

ISSN 2545-8337



MUJER Y MERCADO DE TRABAJO



► PATRICIA ROJO Y ANTONELA SAHAKIAN (COMPS.)

ISSN 2545-8337





Editorial: Universidad Nacional de Rosario

Dirección: Maipú 1065

Ciudad: Rosario

Partido/Departamento: Rosario

Provincia: Santa Fe

Código Postal: S2000AXD

Teléfono: 0341 4201200

Correo electrónico: svicerrectorado@unr.edu.ar

Dirección de página web institucional: www.unr.edu.ar

ÍNDICE

Prefacio	4
Soft Skills and Hard Prejudices: Pathways to Improving Recent Immigrant Women's Successful Integration in Ottawa, Canada. Caroline Andrew	6
Las habilidades sociales y los grandes prejuicios: las vías para lograr una integración exitosa de las nuevas mujeres inmigrantes en Ottawa, Canadá. Caroline Andrew	21
Organización social del trabajo y desigualdad: el rol del trabajo de las mujeres. Corina Rodríguez Enríquez.....	37
Lógicas detrás de la participación laboral de mujeres de sectores populares del Área Metropolitana de Buenos Aires. Ariela Micha	49
La desigual distribución de ingresos y actividades en el trabajo remunerado en la ciudad de Rosario. Un análisis desde la economía feminista a partir de los resultados de la Encuesta de Usos de Tiempo. Andreozzi, Ganem, Geli, Giustiniani, Peinado	81
Mujer y Trabajo: Explotación a plena luz del día. María Inés Fernández	100

Prefacio

A partir de su creación, en el año 2012 en la Universidad Nacional de Rosario, el Programa Género y Universidad -PGU- se ha consolidado como un espacio académico de gestión, reflexión, participación, propuesta e intervención en la concientización de la igualdad a través de la perspectiva de Género.

Planteado como un eje articulador entre las producciones, las demandas y las acciones, el equipo de trabajo presentó en el año 2015 una publicación, denominada “Liderazgo y Empoderamiento Femenino en las Instituciones” donde quedaron plasmadas y visibilizadas las investigaciones de algunos campos de acción que ameritaban ser puestos en escena. El trabajo de compilación realizado por la Mg. Patricia Rojo y la Mg. Sabrina Benedetto, en aquel momento ilustraba las preocupaciones acerca del tema, que estaban latentes. El rescate de más de una intervención acerca de la problemática, y en algunos casos, de larga data, generó la posibilidad de colocar en el AHORA el planteo de Género.

A partir de ese comienzo, el Programa sumó integrantes no sólo individuales sino también colectivos estableciendo relaciones con sindicatos, asociaciones, programas y contactos de otros países que aportaron una nueva mirada de reconocimiento acerca de lo que nos ocupa. Trabajo arduo que fuera realizado y mostrado en la devolución realizada en diversas instituciones, sobre variados puntos. La posibilidad de compartir otras experiencias pero focalizar las propias, enriqueció, sin duda, la propuesta inicial y validó nuestra tarea.

Esto permitió la elaboración de una agenda temática, inclusiva, de cuestiones que debían ser abordadas y rescatadas de la soledad de los escritorios y de las acciones individuales, acompañándolas. A nadie escapa que, ciertas realidades, impactan especialmente en este punto en el que estamos accionando.

Es por ello que en esta segunda publicación, creímos conveniente abordar al TRABAJO como organizador social de estratos en desigualdad de distribuciones y particularmente, en algunos casos, experiencias de la inclusión desde esa perspectiva. En todo caso, quién debería colocar razón a la sinrazón en que vivimos como ciudadanas partícipes de la fuerza de trabajo vital, en todos los órdenes de nuestro país y de otros. Más allá de las diferencias, las similitudes, asombran.

Presentamos entonces, cinco artículos en los cuales cada autor, a partir de la temática propuesta, eligió el objeto de estudio a trabajar en esta ocasión. El primer aporte es, en su versión en inglés y en castellano, la investigación realizada por Caroline Andrew, ***“Soft Skills and Hard Prejudices: Pathways to Improving Recent Immigrant Women’s Successful Integration in Ottawa, Canada”***. La misma es un estudio de caso sobre cómo una organización comunitaria en Ottawa (Canadá) ha evolucionado en la forma en la que contribuye a mejorar las oportunidades en la vida de las mujeres inmigrantes y poder así demostrar la utilidad que tiene este tipo de estrategia.

En segundo lugar, la Dra. Corina Rodríguez Enríquez, expone ***“Organización social del trabajo y desigualdad: el rol del trabajo de las mujeres”***. El mismo expresa una discusión conceptual sobre la organización social y sexual del trabajo y el rol del trabajo de las mujeres en el mismo como así también la contribución de la Economía Feminista a este debate.

El tercer trabajo denominado ***“Lógicas detrás de la participación laboral de mujeres de sectores populares del Área Metropolitana de Buenos Aires”***, de la Mg. Ariela Micha, aborda la forma en que las mujeres vulnerables se relacionan con el mercado de trabajo y las dimensiones que intervienen en sus lógicas de participación laboral a partir del estudio de la Asignación Universal por Hijo.

En cuarto lugar, Andreozzi, Ganem, Geli, Giustinian y Peinado, quienes conforman un equipo de trabajo e investigación de la Facultad de Ciencias Económicas y Exactas, presentan una investigación sobre la Encuesta de Usos del Tiempo y la relación entre trabajo remunerado y no remunerado titulado ***“La desigual distribución de ingresos y actividades en el trabajo remunerado en la ciudad de Rosario. Un análisis desde la economía feminista a partir de los resultados de la Encuesta de Usos de Tiempo”***.

Y por último se muestra, ***“Mujer y trabajo: explotación a plena luz del día”***, un análisis realizado por la Mg. María Inés Fernández, sobre la mujer trabajadora en Argentina y Canadá que busca generar una reflexión sobre el trabajo asalariado femenino en perspectiva histórica.

Las investigaciones aquí presentadas, demuestran las desnivelaciones mencionadas en torno a la temática tratada y que dejamos a vuestra consideración como aporte del compromiso que hemos asumido.

Lic. Olga Corna

ASAEC

Soft Skills and Hard Prejudices: Pathways to Improving Recent Immigrant Women's Successful Integration in Ottawa, Canada. Caroline Andrew

Note on the Author

Caroline Andrew is the Director of the Centre on Governance at the University of Ottawa. A political scientist by training, her research interests focus on the relations between community-based equity seeking groups and municipal governments. Fran Klodawsky is a Professor of Geography at Carleton University in Ottawa Canada. Her research interests include the intersections of identity, housing, homelessness, governance and social inequalities in urban settings. Janet Siltanen is a Professor of Sociology at Carleton University. Her research interests include gender and intersectionality, inequality and solidarity.

Abstract

The article is a case study of how a community-based organization in Ottawa Canada, the City for All Women Initiative (CAWI), has evolved in the ways it contributes to improving some immigrant women's life chances. In describing the evolving roles of CAWI, we hope to demonstrate the potential utility of a public sector strategy based on three interrelated aspects: meaningful employment and employment-related training, empowerment, and a capacity to measure outcomes. By situating this description within the context of recent immigration in Canada, the article explains how these three interrelated aspects have been increasingly addressed by the organisation, and how they might be generalized in policy terms. Illustrating the development of these three interrelated activities, we hope to show how this combination of activities came into place and how they work to achieve not only employment objectives but also social and civic engagement goals.

1. Introduction

Our title, "Soft Skills and Hard Prejudices" is meant to signal both a description of the current situation for immigrant women in Canada, and a way forward in policy terms. By using a case study of how a community-based organization in Ottawa Canada, the City for All Women Initiative (CAWI), has evolved in the ways it contributes to improving some immigrant women's life chances, we hope to demonstrate the potential utility of a public sector strategy that would be based on three interrelated aspects: meaningful employment and employment-related training, empowerment, and a capacity to measure outcomes. Below, we describe the evolution of the activities of CAWI within the context of recent immigration in Canada, in order to explain how these three interrelated aspects have increasingly been addressed by this organisation, and how they might be generalized in policy terms.

CAWI is a community-based organization in the City of Ottawa, Canada's national capital and one part of the National Capital Region (NCR). The NCR brings together the City of Ottawa situated in the Province of Ontario, and the City of Gatineau, located in the

Province of Quebec. It is important to note that although Ottawa-Gatineau forms one region in terms of labour market and place of residence, the two cities are divided by important provincial jurisdictions that have great significance for immigration policies.

Canada's founding constitutional document, the British North America Act, allocates the issue of immigration as a shared jurisdiction between the federal and the provincial levels of government. Quebec has had, since 1978 and more formally since 1991, exclusive control over the reception and integration of immigrants to Quebec. Ontario has in recent years demanded the same type of agreement but this demand has been rejected by the federal government. For this reason, the organization and policy context of immigrant integration is very different within the two provincial components of the National Capital Region. Our story takes place within the City of Ottawa, on the Ontario side of the region.

Ottawa has a population of almost 900,000, which makes up approximately 75% of the population of the National Capital Region (1.2 million in 2011). In contrast to Ottawa's much larger sister city in Ontario, Toronto, where the Census Metropolitan Area (CMA) of Toronto has a foreign-born population of 45.7% in 2006 (up for 43.7% in 2001), Ottawa has only recently begun to receive a sizeable immigrant population. Ottawa's population is now at about 22% foreign-born, but this level of diversity is quite recent, in contrast to the historical divide of language as the predominant marker of diversity between the English and the French-speaking populations, a divide that continues to be an important dimension of the political context of the City of Ottawa. The foreign-born population of Ottawa is very diverse; the major sources of immigration in 2006 were Asia, the Middle East, Europe and Africa. The two largest language groups are Arabic-speaking and Chinese, but in total, over 70 mother tongue languages are spoken in Ottawa.

CAWI was established in 2004, and can be understood as the latest version on the part of Ottawa-based feminists to make decision-making in the city more sensitive to, and inclusive of, gender. Earlier efforts were inspired by the Declaration on Women in Local Government of the International Union of Local Authorities (now called United Cities and Local Government), as well as the activities of the City of Montreal, where there was a unit of the city administration dedicated to gender equity that had been very active between 1992 and 2006.

In Ottawa, CAWI's mission was at its inception to bring together women from diverse communities, to work with municipal decision-makers to create a more inclusive city, and to promote gender equality. CAWI's activities started as offering training initiatives in civic participation to help women learn how to influence decision-making at City Hall; then working in partnership with City of Ottawa staff to create a management training tool called the Equity and Inclusion Lens; and still later creating 'women's action forum' meetings to examine the implications of important local decisions and policies; and advocating to the city on issues relevant to its mission. Recent immigrant women form an important part of CAWI's membership and this article will focus particularly on the recent immigrant members of CAWI.

Two of the authors (Andrew, Klodawsky) are members of its Steering Committee and have been active participants in CAWI since its creation in 2004 and have therefore an “insider” perspective, whereas the third author (Siltanen) has an “outsider” perspective on CAWI and became involved in this research project at the invitation of the other two authors because of her expertise in methodology and her experience in working reflexively in a team research project (Siltanen, Willis and Scobie, 2008). All three authors favour post-positivist perspectives (Naples, 2003; May 2011; Sprague 2005) which reconfigure the experience of researchers as a resource – and not a problem – for enhancing the quality and rigour of analysis. We are also influenced by authors (Brannick and Coughlan 2007; Mauthner and Doucet 2003) who have articulated the possibilities of “insider” research, including the values of access and pre-understanding (Brannick and Coughlan) and more generally, the possibilities this position can offer to incorporating reflexivity into the research process. We have been very conscious of the need to be reflexive about the specificity of our individual perspectives, but see the overall value of our different situated knowledge providing the possibility of a more comprehensive and integrated account of the experiences we have researched.

