

Reclutamiento de trabajadoras inmigrantes en las empresas de servicios de proximidad en el Área Metropolitana de Barcelona

Sònia Parella Rubio

Universidad Autónoma de Barcelona

sonia.parella@uab.es

RESUMEN

Los mecanismos de asignación de los puestos de trabajo a mujeres autóctonas e inmigrantes que se siguen en las empresas de servicios a la vida diaria operan principalmente en base a los sistemas de preferencias de los empleadores y de los clientes. Los datos señalan que, a la hora de reclutar a la fuerza de trabajo, los gerentes de las empresas discriminan a partir de sistemas de preferencias positivas y negativas, basados en estereotipos y prejuicios en función del género, la etnia y/o la nacionalidad de las candidatas, que contraponen dos grupos categóricamente distintos: el colectivo de candidatas «autóctonas» frente al de «mujeres inmigrantes». Tal situación permite identificar un proceso de etnización de dichos servicios.

Palabras clave: Mujer Inmigrante, Mercado de Trabajo, Servicios de Proximidad, Discriminación, Estereotipos, Prejuicios, Etnización.

1. INTRODUCCIÓN

Comprender la posición laboral subordinada de la mujer inmigrante en el mercado de trabajo de la sociedad receptora requiere la imbricación de los ejes de la clase social, el género y la etnia. La subordinación en términos de género, clase social y etnicidad constituye el marco de referencia de todo análisis de los procesos que producen y reproducen las formas de marginación y exclusión de las mujeres inmigrantes (Morokvasic 1984). Dicha triangulación analítica permite demostrar que la triple condición de mujer, de clase trabajadora y de origen inmigrante —o de una nacionalidad determinada¹— supone experimentar diversas formas de diferencia y de discriminación que, lejos de ser secuenciales o sucesivas, actúan de forma simultánea y las sitúa en una situación de «vulnerabilidad social», al margen de cuáles sean las características individuales de estas mujeres (nivel educativo, actitudes y expectativas, por ejemplo) y en el contexto de una serie de factores estructurales de la sociedad receptora que determinan su incorporación laboral, a saber: i) la política migratoria española como marco favorable a la inmigración laboral de mujeres y a su reclutamiento en el servicio doméstico; ii) la creciente dificultad que experimentan las familias autóctonas —eufemismo de las mujeres— para conciliar la vida familiar y laboral, en un contexto de desarrollo insuficiente de los servicios para las familias; iii) cambios demográficos como el envejecimiento de la población y el consiguiente incremento de las situaciones de dependencia; iv) por último, la estructura del mercado de trabajo en el que se insertan las mujeres inmigrantes, un mercado ya de por sí estructurado a partir de las desigualdades de género y de etnia.

De todas las variables adscriptivas, tanto el género como la etnicidad juegan un papel importante en el proceso de reclutamiento en el mercado de trabajo, lo que se traduce, junto a otros factores, en una posición laboral de subordinación para mujeres e inmigrantes, respectivamente. Aparte de por el hecho de ser inmigrante, la mujer inmigrante experimenta dificultades adicionales por su condición de mujer. El estatus de estas mujeres se ve afectado, por un lado, por las restricciones de una estructura ocupacional sexualmente segregada, en la que las mujeres obtienen más bajos salarios, menos estabilidad y menos oportunidades de promoción que sus homólogos masculinos, independientemente de su capacitación. Pero, además, si a la discriminación de género le añadimos los efectos de la etnoestratificación del mercado de trabajo, la trabajadora inmigrante, en comparación con la mujer autóctona, se ubica en aquellas ocupaciones feminizadas situadas en los estratos más bajos de la estructura ocupacional; cubriendo los huecos laborales peor pagados, con menos prestigio social y eludibles por las trabajadoras autóctonas por ser emblemáticos de la discriminación de género y por contar con mejores oportunidades laborales —sobre todo las que cuentan con un nivel educativo elevado—.

¹ Los privilegios diferenciados en base a la etnia son ubicuos y pueden referirse a divisorias muy diversas (color de la piel, origen nacional, creencias religiosas, lengua, etc.) (Colectivo IOÉ, 2001b).

A lo largo de estas páginas vamos a centrarnos en el papel que juegan estas tres dimensiones —clase, género y etnia— en la selección y reclutamiento de la mujer de origen inmigrante en los servicios a la vida diaria —también denominados «servicios de proximidad», uno de sus principales «nichos laborales»— junto a otras actividades como la hostelería, el comercio o la prostitución—. Estos servicios incluyen aquellas actividades remuneradas destinadas a satisfacer las necesidades de las personas y de las familias. Casi un 20% del total de mujeres extranjeras afiliadas a la Seguridad Social cotiza en el Régimen Especial de Empleados de Hogar (66.363 efectivos), según datos a 14-01-2004 (Ministerio de Interior, 2004). Los datos de trabajadoras extranjeras afiliadas a la Seguridad Social por nacionalidades muestran que el 63% de las mujeres filipinas, el 40,2% de las dominicanas, el 37,7% de las peruanas, el 29,9% de las ecuatorianas y el 27,9% de las colombianas son empleadas de hogar. Todas estas cifras, sin duda, subestiman de forma considerable el importante volumen de mujeres inmigrantes que están desarrollando actividades vinculadas a la reproducción social desde la economía sumergida y en situación irregular (Colectivo IOÉ, 2001a).

Por lo que se refiere a la modalidad de regulación, un importante volumen de los servicios vinculados a las tareas de la reproducción son actualmente prestados desde el servicio doméstico tradicional (dentro del cual encontramos a las empleadas domésticas internas, externas fijas y asistentas por horas), tanto formal como, sobre todo, informal o no declarado (economía sumergida). En este caso, la condición jurídica del empleador corresponde a un particular. Simultáneamente, se asiste a la proliferación de empresas que prestan estos servicios en el domicilio: las empresas de servicios domiciliarios de atención de la persona y de ayuda en el hogar. Dicho tejido empresarial configura un sector muy heterogéneo, oscilando desde las empresas que ofrecen empleo en la economía sumergida hasta las que proporcionan un contrato de trabajo a sus trabajadoras en el Régimen General de la Seguridad Social, a la vez que estabilidad laboral; pasando por las entidades que potencian la ocupación precaria, mediante contratos inestables y de muy corta duración. Es en esta modalidad de los servicios de proximidad donde coexisten en mayor medida trabajadoras autóctonas de bajo nivel educativo y mujeres de origen inmigrante, si bien, como se verá, en posiciones laborales distintas.

