expatriate&utm_campaign=Country_DK_Denmark

Iredale, R. (2001): *The migration of professionals: theory and typologies*. International Migration, vol. 38 (5), pp: 7-24.

Izquierdo Escribano, A. (2000): *El proyecto migratorio de los indocumentados según género*. Papers Nº 60, Pp. 225 - 240

Izquierdo Escribano, A. (2000): *El proyecto migratorio y la integración de los extranjeros*. Estudios de Juventud Nº 49, Pp. 43 - 52

<http://www.injuve.es/sites/default/files/Revista49-3.pdf>

Jacobsen, S.J.; Jensen, T.G.; Vitus, K.; Weibel, K. (2012): *Analysis of Danish Media setting and framing of Muslims, Islam and Racism, The Danish National Centre for Social Research (SFI)*.

Jespersen, S.T., Junge, M., Munk, M.D. og Olsen, P. (2007): *Brain drain eller brain gain? Vandringer af højtuddannede til og fra Danmark*, Socialforskningsinstituttet

Jespersen, J.V. K. (2004): *A History of Denmark* Palgrave Essential Histories. Macmillan.

Jiménez Juliá, E. (1998): *Una Revisión Crítica de las Teorías Migratorias desde la perspectiva de género*, Revista Estudios Migratorios del Consello da Cultura Galega. Centre d'Estudis Demogràfics.

Junge, M. (2009): *Immigration of Qualified Labor and the Effect of Changes in Danish Migration Policy in 2002*, The Rockool Foundation Research Unit.

Kastoryano, R.(2000): *Immigration, communautés transnationales et citoyenneté*, Revue Internationale des Sciences Sociales 165; Pp: 353-359

Kearney, M. (1986): *From the Invisible Hand to Visible Feet: Anthropological Studies of Migration and Development*. Annual Review of Anthropology,15:331-361.

Khadria, B. (2007): India: migración calificada a los países desarrollados, migración laboral al Golfo, en: Migración y Desarrollo: perspectivas desde el sur, coordinadores Stephen Castles y Raúl Delgado Wise, editoriales: Universidad Autónoma de Zacatecas, Miguel Ángel Porrúa, Secretaría de Gobernación, Organización Internacional para las migraciones, México, p. 87-124.

Kindleberger, Ch.,(1968): International Economics, R. D. Irwin Inc., Homewood (Illinois).

King, R. (2002): Towards a New Map of European Migration. International Journal of Population geography. 8, 89-106
Published online in Wiley InterScience (www.interscience.wiley.com).
DOI: 10.1002/ijpg.246

Kleif, H.B.; Ladenburg, J/ Nuri Cayuelas Mateu, N;& Nielsen, Ch. P. (2012): *Overuddannelse blandt etniske minoriteter borgere i Københavns Kommune*. En kvantitative og kvalitative kortlægning. KORA Det Nationale Institut for Kommuners og Regioners Analyse og Forskning

Kofman, E. (2011): *Gender and Skilled Migration in Europe*. Cuadernos de Relaciones Laborales Vol. 30, Núm. 1 (2012) 63-89

Kofman, E. (2006): *Female Birds of Passage a Decade Later: Gender and Immigration in the European Union*, International Migration Review, Vol. 33, No. 2 (Summer, 1999), pp. 269 – 299

Kofman, E. (2002): *Contemporary European Migrations, civic stratification and citizenship*. Political Geography, vol 21, no 8, pp 1035-54

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, pp 45 – 59.

Kægård, N. (2009): *EU og Indvandrerpolitikken*; en Samfundsøkonomen n.1 Mars 2009, pp 53 – 56.

Laraña, E. (1993): *Modelos de Interpretación y Cuestiones de Método en el análisis de las migraciones españolas*, Política y Sociedad, Nº12 Pp: 121-137.

Levitt,, P. and B Jaworsky, N (2007): *Transnational Migration Studies: Past Developments and Future Trends*, Annu. Rev. Sociol. 2007. 33: 129 -156, Harvard University.

Levitt, P.y Glick Schiller, N. (2004): *Transnational perspectives on migration: conceptualizing simultaneity*, International Migration Review, 38; Pp: 1002 – 1040.

Lewis, A. W. (1954): *Economic Development with unlimited Supplies of Labour*, The Manchester School, Volume 22 Pp: 139 -191.

Liebig, Th. (2007): *The Labour Market Integration of Immigrants in Denmark*, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, DELSA/ELSA/WD/(2007) 5

Lim, L.L. (1993): *The Effects of Women's Position on her Migration*, en FEDERICI, Nora. et al. (Eds.): *Women's Position in Demographic Change*, Oxford, Clarendon Press, pp. 225-242.

Liversage, A. (2009): *Vital conjunctures, shifting horizons: high-skilled female immigrants looking for work* ; SFI The Danish National Centre for Social Research.

Lykketoft, M. (2010): *El Modelo Danés: un Éxito en Europa*. Documentos de Debate, 13. Fundación IDEAS

http://debatsocialista.files.wordpress.com/2010/12/dd_13.pdf

Mahroum (2005): *The International Policies of Brain Gain: a review. Technology analysis and Strategic Management*. Vol. 17, no 2 219.2030

Mahroum (2001): *Europe and the Immigration of Highly Skilled Labor*, *International Migration*, vol. 39 (5) pp: 27-43

Malchow-Møller, N.; Munch, J.R.; Skaksen, J.R. (2009): *Indvandrere som eksperter; en Det Danske Arbejdsmarked og EU-Udvidelsen mod Øst*, København, Gyldendal. Pp. 94 - 108

Malchow-Møller, N. & Skaksen, J.R. (2004): *Changes in Demand for Skilled Labour In Denmark: A disaggregate Perspective*; CBS, Centre for Economic and Business Research, Department of Economics. Vol. 142, Pp: 67-80.

Martínez, J. (2003): *El mapa migratorio de América Latina y el Caribe, las mujeres y el género*. CEPAL: Serie Población y Desarrollo, 44, 80 pp.

Martínez Verdú, R. (2009): *Lecturas sobre Sociología de las Migraciones*

<http://www.slideshare.net/mutualsignia/sociologia-de-las-migraciones>

Martinello, M. (2007): *Como combinar la integración y la diversidad: el desafío de una ciudadanía multicultural en la UE*. Bilbao: Ikuspegi, 2007, 22 p.

Martiniello, M. (1999): *Politiche consultive per immigrati e minoranze etniche: una visione critica*, *Actas del congreso Partecipazione e rappresentanza politica*

degli immigrati. Dipartimento degli Affari Sociali, Presidenza del Consiglio dei Ministri: Roma.

Massey, D., et al. (1991): *Los ausentes. El proceso social de la migración internacional en el Occidente de México*, México D.F

Mateos, A. y Moral, F. (2000): *Europeos e inmigrantes. La Unión Europea y la inmigración extranjera desde la perspectiva de los jóvenes*, Opiniones y actitudes, no 28, Madrid: CIS.

Menjívar, C. (2000): *Fragmented Ties: Salvadoran Immigrant Networks in America*, University of California Press: Berkeley

Meseguer, J. (1975): *La emigración española en los países de la CEE*, Revista de Instituciones europeas, no 2 pp.405-424.

Meyer, J-B. (2001): *Network approach versus brain drain: lessons from the diaspora*, International Migration, 39 (5), 91-110

Meyer, J. B; Kaplan, D.; Charum, J. (2001): El Nomadismo científico y la nueva geopolítica del conocimiento. Revista Internacional de Ciencias Sociales, 168. La Ciencia y sus Culturas.

<http://portal.unesco.org/shs/en/files/3803/10753801531abstracts168spa.pdf/abstracts168spa.pdf>

Micolta León, A. (2005): *Teorías y conceptos asociados al estudio de las migraciones internacionales*. Revista del Departamento de Trabajo Social N°7, Pp 59-76. Facultad de Ciencias Humanas, Universidad Nacional de Colombia.

Mikkelsen, F. (2012): *Grænsløst historie* Pp 77-84; *Transnationell Rörelser*, Grænsløst n. 1 2012, Centrum for Danmarksstudier. Lunds Universitet.