2. Theorizing the Role of Immigrant Women’s Community Associations

There has been a very interesting debate in *Les Cahiers du genre* on the impact of immigrant women’s associations in helping to improve the lives of immigrant women. Erel argues that it is necessary to understand political activism more broadly and less specifically oriented to formal political participation, in order to understand the vitality of the associational practices of immigrant women. Not only do these associations give women a space to articulate political positions, this form of associational activity has also allowed, according to Erel’s study, the inclusion of the women’s gendered and racialized identities to be integrated within their overall identities. There may be a number of stages, from the expression of identities to concrete socio-political action, but women’s associational activity at least forms an environment for the development of a less segmented identity than what they may be living in their individual lives, both at work and in the family.

In contrast, Campani takes a slightly more pessimistic position in her research on immigrant women and their associational activities in Italy over the last twenty years. Although the context is quite different from that of Canada, the measurement of success in terms of significant socio-economic transformation of the lives of immigrant women warrants serious consideration. Campani recognizes the growth of the associations and the work they do to foster a desire for real socio-political participation on the part of the women, but she emphasizes that the impact of these activities on the real, lived conditions of the immigrant women is negligible, given the socio-economic structure of Italian society. The associations have been active, but they’ve been unable to change the systemic trend in which female immigrants and Italian-born females work, essentially in the ‘care’ sector, with immigrant women being heavily involved in domestic labour. Without an important transformation with regard to the status of women in Italian society – that is, more than simply replacing Italian-born women in their family responsibilities with immigrant women playing the same roles - the vibrancy of immigrant associational activity will continue to be limited in its impact.

Another variation in this debate is highlighted by King and Cruickshank in raising questions about forms of engagement and making the distinction between community engagement by governments and government engagement by communities. By focussing on developing the capacities of communities to engage governments, the result is the promotion of a longer term vision, a more holistic and systemic perspective, a better understanding of the complexity of communities and more culturally and appropriately processed knowledge.

It is interesting to look at these debates in terms of CAWI and its ability to promote meaningful change. Certainly it has not been focussed on formal politics and encouraging women to run for office, or being on formal advisory boards. CAWI has focussed broadly on socio-political participation, on articulating visions of alternate societies and also on bringing the reality on diverse women's lives to the attention of municipal decision-makers. Much effort has been expended on developing community capacity to engage with municipal government through training activities, careful presentations to committees, arranging meetings with elected officials, and the organization of activities for women to learn about and organize themselves in relation to current community and municipal issues. There has been some activity relating to developing the capacity of government to engage community, notably in the work done by CAWI to propose public engagement processes and policies to the City, but these have been relatively limited as compared to the much greater effort to develop the skills of community women to engage with government.

At the same time, Campani's analysis must be examined seriously in relation to CAWI, even while taking into account the very different contexts and scales of activity. The focus of CAWI's activities has been at the municipal level and therefore about dealing with issues at a local scale. But has CAWI changed the power dynamics in the City of Ottawa? Are women, and particularly immigrant women, regarded as having equal knowledge and expertise qualifying them to participate in and inform council decisions within the City of Ottawa? The pertinence of Campani's analysis is to shift the focus to the larger power relations at play, and to look beyond the level at which the associational activity is taking place. This is perhaps too global an approach for this particular text but it is an approach that needs to be examined. The empowerment felt by members of CAWI is clear and not to be underestimated, but Campani does remind us that we also need to think on a larger and more structural scale.

3. Setting the Context: The Goal of Meaningful Employment

The immigrant women who have been the most involved in CAWI have been primarily well-educated women, many of whom held important positions in their home countries but who have found themselves underemployed or unemployed in Ottawa. Their experiences of underemployment and unemployment reflect a larger trend in immigrant integration in Canada: over the last 10-15 years the rate of integration of recent immigrants (measured primarily in income terms) has slowed down considerably.

The situation in Ottawa has been exacerbated by the fact that, in the past few years, Western Canada has been a more attractive area for immigrant settlement, owing to a more vibrant, resource-based economy. In addition, federal government jobs, which represent the largest sector of employment in the region, require Canadian citizenship or a landed immigrant status and are therefore basically closed to recent immigrants. Some of the federal public sector jobs also require active English-French bilingualism which is also a constraint for some of the recent immigrant population.

But there is also a specifically gendered account of immigrant integration in Ontario, and it is this story that is particularly relevant to CAWI. Our information on the employment experiences of educated immigrant women in Canada is based on Toronto-area data; but as the insights that it provides with regard to the analysis of interactions between educational attainment, age, gender and labour market outcomes are very revealing. The analysis is based on Canadian census data and provides comparisons of immigrant arrivals across three time periods: 1981-1990, 1991-2000 and 2001-2006. These cross-sectional comparisons help to illuminate the impacts of educational level changes of immigrants in relation to their employment outcomes over a twenty-five year time frame .

The educational levels of immigrants arriving in Toronto have increased considerably in the most recent period (2001-2006) with 40.1% of female immigrants and 45.5% of the male immigrants holding university degrees, as compared to the period of 1981 to 1990 where only 22.5% of female immigrants and 24.9% of male immigrants had achieved this level of education. This difference between female and male immigrants has remained relatively constant between the arrival period of 1991-2000 and that of 2001-2006.

The levels of university education for both immigrant women and men are higher than those for their Canadian-born peers, yet the immigrants' economic circumstances are considerably lower when compared to the equivalently-educated Canadian population. University-educated immigrant women do dramatically less well economically than do both their male immigrant peers and their university-educated, Canadian-born female peers. This disadvantage can be seen in Table 1 below, which shows data drawn from the Toronto Immigrant Employment Data Initiative (TIEDI) and illustrates the differences in earnings of university-educated women and men, foreign and Canadian born, by period of immigration.

Table 1: Average annual earnings (gross: 2005 dollars) for Canadian-born and immigrant university degree holders by period of immigration and gender, Toronto CMA.

	Canadian-Born	All Immigrants**	Immigrants 1981-1990	Immigrants 1991- 2000	Immigrants 2001 – 2006
Women	\$44,278.30	\$28,346.00	\$35,777.40	\$27,656.30	\$14,861.60
Men	\$81,416.10	\$44,908.00	\$49,609.70	\$41,782.00	\$25,417.30

** Includes immigrants who arrived before and after 1981

Source: Preston et al, 2010. Data is from Statistics Canada Census of Canada 2006

Unemployment levels also are indicative of the doubly disadvantaged position of educated female immigrants. Differences in unemployment rates are largest between Canadian born and immigrant adults with university degrees and, once again, the gap is twice as large for female immigrants with university degrees as it is for their male peers. For immigrant men with university education, the gap in unemployment levels is 2% compared to Canadian-born men, whereas for similarly educated female immigrants and Canadian-born women, the gap in unemployment levels is almost 4%.

As we have said, these figures come from immigrants arriving in Toronto, but the reality of recent immigration in Ottawa is similar. There are an increasing number of well-educated female immigrants who are unemployed or underemployed, despite their considerable efforts to obtain employment consistent with their educational levels and work experience, acquired both in their countries of origin as well as following their arrival in Ottawa. This group is well represented in CAWI. Their decision to participate in CAWI is articulated in terms of an interest to engage with local municipal and community issues and to have women's voices be more clearly present in local decision-making. Membership in CAWI is on an individual basis and is not related to membership in other organizations. Many of the women in CAWI do belong to other community associations but this activity is not related to their membership in CAWI. CAWI's focus has been its engagement with municipal government which has been relatively rare for women's organizations in Canada and equally rare for immigrant organizations in Canada. The municipal engagement has been a reason for women being attracted to CAWI and so too has been a more individual preoccupation to gain Canadian experience both volunteer and work-related, as a way of increasing contacts in the search for employment that relates to their work experience and education levels. A lack of Canadian experience has been clearly identified as one of the major barriers to successful immigrant integration in Canada.

Decent employment is certainly a goal for immigrants of all educational levels but the increasing number of highly educated immigrant women locked in jobs well below their capabilities, or without jobs at all, does call for new strategies. Immigrant women are more likely than Canadian-born women to have an advanced university degree (Mitra 2010) and they fare worse than either Canadian-born women or immigrant men. Credentials

acquired in non-Canadian universities are systematically devalued and overlooked. As a result, highly skilled immigrant women are more likely to work in low-skilled jobs than are non-immigrant women, while Canadian-born women are more likely than immigrant women to work in managerial, professional, and clerical (i.e., higher skilled) occupations (Tastsoglou & Miedema, 2005). These differences are even more striking when comparing the situation in the three largest census metropolitan areas (Toronto, Vancouver, and Montreal), where immigrant women earn an average of \$5,500 more than their counterparts in less populated cities and rural areas (Solovyeva 2011).

Human capital can be thought of as the knowledge, skills, and attributes that increase the productivity of a worker. Those with education and workplace experience have by this definition more human capital and therefore, according to human capital theory, should find themselves in better employment. If this is not the case, and as we have demonstrated above, this is clearly not the case for well-educated female recent immigrants, particular constraints are preventing the greater human capital of these well-educated female immigrants from being recognized. Our argument here is that these constraints are, on the one hand, the constraint of lack of Canadian experience and the stereotyping of the qualifications of female recent immigrants.

4. Moving from a Sense of Empowerment to Employment Related Training

The evolution of CAWI's activities reflects a growing preoccupation with the issue of meaningful employment, especially for recent immigrant women. CAWI's original mandate emphasized above all else the need to influence decision-making within the City of Ottawa to become more gender-inclusive. However, in the very early period of CAWI's development, the organization faced a City Hall that was preoccupied with other issues and not receptive to initiating activities aimed at greater participation in City decision-making processes.

In the course of conducting 'baseline' interviews with women in community-based groups, CAWI discovered that the level of knowledge about, and comfort with, municipal government in Ottawa was extremely limited. This led CAWI to seek and obtain funds for a project to train women from community-based organizations to be involved, as politically engaged citizens, with the City of Ottawa. This orientation towards training was done with a focus on the empowerment of women, motivated by the goal of giving women a clearer sense of their rights as residents of Ottawa to have a voice in the decision-making process. It was also motivated by the goal of building capacity and concrete skills relevant to such an endeavour, including: meeting with elected representatives, making public presentations to council committees, interacting with media and formulating positions for advocacy.

At a somewhat later stage, CAWI received 'fee for service' funds from the City of Ottawa to carry out public consultation activities in relation to the development of a new Recreation Master Plan. This endeavour involved the need to train CAWI members as animators and facilitators of focus groups with the aim of encouraging the participation of a wide variety of Ottawa residents from neighbourhoods across the City. The City was motivated to support

this activity in order to hear from marginalized groups and for going well beyond simply listening to the well-organized sports and recreation groups. The initiative enabled CAWI to understand the significance of such training for CAWI's role as increasing citizen involvement in policy-making work with the City of Ottawa but also the importance of this work for the women as individuals in terms of their acquisition of useful, and potentially marketable, skills. The earlier civic engagement training had been deemed highly successful largely on the basis of the enthusiasm of the graduates but also because of the increasing interest of the City of Ottawa to work with CAWI, as illustrated in the example described above. The fact that the City was willing to pay for CAWI's training activity also led CAWI to see the interest of more skill based training.

This led CAWI to develop a project to do community engagement facilitator training. The objectives of this project were both individual and collective: to enable women to develop marketable skills as facilitators, and to empower them to realize the potential strength of collective action. The training was designed to rebuild the self-confidence they had often lost through the experience of being undervalued in the Canadian job market and, as well, to give them tangible but difficult to articulate or measure "soft" skills relevant in Canadian society. Although the training was a small project with a very limited budget, and only involving less than half a dozen trainees, it did allow those who participated in the training to gain specific experience in an area that was both a recognized occupation and one that was well regarded in Ottawa because of the need of the federal government and the NGO sector for facilitators. Without the requirement for specific credentials, facilitation is more accessible to a wide group of female immigrants than occupations stipulating the need for formal recognition of foreign credentials.

The training work of CAWI is regarded as being of value to both individual members and to CAWI as an organization, but the skill sets being gained are increasingly tied to the opportunity to enhance individual employment outcomes. This has not reduced the collective enthusiasm of CAWI members for the sense they have that CAWI is a real presence in the City of Ottawa, bringing diverse women's voices to the table to be heard by local politicians and bureaucrats. Rather, it adds to the attraction of being an active participant of CAWI.