Para la realización de esta investigación se ha tomado como estudio de casos el ámbito geográfico de la Región Metropolitana de Barcelona, por cuanto es la zona urbana, junto con Madrid, donde existe una mayor demanda de servicio doméstico² y, por ende, una ma-

² En la Comunidad Autónoma de Madrid y en la provincia de Barcelona se concentran, respectivamente, el 46% y el 15,2% de los afiliados al R.E. Empleados de Hogar para el conjunto de España a 14-01-2004. Asimismo, en Madrid y Barcelona residen, respectivamente, el 30% y el 18,6% del total de mujeres con tarjeta o permiso de residencia en vigor pertenecientes al Régimen General (Ministerio de Interior, 2004).

yor concentración de mujeres inmigrantes, así como un tejido empresarial de servicios domiciliarios más desarrollado³. Los datos señalan que, a la hora de reclutar a la fuerza de trabajo, los gerentes de dichas empresas operan a partir de preferencias positivas y negativas, basadas en estereotipos y prejuicios socialmente aceptados en función del género, la etnia y/o la nacionalidad de las candidatas, que contraponen el colectivo de trabajadoras autóctonas al de las candidatas de origen inmigrante. El objetivo central de este artículo es desentrañar el papel que juegan tales sistemas de preferencias de los empleadores y de los clientes en la «posición laboral» de las trabajadoras inmigrantes en las empresas de servicios a la vida diaria.

2. ESTEREOTIPOS Y PREJUICIOS DE LOS EMPLEADORES EN EL PROCESO DE ASIGNACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO

Desde la perspectiva de los economistas neoclásicos, el acceso a un puesto de trabajo se produce a partir de una negociación libre, regida por los intereses racionales de trabajadores y empleadores y dirigida a maximizar los beneficios de ambos. Sin embargo, en dicho proceso de asignación no sólo interviene la búsqueda del máximo beneficio, sino que no puede obviarse el papel de los factores institucionales (la política migratoria para el caso de los inmigrantes, por ejemplo) o de los prejuicios sociales. De ese modo, mientras factores individuales como la cualificación o determinadas pautas de conducta de un candidato/a deberían ser utilizados por los empleadores como únicos factores discriminantes, atendiendo a criterios económicos y de cálculo racional, no son los únicos. Las prácticas discriminatorias por razón de variables adscriptivas (como el sexo, la edad, la religión o la etnia) también están presentes, en base a estereotipos y prejuicios; por lo que la pertenencia a dichos grupos altera, por sí misma, las oportunidades de empleo de los individuos. De ese modo, los estereotipos y prejuicios adquieren una funcionalidad estructural de regulación de la oferta de mano de obra (Solé, 1995).

De acuerdo con R. Waldinger y M. Lichter (2002), todos los empleadores utilizan elementos discriminantes (aunque no necesariamente discriminatorios) en los procesos de reclutamiento, desde el momento en que discriminar es hacer distinciones ante una serie de candidatos. Tal como sostiene Lorenzo Cachón (1997, 2002), la posición de los trabajadores en el mercado de trabajo depende, por una parte, de las «oportunidades de empleo de que disponen» y, por otra, del «nivel de aceptación por su parte de las condiciones de traba-

³ Este artículo se ha confeccionado a partir de los resultados de entrevistas cualitativas a 22 gerentes de empresas de servicio domiciliarios, realizadas durante el año 2000. Estas entrevistas forman parte del trabajo de campo de la Tesis Doctoral de la autora, *La internacionalización de la reproducción. La inserción laboral de la mujer inmigrante en los servicios de proximidad*, dirigida por la catedrática Carlota Solé, publicada en Barcelona: Editorial Anthropolos (2003).

jo»⁴. Las oportunidades de empleo vienen determinadas, desde la perspectiva de la oferta, por las características básicas de los trabajadores (sexo, edad, nivel de estudios, cualificaciones, etnia...) y por sus pautas de conducta (fiabilidad, diligencia y otros rasgos del carácter). Todos estos rasgos influyen en el proceso de asignación de los trabajadores a los puestos de trabajo. Desde el punto de vista de la oferta de la mano de obra, en una sociedad regida por un sistema de clases, las oportunidades de empleo deberían depender exclusivamente de una serie de características básicas de los trabajadores, basadas en sus capacidades y logros personales, tales como su cualificación o nivel educativo, sus habilidades, actitudes o aptitudes.

Sin embargo, la discriminación muy a menudo se fundamenta en características adscriptivas, tales como el sexo, la edad, la raza o la etnia. En estos casos, los principios de asignación de los puestos de trabajo se alejan del sistema de clases. Por ello, al hablar de discriminación a lo largo de estas páginas, entendida como proceso discriminatorio, nos referiremos a cualquier segregación o minusvaloración que un grupo ejerce sobre otro, cuando tal proceso excluyente viene asociado a una diferencia entre ambos colectivos (Colectivo IOÉ, 2001b). Bajo este prisma, una persona particular será discriminada siempre que la situación de postergación se deba a su adscripción a un grupo determinado, al margen de cuáles sean sus valores, capacidades y comportamientos individuales. Estos mecanismos de exclusión se mueven en un doble plano, material y/o simbólico, de modo que engloban tanto las prácticas discriminatorias como las actitudes y discursos que las legitiman.

A la hora de reclutar, los empleadores también discriminan a partir de las pautas de conducta de los trabajadores. En este sentido, de acuerdo con Waldinger y Lichter (2002), no resulta sorprendente que se prefiera a alguien que dé la imagen de persona cumplidora y responsable frente a otro candidato que inspire apatía, desidia y aspereza en el trato. Sin embargo, la valoración positiva o negativa de tales atributos no es universal, sino que depende, entre otros factores, del tipo de puesto de trabajo que se pretenda cubrir. Mientras la capacidad de iniciativa, el inconformismo y la creatividad pueden ser pautas de conducta positivamente valoradas a la hora de desempeñar un cargo que implique un elevado grado de responsabilidad, cuando se trata de puestos de trabajo situados en la base de la estructura ocupacional, socialmente poco deseables y con pocas gratificaciones económicas y de estatus, este mismo rasgo puede ser visto como negativo a ojos del empleador; por lo que va a preferir contratar a trabajadores con una cierta propensión hacia la resignación y la subordinación, por ejemplo (Waldinger y Lichter, 2002).

⁴ En base al concepto de «carrera en el trabajo» de Sabel (1985), cada grupo de trabajadores discrepa en cuanto a lo que pueden considerarse ocupaciones dignas y ocupaciones deshonrosas. En base a esta distinción, los grupos de trabajadores delimitan su «nivel de aceptación» de las condiciones de trabajo, por debajo del cual tenderían a considerar sus «oportunidades de empleo» socialmente inaceptables.