Mikkelsen, F. (2011): Transnational identitet under forandring : indvandrernes sociale, religiøse og politiske mobilisering i Danmark 1965-2010 Serie: Migration & integration (Kbh.) ; bind 4

Mikkelsen, F.(2002): Indvandrere og civilsamfund. En forskningsoversigt vedrørende etniske minoriteters deltagelse i civilsamfundet samt kulturmødet mellem minoriteter og danskere på arbejdspladsen, i boligområder og i foreninger. AMID Working Paper Series 19/2002.

Mikkelsen, F. (2001): integrationens Paradoks, København: Catinet.

Ministerio de Justicia Danés - Justitsministeriet (2014): Información sobre Ley de Doble Ciudadanía.

<http://www.justitsministeriet.dk/arbejdsområder/statsborgerskab/dobbelt-statsborgerskab-0>

Ministry of Refugee, Immigration and Integration Affairs (2011): Welcome to Denmark – a Guide for Employees and Students from Abroad.

https://www.nyidanmark.dk/NR/rdonlyres/65DA2C7A-1520-4E8B-A815-61374985BD43/0/vejledningsspakken_welcome_to_denmark_2010.pdf

Ministry of Refugee, Immigration and Integration Affairs (2008/2010): The Integration Act (Bekendtgørelse af lov om integration af udlændinge i Danmark) and Law on changes of the Integration Act. Law no. 571 as of August 2010), Copenhagen.

Ministry of Refugee, Immigration and Integration Affairs (2009): The Aliens (Consolidation) Act (Bekendtgørelse af udlændingeloven), Copenhagen.

Ministry of Refugee, Immigration and Integration Affairs (2006): *Integrationskontrakten og erklæringen om integration og aktivt medborgerskab i det danske samfund*. Informationsmateriale til kommunerne. Copenhagen.

Moghaddam, F. M., Taylor, D. M. & Lalonde, R. (1987): *Individualistic and Collective integration orientation among Iranians in Canada*. International Journal of Psychology, 22 (301-313)

Moreno-Fontes Chamartin, G. (2002): *The Feminization of International Migration*, ILO Program

<http://library.fes.de/pdf-files/gurn/00072.pdf>

Morokvasic, M. (1984): "*Birds are also women*". International Migration Review, Vol.18, 4. Special Issue: Women in Migration, Center of Migration Studies of New York, Inc. pp. 886-907

<http://www.jstor.org/discover/10.2307/2546066?uid=3737952&uid=2129&uid=2134&uid=2&uid=70&uid=4&sid=21104005543951>

Municipality of Århus (2007): Integration Policy. Århus.

Narváez Gutiérrez, J.C. (2007): *Ruta Transnacional: a San Salvador por los Ángeles. Espacio de Interacción juvenil en un contexto migratorio*, Colección América Latina y el Nuevo Orden Mundial. México: Miguel Ángel Porrúa, UAZ, Instituto Mexicano de la Juventud, Pp:155.

Ndiaye, N. (2006): *Mujeres, migración y desarrollo*, México, Organización Internacional para las Migraciones. Scielo Mexico.

Necef, M.U.(2002): *Immigration, the Nation-State and the Welfare State*. En: Worklab (Migration, Work, and Identity) Newsletter: Pp: 41-61.

Nielsen Arendt, J.; Pohl, Ch. y Jakobsen, V. (2012): *The Relationship between Pre- and Post-Migration Qualifications and their Impact on Employment Status*. AKF, Danish Institute of Governmental Research

(La Relación entre las cualificaciones de antes y después de la migración y el impacto de las mismas en la situación laboral)

http://www.kora.dk/media/1232/udgivelser_2012_pdf_2752_pre_and_post-migration.pdf

ONU (2006a): *Estado de la Población Mundial 2006. Hacia la esperanza: las mujeres y la migración internacional*. Nueva York: ONU/UNFA.

ONU (2006b): *Migración Internacional y Desarrollo*.

<http://daccessdds.un.org/doc/UNDOC/GEN/N06/353/57/PDF/N0635357.pdf?OpenElement>.

Organización Internacional de las Migraciones (2006): *Integración de Inmigrantes. Fundamentos de Gestión de la Migración*.

Oso, L. (1998): *La Migración hacia España de Mujeres Jefas de hogar*, Instituto de la Mujer. Madrid.

Özden, C. (2007): *Fuga de cerebros en América Latina*, en: *Migración internacional y desarrollo en América Latina y el Caribe*, editores: Paula Leite, Susana Zamora y Luis Acevedo, editorial: Secretaria de Gobernación y Conapo, México, p. 469-482.

Papí, N. (2003): *Clase social, etnia y género: tres enfoques paradigmáticos convergentes en Utopías*, Vol. 195, no 1, pp. 55-75.

Parella Rubio, S. (2005): *Estrategias de los comercios étnicos en Barcelona, España*, Política y cultura, N°. 23, 2005 (Ejemplar dedicado a: Migración: nuevo rostro mundial), págs. 257-275

Parella Rubio, S. (2003): *Mujer, inmigrante y trabajadora: la triple discriminación*, Rubí (Barcelona), Editorial Anthropos.

Parella Rubio, S. (2003): *La Inserción Laboral de la mujer inmigrante en los Servicios de Proximidad de Cataluña*, Revista Internacional de Sociología N°36, Pp. 85 - 112

Pedone, C. (2006): *La Conformación de Espacios Sociales Transnacionales: Negociaciones en torno al asentamiento definitivo y el retorno, en Estrategias Migratorias y Poder*. Tú siempre jalas a los tuyos. Ediciones Abya-Yala.

Pedone, C. (2000): *Globalización y migraciones internacionales. Trayectorias y Estrategias Migratorias de Ecuatorianos en Murcia, España*. Revista Electrónica de Geografía y Ciencias Sociales. Universidad de Barcelona, N° 69.

Pedraza, S. (1991): *Women and migration: the social consequences of gender*. Annual Review of Sociology, 17, pp. 303-325.

Peixoto, J.(2001) : *Migration and policies in the European Union: highly skilled mobility, free movement of labor and recognition of diplomas*” International Migration Review. vol.39 (1), pp: 33-61

Pellegrino, A. (2001): *¿Drenaje o éxodo? Reflexiones sobre la migración calificada*, editor: Universidad de la República, Facultad de Ciencias Sociales- Programa de Población, Marzo.

Penninx, R. (2009): *Decentralising Integration Policies – Managing Migration in Cities, Regions and Localities*. Policy Network Paper November. Policy Network: London.

Penninx, R. (2004): *“Integration of migrants. Economic, social, cultural and political dimensions”*, background paper for the European Population Forum 2004, Population Challenges and Policy Responses (12-14 January, Geneva, 2004).

http://www.unece.org/fileadmin/DAM/pau/docs/pau/PAU_2005_Publ_NDRCh08.pdf

Penninx, R., y Martiniello, M. (2006): *Procesos de integración y políticas (locales): estado de la cuestión y algunas enseñanzas*, en Revista REIS No 116 pp.123-156

<http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2238623>

Petersen, M. A.; Simonsen, S.P. (2012): Billeder på Integration, Systime.

Politiken (2014): Dansk Folkeparti er valgets store vinder (25.05. 2014).
http://politiken.dk/indland/politik/ep_valg/ECE2299730/dansk-folkeparti-er-valgets-store-vinder/

Portes, A.: (2007) *Migración y desarrollo: Una revisión conceptual de la evidencia. En Migración desarrollo: Y perspectivas desde el sur, colección desarrollo y migración.*, eds. Stephen Castles, Raúl Delgado-Wise, 21-49. Mexico City : Miguel Ángel Porrúa, UAZ, RIMD, SEGOB, INM, CONAPO, IMI, University of Oxford, IOM.

Portes, A.; Fernandez-Kelly, P.; Haller, W. (2005): *Segmented assimilation on the ground: The new second generation in early adulthood*, Ethnic and racial studies, Volume 28, Issue 6.

Portes, A. and Rumbaut. R.G. (2001): *Legacies: The Story of the Immigrant Second Generation*. New York: Russell Sage Foundation.

Portes, A., Böröcz, J. (1998): *Las migraciones actuales: perspectivas teóricas sobre sus causas determinantes y las formas de incorporación de los extranjeros*, en G. Malgesini (comp.) *Cruzando fronteras*. Migraciones en el sistema mundial. Fundación Hogar del Empleado.