A recent group discussion with women involved in CAWI's strategic planning activities heard extremely clear statements, particularly by recently arrived immigrant women, about the feelings of collective strength, the sense of conviviality and the very strong sense of the inclusiveness of CAWI – all characteristics that the organization is committed to retain and foster. There was strong support, not only for the collective aspects of CAWI's work, but also for the facilitator training where benefits accrue more to the specific women being trained. At the same time, the discussion on what should happen next with regard to CAWI-initiated training endeavours, illustrates the organization's vulnerability. CAWI is entirely dependent on project funding and the weakness of this model is very well known. CAWI has been successful in obtaining funds from numerous public agencies - municipal, provincial and federal – from such places as: Status of Women Canada (federal), the Trillium Foundation (provincial), the Ottawa United Way, Ottawa Community Foundation and the City of Ottawa. However this situation means always having to be aware of donor

priorities and strategizing about how best to fit what one wants to do with the language and priorities of the donors. It also means a huge expenditure of time in the detailed preparation of proposals and often in prolonged negotiations around the details of the proposal. We will come back to this question in our section on measurement.

The vulnerability of CAWI in terms of the evolution of its training-related initiatives also relates to the fact that, as referred to above, 'soft skills' are real and important but difficult to define and even more difficult to measure. Some of them relate to culturally defined practices, such as the assumption in many cultures that it is inappropriate for women to look directly at a male boss when being questioned by him; whereas in other societies (such as Canada) the assumption by the male boss is that the female employee is not being forthright and perhaps even hiding something if she will not look at him directly. Whether or not this specific example is necessarily gender-based the authors have heard this situation being described and interpreted as gender-based by the female employee remembering a specific situation she had experienced.

But making the more general case about soft skills, the Canadian literature is very thin and yet by the very nature of soft skills they must relate to a specific society and even specific contexts within that society. In general the Canadian literature puts considerable emphasis on the ability to work with others and to develop "the complete collection of our social, communication, and self-management behaviours. These are the skills that enable us to work effectively and "fit in" at the workplace. Examples of soft skills are: demonstrating integrity and ethical behaviour; being motivated and having a positive attitude; and critically analyzing information". Another similar example comes from the magazine, Canadian Immigrant and an article listing "Nine soft skills no immigrant should be without." The skills listed were: Communication skills, Local language skills, Presentation skills, Small talk, Leadership and initiative, Conflict resolution and negotiation, Accepting constructive criticism, Flexibility and, finally, Business etiquette. In the messages relating to this article, others added networking, interpretation and interaction skills, the skill "to be liked" and a comment that, "in Canada people value praising (much more than in other places). What does a "great" really mean in a particular context? What are the messages behind phrases and body language? That's not written in any dictionary but it has to be observed. And it can be the difference of being accepted or not." A final example comes from the Toronto newspaper, the Globe and Mail suggesting an increasing importance being given to the development of soft skills.

In the aftermath of the global recession, Canada's corporations have asked the country's business schools to turn out graduates with more abstract leaderships skills – also known as soft skills – because they want leaders that can look beyond the spreadsheets and statistics.

Business schools are aware that it's no longer enough for graduates to say, "I have an MBA." Now, a future business leader needs to know how to demonstrate soft skills, such as communication, social awareness and a strong work ethic, to illustrate to prospective employers how and why a person will make a good employee.

Comparing Canadian lists of soft skills with those developed in other countries, Canadian lists do not seem to include as many references to making decisions, commitment to the job and creativity. Soft skills emphasized in the Canadian context seem to relate to communication skills and getting along with fellow workers.

5. Building the Capacity to Measure Outcomes

The need for more systematic engagement of immigrant women in decision-making as advanced by Campani brings us to the question of measurement and the capacity to measure the outcomes of CAWI's activities. We need to first reflect on why we would want to measure the results of CAWI's activities. Is it not enough that the women come to the activities, enjoy getting together and by their presence indicate that the activities are worthwhile? One could take an even stronger position and ask if it is not counterproductive to ask CAWI to spend valuable time measuring its activities when this time could be more productively used in examining ways to organize future activities or developing messages to be conveyed to some particular committee meeting in the City of Ottawa. However there are good reasons to measure the outcomes of CAWI's activities, and thinking about this issue allows us to better understand not only why we should measure impact, but also what outputs/outcomes to measure. Most obviously, CAWI needs to measure outcomes in order to satisfy existing funders and, even more importantly, to find new ones. Being entirely financed by project funding, the need for CAWI to relate successfully to funders is a front and centre preoccupation..

In addition, identifying what should be measured might provide an opportunity to think more broadly about what indicators should be measured and the potential benefits of such an evaluation; for example, having certain data could attract funders interested not only in training but in areas such as civic engagement, immigrant employment, and women's empowerment, among others. Activities such as those initiated by CAWI always have multiple outcomes, both in terms of process and content, but each measure can be tied to specific outcomes.

Evaluation is also necessary for policy innovation. It is difficult to lobby effectively for special programming for immigrant women if one cannot demonstrate that the existing situation is producing inequitable results or, at the very least, less than optimal results. Measurement can indicate that, not only would individual immigrant women gain from special programming, but that there would be collective community benefits. This is particularly important for our focus on highly educated immigrant women as it is necessary to highlight this relatively new pool of skilled labour. Accurate measurement of, for instance, the results of training programs, might be used in discussions with employers to encourage them to hire highly educated immigrant women who had successfully completed training, including learning 'soft skills' important for the Canadian labour market. This may help to break down the hard prejudices of Canadian employers who have tended to see female immigrants as uneducated and unskilled, and therefore low paid employees. Without quantitative evidence, these prejudices are harder to counter.

Even more importantly, measurement is valuable to the group itself. It allows the group to understand whether it is doing what it wants to do and, to what extent it is achieving its objectives. An important additional dimension to evaluation is that it can reveal to all stakeholders involved that they are achieving objectives they might not otherwise be aware of. Measurement, both quantitative and qualitative, can offer a group insights that allows them to reflect on whether they are meeting their desired goals. For this to be useful, it is important that evaluation be a conscious choice by the group and not imposed from the outside. This certainly has been the case for CAWI, who has on a number of occasions conducted community-based evaluations of its own projects, working in partnership with the Centre for Research on Educational and Community Services (CRECS) at the University of Ottawa. One such example is the “Formative Evaluation of the Civic Participation Training of the City for All Women Initiative”, completed in 2008. It was undertaken by a team of evaluators led by a professor of Psychology from the University of Ottawa, who is a specialist in evaluation, one of his PhD students, and three community evaluators from CAWI. CAWI has learned that measurement is important for funders; both for attracting new funders and for establishing positive relationships with existing funders. These positive relations include brainstorming possibilities for future projects once the competence and professionalism of the community group has been established.

An article by Gaye and Jha does a very thorough job in reviewing the literature and raising questions about the measurement of women’s empowerment through migration. Gaye and Jha focus on quantitative measurement, but recognizing the importance of context, they also introduce a space for qualitative measurements. Certainly qualitative measures are a necessary part of any evaluation of CAWI. Earlier in this article, we described the ways in which CAWI members experience a sense of collective inclusion and a sense of being recognized as part of CAWI. These qualitative dimensions of inclusion are important to measure, to better understand in what ways the feelings of inclusion are related to being recognized as an individual, as a member of some particular group, as a member of an intersectional combination of identities, and the ways that individual and group recognition are experienced as identical, overlapping or distinct. Another qualitative dimension relates to specific examples of feeling included or recognized and might include examples of the kinds of mutual recognition or civic conviviality described in the writings of Charles Taylor and Paul Gilroy.

Yet another qualitative dimension that could be investigated relates to an interest in CAWI’s prefigurative activities . This could take the form of exploring qualitative dimensions of CAWI’s ability to live the values of the society they want to see established. It would be extremely interesting to try to get CAWI members to reflect on this question and on the challenges in trying to operate in this way in the here and now. One possible resource might come from a project on real utopias, currently being developed by Erik Olin Wright. One example that Wright has given of a real utopia is the public library where knowledge is free, easily accessible and available to all. Thinking about real utopian spaces and discussing why they are seen as such might be a way to get glimpses of the

pre-figurative aspects of CAWI's activities and to understand the ways in which these activities have influenced its members.

The question of what should be measured also relates to the distinction between measuring process vs. measuring outcomes. In recent writings there has been an increased call to give more importance to the measurement of process. Whitzman's 2007 article examines four feminist planning organizations based on four criteria for success that are basically related to outcomes. However, the article ends by according considerable importance to the longevity of the organizations and also to the capacity for learning from other organizations and from their own successes and failures. As Whitzman states, these process issues become "a challenge for researchers concerned with real life planning practice, and the theory deriving from that practice". This interest in examining and theorizing process can also be seen in Mizrahi with the emphasis on process as a way of highlighting the link between the individual and the collective, and in Bacchi and Eveline with the politics of 'doing' based on a greater attention "to the practices, processes and procedures associated with developing these initiatives".

6. Conclusion

This article has outlined the evolution of the approaches that CAWI has put into place in its efforts to improve the situation of the numerous immigrant women who arrive in Ottawa with high levels of educational achievement, and often significant work experience, but who have found themselves under- employed if not unemployed. The question remains: has CAWI's evolving strategy been successful, or more prudently, are there indications at the present time that this strategy of training, empowerment and measurement is leading to better outcomes for at least some recent immigrant women? As we described earlier, the training component of CAWI's work has become increasingly focused on job-related training. The present facilitator training was set up to incorporate an element of enhancing employable skills, linked to the rationale that government departments and national NGOs in Ottawa require the use of facilitators in many circumstances. In addition there are CAWI members who have obtained employment through their engagement with CAWI.

While the goal of offering activities leading to meaningful employment is still in development, CAWI's work on empowerment has had a tangible impact. The coordinator of CAWI has done a great deal of capacity building on an individual basis with CAWI members. Capacity building activities have included carefully preparing members for chairing meetings, working with those selected to present CAWI reports to municipal council committee meetings, and helping members prepare for interviews with journalists. These efforts help to empower the women and rebuild their confidence, which has often been shaken from their early experiences of being undervalued in Ottawa. In addition to the individual work, CAWI group processes, as described earlier, have also increased members' sense of empowerment, both on a personal and collective basis.

We have described the vulnerability of CAWI, both in terms of its capacity to measure results in ways that funders are interested in funding and, even more difficult to influence, in terms of the changing priorities, and procedures, of the funding agencies. However,

despite this vulnerability, the development of CAWI over time has shown the potential of a public sector strategy of training, empowerment and measurement to improve the economic, social and cultural integration of recent immigrant women into Canadian society.

REFERENCES

Andrew, C. 2010. "Récit d'une recherche-action: la participation et le passage de frontières de femmes immigrantes à la Ville d'Ottawa". *Sociologie et Sociétés* XLII(1): 227-243.

Andrew, C. and R. Abdourhamane Hima. 2011. "Federal Immigration Policy". E. Tolley and R. Young, ed., *Immigration Policy*: McGill-Queens.: 49-72.

Andrew, C., J. Biles and E. Tolley. 2012. "Follow the Leader? Integration and Inclusion in Ottawa". *Immigration, Integration and Inclusion in Ontario Cities*. McGill-Queens: 49-84.

Bacchi, C. and J. Eveline 2010, "Gender Mainstreaming or diversity mainstreaming? The Politics of 'doing'". *Mainstreaming Politics: Gendering Practices and Feminist Theory*. University of Adelaide Press: 311-334.

Biles, J., E. Tolley, C. Andrew, V. Esses and M. Burstein, ed., 2011. "Integration and Inclusion in Ontario: The Sleeping Giant Stirs". *Integration and Inclusion of Newcomer and Minorities Across Canada*. McGill-Queens: 196-246.

Brannick, Teresa and David Coglán 2007. "In defence of being 'native': A case for insider academic research". *Organization Research Methods* 10.1: 59-74.

Campani, G. 2011-2012. "Les femmes immigrantes dans une société bloquée: pouvoir individuels et organisations collectives en Italie". *Cahiers du genre*: 51 : 50-67.

City for All Women Initiative and the City of Ottawa 2010. *Equity and Inclusion Lens* (www.cawi-ivtf.org).