Dentro de la perspectiva neoclásica, la «discriminación estadística», introducida por Edmund Phelps (1972) y Dennis Aigner y Glen Cain (1977), sostiene que los empresarios, a la hora de reclutar, toman como punto de referencia las características promedio de los distintos grupos y no las características individuales. Los empleadores habitualmente no disponen de información suficiente sobre las características individuales y las pautas de conducta de los candidatos, por lo que recurren a mecanismos indirectos para aproximarse a ellas. A la hora de reclutar, los empleadores seleccionan en función del grado en que perciben que un candidato X, una vez contratado, actuará conforme a sus expectativas. El empleador utiliza variables adscriptivas —edad, sexo, etnicidad, etc.— como criterio de selección; aunque no por razones que tengan que ver con el rechazo sistemático hacia un determinado grupo, sino como mecanismo indirecto para aproximarse a otras características que sí intervienen directamente en el desempeño del puesto de trabajo (tales como estudios, habilidades, experiencia, capacidad de aprendizaje, pautas de conducta...).

En este sentido, siguiendo las aportaciones de R. Waldinger y M. Lichter (2002), debe distinguirse entre actitudes y preferencias. Una actitud negativa hacia un grupo particular (por ejemplo, cuando una persona afirma que «no me gustan los marroquíes porque son sucios») puede generar tanto preferencias positivas como negativas. Tal actitud desembocará en una preferencia negativa si alguien opta por no alquilar un piso a un ciudadano marroquí por temor a que lo deteriore, por ejemplo. Sin embargo, puede convertirse en preferencia positiva cuando un empleador contrata a un trabajador marroquí para realizar trabajos socialmente considerados «sucios» (en un matadero, por ejemplo), a sabiendas de que va a estar dispuesto a aceptar un salario y unas condiciones laborales muy por debajo de las expectativas de un trabajador autóctono.

Ante la persistencia de los flujos migratorios internacionales de carácter laboral y ante la creciente diversidad y heterogeneidad de la oferta de fuerza de trabajo, los empleadores se enfrentan a crecientes cotas de dificultad a la hora de reclutar a una persona con las características deseadas. Para lograr mitigar los efectos de una información deficiente, los empleadores se sirven de categorías, estereotipos y representaciones a la hora de tomar sus decisiones. Se procede a la categorización de los individuos y de los grupos según criterios preestablecidos (Solé, 1995). Los estereotipos son visiones compartidas sobre los rasgos de grupos de personas, que se asignan globalmente a los individuos integrantes de un grupo y les atribuyen, en común, determinadas diferencias respecto a los miembros de otros grupos (del tipo «las mujeres latinas son dóciles y cariñosas») (Tajfel, 1984). De ese modo, los estereotipos se aplican a un individuo en función de su pertenencia a un grupo y sin tener en cuenta sus características individuales. La mayor parte de estereotipos no proceden de aseveraciones testadas, sino de abstracciones que tienen poco que ver con las percepciones individuales, construidas desde lo remoto y no desde la proximidad (expe-

riencias individuales, contactos directos...). Además, los estereotipos tienden a perdurar y a ser resistentes ante las evidencias empíricas contradictorias (Allport, 1955). Cuando los estereotipos implican juicios de valor (positivos o negativos) se convierten en prejuicios (del tipo «no me gustan los trabajadores hispanos porque son vagos»; «me gustan las mujeres peruanas como cuidadoras de ancianos porque son muy sumisas»).

Partiendo de la definición de «prejuicio racial» de H. Blumer (1998), el prejuicio es fundamentalmente una cuestión de relación entre grupos raciales. El prejuicio racial presupone necesariamente un esquema de identificación racial colectivo, puesto que se da en el sentido de posición de grupo y no tanto como conjunto de sentimientos que los miembros de un grupo racial tienen hacia los miembros de otro grupo. Cuando alguien afirma que el grupo A es «bueno» y que el grupo B es «malo» refuerza el modelo de prejuicios. Del mismo modo, si los empleadores indican que el grupo A es óptimo para desempeñar la ocupación X, y que el grupo B no es adecuado para la ocupación X pero sí para la ocupación Y, se están potenciando también los prejuicios, así como la asignación de los puestos de trabajo en función de características adscriptivas. En este sentido, el empleador utiliza rasgos como la edad, el sexo, la nacionalidad o la etnia como criterios de selección, pero no tanto por una cuestión de aversión hacia un grupo determinado, sino por una cuestión de ahorro de costes y tiempo a la hora de seleccionar el perfil de trabajador que prefiere para el desempeño de una actividad determinada.

De ese modo, el sistema de estereotipos y prejuicios incide de forma directa en los procesos de selección y, por consiguiente, en la «posición laboral» de los distintos grupos. Para el caso de los trabajadores inmigrantes, desde un punto de vista estructural-marxista, el prejuicio sirve para legitimar su discriminación real en el mercado de trabajo, discriminación originada y basada en los intereses económicos de las clases dominantes (Castles y Kosack, 1973). Los prejuicios encubren conflictos de base económica mucho más profundos, al posibilitar que la fuerza de trabajo inmigrante sea rechazada para ocupar los puestos de trabajo socialmente más prestigiosos, con independencia de sus capacidades personales, así como propiciar que sea preferentemente seleccionada para desempeñar las actividades peor remuneradas, inseguras, «sucias» y precarias.

Al mismo tiempo, debe tenerse muy presente que, una vez los trabajadores pertenecientes a un grupo penetran en una ocupación en una proporción considerable, a través de estos mecanismo de reclutamiento y de la influencia de las propias redes migratorias, ésta pasa a ser etiquetada como «ocupación de inmigrantes» (*immigrant job*), de manera que es cada vez más difícil que los trabajadores autóctonos se ocupen en ellas (Hollifield, 1992). De ese modo, el bajo estatus social y económico de una actividad determinada se hace extensible al conjunto del colectivo que la desempeña, a través de

las experiencias de racismo y discriminación en la vida cotidiana, lo que genera un círculo vicioso que se retroalimenta y que refuerza los estereotipos y prejuicios (Miles, 1989).