Portes, A. And Zhou, M. (1993): *The New Second Generation: Segmented Assimilation and Its Variants*. Annals of the American Academy of Political and Social Sciences 530: 74-96.

Portes, A. and Rumbaut, R.G. (1990): *Immigrant America. A Portrait*. Berkeley: University of California Press.

Portes, A. y Bach, R.L. (1985): *Latín Journey: Cuban and Mexican inmigrants in the United States*, University of California Press, Berkeley.

Portes, A. (1979): *Illegal Immigration and the International System: Lessons from Recent Legal Mexican Immigrants to the United States*, American Sociological Review N°34; Pp: 505-518

Portes, A. (1978), *Immigrant Aspirations*, Sociology of Education 51.

Phillips, M y Stahl, C (2000).: *International trade in higher education services in the Asia Pacific region: trends and issues*. CAPSTRANS Working paper, University of New Castle, 2000,

Pries, L. (2002): *Migración Transnacional y la perforación de los contenedores-nación*. En: Estudios Demográficos y Urbanos, El Colegio de México, Vol.17, N°3, Pp. 571-597.

Pries, L. (1998): *Las migraciones laborales internacionales y el surgimiento de espacios transnacionales*. Sociología del trabajo. Revista Cuatrimestral de empleo, trabajo y sociedad, N°33. Facultad de Ciencias Políticas y Sociología.

Pries, L.(1997): *Migración laboral Internacional y espacios sociales transnacionales: bosquejo teórico-empírico*. En: Saúl Macías Gamboa y Fernando Herrera Lima (Coords.), Migración laboral internacional: transnacionalidad del espacio social, Puebla, Benemérita Universidad Autónoma de Puebla.

Putnam, R. D. (1995): *Bowling alone: America's declining social capital*, Journal of Democracy, Vol. 6, 1, Pp: 64-78.

Graishy, B. (2003): *Danske Identitet set med brune øjne.*, Tiderne Skifter.

Ravenstein, Ernest George (1976): *The Laws of Migration*.

Recchi, E. y Favell, A. (Eds.). (2009): *Pioneers of European Integration. Citizenship and Mobility in the EU*. Cheltenham and Northampton, Edward Elgar Publishing Inc.

Regets Argerey, P.; Estévez, L.; Fernández, M. y Menéndez, E. (2005) *El fenómeno de la inmigración en Europa*. Perspectivas jurídicas y económicas, Madrid: Dykinson.

Riaño, Y. and N. Baghdadi (2007): *Understanding the labour market participation of skilled immigrant women in Switzerland: the interplay of class, ethnicity and gender*. International Migration and Integration Vol. 8, 163-83.

Riaño, Y. (2003): Migration of Skilled Latin American Women to Switzerland and their Struggle for Integration; En YAMADA Mutsuo (ed.) 2003: Emigración Latinoamericana: Comparación Interregional entre América del Norte, Europa y Japón. Population Movement in the Modern World VII. JCAS Symposium Series 19. The Japan Centre for Area Studies, National Museum of Ethnology, Osaka. Pp. 313 - 343

Richardson and Lester (2004): "A Comparison of Australian and Canadian immigration policies and Labour Market Outcomes", Report to the Department of Immigration and Multicultural and Indigenous.

Rumbaut, R.G. (2004): *Ages, Life Stages, and Generational Cohorts: Decomposing the Immigrant First and Second Generations in the United States*. International Migration Review 38, 3:1160-1205.

Salcedo, J. (1981): *Migraciones internacionales y teoría social. Algunas consideraciones*, REIS N° 14 Pp: 7-19

Salt, J. (1997): *International Movements of the Highly Skilled*, OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 3.

Sanchez, J. (2010): *Nuevos Aspectos Relacionados con la Integración y la Ciudadanía*. Pensamiento Crítico.

<http://www.pensamientocritico.org/jossan0510.html>

Sandemose, A. (1980): *En Flygtning Krydser sit Spor. Det Schønbergske Forlag, København.*

Santos Aguado, C. (1996): *Trabajo social en el campo de actuación de inmigración y refugio. Alternativas. Cuadernos de Trabajo Social. N. 4 (oct. 1996). ISSN 1133-0473, pp. 121-134*

Sassen, S. (2008): *Actores y Espacios Laborales de la Globalización. Papeles de Relaciones Ecosociales y cambio global. N°101 Pp:33-51*

Sassen, S. (2007): *A Sociology of Globalization. New York: W.W. Norton.*

Sassen, S. (2003): *Contrageografías de la globalización. Género y ciudadanía en los circuitos transfronterizos, Editorial Traficantes de Sueños.*

Sassen, S. (1994): *Cities in a World Economy. Pine Forge Press (Thousand Oaks, Calif.)*

Sassen, S (1988): *The Mobility of Labor and Capital. A Study in International Investment and Labor Flow. Cambridge: Cambridge University Press*

Saxenian, A. (2006): *The New Argonauts: Regional Advantage in Global Economy. Cambridge Mass: Harvard University Press.*

Schiller, N.G.; Basch, L.; y Blanc-Szanton, C (1992): *Towards a Transnational Perspective on Migration: Race, Class, and Nationalism Reconsidered. Annals of the New York Academy of Sciences, Volume 645; Pp: 1-24*

Schmidt, G. og Jakobsen, V. (2000) : *20 år i Danmark. En undersøgelse af nydanskernes situation og erfaringer, Socialforskningsinstituttet (20 Años en Dinamarca. Una investigación sobre la situación y experiencias de los Nuevos Daneses.)*

Shah, N.M., & Menon, I. (1999): *Chain Migration Through the Social Network: Experience of Labour Migrants in Kuwait*. *International Migration*, 37 (2), pp. 361-382

Sinatti, G. (2008) : The Polish Peasant Revisited. Thomas and Zhaniecki's Classic in the Light of Contemporary Transnational Migration Theory. *Sociologica*, 2/2008, Società Editriae il Mulino, Bologna.

Sjaastad, L.A. (1962): *The Costs and Returns of Human Migration*. *Journal of Political Economy* Vol. 70, No. 5, Part 2: Investment in Human Beings, pp. 80-93

Socialministeriet (2003): *Hvidbog om socialt udsatte grønlandere i Danmark*. (El Libro blanco sobre los groenlandeses socialmente marginados en Dinamarca)

Solé, C. y Parella, S. (2005): *Discursos sobre la maternidad transnacional de las mujeres de origen latinoamericano residentes en Barcelona*. Investigación: Nuevas Expresiones de la Maternidad. Institut Català de la Dona de la Generalitat de Catalunya.

Solé, C. (2003): *Inmigración, mercado de trabajo y género*. Documento de trabajo, serie Sociología S2003/01. CentrA: Fundación Centro de Estudios Andaluces.

Solé, C. (coord) (2001): El impacto de la inmigración en la economía y en la sociedad receptora, Barcelona, Anthropos.

Solé, C. y Cachón, L. (2006): "Globalización e inmigración: los debates actuales", REIS, vol. 116, no 6, p. 13-52.

Solé, C.; Herrera, E. (1991): *Trabajadores extranjeros en Cataluña. ¿Integración o Racismo?*. Centro de Investigaciones Sociológicas, Editorial Siglo XXI.

Stroscio, R. (2005): *Aproximación a las Estrategias de Integración de los Inmigrantes Ecuatorianos en la Región de Murcia*. En: La Condición del Inmigrante. Exploraciones e Investigaciones desde la Región de Murcia, Capítulo 18, Pedreño Cánovas, A., Hernández Pedreño, M. (pp. 301-310). EDITUM, 2005 - 378 sider

Suárez, L. (2004): "*Transformaciones de género en el campo transnacional. El caso de mujeres inmigrantes en España*" *La Ventana*, 20: 293-330

Sutcliffe, B. (1998): *Nacido en otra parte. Un ensayo sobre la migración internacional, el desarrollo y la equidad*. Bilbao: Hegoa.

Sørensen, C. (2003): "*Ever closer union*" and contemporary exclusionary populism – *The emergence of European Integration and immigration as today's critical issues in Denmark*. DIS Working Paper 2003/6, Danish Institute for International Studies.