Cousins, B. and Chouinard, J. 2012. *Participatory Evaluation up Close*. Information Age Publishing.

Doucet, A. and N. S. Mauthner 2003. "Reflexive accounts and accounts of reflexivity in Qualitative data analysis". *Sociology*: 37.3:413-431.

Erel, U. 2011-2012. "Rendre visible l'activisme des femmes migrantes". *Cahiers du genre* 51 : 135-154.

Frank, K. 2011. "Does occupational status matter? Examining immigrants' employment in their intended occupations". *Canadian Studies in Population*: 38, No. 1–2 Spring/Summer: 115–34.

Gaye, A. and S. Jha 2011. "Measuring Women's Empowerment Through Migration".

Diversities 13(1): 49-66.

Germain, A. and T. Trinh 2011. "Immigration in Quebec: Profile and Players". *Integration and Inclusion of Newcomers and Minorities across Canada*. McGill-Queens: 247-276.

Gilroy, P. 2004. *After Empire: Melancholia or Convivial Culture*. Routledge.

Grant, P. R. and Nadin S. 2007. "The Credentialing Programs of Foreign Trained Personnel from Asia and Africa Intending to Make their Home in Canada: A Social Psychological Perspective". *Journal of International Migration and Integration*: 8 (2007): 141-162.

King, C. and M. Cruickshank 2012. "Building Capacity to Engage: Community Engagement or Government Engagement". *Community Development Journal*: 47(1): 5-28.

Klodawsky, F., J. Siltanen and C. Andrew, forthcoming 2012, "Urban Contestation in a Feminist Register", *Urban Geography*.

May, Tim with Beth Perry. 2011. *Social Research and Reflexivity*. Sage.

Mitra, K. 2010, Trends in Employment of Highly Educated Immigrant Women in Alberta: Calgary and Edmonton- A Literature Review 2000 – 2008. Report in *The Current*, Bow Valley College

<http://thecurrent.bowvalleycollege.ca/wp-content/uploads/2010/08/Kakoli-M-Literature-Review-Final-Report.pdf>

Mizrahi, T. 2007, "Women's Ways of Organizing: Strengths and Struggles of Women Activists over Time" *Affilia* 22: 39-55.

Naples, Nancy A. 2003. *Feminism and method : ethnography, discourse analysis, and activist research*. Routledge

Patton, M. 2011. *Developmental Evaluation*. The Guilford Press.

Piper, N. and A. French, ed. 2011. "Female Migration Outcomes: Human Rights Perspectives". *Diversities* 13(1).

Preston, V., N. Daslbaek, P. Kelly, M. Lemoine, L. Lo, J. Shields, S. Tufts. 2010, "What are the Labour Market Outcomes for University Educated Immigrants", TIEDI Analytical Report 8.

Preston, V., N. Daslbaek, P. Kelly, M. Lemoine, L. Lo, J. Shields, S. Tufts. 2011, "Do Educational Attainment, Gender and Age affect labour market outcomes of Immigrants?". TIEDI Analytical Report 16.

Salaff, J. & Greve, A. 2006. "Why do Skilled Women and Men Emigrating from China to Canada Get Bad Jobs?" in E. Tastsoglou and A. Dobrowolsky (eds.), *Women, Migration and Citizenship: Making local, national, and transnational connections*. Ashgate Press: 85-105.

Siltanen, J., F. Klodawsky and C. Andrew. 2011, "Living the future today! Reclaiming the Prefigurative for Feminist Organizing", Presented at the Politics of Possibility : Pushing the Boundaries of Feminist Political Economy, Conference hosted by the Institute of Political Economy, Carleton University, Ottawa, Canada

Siltanen, J., F. Klodawsky and C. Andrew. 2012, "Between women, gender, diversity and intersectionality – feminist urban politics and institutional realities" Presentation at the meetings of the Canadian Association of Geographers and the Canadian Sociological Association, Waterloo, Ontario.

Siltanen, Janet , Alette Willis and Willow Scobie 2008. "Separately Together: Working Reflexively as a Team" International Journal of Social Research Methodology: 11.1 :45-61.

Solovyeva, O. 2011, The Worth of Immigrants' Educational Credentials in the Canadian Labour Market, Thesis Submitted to the College of Graduate Studies and Research, Department of Sociology, University of Saskatchewan, Saskatoon.

Sprague, Joey. 2005. Feminist Methodologies for Critical Researchers. Altamira Press.

Sweetman, A. and C. Warman. 2008. "Integration, Impact and Responsibility: An Economic Perspective on Canadian Immigration Policy" in J. Biles, M. Burstein and J. Frideres (eds) Immigration and Integration in Canada in the Twenty-first Century McGill- Queens: 19-44.

Tastsoglou, E. & Miedema, B. 2005, "Working Much Harder and Always Having to Prove Yourself: Immigrant Women's Labour Force Experience in the Canadian Maritimes", Gender Realities: Local and Global Advances in Gender Research: Vol 9, 201–233.

Tully, J. 2012, "Questions of Diversity in Canadian Politics and Public Administration" Presentation at the Meeting of the Canadian Political Science Association, Edmonton, Alberta.

Whitzman, C. 2007, "The Loneliness of the Long-distance Runner: Long-term Feminist Planning Initiatives in London, Melbourne, Montréal and Toronto" Planning Theory and Practice 8 (2): 205-227.

Wright, E., 2012, The Real Utopias Project (www.realutopias.org).

Las habilidades sociales y los grandes prejuicios: las vías para lograr una integración exitosa de las nuevas mujeres inmigrantes en Ottawa, Canadá.

Caroline Andrew

Nota sobre la autora

Caroline Andrew es la directora del Centro de estudios en gobernabilidad de la Universidad de Ottawa. Es politóloga y sus intereses de investigación se centran en las relaciones entre los grupos comunitarios que buscan la igualdad y el gobierno municipal. Fran Klodawsky es profesora de Geografía en la Universidad Carleton de Ottawa, Canadá. Sus intereses de investigación incluyen el cruce entre la identidad, la vivienda, el desamparo y las desigualdades sociales y políticas en entornos urbanos. Janet Siltanen es profesora de Sociología en la Universidad Carleton. Sus intereses de investigación son la desigualdad y la solidaridad de género e interseccional.

Resumen

El siguiente artículo es un estudio de caso sobre cómo una organización comunitaria en Ottawa (Canadá), llamada “La iniciativa: una ciudad para todas las mujeres” (CAWI, por sus siglas en inglés), ha evolucionado en la forma en la que contribuye a mejorar las oportunidades en la vida de las mujeres inmigrantes. Al describir el progreso de las funciones que cumple CAWI, esperamos demostrar la utilidad potencial que tiene la estrategia de un sector público, basada en tres aspectos interrelacionados: los empleos significativos y la capacitación laboral, el empoderamiento y la capacidad de determinar los resultados logrados. Al situar este informe en el contexto de la reciente inmigración en Canadá, el artículo explica cómo la organización ha abordado de manera creciente estos tres aspectos interrelacionados, y cómo estos tres podrían ser tomados de manera más general en cuestiones políticas. Al mostrar el desarrollo de estas tres actividades interrelacionadas, buscamos exponer cómo estas se llevan a cabo y cómo trabajan para lograr no sólo objetivos laborales, sino también sociales y de participación cívica.

1. Introducción

Nuestro título, “Las habilidades sociales y los grandes prejuicios” intenta mostrar tanto una descripción de la situación actual de las mujeres inmigrantes en Canadá, como una forma de avanzar en términos de política. Al trabajar con un estudio de caso sobre cómo una organización comunitaria en Ottawa, Canadá, llamada “La Iniciativa: una ciudad para todas las mujeres” (CAWI, por sus siglas en inglés), ha evolucionado en la forma en la que contribuye a mejorar las oportunidades en la vida de las mujeres inmigrantes, esperamos demostrar la utilidad potencial que tiene la estrategia de un sector público, basada en tres aspectos interrelacionados: los empleos significativos y la capacitación laboral, el empoderamiento y la capacidad de determinar los resultados logrados. Debajo, describiremos el progreso de las actividades que cumple CAWI dentro del contexto de la reciente inmigración en Canadá, con el fin de explicar cómo se abordan estos tres

aspectos interrelacionados y cómo podrían ser tomados de manera más general en términos de política.

CAWI es una organización comunitaria de la ciudad de Ottawa, la capital nacional de Canadá y una de las partes de la “Región de la capital nacional” (NCR, por sus siglas en inglés). La NCR reúne la ciudad de Ottawa, situada en la provincia de Ontario, y la ciudad de Gatineau, ubicada en la provincia de Quebec. Es importante tener en cuenta que pese a que el dúo Ottawa-Gatineau conforma una región por su mercado laboral y su lugar de residencia, las dos ciudades están divididas por importantes jurisdicciones provinciales que tienen gran incidencia en políticas migratorias.

El documento constitucional de la fundación de Canadá, el Acta de Norteamérica británica, designa al asunto de la inmigración como una jurisdicción compartida entre los niveles de gobierno provincial y federal. Quebec ha tenido, desde 1978 y de manera más formal desde 1991, control exclusivo de la recepción y la integración de inmigrantes en su país. Ontario ha demandado en los últimos años el mismo tipo de acuerdo, pero su demanda ha sido rechazada por el gobierno federal. Por esta razón, el contexto organizacional y político de la integración de los inmigrantes es muy distinto dentro de los dos componentes provinciales de la Región de la capital nacional. Nuestra historia se lleva a cabo en la ciudad de Ottawa, del lado de Ontario dentro de la Región.

Ottawa tiene una población de casi 900.000 habitantes, que representa aproximadamente el 75% de la población de la Región de la capital nacional (1.200.000 en 2011). A diferencia de la ciudad más grande de Ontario, Toronto, donde el “Área metropolitana censada de Toronto” (CMA, por sus siglas en inglés) tiene una población nacida en el extranjero del 45,7% en 2006 (siendo del 43,7% en 2001), Ottawa ha comenzado hace poco a recibir un número considerable de población inmigrante. La población de Ottawa tiene ahora un 22% de ciudadanos nacidos en el extranjero, pero este nivel de diversidad es bastante reciente, en comparación con la división histórica del lenguaje, como marca predominante de diversidad entre la población de habla inglesa y francesa. Esta última es una división que continúa siendo importante al mostrar el contexto político de la ciudad de Ottawa. La población de esta ciudad, nacida en el extranjero, es muy diversa; la mayores fuentes de inmigración en 2006 fueron Asia, Medio Oriente, Europa y África. Los dos grupos más grandes de lenguas habladas en Ottawa son árabe y chino, pero en total, se hablan más de 70 lenguas nativas en esta ciudad.

CAWI fue creada en 2004 y puede considerarse el modelo feminista más nuevo en Ottawa con el fin de lograr que la toma de decisiones en la ciudad sea más sensible e inclusiva en las cuestiones de género. Las primeras iniciativas fueron inspiradas por la Declaración Mundial sobre “Las mujeres en los gobiernos locales” de la organización Ciudades y Gobiernos Locales Unidos. Otra inspiración fueron las actividades realizadas en la ciudad de Montreal, donde hubo un sector de la administración de la ciudad dedicado a la igualdad de género desde 1992 a 2006.

En Ottawa, la misión de CAWI en sus comienzos era reunir mujeres de diversas comunidades para trabajar con los responsables políticos municipales y así crear una

ciudad más inclusiva, buscando promover la igualdad de género. Las actividades de CAWI comenzaron ofreciendo iniciativas de formación en participación civil para ayudar a las mujeres a saber cómo influenciar la toma de decisiones en el municipio; luego trabajaron en conjunto con un equipo de la ciudad de Ottawa para crear una herramienta de capacitación en gestión llamada “Lentes para la Igualdad y la Inclusión” (Equality and Inclusion Lens) y después, crearon los encuentros del “Foro de acción de mujeres” para examinar las consecuencias de las decisiones y las políticas locales; por último, apoyaron a la ciudad en cuestiones relacionadas con su misión. Las nuevas mujeres inmigrantes forman una parte importante de los miembros de CAWI y este artículo se focalizará en sus recientes miembros.