Para el caso concreto de la mujer inmigrante, ésta se enfrenta a estereotipos resultado de la interrelación del género, la clase social y su condición de inmigrante, al margen de sus capacidades y de su nivel educativo. Esta situación discriminatoria conduce, junto a otros factores que no vamos a desarrollar en el presente artículo, a lo que las sociólogas Christine Catarino y Laura Oso (2000: 2) denominan «(...) la progresiva etnización de los servicios reproductivos». Dentro de los servicios vinculados a la reproducción social se detecta un proceso de segmentación en función de la etnia, puesto que son las modalidades más precarias, más desreguladas, socialmente menos valoradas, con peores condiciones laborales y con un fuerte imaginario servil las que son reservadas a la fuerza de trabajo extranjera femenina. Tal etnización tiene lugar dentro de una estructura de empresas de servicios a la vida diaria jerarquizada, en la que ambos colectivos de mujeres se enfrentan a estrategias de inserción laboral distintas y a procesos de reclutamiento y de exclusión específicos, en base a la conjunción entre su condición de mujer, su etnicidad y nacionalidad (o condición social de extranjeras de determinados países de origen) y las características inherentes a las distintas actividades.

El servicio doméstico es considerado un trabajo no cualificado que demanda un tipo particular de trabajador: una mujer (Mestre, 2003). En lo que se refiere al género, a las mujeres se les atribuyen, en base a su condición biológica, las cualidades óptimas para desarrollar las tareas de infraestructura del hogar (limpieza, plancha, cocina, etc.) y el cuidado de otras personas (niños, ancianos, etc.). Por el hecho de ser inmigrantes procedentes de países pobres y, además, mujeres, se les supone un bagaje cultural que contrapone su carácter tradicional y subdesarrollado, profundamente desvalorizado, al de la mujer occidental, más moderna y emancipada (Oso, 1998). De acuerdo con Bettio *et al.* (2004), si la esencia de las tareas de cuidado son las relaciones humanas y si éstas se dan todavía con frecuencia en sociedades menos industrializadas, entonces se asume sin más, de forma estereotipada, que las mujeres inmigrantes están cualificadas para sustituir el trabajo reproductivo que las mujeres occidentales han venido realizando de forma invisible y gratuita en el hogar y que ahora se ven «obligadas» a delegar.

De ese modo, para la trabajadora de origen inmigrante, los sistemas de reclutamiento basado en variables adscriptivas como el género o la etnia convierten su situación objetiva de segregación laboral en discriminación, por cuanto no puede ser explicada en base a las preferencias o gustos de las candidatas, sus habilidades o sus diferenciales en capital humano. De acuerdo con M. F. Enguita (1999: 45), la discriminación referida a grupos (o

bien a individuos como parte de grupos) comprende la asignación de oportunidades (en una sociedad abierta) distintas a las de otros individuos o grupos, en base a características de los sujetos discriminados anteriores a su participación o a su pretensión de participar en cualquier relación (sexo, etnia, edad, etc.).

3. TIPIFICACIÓN DE LA ESTRUCTURA EMPRESARIAL DE LAS EMPRESAS DE SERVICIOS DOMICILIARIOS. EL CASO DE LA REGIÓN METROPOLITANA DE BARCELONA

Aunque sí existen algunos estudios en España que se hayan ocupado del servicio doméstico⁵, apenas hay investigaciones que hayan abordado el estado de la cuestión en torno a este sector empresarial tan novedoso, heterogéneo y en constante expansión: las empresas de servicios domiciliarios de atención de la persona y de ayuda en el hogar⁶. Como elemento más visible y común a todas ellas debe señalarse su marcada feminización, cuya causa se debe, principalmente, al hecho de tratarse de actividades económica y socialmente devaluadas por una sociedad que las considera inherentes a la condición femenina; una mera prolongación del trabajo reproductivo realizado de forma gratuita desde siempre por las mujeres en el seno del hogar⁷.

El análisis de las entrevistas a gerentes de empresas de servicios domiciliarios del Área Metropolitana de Barcelona permite identificar una estructura jerarquizada, integrada por dos segmentos o tipos de empresas claramente diferenciados. Estos segmentos se distinguen, principalmente, en función de una serie de variables tales como el grado de dependencia con respecto a la financiación pública, el tipo de relación laboral que la empresa establece con la plantilla, las condiciones laborales, el tipo de oferta de servicios y las estrategias de profesionalización de la oferta y de adaptación a las necesidades de la demanda, etc.

En base a dichos criterios, puede identificarse un primer grupo, a las que denominamos «empresas intermediarias», caracterizadas por no contratar directamente a su plantilla y ejercer una función de intermediarias entre la oferta y la demanda —en algunos casos se establece una relación mercantil—. En contraposición, un segundo grupo,

⁵ Véanse los trabajos de Sallé (1985); Durán (1988); Colectivo IOÉ (1990, 2001a), y Oso (1998).

⁶ Véanse al respecto, aunque sólo para el ámbito de Catalunya, los estudios de la Fundació CIREM (1999) y de la Generalitat de Catalunya (2001).

⁷ Además de por la coincidencia entre, por un lado, el gran potencial de creación de empleo de los servicios de proximidad y, por el otro, la incorporación masiva de la mujer en el mercado de trabajo.

las «empresas no intermediarias», lo configuran entidades cuyo personal sí mantiene relación laboral con la empresa. Las no intermediarias incluyen tanto empresas que sólo ofertan servicios privados, no financiados desde la Administración, como empresas que combinan una oferta de servicios privados con un volumen variable de servicios financiados por la Administración o por agentes privados (seguros de asistencia sanitaria, por ejemplo).

La mayor parte de los y las gerentes de empresas intermediarias que han sido entrevistados intentan justificar la práctica de no contratar directamente a su plantilla por la falta de poder adquisitivo de los clientes, por lo general insolventes a la hora de asumir el pago de las tarifas que permitirían a las empresas cubrir el salario y la Seguridad Social de todas sus trabajadoras. Otro de los motivos esgrimidos es no poder contar con un volumen estable de servicios a lo largo del año. La contratación de la plantilla, ante la incertidumbre de la duración de los servicios y la discontinuidad de la demanda, les supondría correr un riesgo excesivo.

Por el contrario, el grupo de «empresas no intermediarias» está integrado por un conjunto de microempresas, tanto mercantiles como no lucrativas, que conciertan contratos de trabajo con todas o con una parte de sus trabajadoras (la empresa asume la condición jurídica de empleadora). La principal ventaja que ofrece la empresa a las trabajadoras es la posibilidad de cotizar en el Régimen General de la Seguridad Social, lo que les supone el derecho a goce de periodo vacacional, pagas extras y bajas laborales remuneradas cuando procedan; al mismo tiempo, les asegura una pensión para su jubilación. Algunas entidades sólo ofrecen servicios de carácter privado y otras, además, cuentan con un volumen estable de servicios y de plantilla gracias a la financiación procedente de la Administración (Servicio de Ayuda Domiciliaria —SAD—, cheques-servicio, etc.), de entidades no lucrativas y, cada vez más, de mutuas privadas.