Pedone, C. y Gil Araujo, S. (2008): *Maternidades Transnacionales entre América Latina y el Estado Español. El Impacto de las Políticas Migratorias en las estrategias de reagrupación familiar*. Artículo en: Solé, C. y Parella, S., Cavalcanti, L. (coords.) (2008): *Nuevos Retos del Transnacionalismo en el Estudio de las Migraciones*. Madrid: OPI-Ministerio de Trabajo e Inmigración Pp. 149 – 176

Tal og fakta på udlændingeområdet 2011 (Forår 2012)

(Datos y Cifras sobre Asuntos de Inmigración, 2012. Ministerio de Justicia - Agencia de Extranjería)

https://www.nyidanmark.dk/NR/ronlyres/E7182798-ADA0-4C8E-BA85-52DC11E1861E/0/tal_og_fakta_paa_udlaendingeomraadet_2011.pdf

Tapia Ladino, M. (2011): "*Género y Migración: Trayectorias investigativas en América Latina*", Revista Encrucijada Americana; Pp: 115-147.

Tapia Ladino, M. (2010): "*Yo venía con un sueño...: Relaciones de Género entre inmigrantes de Origen Boliviano en Madrid, 2000-2007*". Tesis Doctoral. Programa de Doctorado en América Latina Contemporánea -Universidad Complutense de Madrid, Facultad de Geografía e Historia.

Tapia Ladino, M. (2010): *Inmigración Boliviana en España. Un caso para la comprensión de la migración internacional con perspectiva de género*, T'inkazos, N°28; págs. 109 -127.

Terrón Caro, M^a.T. (2011): *Feminización de las Migraciones y Vulnerabilidad. Repensar el Fenómeno de la Inmigración*. En: Diestro Fernández, A.; De Juanas Oliva, A.; Manso Ayuso, J. (coords.) (2011), Vanguardias e Innovaciones Pedagógicas, Colección Temas y perspectivas de la Educación N° 2. Pp 55 - 65

Thuesen, F.; Tørslev, M.K.; Gudrun Jensen, T. (2011): Rekruttering og Fastholdelse af Højtuddannet Arbejdskraft Danmark, Norge, Holland, Storbritannien og Canada. Det Nationale Forskningscenter for Velfærd, SFI. ("Reclutamiento y retención del trabajo altamente cualificado. Dinamarca, Noruega, Países Bajos, Gran Bretaña y Canadá")

<http://www.sfi.dk/Files/Filer/SFI/Pdf/Rapporter/2011/1142-Arbejdskraftrekruttering.pdf>
rapporter/2011/1142-Arbejdskraftrekruttering.pdf

Togebj, Lise (1999). "Et demokrati, der omfatter alle, der bor i Danmark?" pp. 133-153 i Jørgen Goul Andersen et al. (red.), Den demokratiske udfordring, København: Hans Reitzels Forlag: Magtudredningen.

Togebj, Lise (1999). "Immigrants at the Polls: Immigrant and Refugee Participation in Danish Local Elections" i Erik Beukel, Kurt Klaudi Klausen og

Poul Erik Mouritzen (eds.), *Elites, Parties and Democracy*. Festschrift for Professor Mogens N. Pedersen, Odense: Odense University Press.

Thomas y Znaniecki (1918-1920): *The Polish Peasant in Europe and America*.
<http://www.ugr.es/~recfpro/rev143ART13.pdf>

Tizón García, Jorge L. et al. (1993): *Migraciones y Salud Mental*. Promociones y Publicaciones Universitarias PPU. Barcelona.

Togeby, L (2002): *Grønlændere i Danmark. En overset minoritet* (Greenlanders in Denmark. An overlooked minority). Århus: Århus University Press.

Torfinn, J. (2003): *Den stille revolution i velfærdsstaten – fra forsørgelse og hierarki til aktivering og netværksstyring* i "Drivkræfter bag arbejdsmarkedspolitikken", Per Kongshøj Madsen og Lisbeth Pedersen (red.), Socialforskningsinstituttet.

Torfinn, J.(1999): *Det liberale demokratis indre spændinger i "Demokrati og demokratisering – begreber og teorier*, Uffe Jacobsen og Morten Kelstrup (red.), Forlaget Politiske Studier

Tornos Cubillo, A. (2006): *Humanismos y Teorías de las Migraciones*. Ministerio de Trabajo y Opinión, Madrid; Aula de teología.
www.iberlibro.com/

Uddannelses- og Forskningsministeriet (2015): *Udenlandske uddannelser: Guide til anerkendelse*.

<http://ufm.dk/uddannelse-og-institutioner/anerkendelse-og-dokumentation/guide-til-anerkendelse>

Udlændingeloven (2011): FORLAGET JURAINFORMATION
(Ley Extranjería con últimas modificaciones)

Portal sobre Información sobre Ley de Integración e Inmigración y Derechos y deberes de los inmigrantes en Dinamarca (Formularios Permisos de Residencia, de Trabajo, condiciones para obtener la ciudadanía Danesa)

<http://www.nyidanmark.dk/da-dk>

UNHCR (1999): *Who is a Refugee?*

<http://www.unhcr.ch/un&ref/who/whois.htm>,

UNHCR (1999): *Rwanda Refugee Return Operation Fact Sheet.*

<http://www.unhcr.ch/fdrs/gr98/rwa.htm>

UNHCR(n.d.)(2000):Internally Displaced Persons.

<http://www.unhcr.ch/issues/idp/idp.htm>,

Valero Mataas, J. A. (2007): Una ojeada al mercado laboral e inmigración en Castilla y León Revista universitaria de ciencias del trabajo, ISSN 1576-2904, Nº 8, 2007 (Ejemplar dedicado a: Incapacidad, prevención y seguridad en el trabajo), págs. 321-338

Velasco Ortiz, L. (2002): *El regreso de la comunidad: migración indígena y agentes étnicos. Los mixtecos en la frontera México-Estados Unidos*; El Colegio de México/El Colegio de la Frontera Norte.

Vertovec, S. (2003): *Desafíos transnacionales al «nuevo» multiculturalismo Migración y Desarrollo*, Red Internacional de Migración y Desarrollo México núm. 1, octubre, 2003

<http://www.redalyc.org/pdf/660/66000104.pdf>

Vertovec, S. (2002): *Transnational Networks and Skilled Labour Migration*, Working Paper WPTC-02-02, Transnational Communities Programme, Disponible en: http://www.transcomm.ox.ac.uk/working_papers.htm

Waters, M. C.: (1994): *Ethnic and Racial Identities of Second-Generation Black Immigrants in New York City*. *International Migration Review* 28(4): 795-820.

Winkelman, R. (2002): *Why do firms recruit internationally?. Results from the IZA International Employer Survey 2000*. *Schmollers Jahrbuch* 122, 155 – 178, Berlin.

Wood, C.(1992): *Modelos Opuestos en el Estudio de la Migración*. *Alfoz*, N°91-92 Pp: 35-39

World Happiness Report 2013

http://unsdsn.org/wpcontent/uploads/2014/02/WorldHappinessReport2013_online.pdf

Yeates, N. (2009): *Globalizing Care Economics and Migrant Workers: Explorations in Global Care Chains*. New York: Palgrave Macmillan.

Yeates, N. (2004): *Global Care Chains: critical reflections and lines of enquiry*, *International Feminist Journal of Politics*, 6:3: 369-391

Zarco Martin, V., Díaz Conde, P., Martín Quirós, M.A., Ardid Muñoz, C. y Rodríguez Salas, N.(2002): *Aproximación Psicosocial y de Género al Proyecto Migratorio de Mujeres*. *Revista de Psicología, Universidad de Chile*. Vol.11, N°1 Pp. 25 – 39

Zhou, M. (1997): *Segmented Assimilation: Issues, Controversies, and Recent Research on the New Second Generation*. *International Migration Review* 31(4): 975-1008.

Zlotnik, H. (2003). *The global dimensions of female migration*. Migration Information Source. Migration Policy Institute. En <http://www.migrationinformation.org/Feature/print.cfm?ID=109>

Marta L. Juárez Peña

Zolberg, A.R., Suhrke, A. and Aguayo, S. (1989): *Escape from Violence*. Oxford and New York: Oxford University Press.