Dos de las autoras (Andrew y Klodawsky) son miembros del comité directivo de CAWI y han sido participantes activos desde su creación en 2004 y tienen por lo tanto una perspectiva “interna”. Mientras que la tercer autora (Siltanen) tiene una perspectiva “externa” de CAWI y se involucró en este proyecto de investigación por invitación de las otras dos autoras, por su conocimiento sobre metodología y su experiencia trabajando reflexivamente en proyectos de investigación (Siltanen, Willis y Scobie, 2008). Las tres autoras prefieren las perspectivas post-positivistas (Naples, 2003; May 2011; Sprague 2005) que reconfiguran la experiencia de los investigadores como una fuente, y no como un problema, para el mejoramiento de la calidad y la rigurosidad del análisis. También estamos influenciadas por autores (Brannick y Coughlan 2007; Mauthner y Doucet 2003) que han articulado las posibilidades de una investigación “por dentro”, la cual incluye un mayor acceso y una comprensión previa (Brannick y Coughlan), y de manera más general, las posibilidades que ofrece esta posición para poner en juego la reflexión en el proceso de investigación. Somos muy conscientes de la necesidad de ser reflexivos sobre la especificidad de nuestras perspectivas individuales, pero vemos el valor total que tienen nuestros diferentes conocimientos en conjunto, ofreciendo la posibilidad de un informe más completo e integral de las experiencias que hemos investigado.

2. Teorización del rol que cumplen las asociaciones de comunidades de mujeres inmigrantes

En la revista “Les Cahiers du genre” se actualizó un debate sobre el impacto de las asociaciones de mujeres inmigrantes que ayudan a mejorar la vida de estas mismas. Erel sostiene que es necesario entender el activismo político como algo que no está específicamente orientado hacia la participación política formal, sino de manera más amplia. Esto tiene como fin entender el dinamismo de las prácticas de las mujeres inmigrantes dentro de la asociación. Estas asociaciones no sólo les brindan a las mujeres un espacio para articular sus posiciones políticas, sino que también, según el estudio realizado por Erel, les permite que la inclusión de su identidad como género femenino y su identidad racial se integren dentro de todas sus identidades. Puede haber un gran número de etapas, desde la expresión de las identidades hasta la acción sociopolítica concreta, pero la actividad de las asociaciones de mujeres buscan formar al menos un entorno propicio para el desarrollo de una identidad menos segmentada que la que pueden estar viviendo en sus vidas individuales, tanto en el trabajo como en sus familias.

En contraste, Campani toma una postura más pesimista en su investigación sobre las mujeres inmigrantes y sus actividades en las asociaciones en Italia en los últimos veinte años. Si bien el contexto es un poco diferente al de Canadá, si se busca una transformación socioeconómica significativa en la vida de las mujeres inmigrantes, el análisis del progreso en este área merece una atención especial. Campani reconoce el crecimiento de las asociaciones y el trabajo que estas realizan para lograr que las mujeres tengan una verdadera participación sociopolítica, pero ella expresa que el impacto de estas actividades en las condiciones reales y de vida de las mujeres es insignificante. Esto se debe a la estructura socioeconómica de la sociedad italiana. Las asociaciones han estado activas, pero no fueron capaces de cambiar la dinámica en la que trabajan las mujeres inmigrantes y las mujeres nacidas en Italia. Esto se da fundamentalmente en el sector de sanidad, donde las mujeres inmigrantes están estrechamente relacionadas con el trabajo doméstico. Para que haya un cambio importante en la situación de las mujeres en la sociedad italiana, se debe hacer mucho más que simplemente cambiar el lugar que ocupa la mujer nacida en Italia con sus responsabilidades familiares, por una mujer inmigrante con los mismos roles. Por esto mismo, al no existir un cambio significativo, el dinamismo de la actividad de las asociaciones de inmigrantes continuará teniendo un impacto limitado.

King y Cruickshank presentan otra cuestión en este debate. Plantean interrogantes respecto a las formas de comprometerse y crean una distinción entre el compromiso de los gobiernos con la comunidad y el compromiso de las comunidades con el gobierno. Al focalizarse en el desarrollo de las capacidades de las comunidades para comprometerse con los gobiernos, se logra tener un enfoque a largo plazo, una perspectiva más holística y sistemática, una mejor comprensión de la complejidad de las comunidades y un mayor conocimiento cultural elaborado de manera adecuada.

Es interesante observar este debate en relación con CAWI y su posibilidad de promover un cambio significativo. Sin dudas, esta organización no hace hincapié en la política formal, ni en alentar a las mujeres a postularse como candidatas o a estar en una junta de asesores. CAWI se focalizó ampliamente en la participación sociocultural, en articular las concepciones de sociedades alternantes e incluso en que la realidad de vida de diversas mujeres llame la atención de los directivos municipales. El trabajo necesario para que la comunidad participe con el gobierno municipal conllevó mucho esfuerzo. Esto se logró a partir de actividades de capacitación, de presentaciones realizadas con esmero ante comités, de reuniones organizadas con los funcionarios electos, y de la organización de actividades para mujeres con el fin de aprender y organizarse en relación con las cuestiones actuales de la comunidad y del municipio. El gobierno llevó a cabo ciertas acciones con el fin de participar con la comunidad, y esto se notó en el trabajo realizado por CAWI al proponer políticas y procesos de participación a la ciudad. Aun así, estas acciones fueron relativamente limitadas, en comparación con el gran esfuerzo realizado por las comunidades de mujeres para desarrollar habilidades con el fin de participar con el gobierno.

Al mismo tiempo, se debe examinar seriamente el análisis de Campani en relación con CAWI, aun teniendo en cuenta que los contextos y las escalas de evaluación de la

actividad son muy distintos. El foco de las actividades de CAWI está puesto en el nivel municipal y, por lo tanto, en la escala local. Pero ¿cambió CAWI la dinámica del poder en la ciudad de Ottawa? ¿Se consideran que las mujeres, y particularmente las mujeres inmigrantes, tienen el mismo conocimiento y la misma experiencia que las califica para comunicar y participar en las decisiones del Consejo en la ciudad de Ottawa? La importancia del análisis de Campani es que propone cambiar el enfoque hacia las grandes relaciones de poder en juego, y mirar más allá del nivel en el cual se está llevando a cabo la actividad de las asociaciones. Si bien esta es posiblemente una perspectiva muy global para este texto en particular, es una perspectiva que necesita ser examinada. El empoderamiento que sienten los miembros de CAWI es claro y no debe ser subestimado, pero Campani nos recuerda que también necesitamos pensar en una escala mayor y más estructurada.

3. Establecer el contexto: el objetivo de un empleo significativo

Las mujeres inmigrantes que más se involucraron con CAWI tenían una muy buena educación primaria y muchas de ellas, puestos importantes en sus países de origen. Aun así, estas mujeres estaban subempleadas o desempleadas en Ottawa. Sus experiencias de subempleo y desempleo muestran una gran tendencia en la integración de los inmigrantes en Canadá: en los últimos 10-15 años el rango de integración de los nuevos inmigrantes (medido principalmente por sus ingresos) ha disminuido considerablemente.

La situación en Ottawa se ha agravado por el hecho que, en los últimos años, el oeste de Canadá se volvió un área más atractiva para el asentamiento de inmigrantes, debido a una economía más pujante y basada en los recursos. A esto se suma que los empleos en el gobierno federal, que representan el mayor sector de empleo en la región, requieren tener la ciudadanía canadiense o la visa de residencia permanente o están prácticamente fuera del alcance de los nuevos inmigrantes. Algunos de los empleos dentro del sector público federal requieren también ser bilingüe (inglés-francés), y esto representa un obstáculo para algunos de los nuevos inmigrantes.

Pero hay un informe específico de la integración de los inmigrantes por género en Ontario, y esta historia es la que le interesa particularmente a CAWI. Nuestra información sobre la experiencia laboral de las mujeres inmigrantes con educación en Canadá se basa en la información recolectada en Toronto. Al respecto, las observaciones que ofrece sobre el análisis en la interacción entre el nivel educativo, la edad, el género y los resultados en el mercado laboral son muy reveladores. El análisis se basa en los datos censales de Canadá y ofrece comparaciones entre los arribos de inmigrantes en tres períodos: 1981-1990, 1991-2000 y 2001-2006. La comparación transversal ayuda a clarificar los impactos de los cambios en el nivel educativo de los inmigrantes en relación con los resultados en sus empleos en un lapso de 25 años.

Los niveles educativos de los inmigrantes que arriban en Toronto se han incrementado considerablemente en el último período (2001-2006): el 40,1% de las mujeres inmigrantes y el 45,5% de los hombres inmigrantes tienen títulos universitarios. En cambio, en el período 1981-1990, sólo el 22,5% de las mujeres inmigrantes y el 24,9% de los hombres

inmigrantes habían alcanzado este nivel educativo. Esta diferencia entre las mujeres y los hombres inmigrantes se ha mantenido relativamente constante entre los arribos del período 1991-2000 y 2001-2006.

Los niveles de educación universitaria de las mujeres y hombres inmigrantes son mayores a los de sus pares nacidos en Canadá. Sin embargo, las circunstancias económicas de los inmigrantes son considerablemente más bajas que las de la población de Canadá con su mismo nivel educativo. A las mujeres inmigrantes con educación universitaria les va peor económicamente que a sus pares hombres inmigrantes y sus pares mujeres nacidas en Canadá, con educación universitaria. Esta desventaja se puede observar debajo en la Tabla 1, en la que se muestran datos establecidos por TIEDI (organización que recolecta datos sobre el empleo de inmigrantes en Toronto) y expone las diferencias en los salarios de las mujeres y hombres inmigrantes y nacidos en Canadá con nivel universitario, por período de inmigración.

Tabla 1: el salario promedio anual (bruto: 2005 dólares canadienses) de los adultos inmigrantes y los adultos nacidos en Canadá con título universitario, según el período de inmigración y el género, CMA de Toronto.

	Nacidos en Canadá	Todos los inmigrantes**	Inmigrantes 1981-1990	Inmigrantes 1991- 2000	Inmigrantes 2001 – 2006
Mujeres	C\$44,278.30	C\$28,346.00	C\$35,777.40	C\$27,656.30	C\$14,861.60
Hombres	C\$81,416.10	C\$44,908.00	C\$49,609.70	C\$41,782.00	C\$25,417.30

** Incluye a los inmigrantes que arribaron antes y después de 1981

Fuente: Preston et al, 2010. Los datos son de las estadísticas del censo de Canadá realizadas en 2006

Los niveles de desempleo indican la doble posición de desventaja en la que se encuentran las mujeres inmigrantes con formación educativa. Las diferencias en los niveles de desempleo son muy grandes entre los adultos nacidos en Canadá y los inmigrantes con títulos universitarios. Y, así también, la brecha se duplica entre las mujeres inmigrantes con títulos universitarios y sus pares hombres. Para los hombres inmigrantes con educación universitaria, la brecha en los niveles de desempleo es del 2% comparada con los hombres nacidos en Canadá. Mientras que entre las mujeres inmigrantes y las mujeres nacidas en Canadá con la misma educación, la brecha en los niveles de desempleo es casi del 4%. Como hemos dicho, estas cifras muestran la realidad de los inmigrantes que llegan a Toronto, pero la situación de la última inmigración en Ottawa es similar. El número de mujeres inmigrantes con buena educación que están desempleadas o subempleadas es cada vez mayor. Esto se da pese a los grandes

esfuerzos que estas realizan para obtener un empleo coherente con su nivel educativo y su experiencia laboral, adquiridos tanto en sus países de origen como en Ottawa luego de su llegada. Este grupo está bien representado en CAWI. Su decisión de participar en CAWI se articula a partir de su interés por participar en las cuestiones municipales locales y de la comunidad, y de su interés por hacer que la voz de las mujeres este presente más claramente en la toma de decisiones a nivel local. Al ser miembro de CAWI se forma parte sólo de esa organización y no tiene relación con la afiliación a ninguna otra. Muchas mujeres de CAWI sí pertenecen a otras asociaciones comunitarias, pero esta actividad no está relacionada con su afiliación a CAWI. El objetivo de CAWI es participar en el gobierno municipal, lo cual es relativamente raro para las organizaciones de mujeres y de inmigrantes en Canadá. Para las mujeres, algo muy atrayente de CAWI ha sido la participación en el municipio. Por este motivo, también ha sido una preocupación para ellas ganar experiencia en Canadá, ya sea en voluntariados o en empleos, como una manera de sumar contactos en la búsqueda de un empleo que tenga en cuenta su experiencia laboral con su nivel educativo. La falta de experiencia en Canadá ha sido una de las mayores barreras para una integración exitosa en este país.