Los y las gerentes de las empresas «no intermediarias» coinciden plenamente a la hora de identificar los principales obstáculos a los que se enfrentan. En primer lugar, les resulta harto difícil ofrecer unas condiciones laborales dignas a sus empleados/as y, al mismo tiempo, hacer frente a la inestabilidad e insolvencia de la demanda (especialmente cuando se trata de empresas que sólo cuentan con servicios privados). La competencia «desleal» de precios que se ejerce desde el servicio doméstico tradicional, tanto formal como sobre todo informal, o desde las empresas intermediarias, obliga a estas empresas, según sostienen sus gerentes, a reducir sus tarifas al máximo; lo que sólo se consigue en detrimento de los salarios y a través de la desregulación de las condiciones de empleo. Los contratos de obra o servicio determinado y a tiempo parcial son, por el momento, la modalidad de contratación más extendida. Ante este futuro tan poco prometedor e incierto que se des-

prende de las entrevistas, este subsector de los servicios de proximidad se enfrenta a graves dificultades a la hora de expansionarse y de generar puestos de trabajo de calidad. Es por ello que algunas de estas empresas optan por renunciar a la idea de competir en precios con las empresas intermediarias o con el servicio doméstico tradicional y se plantean la competencia en términos de calidad de los servicios y profesionalización de la plantilla, por lo que se especializan en clientes con poder adquisitivo elevado o que precisen pocas horas diarias de servicio.

4. SISTEMAS DE RECLUTAMIENTO DE LAS EMPRESAS DE SERVICIOS DE PROXIMIDAD EN BASE A ESTEREOTIPOS Y PREJUICIOS SEGÚN LA ETNIA DE LAS TRABAJADORAS

Una vez identificados los distintos tipos de empresas de servicios a la vida diaria, vamos a proceder al estudio de sus prácticas a la hora de reclutar la fuerza de trabajo, directamente vinculadas a los estereotipos y prejuicios de los usuarios y de los gerentes de las empresas ante una serie de candidatas. En este sentido, la etnización de los servicios de proximidad no sólo se explica a partir de las características personales del colectivo de mujeres inmigrantes y sus estrategias, sino que juegan un papel fundamental las configuraciones ideológicas estereotipadas procedentes de la demanda de la fuerza de trabajo; en el sentido de preferir a la mujer inmigrante para determinadas tareas antes que a la mujer autóctona (preferencia positiva) y de rechazar a la misma trabajadora inmigrante para desempeñar otras actividades (preferencia negativa).

El mercado de las empresas de servicios a la vida diaria «intermediarias», en estos momentos, está prácticamente saturado por trabajadoras extranjeras y, por lo general, la empresa no exige ningún requisito a la trabajadora en el momento de admitirla; salvo, en algunos casos, el de no ser irregular. La mayoría de estas empresas se nutren de mujeres indocumentadas que necesitan con urgencia ganar dinero (Parella, 2003). No resulta extraña tanta laxitud en los requisitos, dada la dificultad a la que se enfrentan a la hora de encontrar fuerza de trabajo dispuesta a emplearse bajo las pésimas condiciones laborales que habitualmente ofrecen. En el caso concreto del servicio doméstico interno, todos los y las gerentes entrevistados/as coinciden en señalar que se trata de una modalidad ocupada exclusivamente por personal extranjero. La falta de candidatas autóctonas ha acelerado enormemente este proceso de sustitución.

«La mayor parte de los trabajadores que tenemos son mujeres inmigrantes. La mayoría son indocumentadas, no pueden ir a una empresa de servicios que contrate al personal porque están indocumentadas. Trabajan en el servicio doméstico porque

no se les da otra oportunidad. Las que van a regresar a su país no quieren cotizar a la Seguridad Social. La mayoría quieren regresar» (gerente E14).

«Para ir de internas sólo tenemos a extranjeras. Ganan un sueldo y ahorran, porque no pagan los gastos de una casa. Igual se han dejado a su familia en el país de origen y necesitan enviar una parte importante de su sueldo a su país» (gerente E1).

El segmento de clientes que concurre a las empresas intermediarias prefiere, por lo general, el colectivo de trabajadoras extranjeras antes que el de las autóctonas. Tal preferencia obedece, principalmente, al firme convencimiento del cliente de que va a ahorrarse dinero si contrata sus servicios; al presuponer que una empresa con personal extranjero ofrecerá tarifas más bajas (salarios más bajos, impago de las cotizaciones a la Seguridad Social) y que las trabajadoras extranjeras van a ser menos exigentes y reivindicativas que las autóctonas en cuanto a la remuneración y a las condiciones laborales. Se les atribuye una «sumisión» y «debilidad», fruto de su condición de «inmigrantes», que son valoradas de forma positiva tanto por los usuarios como por los gerentes.

«Prefieren a las extranjeras porque creen que les va a salir más barato» (gerente E8).

«La mayoría de señoras españolas prefieren a una extranjera. Creo que es debido al sueldo y porque las trabajadoras españolas si hay mucha faena en la casa no van, porque dicen que les pagan poco» (gerente E14).

Pero en esta predilección hacia la fuerza de trabajo extranjera no sólo interviene la voluntad de ahorro económico, sino también una serie de razones vinculadas al modo de ser de las trabajadoras, a su carácter, más que a su formación o preparación. Atributos como «ser cariñosa», la «paciencia» o la «docilidad» son especialmente valorados a la hora de cuidar ancianos, por ejemplo.

«Generalmente se prefiere a las trabajadoras latinas, porque las tienen como más cariñosas» (gerente E3).

«De hecho, si la persona a cuidar tiene mal genio o es rebelde, incluso le aconsejamos una extranjera, ya que tienen más paciencia y ductilidad, se saben adaptar mejor a las cosas y no tienen el horario tan estricto como una de aquí» (gerente E9).

Las familias que demandan «cuidadoras», por lo general, no exigen profesionalización o cualificación. Básicamente, lo que pretenden es «comprar» la confianza, la devoción, la paciencia y, sobre todo, el tiempo de estas «otras» mujeres. Sin embargo, todas estas actitudes y

habilidades forman parte de las «cualificaciones informales» y no constituyen requisitos que puedan ser considerados «cualificaciones» y que, por consiguiente, deban ser remunerados. Se trata de un reflejo directo de la desvalorización social propia del trabajo reproductivo, que se traslada de forma mimética hacia el mercado. En definitiva, la «capacidad de cuidar», tanto si es remunerada como si no lo es, es asumida como algo «natural» que todas las mujeres han adquirido a través del proceso de socialización (Bettio *et al.*, 2004).