MENCIÓN EUROPEA

SUMMARY

LABOUR INTEGRATION OF SKILLED WOMEN IN DENMARK

The research aim of this thesis is to analyse the integration process of skilled immigrant women in Denmark. We will pay special attention to the labour integration dimension as an important part of the global process of social integration. We have taken into consideration the perspectives of the host society and the originating societies of the immigrant population being studied. Gender perspective is also present in this analysis.

The unit of analysis is the immigrant women, of different origins and ages and that has in common that they all have studied high school (the majority in their countries of origin). In most of the cases they have arrived to Denmark due to family reasons.¹⁹⁷

The main reason I have chosen this target population is a result of the following initial questions: Is the state concerned about the situation of this immigrant population segmen; Is it a phenomenon that remain unobserved?; Is it really an

¹⁹⁷ Once in Denmark, these women live from either their own income or their spouses ones. They don't receive aid from the state. They go after their social integration in Denmark. They try to live in a similar way that they do in their countries. Their first objective is to help the members of their families to reach this goal and then they will turn to their own purposes, recovering the professional status or identity they lost as a consequence of the migratory process.

invisible issue to the government? Is the situation of helplessness they endure a consequence of their particular characteristics¹⁹⁸?

This is based on the assumption that the Danish state has to resolve other immigration-related issues considered to be of greater importance. The problems related to the low-skilled immigrant population, which is difficult to integrate and involves a major burden on state coffers in Denmark, are one of the principal government interests in this matter.

The gender focus is the result of the idiosyncrasy of the phenomenon being studied. Following the integration process these women experience allows us to identify a series of difficulties that are not only related to the immigrants' condition, but also to reasons of gender.

The research is undertaken in the social context of the 2001 to 2008. There are two principal reasons for focusing on this period: the first one is that the Liberal-Conservative Alliance rised the power in 2001 (what means an important event in this country related to the immigrant population policies). The second one is that this was the period tha I spent living in Denmark. This fact has given me first-hand understanding of the process of change the country underwent in relation to the social phenomenon studied.

The fieldwork focuses on Copenhagen¹⁹⁹ and what is called the Capital Region, which is one of the areas in Denmark with the highest concentration of immigrants.

The objectives of this study include:

- Ascertaining the extent of integration of skilled immigrant women in Denmark,

¹⁹⁸ This is a group of people who cause no problems. They pose no threats. However, the underlying question is the fact that this highly valuable human capital is undermined and even losed due to the helplessness they experience.

¹⁹⁹ Being the capital, it is more attractive to immigrants than other cities in the country.

- Knowing the obstacles immigrants high skilled women face in the process of entering the Danish labour market,
- Determining the strategies they develop for the sake of achieving integration. Knowing where the immigrant society and Danish society meet,
- Knowing the role of private and public organisations in the social integration process of the skilled female immigrant population in Denmark; for this, we have paid special attention to the Kvinno analysis and its network of mentors.

In the interest of discussing the first objective, the analysis addresses the different dimensions that come into play in the social integration process of the immigrant population in the host society. The economic dimension holds a central place without ignoring the cultural and social dimensions, given the influence they have on the former. Furthermore, we have also considered that all of the above dimensions are imbued under the cloak of the political context.

The second objective—understanding the obstacles immigrant women face when they seek to enter the Danish labour market—is key to achieving a better understanding of the complex process of social integration as a whole.

With the third objective, and once we have determined the obstacles they must deal with, I seek to determine the different strategies developed to clarify the process to avoid failure and strengthen the ability to develop new means that contribute towards a quicker integration of this human capital, which I believe to be a population segment with great potential for Danish society as a whole.

The fourth objective aims to determine Danish society's role in the integration process through different types of organisations. The aim is to shed light on the important role the host society plays as a whole, and especially the volunteer-based organisation that assists and supports professional women through a network of Danish women who are well positioned in society and who offer their

experience and support. To get a better understanding, the case of the Kvinfo Association²⁰⁰ and its mentor network was studied.

The Kvinfo Mentor Network connects professional immigrant women with professional Danish women who act as mentors of the former, seeking to guide them in their pursuit of employment.

While this involves an eminently qualitative investigation—and therefore does not require establishing prior hypotheses—we have decided to set forth a series of hypotheses allowing us to guide the course of this investigation, which will help us obtain results that can provide a better understanding of the migration process and advance its theoretical²⁰¹ development.

The initial hypotheses include:

Hypothesis 1: There is a tendency among highly skilled immigrant women to try to recover their occupational status. This decision tends to hold a very secondary place in the integration process of the family unit, to the extent that it can be completely overshadowed as a result of the passage of time.

Hypothesis 2: The increase of immigrant groups in Denmark will provoke a revision of the current concept of the "welfare state" due, among other reasons, to the role played by civil society via the volunteer figure of professional women.

Hypothesis 3: Immigrants who are less skilled and more dependent on the Danish welfare system appear to be more likely to remain in the host country—Denmark in our case.

When we refer to migration movements in this work, we will do so within a global environment of growing interdependence, which requires at the same

²⁰⁰Because of the combination of public and private assistance, Danish society has launched this practice, which has proven to be very useful. The Kvinfo Network receives financing from the Danish state, specifically the Ministry of Social Affairs and Integration, as well as from Danish companies.

²⁰¹To specify, since a qualitative investigation is involved, its aim is to contribute towards a better understanding of this social phenomenon and to its theoretical reference. Ideally, new theses will emerge from current ones as a basis for future work, to promote applied social research to avoid being limited to basic social research.

time a coherent global focus that includes all dimensions of this phenomenon. Therefore, in this research, we will tend towards the economic sociology aspect (Castles, 2002; Portes 1979; Sassen 1988, 1994), which includes articulationist and transnationalist currents, and which are the best in adapting to the current migration reality and best describe the framework or context we refer to in this study. Accordingly, the target immigrants of our research could be called "transmigrants." This is because they move across various levels. This multiplicity of new forms of social relations are intimately related to the progress of new technologies, as well as transportation and communications systems. These "transmigrants" generally move due to economic and social interests.

This context has three principal elements: the role of the networking systems, either social or transnational; the importance of relations between migrant-originating and migrant-receiving countries; and the new role of the state. The latter will also play an essential role in this study, as it will have a new way of acting alongside informal agents, including companies, networks and organisations. These all gives rise to a new type of international citizenship, which requires getting involved in numerous aspects through these informal agents. Thus, we will understand that only via joint action of the state and said informal agents—the citizens—can immigration needs be addressed, and especially the integration of immigration in Denmark, towards achieving a positive coexistence of both parties: the immigrant society and the host society.

Going further, and following the same theoretical schema of economic sociology, authors such as Tapia Ladino (2010) and Jimenez Juliá (1998) enrich this aspect with a gender approach that adapts well to our study. Both authors shed light on the fact that female immigration phenomena have been of great significance throughout history, and yet have gone unnoticed over time. This is exactly why one of the main objectives of this research is to extol the role of highly-skilled immigrant women, not only as the principal support in the family migration process, but also as tireless fighters with the goal of recovering their professional status which to some extent has been lost or undermined in the migration process. Therefore, the idea of this investigation will be to emphasise the ability of these women to reinvent themselves in a new country,

a new society and a new system that are completely different from those in their countries of origin.

This will occur through the relentless fight of these women to no longer go unnoticed due to two essential reasons: for being women who "accompany" their husbands, and as such are left in a subordinate role; and for being highly skilled, and hence assume they will have no problems integrating into a new country, thereby not being a priority in terms of state support for rapid integration.

On the other hand, when we refer to the process of immigrant integration in general, various authors—Penninx (2009), Freedman (2004), Martinello (2007), Sanchez (2010)—have inspired this study. In any case, Penninx and Freedman established two determinant definitions for this study. Penninx (2009) defines the integration process as that which is driven by interaction between two parties: immigrants themselves, with their different characteristics, efforts and degrees of adaptation; and the host society, with its characteristics and reactions towards new arrivals. To a large extent, the interaction between these two is what determines the results of the integration process. For his part, Freedman (2004) conceives the incorporation of immigrants as the result of the intersection between the aspirations and strategies of immigrants and the existing regulatory frameworks in four areas, namely the state, the market, social welfare, and culture.

Following the above authors, in this research the final integration process of immigrants is understood as the result of the encounter between the aspirations and strategies of immigrants, and the characteristics and conditions occurring in the host country.