Todos los inmigrantes, sea cual fuere su nivel educativo, tienen como meta conseguir un empleo digno. Pero la cantidad de mujeres con muy buen nivel atrapadas en trabajos por debajo de sus capacidades, o sin trabajos directamente, exige que busquemos nuevas estrategias. Las mujeres inmigrantes tienen más posibilidades de conseguir un título universitario superior que las mujeres nacidas en Canadá (Mitra 2010). Aun así, se encuentran en peor situación que las mujeres nacidas en Canadá y que los hombres inmigrantes. Los títulos que se adquieren en las universidades que no son de Canadá se devalúan y dejan de tenerse en cuenta. Como resultado, las mujeres inmigrantes altamente calificadas tienen más posibilidades de trabajar en empleos poco calificados que aquellas que no son inmigrantes. Mientras que las mujeres nacidas en Canadá es más probable que consigan empleos como directivos, como profesionales y como clérigos, es decir, altamente calificados (Tastsoglou & Miedema, 2005). Estas diferencias son incluso más notables cuando comparamos la situación de las tres áreas metropolitanas censadas más grandes (Toronto, Vancouver y Montreal), donde las mujeres inmigrantes cobran en promedio C\$5.500 más que sus compañeras en las ciudades y las zonas rurales menos pobladas (Solovyeva 2011).

El capital humano puede ser pensado como el conocimiento, las habilidades y las cualidades que incrementan la productividad de un trabajador. Aquellos con educación y experiencia laboral tienen, según esta definición, un mayor capital humano y, de acuerdo a la teoría del capital humano, deben conseguir mejores empleos. Si este no es el caso, como sucede con las nuevas mujeres inmigrantes, el gran capital humano de estas mujeres con alto nivel educativo no está siendo reconocido a partir de ciertos obstáculos particulares. Nuestro planteo aquí es que estos obstáculos son, por un lado, la falta de experiencia que tienen las mujeres inmigrantes en Canadá y el estereotipo en relación con sus títulos.

4. De la sensación de empoderamiento a la capacitación laboral

La evolución de las actividades de CAWI refleja la creciente preocupación por empleos significativos, especialmente para las mujeres inmigrantes. La misión original de CAWI priorizaba la necesidad de influenciar la toma de decisiones en la ciudad de Ottawa, para aspectos sobre la inclusión de género. Sin embargo, en los inicios de CAWI, la organización se encontró con un gobierno local que estaba preocupado por otras cuestiones y no demostraba interés en iniciar actividades con el fin de brindar una mayor participación en los procesos de toma de decisiones en la ciudad.

Mientras se iban realizando las entrevistas a las mujeres de grupos comunitarios, CAWI descubrió que el nivel de conocimiento sobre el gobierno local y el vínculo con él era extremadamente limitado. Esto llevó a que CAWI busque conseguir fondos para un proyecto en el que se capacitaría a las mujeres de organizaciones comunitarias para que se involucren como ciudadanas comprometidas con la política, en la ciudad de Ottawa. Esto se realizó con el empoderamiento de las mujeres como objetivo, para que tengan en claro sus derechos como residentes de Ottawa y su voz tenga peso en la toma de decisiones. Otra motivación fue promover y desarrollar capacidades y habilidades concretas para esta labor, como tener reuniones con los representantes elegidos, realizar presentaciones públicas frente a distintos comités, interactuar con los medios y elaborar posturas de defensa.

En una etapa posterior, CAWI recibió fondos de la ciudad de Ottawa para llevar adelante actividades de consultoría pública en relación con el desarrollo de un nuevo Plan maestro de recreación. Esta tarea tenía como fin entrenar a los miembros de CAWI como animadores y facilitadores en grupos de debate para estimular la participación de los residentes de los distintos barrios de Ottawa. Se motivó a la ciudad a apoyar la actividad para poder contarles sobre los grupos marginados, y para que hagan más que sólo escuchar sobre los deportes y los grupos de recreación. Con esta iniciativa, CAWI entendió lo importante que es este tipo de entrenamiento para incrementar el compromiso ciudadano en la elaboración de políticas en la ciudad de Ottawa. A su vez, este trabajo es igual de importante para las mujeres como individuos, ya que así pueden adquirir habilidades útiles y potencialmente rentables. La capacitación previa orientada a un mayor compromiso cívico fue un éxito, no sólo por el entusiasmo de sus participantes, sino también por el creciente interés de la ciudad de Ottawa por trabajar con CAWI, como lo mostramos en el ejemplo de más arriba. Con la ciudad de Ottawa dispuesta a pagar las capacitaciones de CAWI, la organización buscó realizar otras capacitaciones para desarrollar más habilidades.

Este contexto orientó a que CAWI desarrollara un proyecto para realizar una capacitación para facilitadores enfocados en el compromiso con la comunidad. Los objetivos de este proyecto eran tanto individuales como colectivos: permitir a las mujeres desarrollar habilidades rentables como facilitadoras, y empoderarse para darse cuenta del potencial que tiene la acción colectiva. La capacitación se enfocaba en que recuperen la confianza que en muchos de los casos habían perdido en sus experiencias laborales, donde eran subestimadas. Y a su vez, el énfasis también estaba puesto en que incorporen

habilidades sociales tangibles y a la vez difíciles de articular, importantes en la sociedad canadiense. Pese a que la capacitación fue un proyecto pequeño con un presupuesto muy limitado, y contó sólo con menos de media docena de aprendices, les permitió a aquellos que participaron ganar experiencia específica en un empleo reconocido y bien visto en Ottawa. Esto se debe a que el gobierno federal y el sector de las organizaciones no gubernamentales necesitan particularmente facilitadores. Al no requerir de un título específico, ser facilitador es más accesible para las mujeres inmigrantes que otros empleos que sí exigen un reconocimiento formal de títulos extranjeros.

El trabajo de capacitación que realiza CAWI es muy valioso tanto para los miembros como para CAWI como organización. Pero las aptitudes adquiridas dependen por completo de la oportunidad que tenga cada individuo de mejorar los resultados en sus empleos. Aún así, esto no disminuye el entusiasmo de los miembros de CAWI, porque consideran que esta organización pisa fuerte en la ciudad de Ottawa y logra que los políticos y burócratas locales escuchen las voces de diversas mujeres. Más bien, ese es uno de los puntos más atractivos de ser un participante activo de CAWI.

En un debate grupal con mujeres involucradas en las actividades de planificación estratégica de CAWI, se escucharon exposiciones muy claras, especialmente de mujeres inmigrantes que arribaron recientemente. Estas mujeres hablaron respecto del sentimiento de fortaleza colectiva, el sentimiento de cordialidad y el fuerte sentimiento de inclusión de CAWI (todas las características que la organización se compromete a fomentar y mantener). Hubo un fuerte apoyo, no sólo a los aspectos colectivos de CAWI, sino también a la capacitación para facilitadores, donde los beneficios se dan más puntualmente en las mujeres entrenadas. Al mismo tiempo, el debate sobre qué debe suceder con los esfuerzos realizados en las capacitaciones iniciadas, demuestra la vulnerabilidad de la organización. CAWI es completamente dependiente en cuanto al financiamiento del proyecto y todos conocemos la debilidad de esta situación. CAWI tuvo éxito al obtener fondos de numerosos organismos públicos, como la organización Status of Women Canada (federal), la Fundación Trillium (provincial), la organización de caridad United Way Ottawa, la fundación Ottawa Community Foundation y la ciudad de Ottawa. Sin embargo, esto implica tener siempre en cuenta las prioridades de los donantes y trazar estrategias para encontrar un punto medio entre lo que uno quiere lograr, y el lenguaje y las prioridades del donante. Esto significa una gran inversión de tiempo para la preparación detallada de la propuesta y, a menudo, negociaciones prolongadas respecto de los detalles de la misma. Volveremos sobre este tema en la parte sobre medición.

La vulnerabilidad de CAWI respecto a la evolución de sus capacitaciones está relacionada con la dificultad que representa definir y medir la incidencia que tienen las habilidades sociales. Algunas de ellas están relacionadas con prácticas culturales bien definidas, como la creencia en algunas culturas de que es inapropiado que la mujer mire directo a los ojos a su jefe hombre cuando este la está cuestionando. Mientras que en otras sociedades, como la canadiense, el jefe hombre considera que la empleada mujer, si no lo mira directo a los ojos, no es sincera o incluso esconde algo. Sea o no un ejemplo de una cuestión de género, los autores escucharon esta situación de empleadas mujeres que

describieron e interpretaron esta situación como una experiencia vivida basada en una cuestión de género.

Si llevamos este asunto de las habilidades sociales a un plano más general, la literatura canadiense es muy estrecha y aún, por la naturaleza de las habilidades sociales, debe relacionarse con una sociedad específica, e incluso con contextos específicos dentro de esa sociedad. Por lo general, la literatura canadiense pone mucho énfasis en la capacidad de trabajar con otros y en desarrollar “la colección completa de nuestros comportamientos sociales, comunicacionales y de autogestión. Estas son habilidades que permiten que nuestro trabajo sea efectivo y se adapte a nuestro lugar de trabajo. Algunos ejemplos de habilidades sociales son: demostrar integridad y un comportamiento ético, estar motivado y tener una actitud positiva, y analizar de forma crítica la información”. Otro ejemplo similar lo podemos tomar de la revista “Canadian Immigrant” y su artículo llamado “Las nueve habilidades sociales que no le pueden faltar a ningún inmigrante”. Las habilidades enumeradas eran: habilidades comunicativas, habilidades lingüísticas locales, habilidades de presentación, habilidades para tener una conversación trivial, liderazgo e iniciativa, resolución de problemas y negociación, aceptación de críticas constructivas, flexibilidad y, por último, protocolo empresarial. En los mensajes relacionados con este artículo, otros agregaron: trabajo en red, habilidades de interpretación e interacción, la habilidad de “caer bien” y el comentario “en Canadá la gente valora los elogios (mucho más que en otros lugares). ¿Qué significa realmente “bien” en ciertos contextos?; ¿cuáles son los mensajes que hay detrás de ciertas frases y del lenguaje corporal?. Esto no está escrito en ningún diccionario pero merece ser observado. Y puede ser la diferencia entre ser aceptado o no”. Un último ejemplo viene del diario de Toronto “Globe and Mail” donde sugiere darle gran importancia al desarrollo de habilidades sociales.

Con las secuelas de la crisis mundial, las corporaciones canadienses le han pedido a las escuelas empresariales del país que preparen a sus graduados con habilidades de liderazgo más abstractas (también conocidas como habilidades sociales). Este pedido fue porque querían líderes que puedan ver más allá de hojas de cálculos y estadísticas.

Las escuelas empresariales son conscientes de que ya no es suficiente para los graduados decir “tengo una maestría en administración de empresas”. Ahora, los futuros líderes empresariales necesitan saber cómo demostrar habilidades sociales. Entre estas, buena comunicación, conciencia social, y una ética laboral sólida, para mostrarle a sus potenciales empleados cómo y por qué una persona se convierte en un buen empleado.

Al comparar las listas canadienses de habilidades sociales con aquellas de otros países, las listas de Canadá no parecen incluir mucho en referencia con la toma de decisiones, el compromiso con el trabajo y la creatividad. En el contexto canadiense, las habilidades sociales en las que se hace hincapié son aquellas relacionadas con las habilidades comunicativas y con llevarse bien con los compañeros de trabajo.