No ocurre lo mismo cuando se trata de llevar a cabo actividades de limpieza por horas en el domicilio. En estos casos, estos mismos estereotipos influyen de manera negativa, por cuanto convierten a las mujeres inmigrantes en más lentas y menos productivas (sobre todo las latinoamericanas); sin olvidar la mención al distinto bagaje cultural de las trabajadoras extranjeras, cuyas diferencias con respecto al modo occidental de realizar el trabajo doméstico (higiene de la casa, cocina, etc.) pueden obstaculizar su realización acorde con las exigencias y preferencias de la persona a la que prestan sus servicios.

«Para limpiar se prefiere a españolas, porque las extranjeras son cariñosas y honradas, pero son lentas, ya sea por cuestión de costumbre, clima o raza. Cuando deben realizar limpieza por horas, esta actitud las perjudica, aunque hagan el trabajo muy bien» (gerente E5).

«La gente se queja de que las latinoamericanas son mucho más lentas. La gente está acostumbrada a la mujer de la limpieza de aquí, que es un ciclón. Ellas hacen las cosas de otra manera (...) sí, está el tema de que hay una diferencia cultural, la manera que nosotros consideramos que es normal hacer aquí una limpieza de la casa, por ejemplo, no es lo mismo que en Ecuador, sobre todo si proceden de ámbito rural» (gerente E21).

Curiosamente, los rasgos que atribuyen los y las clientes a las mujeres inmigrantes en calidad de fuerza de trabajo varían según colectivos. La «lentitud», la «baja eficiencia», la «docilidad» y el «buen carácter» son características atribuidas principalmente a las mujeres latinoamericanas, percibidas como más afines culturalmente por el hecho de compartir la lengua materna y unos patrones culturales (católicos) similares. A las mujeres marroquíes, en cambio, se les asocia con la «rapidez» y la «fuerza», cualidades enormemente valoradas para la ejecución de tareas de infraestructura del hogar, aunque se las considera más distantes por su lengua y cultura. En este sentido, las mujeres musulmanas se enfrentan a otro tipo de discriminación, ya que sus prácticas religiosas constituyen un hándicap para muchos de los usuarios (forma de vestir, no comer cerdo, etc.)⁸.

⁸ Paradójicamente, en los países de Oriente Medio, los empleadores, de religión musulmana, sólo aceptan empleadas domésticas procedentes de otros países si éstas acreditan ser musulmanas, con el fin de que no transmitan a sus hijos valores contradictorios con las directrices del Islam (Ismail, 1999).

Por lo tanto, las representaciones según la etnia o la nacionalidad generan una jerarquización de las empleadas domésticas a partir de la asociación de cada uno de los colectivos a una personalidad determinada y, en consecuencia, a unas determinadas tareas —a su vez, también jerarquizadas— dentro del servicio doméstico (Pratt, 1999; Cox, 1999)⁹. Estas asociaciones se convierten en estereotipos a medida que se van generalizando al conjunto del colectivo y actúan independientemente de las características individuales de cada mujer. En consecuencia, se parte de características naturales (personales) de las trabajadoras y de ellas se infieren rasgos culturales que se extienden a todo el grupo.

«Son mujeres [las marroquíes] muy trabajadoras, mujeres “de carga”. Sin embargo, la religión es un obstáculo. Hay gente a quien no les gusta que lleven un pañuelo. Muchos clientes que han tenido a mujeres marroquíes no quieren volver a repetir la experiencia» (gerente E21).

Por contra, cuando se trata de empresas de servicios a la vida diaria «no intermediarias» —cuyo principal rasgo definitorio es que proporcionan contratos en el RGSS a su plantilla—, sus mejores condiciones laborales explican que no se produzca tal concentración de mujeres inmigrantes; de modo que las candidatas extranjeras concurren con las autóctonas a la hora de obtener un puesto de trabajo. Se trata, básicamente, de mujeres autóctonas procedentes de otras modalidades de los servicios de proximidad (generalmente del servicio doméstico sumergido) o bien de la inactividad, que cuentan con un bajo nivel educativo y que han obtenido, en poco tiempo, una cualificación profesional que las capacita para trabajar en los servicios domiciliarios. Suelen ser de edad avanzada, a las que el mercado de trabajo no ofrece otras oportunidades laborales, y, por lo general, tanto su salario como el hecho de cotizar en la Seguridad Social son vitales para sus economías familiares (a menudo son mujeres separadas, divorciadas o viudas, que encabezan familias monoparentales).

Ambos colectivos —mujeres nacionales e inmigrantes— compiten en igualdad de condiciones, en el mejor de los casos —algo poco habitual—, o, en el peor, las trabajadoras extranjeras son directamente rechazadas por la empresa por razones de etnia, tal como veremos a continuación. En estas entidades, por lo general, las trabajadoras realizan actividades especializadas que exigen algún tipo de titulación (ayudantes de geriatría, trabajadoras familiares, etc.) Para la empresa prima, por encima de todo, ofrecer una imagen de profesionalidad y calidad que justifique unas tarifas más elevadas que otras modalidades como las empresas intermediarias o el servicio doméstico tradicional, de las que pretenden distanciarse.

⁹ Los trabajos de Anderson (1999 y 2000) y Momsen (1999) ilustran perfectamente las representaciones de las empleadas domésticas según etnia o nacionalidad en distintos países.

Aunque la mayoría de las empresas *no intermediarias* cuentan principalmente con personal autóctono en la actualidad, en algunas, además, se observa un pequeño grupo de trabajadoras extranjeras a las que, por lo general, los gerentes les exigen: i) contar con un periodo de larga estancia en España (muchas de ellas incluso con la nacionalidad española); ii) una dilatada experiencia laboral en el sector, y iii) una titulación que las capacite para el desempeño de estos servicios (auxiliar de geriatría, trabajadora familiar, etc.), que haya sido obtenida en la sociedad receptora¹⁰ (Parella, 2003). Los mecanismos de asignación de los puestos de trabajo y de retribución siguen en este tipo de empresas pautas más formalizadas, al basarse principalmente en la cualificación profesional de las trabajadoras (experiencia y titulación) y no tanto en el componente étnico como indicador indirecto de características de naturaleza personal (sumisión, docilidad, etc.).

«La mayoría son gente del país. También tenemos a inmigrantes nacionalizadas, que han trabajado durante muchos años en el sector y que tienen formación, sobre todo latinoamericanas» (gerente E16).