We will elaborate on this definition with the concept of Boswell that will be used as a reference for this investigation. Boswell (2003) distinguishes four dimensions in the study of the integration process: the cultural, the social, the economic and the political one. These dimensions will be precisely the starting point of our qualitative analysis—although, ideally for this study, we will focus on

the first three (cultural, social and economic) leaving politics aside since they do not have as many repercussions on our research.

Thus, we understand that the economic dimension is the protagonist for this study. Economics, to a large extent, determine the immigrant integration process in the host society, but we also defend the interdependence of this economic dimension with the other cultural and social dimensions to be able to interpret the results of this study.

In the study of cultural dimension, the degree of integration is measured through the knowledge of the host society's language and the understanding and respect of basic norms of that country's society; in other words, in the internalisation of the specific cultural patterns in which they embark in a new stage of life. Among normative patterns, both written and unwritten norms acquire great importance. We can understand that the level of integration can be measured by verifying the level of comprehension and internalisation of the implicit normative patterns which are the most difficult to recognise and understand from immigrants' perspectives, because they reflect to a large extent their level of integration and are related to the time spent in the host country.

I have used my interviews to analyse the cultural dimensions from the points of view of the immigrants and Danish citizens. Definitely, what we are seeking here is to spotlight the form of coexistence developed by people of different cultural origins.

To analyse the cultural dimension, I began to research, among other indicators, the cultural elements related to beliefs and symbols (especially religious ones). Religious symbols, such as women's use of the headscarf, have prompted major conflicts and ongoing debates in Denmark. This analysis prompts one of the questions that help us understand the rejection towards immigrants in Denmark based on religious differences.

The social dimension is studied through information gathered on the immigrants' situation and opinion regarding the educational system and the Danish welfare system. Both perspectives are considered (the immigrant's and the Danish citizen's).

The advanced Danish welfare state has become an identifying trait. Therefore, one of this research's objectives is to understand the degree of information immigrants have on said state and its benefits, and how they use them. Accordingly, one of the reasons Danish society has rejected some immigrants is due to the perspective that immigrants abuse the system, and the concern of a crumbling system in the future.

Lastly, the social dimension analysis studies the social-media debate in Denmark on immigration and the integration process in his country, a debate which has generally produced quite negative effects, and which was in the international spotlight over the so-called Mohamed Cartoons Crisis in the newspaper Jyllands-Posten.²⁰²

The economic dimension is covered in the study on the integration process experienced by immigrants in the labour market (Boswell, 2003). The questions focus on understanding the different elements that influence the integration of immigrant women in the labour force so as to identify the factors that facilitate and hinder the process. This research analyses matters of gender and labour relations in general, between peers and between workers of different statuses. In addition, it analyses the different strategies that are developed to find similarities and differences that help provide a guide to action that could help improve the labour integration process.

As mentioned at the beginning, another objective of this research is to study the integration Strategies developed by highly skilled immigrants. The analysis of this phenomenon has provided first-hand information on how these women manage their reality. It has been proven that in many cases they are able to

²⁰²As I review this work, the "Je suis Charlie" attacks are in the news. This debate is obviously open in society, and has become embedded in a way that is very dangerous.

reinvent themselves and are able to approach, or even obtain, a position akin to what they had in their countries of origin.

The results of this work are in line with those of Freedman (2004) and Liversage (2009). More specifically, the analysis of the interviews support Liversage's thesis²⁰³ (2009) on the labour trajectories and the vital conjuncture of immigrants.

This work is based on the assumption that the integration strategies developed by highly skilled immigrant women depend on the immigrant's available resources; the rights and duties of the host countries; and immigration social networks.

These strategies are developed by immigrant women to combat the challenges they face in the new labour market. Thus, we can anticipate that most of these challenges are related to a component of social-cultural discrimination, which translates into labour effects and is connected to a series of structural barriers posed by both the labour market and the Danish system.

As for the methodology applied to this research, we have decided to use the qualitative interview method, a Qualitative Case Study. Skilled Immigrant Women and their labour integration in Denmark.

However, upon applying said methodology, we encountered some initial complications. One of the main inconveniences we found was the absence of real data on the migratory segment in question. Skilled immigrant women (Western and non-Western), and especially the lack of data, is even more pronounced when we refer to immigrants of Western origin. Thus, we found more data on immigrant persons of non-Western origin, as they have been

²⁰³ Liversage (2009) conceives the migration process as a vital conjuncture and analyses the results of the labour trajectories of a series of immigrant women from Eastern Europe in Denmark, establishing a schema of five possible paths or patterns to follow. The first three are professional re-entry (highly skilled), career ascent, and returning to education; these assume the obtainment of an optimal professional situation. The other two, also known as re-migration, involve emigrating again, leading to marginalisation, with the resulting negative effects at the labour level.

more numerous and have had challenges in terms of labour integration. Precisely because of the latter reason, this group has become one of the primary points on the agenda of various governments, and therefore updated data on this group has been procured, causing in some measure a certain oversight of the other sectors of immigrants.

Therefore, it is logical that we used both primary and secondary data to meet the objectives of this research. The primary data has come from open individual interviews, which are in turn subdivided into two principal groups. One group was comprised of immigrants interviewed who, at the time of the interview, had spent less time in Denmark (from one to four years, maximum), and who were also members of the Kvinno Mentor Network. The other group was made up of both immigrants who had spent a considerable period in Denmark (a minimum of 10 years), as well as Danish citizens whose work involved, in some aspect, the integration of immigrants. The latter group is what are called "experts", since they are the group that have been living in Denmark during a long period of time and are more conscious of the obstacles that immigrants can face in their pursuit of integration.

There are two reasons for choosing these distinct types of interviews. In first place, the ability to assess the opinions of the two main subjects of this thesis: the immigrant society and the host society (the Danes). And in second place, because through these two types of interviews one can obtain a better understanding of the different stages an immigrant in Denmark faces when achieving a satisfactory level of integration. In other words, this will allow us to see how the time factor has an impact when it comes to talking about the integration results.

The secondary data comes from a series of document sources and specialised official statistics, including the 2013, 2012, and 2006 Reports on Data and Figures on Immigration Matters, and the Data Report on Integration, Welfare and Development, from December 2012.

Finally, it is worth mentioning the system used in my interviews. To carry out the interview process, I initially used the Kvinno Mentor Network, where I had access to immigrants who had spent relatively a short period of time in Denmark, and later on I used the snowball sampling technique. In other words, my initial interview subjects suggested whom I should contact—and so on—until I obtained a good level of representation of the different sectors related to the integration of immigrants. These included the university, the Ministry of Integration, the Council for Ethnic Minorities, Danish schools, the Kvinno Project, representatives from immigrant associations of different ethnic origins, journalists, politicians and independent consultants specialised in integration matters.

Lastly, below are the principal results or conclusions from this research.

1.- Immigration of highly skilled people helps one understand the changes experienced by the global labour force. The new social reality of globalised labour markets has created new patterns of behaviour among highly skilled professionals. Migration processes become an integral part of the strategies of specialised professionals, and mixed marriages are quite a natural result of people from different cultures coinciding in the same global professional market.

The role of professional women who emigrate alone or as companions is increasingly important, although there is a major absence of data in that respect. In general, we can say there is a lack of data on skilled female migration. This is mainly due to the dependent role given to the immigrant woman who generally enters the host country as a companion, and for the institutions of the corresponding country, goes almost unnoticed. This is ironic if one considers the essential role played by women in the migration process, who bear the heaviest weight of all in terms of migration itself.

What is true is that analysis on the migration phenomenon, from a gender perspective, has been characterised to be clearly male-dominated, or a nearly generalised conception of male migrants, omitting women in population movements, and especially in international migration; and on the other hand, by

the traditional division of roles being at the forefront. Accordingly, women are passive subjects, and they are associated with the reproductive role, and men are the active subjects who have carried the productive role. Thus, positions of prestige are identified with the male, and in general women perform the tasks aimed at maintaining wellbeing systems such as education and upbringing, among others.