5. Construir la capacidad para evaluar los resultados

La necesidad de que las mujeres inmigrantes se comprometan de manera más sistemática en la toma de decisiones, como lo adelantó Campani, nos llevó a pensar

sobre la manera y la capacidad de calcular los resultados de las actividades de CAWI. Primero necesitamos pensar por qué querríamos calcular los resultados de las actividades. ¿No es suficiente con que las mujeres vengan a las actividades, disfruten de estar juntas y por medio de su presencia considerar que las actividades sí valen la pena? Incluso se puede pensar que puede ser contraproducente que CAWI invierta tiempo valioso analizando sus actividades, mientras podría ser más productivo que esté organizando futuras actividades o desarrollando el mensaje que quiere dar en la próxima reunión con la ciudad de Ottawa. Sin embargo, hay grandes razones por las cuales medir los resultados de las actividades de CAWI. Y pensar en este tema, nos permite entender mejor no sólo por qué medir el impacto, sino también qué rendimiento o resultado evaluar.

Además, CAWI necesita evaluar los resultados para poder satisfacer a los que la apoyan con fondos, y lo que es aún más importante, para encontrar nuevos contribuyentes. Al ser un proyecto completamente dependiente en cuanto a su financiación, hace que la relación con los contribuyentes sea una preocupación central.

Asimismo, decidir qué evaluar lleva a pensar qué indicadores deberían medirse y cuáles son los posibles beneficios de esta evaluación. Por ejemplo, tener cierta información podría atraer a contribuyentes no sólo al área de capacitación, sino también a las áreas de compromiso cívico, de empleo inmigrante y de empoderamiento femenino, entre otras. Este tipo de actividades iniciadas por CAWI siempre tienen múltiples resultados en términos de proceso y contenido, y además, cada evaluación puede conllevar a resultados específicos.

La evaluación es necesaria también para la política de innovación. Es muy difícil presionar para lograr programas especiales para mujeres inmigrantes, si no se puede demostrar que la situación vigente está arrojando resultados injustos o por debajo de lo óptimo. Este análisis puede indicar que no sólo las mujeres inmigrantes se beneficiarían con los programas especiales, sino también el resto de la comunidad. Esto es particularmente importante para nuestro enfoque en las mujeres inmigrantes con muy buen nivel educativo, ya que conforman un nuevo grupo de personal cualificado. Un análisis preciso, por ejemplo, de los resultados de los programas de capacitación, puede ser utilizado en los debates con los empleadores. Con esto se puede lograr alentarlos a que contraten mujeres inmigrantes con un alto nivel educativo, que hayan completado de forma exitosa la capacitación, incluyendo el aprendizaje de las habilidades sociales importantes para el mercado laboral canadiense. Esto ayudaría a romper con los grandes prejuicios que tienen los empleadores canadienses, ya que han estado viendo a las inmigrantes femeninas como mujeres inexpertas y sin educación, y por lo tanto, como empleadas con una baja remuneración. Sin tener un gran número de pruebas, estos prejuicios son más difíciles de combatir.

Lo que resulta más importante es que la evaluación es muy valiosa para el grupo en sí. Le permite entender si está logrando lo que quiere hacer y, hasta qué medida está alcanzando sus objetivos. Otra arista importante de la evaluación es que puede revelar a los interesados objetivos logrados, de los cuales de otra forma no podrían estar al tanto. Un análisis cuantitativo y cualitativo puede ofrecer una mirada interna del grupo que les

permita reflexionar sobre si sus metas están siendo alcanzadas. Para que esto sea útil, es importante que la evaluación sea una elección consciente por parte del grupo, y no algo impuesto por alguien externo. Este es justamente el caso de CAWI, que llevó adelante en reiteradas ocasiones análisis en sus propios proyectos, trabajando en equipo con el “Centro de investigación de servicios comunitarios y educativos” (CRECS, por sus siglas en inglés) de la Universidad de Ottawa. Un ejemplo es “La evaluación formativa de la capacitación sobre participación cívica de La iniciativa: una ciudad para todas las mujeres”, realizada en 2008. Esta fue realizada por un equipo de evaluadores liderado por un profesor de Psicología de la Universidad de Ottawa que es experto en evaluaciones, uno de sus alumnos de doctorado, y tres evaluadores comunitarios de CAWI. La organización ha aprendido que estos análisis son muy importantes para los contribuyentes, puesto que se logra atraer contribuyentes nuevos y se entabla un buen vínculo con los ya existentes. Esta buena relación incluye posibilidades de compartir ideas en un futuro para otros proyectos, una vez que las aptitudes y el profesionalismo del grupo comunitario se hayan consolidado.

Un artículo de Gaye y Jha realiza un trabajo exhaustivo analizando la literatura y despertando interrogantes sobre el análisis del empoderamiento de las mujeres a partir de la migración. Gaye y Jha se basan en una evaluación cuantitativa, pero por la importancia del contexto, también dan lugar a una evaluación cualitativa. Sin duda, en todas las evaluaciones de CAWI es necesario un análisis cualitativo. Previamente en este artículo, hemos desarrollado la forma en la que los miembros de CAWI experimentan un sentimiento de inclusión colectiva y un sentimiento de pertenencia dentro de la organización. Este aspecto cualitativo de la inclusión es importante evaluarlo, para comprender mejor cómo este sentimiento está relacionado con el reconocimiento como individuo, como parte de un grupo en particular, como miembro de una combinación interseccional de identidades y también comprender la forma en la que el reconocimiento individual y grupal se experimenta, pudiendo ser el mismo, mayor o distinto. Otro aspecto cualitativo se relaciona con ejemplos específicos de sentimientos experimentados y podría incluir casos de reconocimiento mutuo o convivencia ciudadana, como describen en sus escritos Taylor and Paul Gilroy.

Otro punto cualitativo que se puede investigar se relaciona con el interés en las actividades que antecedieron a las de CAWI. Esto podría observarse al analizar los aspectos cualitativos de la organización por su característica de experimentar con los valores de la sociedad que quiere ver consolidados. Sería muy interesante reflexionar con los miembros de CAWI sobre este tema y sobre las dificultades que aparecen al intentar trabajar en el aquí y ahora. Una posible fuente podría ser el reciente proyecto de Erik Olin Wright sobre utopías reales. Un ejemplo de Wright sobre una utopía real es la biblioteca pública donde el conocimiento es gratuito, muy accesible y a disposición de todos. Pensar en espacios realmente utópicos y debatir sobre por qué se los considera de esta forma, puede ser el camino para descubrir las actividades que antecedieron a CAWI y para entender cómo estas influenciaron a sus miembros.

El problema sobre qué debe ser evaluado también se relaciona con la distinción entre: evaluar procesos vs. evaluar resultados. En escritos recientes, se le da mayor importancia

a la evaluación de procesos. El artículo de Whitzman del 2007 estudia a cuatro organizaciones feministas, basadas en cuatro criterios para lograr el éxito, que se relacionan con los resultados. Sin embargo, el artículo concluye en darle una importancia considerable a la antigüedad de las organizaciones y también a su capacidad de aprender de otras organizaciones y de sus propios éxitos y fracasos. Como lo plantea Whitzman, estos aspectos de procedimiento se vuelven un “desafío para los investigadores involucrados con una práctica de planificación basada en la vida real, y la teoría que surge de esta misma”. También podemos observar este interés en procesos de examen y teorización en Mizrahi, con el énfasis puesto en los procesos como una manera de destacar el vínculo entre lo individual y lo colectivo; y en Bacchi y Eveline, con la política del “hacer” enfocada en “las prácticas, los procesos y los procedimientos relacionados con el desarrollo de estas iniciativas”.

6. Conclusión

Este artículo ha desarrollado la evolución de los criterios que CAWI puso en marcha en su lucha por mejorar la situación de numerosas mujeres inmigrantes. Particularmente, de aquellas que llegan a Ottawa con altos niveles educativos y con una experiencia laboral significativa, pero que se encuentran en trabajos mal remunerados, o peor aún, sin trabajo. La pregunta sigue siendo: ¿la estrategia de CAWI ha sido exitosa? O mejor aún, ¿hay indicios actuales de que esta estrategia de capacitación, empoderamiento y evaluación esté dando mejores resultados a algunas de las recientes mujeres inmigrantes? Como lo detallamos previamente, las capacitaciones de CAWI se han abocado principalmente al plano laboral. La presente capacitación para facilitadores se realizó con el fin de mejorar las habilidades laborales, ya que los departamentos gubernamentales y organizaciones no gubernamentales de Ottawa requerían de facilitadores en muchas circunstancias. Además, muchos miembros de CAWI han conseguido trabajo a partir de su participación en la organización.

Aunque el objetivo de conseguir empleos significativos a través de las actividades aún está en desarrollo, el trabajo de CAWI en torno al empoderamiento ha tenido un impacto considerable. El coordinador de CAWI realizó un gran trabajo en el desarrollo de capacidades en los individuos miembros de la organización. Las actividades para fomentar capacidades eran principalmente: preparar miembros para encabezar reuniones, trabajar con aquellos seleccionados para presentar los informes de CAWI frente al concejo municipal, y ayudar a los miembros a preparar entrevistas con periodistas. Esta labor estimuló el empoderamiento de las mujeres y les dio más confianza, luego de haberla perdido en sus experiencias laborales previas en Ottawa. Sumado al trabajo individual, los procesos grupales de CAWI incrementaron el sentimiento de empoderamiento de sus miembros, tanto en el plano personal como colectivo.

Hemos explicado la vulnerabilidad de CAWI en relación con sus contribuyentes, ya que esto exige la capacidad de evaluar los resultados para atraer su contribución y además requiere cambiar las prioridades y los procedimientos para ajustarse a los organismos de financiamiento. Sin embargo, pese a esta vulnerabilidad, el desarrollo de CAWI a lo largo del tiempo demostró el potencial de la estrategia de capacitación, empoderamiento y

evaluación de un sector público, para mejorar la integración económica, social y cultural de las recientes mujeres inmigrantes en la sociedad canadiense.

REFERENCIAS

Andrew, C. 2010. "Récit d'une recherche-action: la participation et le passage de frontières de femmes immigrantes à la Ville d'Ottawa". *Sociologie et Sociétés* XLII(1): 227-243.

Andrew, C. and R. Abdourhamane Hima. 2011. "Federal Immigration Policy". E. Tolley and R. Young, ed., *Immigration Policy*: McGill-Queens.: 49-72.

Andrew, C., J. Biles and E. Tolley. 2012. "Follow the Leader? Integration and Inclusion in Ottawa". *Immigration, Integration and Inclusion in Ontario Cities*. McGill-Queens: 49-84.

Bacchi, C. and J. Eveline 2010, "Gender Mainstreaming or diversity mainstreaming? The Politics of 'doing'". *Mainstreaming Politics: Gendering Practices and Feminist Theory*. University of Adelaide Press: 311-334.

Biles, J., E. Tolley, C. Andrew, V. Esses and M. Burstein, ed., 2011. "Integration and Inclusion in Ontario: The Sleeping Giant Stirs". *Integration and Inclusion of Newcomer and Minorities Across Canada*. McGill-Queens: 196-246.

Brannick, Teresa and David Coglán 2007. "In defence of being 'native': A case for insider academic research". *Organization Research Methods* 10.1: 59-74.

Campani, G. 2011-2012. "Les femmes immigrantes dans une société bloquée: pouvoir individuels et organisations collectives en Italie". *Cahiers du genre*: 51 : 50-67.

City for All Women Initiative and the City of Ottawa 2010. *Equity and Inclusion Lens* (www.cawi-ivtf.org).

Cousins, B. and Chouinard, J. 2012. *Participatory Evaluation up Close*. Information Age Publishing.

Doucet, A. and N. S. Mauthner 2003. "Reflexive accounts and accounts of reflexivity in Qualitative data analysis". *Sociology*: 37.3:413-431.

Erel, U. 2011-2012. "Rendre visible l'activisme des femmes migrantes". *Cahiers du genre* 51 : 135-154.

Frank, K. 2011. "Does occupational status matter? Examining immigrants' employment in their intended occupations". *Canadian Studies in Population*: 38, No. 1-2 Spring/Summer: 115-34.