Sin embargo, si ahondamos un poco más en las estrategias de selección de candidatas en este tipo de empresas, rápidamente afloran también criterios de preferencia negativa hacia las trabajadoras inmigrantes. En términos generales, las empresas que contratan a su plantilla no suelen enfrentarse a clientes que rechacen abiertamente a las trabajadoras por razones de etnia. Aunque no es menos cierto que, en un principio, la mayor parte de los y las usuarios/as acostumbran a solicitar personal autóctono, influidos por el prototipo de empleada doméstica tradicional, creado a partir de la figura de la mujer autóctona que se ha dedicado al servicio doméstico durante toda su trayectoria laboral —sobre todo cuando se trata de ancianos—.

«No tenemos problemas con las extranjeras, aunque todo el mundo prefiere que sea una persona de aquí, lo que pasa es que no hay. Lo prefieren sobre todo porque tienen en mente la figura de la mujer de la limpieza de antes» (gerente E21).

Ahora bien, una parte de los y las gerentes de empresas no intermediarias entrevistados manifiestan que es frecuente que los clientes se nieguen rotundamente a que sea una trabajadora extranjera la que preste el servicio solicitado, partiendo de la premisa de que dicha trabajadora va a estar insuficientemente cualificada. Los y las usuarios/as justifican tal rechazo por el hecho de haber tenido malas experiencias con trabajadoras extranjeras con anterioridad y las hacen extensibles al conjunto del colectivo. Este rechazo se dirige especialmente hacia el personal procedente de Latinoamérica, que realiza habitualmente este

¹⁰ A pesar de que, hoy por hoy, la mayor parte de las trabajadoras extranjeras residentes en España, sobre todo las que han llegado a España a finales de los noventa, no están en disposición de poder acreditar dichos requisitos.

tipo de actividades en el servicio doméstico tradicional, tanto formal como informal. Por otra parte, muchos clientes presuponen que, si emplean a una trabajadora extranjera, las diferencias culturales y/o idiomáticas van a ser un importante obstáculo para el buen entendimiento.

«Los clientes prefieren a españolas porque han tenido malas experiencias con extranjeras. Nosotros hemos tenido malas experiencias con latinoamericanas» (gerente E17).

Debe tenerse en cuenta que el segmento de clientes que opta por las empresas no intermediarias está dispuesto a pagar un precio más elevado por los servicios a cambio de profesionalidad. Por ello, no resulta inaudito que las preferencias de algunos de estos/as usuarios/as se basen a menudo en la sistemática discriminación de las trabajadoras de origen inmigrante (preferencia negativa), con independencia de cuáles sean sus características personales; por cuanto se asocia su presencia con las modalidades menos cualificadas y profesionalizadas de los servicios de proximidad y con prácticas irregulares (ausencia de contrato). Ante esta mala imagen que ciertos usuarios atribuyen a la empresa por la presencia de mujeres inmigrantes, algunos/as gerentes están convencidos de que contar con personal extranjero es contraproducente para la empresa, ya que puede propiciar que sus clientes y sus potenciales clientes no valoren suficientemente la calidad de sus servicios.

Tal constatación se traduce en el diseño de políticas de contratación basadas en la discriminación sistemática por razones de etnia, independientemente de la formación y la experiencia que posea la candidata extranjera, lo que desplaza a las mujeres inmigrantes hacia otras modalidades de los servicios de proximidad (empresas intermediarias y servicio doméstico tradicional) y agudiza aún más el proceso de etnización. En consecuencia, estas empresas reflejan los estereotipos y representaciones compartidas por los/as usuarios/as en el proceso de selección de su plantilla. Si bien ello obedece, en principio, a un criterio de adecuación de los servicios a las exigencias del cliente, qué duda cabe que estas prácticas no sólo contribuyen a perpetuar los estereotipos, sino que, en cierta medida, los generan (Stasiulis y Bakan, 1994).

«Sí, somos conscientes que tener personal sudamericano puede contribuir a ofrecer una mala imagen, no por el hecho de ser sudamericanas, sino porque la gente piensa que tal vez no contratamos legalmente a la plantilla y esto crea reticencias. Pueden pensar que no todo está tan claro y limpio como decimos. Por ello, si es necesario, lo que hacemos es mostrar el contrato de nuestras trabajadoras al cliente» (gerente E16).

5. CONCLUSIONES

A modo de síntesis final, los resultados aquí presentados ponen de manifiesto, por un lado, la existencia de una jerarquía dentro de los servicios de proximidad, en la que conviven las trabajadoras autóctonas e inmigrantes. En dicha estructura jerarquizada, ambos colectivos de mujeres (autéctonas e inmigrantes) se enfrentan a procesos de reclutamiento específicos, en base a la conjunción entre la etnicidad de las trabajadoras (o condición social de extranjeras), las condiciones de trabajo y de ocupación y las características de las actividades, lo que las sitúa también en posiciones diferenciadas.

Desentrañar la influencia que tienen en dicho proceso de segregación laboral las configuraciones ideológicas estereotipadas procedentes de la demanda de la fuerza de trabajo ha sido uno de los principales objetivos del artículo. La etnización de los servicios vinculados a la reproducción social no sólo depende de las características personales del colectivo de mujeres inmigrantes (nivel educativo) y de sus estrategias (nivel de aceptación de un empleo, proyecto migratorio, tiempo de asentamiento en la sociedad receptora, etc.), sino que es el resultado de una serie de procesos de carácter estructural que se materializan a través de procesos discriminatorios que tienen que ver con variables adscriptivas (sexo, grupo étnico o nacionalidad) y que operan a partir de sistemas de estereotipos y preferencias de base androcéntrica y etnocéntrica.

A lo largo de estas páginas queda demostrado que la actitud de los clientes de las empresas de servicios de proximidad ante la fuerza de trabajo extranjera difiere según la modalidad de empresa a la que concurren y coincide con la política de selección de personal manifestada por los gerentes de cada tipo de empresa. Cuando el usuario/a opta por una empresa intermediaria prefiere la trabajadora extranjera, al tener perfectamente asumido que podrá ahorrarse dinero y obtendrá una serie de ventajas derivadas del «modo de ser» de estas trabajadoras; es decir, los criterios de preferencia son de naturaleza personal y no profesional. Estereotipos resultado de la interrelación entre género y etnia confluyen y convierten en más atractiva la candidata extranjera para el usuario/a y, por ende, para la empresa.