2.- In addition to the above is the fact that migration of skilled people has not adopted the same forms in all countries, nor do they occur under the same circumstances, and therefore, cannot be analysed in the same manner. There is a major difference between traditional immigration countries and European countries (which can also be seen through added human capital in both cases). In the case of traditional immigration countries such as the United States, Canada, and Australia, their respective immigration legislations delved further into their selective character, as a result expanding the quotas on the immigrant groups in question. However, European countries have practiced closed immigration policies since the mid-1970s, and recently a shift has occurred towards opening immigration programs meant to incorporate people with certain professions.

3.- Therefore, addressing primarily the differences between the policies implemented in some countries, different types of interactions occur among members of the immigrant society and those of the host society.

In the specific case of our target country, Denmark, one of the characteristic elements that most complicates interaction between the local population and immigrant populations is the fact that there is a certain component of cultural-social discrimination of a sector of the Danish population that will be reflected in the level of the immigrant's labour integration. Thus, the initial Absence of Selective Immigration Policies in Denmark implies a certain rejection by a sector of the Danish population towards immigrants with little education and preparation. A majority of said immigrants are refugees, guest workers or their family members who have arrived to be close to each other.

That Danish sector considers these groups to incur high costs—which on the other hand are real—for the welfare system.

4.- On the other hand, because the majority of the immigrant population in Denmark has had a "rather low education profile," this has carried two fundamental consequences. Firstly, the fact is that a large part of Danish society has tended to associate said immigrant profile with all immigrants arriving to Denmark, without considering the diversity, education levels, or the achievements of the immigrants individually. Secondly, the state and Danish institutions have tended to prioritise this type of immigration in their agendas, which is understood as disadvantaged in terms of integration, and being the target for so-called "activation policies" or those aimed at professional incorporation. Therefore, there has been a delay in taking specific measures to attract skilled immigrants, and not only has there been a failure to give them the required priority, but also Danish society and representatives of the Danish labour market—including businesspeople and unions—have not been sufficiently involved.

5.- Therefore, we can also conclude that the Danish integration policies have been designed in a completely one-way manner. In other words, they are measures designed for immigrants, and for them to be aware of all measures they must adopt in order to integrate into the Danish labour market, but without involving the efforts of the other party in question—the Danish system—representatives of the Danish labour market.

6.- The lack of involvement of the system and Danish society means that a large part of skilled immigration uses Denmark as a temporary, non-permanent migration destination. This can become a problem, and especially if we consider that given the predominating immigrant profile in Denmark—"low-skilled"—there exists a need to counteract these figures with skilled immigration, so as to ensure economic stability, a level of development and a social welfare state, as has been in place until now.

7.- However, regarding the certain degree of said rejection towards immigration by a segment of Danish society, we can say that not only is it based on the immigrant profile in Denmark, but also due to cultural and social reasons. Thus, in terms of relating Danish culture with other cultures, we can say that we have been able to appreciate that, based on this research, Danish society perceives immigrant cultures as a threat to their own identity, and that in turn there exists a generalised tendency to undervalue other cultures when compared against their own. This all essentially comes from the different traits comprising Danish society and culture. Denmark is a small country with a very small population, and this is due, among other reasons, to the fact that it lost a large part of its territory through the course of history, and as a result of successive wars. This has led to Denmark having a very homogenous population with a large tendency towards associationism and a strong defence of their identity and everything symbol-related, including the flag, the monarchy, etc. Among these symbols of Danish identity, we can consider that two are essential: the welfare system and democracy. These are two elements for which the Danish society has fought throughout generations, and which they therefore defend with great energy.

8.- Regarding the image deduced from the Danish state or system, after this research we can say that it would carry a dual interpretation or side. On the one hand, there exists a generalised coincidence among the interviewees over the idea that the Danish welfare system has been and is very positive in the sense that achievements have been made through equality of conditions for all citizens in Denmark. This is a vivid example of the degree of advanced democracy existing there. This is all associated to the existence of a series of intrinsic values in Danish society, which are highly valued by all immigrants. However, the fact that this system is good does not mean it is perfect. In the eyes of foreigners, the Danish are excessively proud of this system, and they do not accept criticism of it. Nevertheless, the deduction of this research is clear in that there is an undesired effect of this system, which is mediocrity as a result of the system's excessive protectionism towards citizens. The majority of immigrants interviewed agree that this system does not reward effort, and

therefore, not only does it crumble in the absence of competitiveness, but it also results in mediocrity.

9.- Among the Danish values most admired by immigrants, we can say that there is also a consensus in that there is equality of opportunities among citizens, equality of gender-related conditions and, as a result of all this, the security that this entails in Denmark, which is none other than the result of an established democratic system founded on real equality of opportunities. However, there is also a side of the Danes that is somewhat criticised by immigrants. They mention a certain coldness, superficiality, and materialism when socialising with the Danish. All interviewees allude to the existence of a certain barrier in social relations with friends and even family members. This is why they characterise these relations as superficial, required by protocol, and even tainted by a certain materialism.

Relations are superficial, in the sense that female immigrants are not able to achieve the same level of depth in relations in Denmark as in their countries of origin. Regarding what we refer to in this research as the socialisation protocol in Denmark, we can say that it is one of the elements that causes the most irritation among immigrants. This consists of the fact that there are many "rules to follow on a daily basis", and this, in the immigrant's point of view, takes away much of the spontaneity in relationships. In other words, birthdays are celebrated in a certain manner, breaks during work shifts also have their own system, and thousands of examples in the day-to-day of Danish social life can be truly tedious for the immigrant in general. Above all, because this all requires the knowledge of both written and unwritten rules. The latter tend to be acquired when one has spent a much longer period in the country, and they can lead to many misunderstandings initially. Let us say that the foreigner does not always know how to read between the lines of what the Danes wants to say.

Said materialistic aspect refers primarily to the fact that there exists, according to my interview subjects, an excessive concern over what one produces and not so much over what one is.

10.- As a result of all the aforementioned, I can affirm that, from the results extracted in this study, there is total unanimity among immigrants when asserting that they did not feel socially integrated in Denmark. This is also the reason they defend the need to participate in associations or organisations where it is easier to meet or relate to the Danes—not including their own spouses or partners.

Thus, the principal target women of this study are functionally integrated in the sense that they work or are on track to do so, but they say they do not feel socially integrated. The majority of friends they have are foreigners or are people they befriended through their Danish partners, but not relationships they have forged on their own with the Danes in a more spontaneous manner. There is a common thought among all women interviewed when it came time to affirm that the manner of relating to their Danish friends was very different than relating to their friends from their countries of origin or with other foreign friends in Denmark. Therefore, this leads us to conclude that immigrants are not socially integrated, but rather negotiate their social situation in Denmark, and in general lead two parallel lives. One with their families and the other with their co-workers, where they have to respect the aforementioned "protocol that implies socialisation in Denmark."

11.- As for religion and its symbols, we can say that while Denmark's religion is of the Protestant-Lutheran type, and that there is religious freedom in this country, there is a high degree of scepticism—as occurs in other countries—towards Muslims, and especially towards their practice of Islam and its symbols.

As for the interpretation of said attitude, the interview subjects primarily associate it with three fundamental elements: the problem of terrorism, the Danish sense of identity, and finally, they make a certain allusion to the role of Danish media. As for the latter aspects, the general opinion is that the media has not helped allay the primary frictions between Danish society and immigrants mainly motivated by religious reasons. Danish media paint somewhat of a sensationalist image. It is also worth saying that this could

primarily be applied to the target period of this research (2001-2008), as the situation has now stabilised to some degree. Regarding the sense of Danish identity, once again they see Islamic symbols as an attack on their own identity and their sense of democracy, and therefore matters such as women wearing a headscarf prompt a great deal of irritation among the Danes. Finally, terrorism is a problem that has affected not only Denmark but elsewhere on the globe. The September 11th attacks in the United States were a turning point in matters of international security, which also of course influences the image the general population has on the practice of Islam.

12.- Thus, we can draw another very important conclusion from all of the aforementioned. One of the major dilemmas occurring in Denmark is that on the one hand, it is a country that has developed a high reputation in humanitarian and equality matters, and on the other hand, it staunchly defends its culture and identity, and does not want it to be altered by other cultures other than its own.

13.- Therefore, what we can deduce from this research that the best strategy to solve the reservations of the Danes towards immigrants has the following ingredients: respect towards Danish norms and values; learning the language; and finding employment. This in turn can be summarised in a statement: not attacking the Danish identity and showing a willingness to contribute to the Danish welfare system.