Por el contrario, cuando el cliente da prioridad a la profesionalidad del servicio y está dispuesto a pagar tarifas más elevadas (empresas no intermediarias), empiezan a aflorar las reticencias hacia la fuerza de trabajo extranjera. Aunque las experiencias narradas por los y las gerentes revelan que las prácticas de rechazo de las trabajadoras de origen inmigrante no son en absoluto generalizables, sí se constata que el cliente, por lo general, espera ser atendido por una mujer autóctona y asocia la condición de inmigrante a la falta de profesionalidad y de cualificación; lo que se traduce, en algunos casos, en políticas de exclu-

sión sistemática de la fuerza de trabajo inmigrante por parte de algunas de las empresas de servicios a la vida diaria «no intermediarias» (poco viables a corto plazo, a tenor del crecimiento exponencial de la demanda de estos servicios y de la escasez de mujeres autóctonas dispuestas a llevarlos a cabo).

BIBLIOGRAFÍA

AIGNER, D. J., y CAIN, G. C. (1977): «Statistical Theories of Discrimination in Labor Markets», *Industrial and Labor Relations Review*, 30 (2), pp. 175-187.

ALLPORT, G. (1955): *The Nature of Prejudice*, Cambridge: Addison Wesley Press.

ANDERSON, B. (1999): «Overseas domestic workers in the European Union», en *Women and Development in the Third World*, ed. por J. H. Momsen, London: Routledge.

— (2000): *Doing the dirty work? The global politics of domestic labour*, London: Zed Books.

BETTIO, F.; SIMONAZZI, A.; SOLINAS, G., y VILLA, P. (2004): «The “care drain” in the Mediterranean: notes of the Italian Experience», texto presentado en la Conference of the International Working Party on Labour Market Segmentation, *Intergenerational Issues, the Welfare State and the Labour Market*, Brisbane, Australia, 22-24 julio.

BLUMER, H. (1998): «Race Prejudice as a Sense of Group Position», en *New Tribalisms. The Resurgence of Race and Ethnicity*, ed. por M. W. Hughey, New York: New York University Press.

CACHÓN, L. (1997): «Segregación sectorial de los inmigrantes en el mercado de trabajo en España», *Cuadernos de Relaciones Laborales*, n.º 10, pp. 49-73.

— (2002): «La formación de la “España inmigrante”: mercado y ciudadanía», *REIS*, n.º 97, pp. 95-126.

CASTLES, S., y KOSACK, G. (1973): *Immigrant Workers and Class Structure in Western Europe*, London: Oxford University Press.

CATARINO, C., y OSO, L. (2000): «La inmigración femenina en Madrid y Lisboa: hacia una etnización del servicio doméstico y de las empresas de limpieza», *PAPERS. Revista de Sociologia*, n.º 60, pp.187-207.

COLECTIVO IOÉ (2001a): *Mujer, inmigración y trabajo*, Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Colección Observatorio Permanente de la Inmigración.

— (2001b): *¡No quieren ser menos! Exploración sobre la discriminación laboral de los inmigrantes en España*, Madrid: UGT.

COX, R. (1999): «The role of ethnicity in shaping the domestic employment sector in Britain», en *Women and Development in the Third World*, ed. por J. H. Momsen, London: Routledge.

DURÁN, M.ª A. (1988): *De puertas adentro*, Madrid: IMU.

FERNÁNDEZ ENGUITA, M. (1995): «El concepto de clase como artilugio reduccionista», en *Desigualdad y clases sociales. Un seminario en torno a Erik O. Wright*, ed. por J. Carabaña, Madrid: Fundación Argentaria.

FUNDACIÓ CIREM (1999): *Los nuevos yacimientos de empleo. Los retos de la creación de empleo desde el territorio*, Barcelona: Icaria.

- GENERALITAT DE CATALUNYA (2001): *Llibre blanc dels nous jaciments d'ocupació*, Barcelona: Generalitat de Catalunya.
- HOLLIFIELD, J. F. (1992): *Immigrants markets and States*, London: Harvard University Press.
- ISMAL, M. (1999): «Maid in space. Gendered domestic labour from Sri Lanka to the Middle East», en *Women and Development in the Third World*, ed. por J. H. Momsen, London: Routledge.
- MESTRE, R. (2003): «Mujeres inmigrantes: cuidadoras por norma», en *Inmigrantes: Una aproximación jurídica a sus derechos*, coord. por J. de Lucas *et al.*, Valencia: Germania.
- MILES, R. (1989): *Racism*, London: Routledge.
- MINISTERIO DE INTERIOR (2004): *Anuario Estadístico de Extranjería 2003*, Madrid: Delegación del Gobierno para la Extranjería y la Inmigración.
- MOROKVASIC, M. (1984): «Birds of Passage are also women», *International Migration Review*, vol. 18, n.º 4, pp. 886-907.
- MOMSEN, J. H. (1999): *Gender, Migration and Domestic Service*, London: Routledge.
- OSO, L. (1998): *La migración hacia España de las mujeres jefas de hogar*, Madrid: IMU.
- PARELLA, S. (2003): *Mujer, inmigrante y trabajadora: la triple discriminación*, Barcelona: Anthropos.
- PHELPS, E. S. (1972): «The Statistical Theory of Racism and Sexism», *American Economic Review*, 62, 4, pp. 659-661.
- PRATT, G. (1999): «Is this Canada? Domestic workers' experience in Vancouver, BC», en *Women and Development in the Third World*, ed. por J. H. Momsen, London: Routledge.
- RACLIFFE, S. A. (1999): «Race and domestic service. Migration and identity in Ecuador», en *Women and Development in the Third World*, ed. por J. H. Momsen, London: Routledge.
- SABEL, Ch. (1985): *Trabajo y Política*, Madrid: Ministerio de Trabajo.
- SALLÉ, M.ª A. (1985): *Situación del servicio doméstico en España*, Madrid: IMU.
- SOLÉ, C. (1995): *Discriminación racial en el mercado de trabajo*, Madrid: CES.
- STASIULIS, D., y BAKAN, A. B. (1994): «Negotiating Citizenship: The case of foreign domestic workers in Canada», *Feminist Review*, n.º 57, pp. 12-135.
- TAJFEL, G. (1984): *Grupos humanos y categorías sociales*, Barcelona: Herder.
- WALDINGER, R., y LICHTER, M. (2002): *How The Other Half Works: Immigration and the Social Organization of Labor*, LA: University of California.

ABSTRACT

The mechanisms by which indigenous and immigrant female workers are allocated in reproductive services firms are mainly based on preferences of employers and customers. Data show that when they hire workers, employers operate with positive and negative preferences and discriminate on stereotypes according to gender, ethnicity and/or nationality. These prejudgements are responsible for countering two categorically different groups: «indigeneous women» vs. «immigrant women». This situation leads to the ethnisation of reproductive services.

Key words: Immigrant Women, Labour Market, Proximity Services, Discrimination, Stereotypes, Prejudices, Ethnisation.