14.- The most important conclusion deduced from this research is that all women interviewed—regardless of their ethnic origin, age or time spent in Denmark, and certainly of the difficulties they encountered along the way—have an essential objective which is almost an obsession. That is to recover their professional lives or professional identities, accepting the need to adapt to the new demands of the labour market of Denmark. Therefore, we can say that based on the above paragraph, these women are living examples of the desire to adapt to their new country.

15.- This study stems off of the conception of general integration, and specifically, the labour aspect of integration, as the product of aspirations and

strategies of the immigrant women in my study, who have to combine their capacities as mothers-wives, skilled professionals, and immigrants, and the existing regulatory frameworks of the Danish welfare system and Danish society.

Regarding the general conclusion of the results obtained from all of these interviews, is the fact that the skilled female immigrants targeted in this study are able to recover their professional lives, to a considerable extent, or even completely. However, while there are many coincidences in all the cases, in terms of the difficulties they face or how they deal with them, there are also numerous variations among cases. Thus, while the processes of professional adaptation into a new country do not tend to be short, many variations occur due to numerous factors that influence this process. These factors include: obtaining the necessary information from the start; the level of adaptation of one's education from the country of origin to the needs of the Danish market; the collaboration of couples regarding the obtainment of the required information, professional contacts, and especially moral support; the ease of learning the language; one's ethnic origin; the age one arrived to Denmark; and a more or less extroverted personality.

The basis for this research is a segment of women who share a very high level of motivation and very clear aspirations and lines of action, attributable in large part to their solid level of education, which has a decisive manner of influencing their ability to adapt to the countless challenges they encounter in their lives.

16.- We defend, in this study, the fact that the problem of labour integration of immigrants in Denmark is in response to not only structural-type elements, related to both the Danish system and to defining traits of the Danish labour market, but also to a certain component of discrimination (social-cultural). Therefore, it is a complex phenomenon, which not only involves the immigrant, but also the host society and its system.

Regarding the Danish system and its institutions, we must say that the problems occurring in the majority of cases are the results of long administrative processes faced by immigrants upon arriving to Denmark, consequently leading to isolation and a losing of qualifications. This, along with a high taxation rate, and the challenges families of immigrant workers face to integrate in Denmark, prevent the Danish system from attracting a specialised workforce, and especially in retaining it.

Regarding the Danish labour market and its traits, we can say that a series of challenges emerge:

a.- In the first place, the principal challenge for foreigners is the preference among business people for Danish candidates. This, along with the priority given to Danish studies over foreign studies, which have a strong depreciation, and the complexity of accrediting foreign studies, makes it much easier for those who finished their studies in Denmark to find employment. This often forces immigrants to work in sectors far below their education levels.

b.- In any case, and considering the above, we have to say there are major differences between some careers. That is why access to the labour market is easier for some foreigners than for others. Thus, in Denmark, there exists an absolute priority for careers related to the sciences, such as IT, technology, and health sciences, which offer the greatest chances of employment. However, careers in the humanities tend to pose more problems for foreigners in their incorporation process. Not only because these are positions with less demand, but also because they rely more on speaking the language and on social relations.

In this research, the interviewees also spoke about the major differences between academic life and professional life. Specifically, candidates said they had no problems studying and making contacts with professors and others, and yet when there were professional

outings, a different attitude seemed to take place among Danish professionals, not appearing to be especially approachable.

c.- Other issues regarding this market include the prevalence of minimum salaries and the absence of clear involvement of unions that lack—or have very little—immigrant representation. Both elements do little to favour the Danish hiring of foreigners.

According to the aforementioned, we present in this work the interpretation that Liebig (2007) provides on the problems of labour integration of immigrants in Denmark, which according to him, is a result of the combination of various elements. These include less development—by immigrants—of their personal networks; the asymmetries or inequalities in the access to information; as well as a component of discrimination.

When interpreting the results of our research, I was primarily inspired by Freedman (2004) and his concept of integration, by Liebig (2007), and especially by the conception of Liversag (2009) on what she calls the labour trajectories of highly skilled immigrant women in Denmark. The latter author introduces the case of some women who, while they were unable to find employment in their original fields, were able to gain access to the skilled professional sector in Denmark, and they did so in three different manners. The first was by adapting their skills to find employment with other immigrants, thereby using their ethnic origins as a benefit to a certain extent. The second was through training on a new subject, and in the last case, by returning to their country of origin, no longer being immigrants.

Considering all of the above, and based on the results obtained in the interviews, the women included in this study have three principal stages of strategies for labour integration; while they do not necessarily have to occur in the following order, the contents tend to be reoccurring in all cases:

a.- Information collection phase, emergence from isolation and creating professional contacts

b.- Skill adaptation phase, adapting to the needs of the Danish system, studying the language, and completing other studies in Denmark

c.- Looking for job opportunities phase, based on the needs of the Danish labour market, which do not have to be the same as those in their country of origin.

Thus, we can say that the essential ingredients of these women's labour integration strategies include:

- Adequate information, which must be obtained from the start, on the labour options in Denmark and the needs of the new market. In this stage, collaboration of institutions, the Danish state, and the spouses/partners of immigrant women are of great importance.
- The adaptation of skills, which primarily entails the accreditation of studies obtained abroad, and the completion of complementary studies.

The accreditation process varies greatly, based on the origin of studies and the type of education completed abroad. Generally, accreditation processes are difficult, but cases vary greatly. Work experience and having studied one of the most sought after subject/career in Denmark are two factors that facilitate this process.

This research has shown that all immigrant women whom I interviewed fully understand that for their labour integration strategies to be successful, they need to complete some type of education in Denmark, that is, to have more professional options.

- Learning the language or having a letter of introduction in the country. In reality, and as many of the interview subjects said, immigrants on many occasions are evaluated by their language levels. This entails a major challenge for many immigrants. Yet again, this depends on the case in question. In this case, the immigrant's origin, the age when she arrived in Denmark, the origin of her spouse/partner, and whether she speaks other languages, are all influencing factors. There are foreigners who because of

their origin—Germany, the Netherlands—have an easier time learning than other immigrants. Other facilitators include the ability to speak other languages and having a Danish partner, since the partner will be a good source of language practice.

Normally, cultures with a more patriarchal system favour language learning less, as they give less priority to the professional careers of women and to their studies in general. These women tend to become more isolated, and this leads to greater difficulties in learning the language.

- Creating contacts and the importance of involvement in associations or organisations linking Danish and Immigrant societies are other factors. One example is the Kvinfo mentorship project.

Given the natural tendency of Danish people towards associationism, immigrants quickly learn that the best way to coincide with Danes and to be able to make contacts is through organisations or associations.

In this study, it has been showed how all female immigrants interviewed have participated in some type of organisation or association during the first years of their stay in Denmark. In any case, we have placed a high priority on the Kvinfo mentor project, as it was certainly the most complete and organised project at the time of this research. And its importance lies principally in the fact that it compensates for the deficiencies of information provided by the system; it facilitates language practice; and most importantly, it encourages one to emerge from social isolation and depression affecting some immigrant women, by putting them in contact with Danish women with a very similar professional profile.

- Self-employment. This is one option that some interview subjects choose, or is preferred by those with the greatest difficulties accessing the Danish labour market due primarily to their ethnic origin—non-Western—or because they have greater difficulties in bearing the cultural challenges in the labour environment.

This sector tends to be related to professionals focused on consulting work, who are involved in guiding persons of the same ethnic origin upon reaching Denmark, and where precisely because of their origin, and dominance of their language, are able to find a professional niche.

Lastly, we conclude from our results that beyond speaking of integration of skilled immigrant women in Denmark, we can speak of negotiation with them and with others. Accordingly, immigrant women will make a series of concessions and will often start over with a new life in the new country, in exchange for a series of advantages characteristic to Denmark, which according to interview subjects are always gender security and equality. These are two of the most highly valued elements among interviewed women, regardless of their age, ethnic origin, or when they arrived in Denmark. And so, even though skilled women must undergo quite a difficult process, which entails a long period and a great deal of effort, their endeavours will be worth it, in the sense that in Denmark they will find stability and security for their family, for themselves, and especially for their children. These also include professional and educational opportunities in the future, as well as important values which translate into the stability Denmark currently enjoys.