Gaye, A. and S. Jha 2011. "Measuring Women's Empowerment Through Migration". *Diversities* 13(1): 49-66.

Germain, A. and T. Trinh 2011. "Immigration in Quebec: Profile and Players". *Integration and Inclusion of Newcomers and Minorities across Canada*. McGill-Queens: 247-276.

Gilroy, P. 2004. *After Empire: Melancholia or Convivial Culture*. Routledge.

Grant, P. R. and Nadin S. 2007. "The Credentialing Programs of Foreign Trained Personnel from Asia and Africa Intending to Make their Home in Canada: A Social Psychological Perspective". *Journal of International Migration and Integration*: 8 (2007): 141-162.

King, C. and M. Cruickshank 2012. "Building Capacity to Engage: Community Engagement or Government Engagement". *Community Development Journal*: 47(1): 5-28.

Klodawsky, F., J. Siltanen and C. Andrew, forthcoming 2012, "Urban Contestation in a Feminist Register", *Urban Geography*.

May, Tim with Beth Perry. 2011. *Social Research and Reflexivity*. Sage.

Mitra, K. 2010, Trends in Employment of Highly Educated Immigrant Women in Alberta: Calgary and Edmonton- A Literature Review 2000 – 2008. Report in The Current, Bow Valley College

<http://thecurrent.bowvalleycollege.ca/wp-content/uploads/2010/08/Kakoli-M-Literature-Review-Final-Report.pdf>

Mizrahi, T. 2007, "Women's Ways of Organizing: Strengths and Struggles of Women Activists over Time" *Affilia* 22: 39-55.

Naples, Nancy A. 2003. *Feminism and method : ethnography, discourse analysis, and activist research*. Routledge

Patton, M. 2011. *Developmental Evaluation*. The Guilford Press.

Piper, N. and A. French, ed. 2011. "Female Migration Outcomes: Human Rights Perspectives". *Diversities* 13(1).

Preston, V., N. Daslbaek, P. Kelly, M. Lemoine, L. Lo, J. Shields, S. Tufts. 2010, "What are the Labour Market Outcomes for University Educated Immigrants", TIEDI Analytical Report 8.

Preston, V., N. Daslbaek, P. Kelly, M. Lemoine, L. Lo, J. Shields, S. Tufts. 2011, "Do Educational Attainment, Gender and Age affect labour market outcomes of Immigrants?". TIEDI Analytical Report 16.

Salaff, J. & Greve, A. 2006. "Why do Skilled Women and Men Emigrating from China to Canada Get Bad Jobs?" in E. Tastsoglou and A. Dobrowolsky (eds.), *Women, Migration and Citizenship: Making local, national, and transnational connections*. Ashgate Press: 85-105.

Siltanen, J., F. Klodawsky and C. Andrew. 2011, "Living the future today! Reclaiming the Prefigurative for Feminist Organizing", Presented at the Politics of Possibility : Pushing the

Boundaries of Feminist Political Economy, Conference hosted by the Institute of Political Economy, Carleton University, Ottawa, Canada

Siltanen, J., F. Klodawsky and C. Andrew. 2012, "Between women, gender, diversity and intersectionality – feminist urban politics and institutional realities" Presentation at the meetings of the Canadian Association of Geographers and the Canadian Sociological Association, Waterloo, Ontario.

Siltanen, Janet , Alette Willis and Willow Scobie 2008. "Separately Together: Working Reflexively as a Team" *International Journal of Social Research Methodology*: 11.1 :45-61.

Solovyeva, O. 2011, *The Worth of Immigrants' Educational Credentials in the Canadian Labour Market*, Thesis Submitted to the College of Graduate Studies and Research, Department of Sociology, University of Saskatchewan, Saskatoon.

Sprague, Joey. 2005. *Feminist Methodologies for Critical Researchers*. Altamira Press.

Sweetman, A. and C. Warman. 2008. "Integration, Impact and Responsibility: An Economic Perspective on Canadian Immigration Policy" in J. Biles, M. Burstein and J. Frideres (eds) *Immigration and Integration in Canada in the Twenty-first Century* McGill- Queens: 19-44.

Tastsoglou, E. & Miedema, B. 2005, "Working Much Harder and Always Having to Prove Yourself: Immigrant Women's Labour Force Experience in the Canadian Maritimes", *Gender Realities: Local and Global Advances in Gender Research*: Vol 9, 201–233.

Tully, J. 2012, "Questions of Diversity in Canadian Politics and Public Administration" Presentation at the Meeting of the Canadian Political Science Association, Edmonton, Alberta.

Whitzman, C. 2007, "The Loneliness of the Long-distance Runner: Long-term Feminist Planning Initiatives in London, Melbourne, Montréal and Toronto" *Planning Theory and Practice* 8 (2): 205-227.

Wright, E., 2012, *The Real Utopias Project* (www.realutopias.org).

Organización social del trabajo y desigualdad: el rol del trabajo de las mujeres. Corina Rodríguez Enríquez

Nota de la autora

Licenciada en Economía (Universidad de Buenos Aires). Master of Arts in Public Policy and Administration (Institute of Social Studies, Países Bajos). Doctora en Ciencias Sociales (Flacso, Sede Argentina). Investigadora adjunta del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (Conicet), con sede de trabajo en el Centro Interdisciplinario para el Estudio de Políticas Públicas (Ciepp), Buenos Aires, Argentina. Trabaja temas de Economía Feminista, Economía del Cuidado, Política Fiscal y Social, Mercado laboral, Pobreza y distribución del ingreso. crodriguezenriquez@ciepp.org.ar

Resumen

El presente trabajo se propone una discusión conceptual sobre la organización social y sexual del trabajo, y el rol del trabajo de las mujeres en el mismo. Parte de un recorrido por la construcción histórica del concepto de trabajo, para llegar a la noción del mismo en el marco de las sociedades capitalistas actuales, y las implicancias que la misma tiene en la organización de la vida de las personas. Luego presenta la contribución de la Economía Feminista, en la visibilización del trabajo reproductivo o de cuidado no remunerado y su rol sistémico. Posteriormente resume las implicancias que la forma de organizar el cuidado tiene para la participación laboral de las mujeres, para concluir con unas líneas propositivas de cómo debiera repensarse la cuestión del trabajo y el empleo, con un sentido de justicia distributiva.

Palabras claves: Trabajo, empleo, organización social, justicia

1. Introducción

El trabajo es una actividad central en la vida de las personas. A través del trabajo obtenemos los bienes y servicios que requerimos para satisfacer nuestras necesidades y deseos. El trabajo es un organizador de nuestra vida, tanto en términos de los tiempos cotidianos, como en relación con el ciclo de vida. El trabajo es también fuente de reconocimiento social de las actividades que realizamos. Y es la vía de acceso a derechos sociales y a espacios de socialización.

El trabajo es, como toda actividad social, una actividad generizada. El concepto de división sexual del trabajo nos permite comprender cómo las distintas tareas y los diferentes tipos de trabajo se distribuyen de manera desigual entre varones y mujeres. La evidencia demuestra que la primera gran división se da entre el trabajo productivo, considerado como tal aquel que se utiliza para producir bienes y servicios con valor económico, y el trabajo reproductivo o de cuidado (en su acepción más reciente), que se utiliza para reproducir cotidianamente la vida de las personas. Los varones están sobre-representados en el trabajo productivo y las mujeres en el reproductivo. Asimismo, al interior de cada una de estas dimensiones del trabajo, se da una concentración de

varones y mujeres en distintos tipos de actividades. Esto se expresa claramente, en el caso del trabajo productivo, en las dinámicas de segregación horizontal y vertical. Y en el caso del trabajo reproductivo, en la tendencia a la "especialización" en ciertas actividades, allí donde los varones comienzan a involucrarse.

El problema es que los distintos tipos de trabajo no tienen ni la misma valoración social, ni la misma compensación o retribución, y por lo mismo ubican a las personas en desiguales posiciones socio-económicas, habilitándoles u obstruyéndoles las vías para acceder a recursos y derechos, para desempeñarse y satisfacer sus aspiraciones, y para lograr el reconocimiento social. La organización social y sexual del trabajo implica que las mujeres se encuentren en una posición subordinada. Su participación en la división del trabajo impone restricciones en otros ámbitos de la vida, y por ello resulta en una injusticia que debiera resolverse. En lo que sigue se desarrollan algunas reflexiones conceptuales para pensar esta cuestión y se avanza sobre la indagación acerca del tipo de acciones que se requerirían con una visión transformadora, que permita reconstruir la noción de trabajo y pensar socialmente una organización más justa.

2. Algunos apuntes sobre el concepto de trabajo

La noción de trabajo es una construcción histórica. El trabajo no ocupó el mismo lugar en la sociedad ni en la vida de las personas a lo largo de la historia de la humanidad. Su comprensión actual es propia del capitalismo y funcional a este sistema.

En la sociedad griega antigua, el trabajo era considerado una actividad degradante, de la que se encargaban los esclavos. Ellos se ocupaban de los trabajos manuales más pesados y penosos, pero que permitían producir bienes y prestar servicios necesarios para la reproducción tanto de los mismos esclavos como de los hombres libres. Estos últimos quedaban así liberados para dedicarse a las funciones más elevadas. En este contexto cultural, el trabajo físico perdía valor y prestigio social con relación a las actividades propias de los ciudadanos libres y se lo consideraba de hecho, un castigo (Neffa, 2003).

Esta concepción del ser humano y del trabajo humano se transformará con la aparición del cristianismo. Al inicio de esta era, el trabajo es considerado como un buen medio para liberar al ser humano de las tentaciones, y permitirle dedicarse a su tarea fundamental: la contemplación y la oración a Dios. En este sentido, no hay aún una valoración positiva del trabajo, sino que se lo aprecia justamente por su carácter penoso, por adoptar un significado de penitencia. Esta visión comenzará a cambiar durante los siglos VIII y IX, cuando se da una fuerte revalorización del trabajo como consecuencia de una ideología del esfuerzo productivo. Es aquí también, cuando comienza a aceptarse la idea de una retribución al trabajo. La utilidad común justifica tanto el trabajo, como su remuneración. También el trabajo va adoptando en esta época un contenido natural, se lo considera un acto propio de la misma naturaleza humana.

El extremo de esta mirada se encuentra en los valores religiosos y culturales derivados de la Reforma Protestante. Según Weber (1903) es a partir de aquí que comienza a practicarse una "ética del trabajo", que valoriza la vida de los seres humanos en este

mundo, justifica el beneficio económico resultante del trabajo y del comercio, convierte en virtudes la austeridad en el consumo y la propensión al ahorro. Esta racionalidad productiva va progresivamente siendo desprovista de su esencia religiosa a medida que avanza la Revolución Industrial, se amplían los mercados, se intensifica la división del trabajo y se consolida el modo de producción capitalista (Neffa, 2003).

Así el trabajo se constituye en factor de producción. Ya en el siglo XIX trabajo significará trabajo productivo. Esto es, el que se realiza sobre objetos materiales e intercambiables en los cuales el valor añadido puede verse y medirse. El trabajo se convierte así, en mercancía. Y a su vez se convierte en símbolo de la autonomía individual, al conferirle a las personas la posibilidad, a través del ejercicio de sus facultades, de satisfacer sus necesidades y negociar libremente la ubicación en la sociedad que dichas facultades le confieren.

“El verdadero descubrimiento no es el de la necesidad del trabajo, sino el de la necesidad de la libertad de trabajo” (Castel, 1997: 175). Además, la libertad de trabajo (como opuesta a la falta de libertad de trabajo propia de los esclavos o de los siervos de la gleba) mantiene la legitimidad de una ley natural, aunque las formas históricas de su organización sean contingentes. Así, a través del derecho y la economía se inventa un concepto de trabajo de carácter directamente material, cuantificable y mercantil. Es una actividad ligada exclusivamente a las mercancías, a los objetos intercambiables, y es él mismo una mercancía. El intercambio está en el centro del modelo de organización social, y el trabajo es la condición necesaria del modelo. “El trabajo es efectivamente, la nueva relación social con la que se estructura la sociedad” (Meda, 1995: 60). La consecuencia crucial de la regulación económica es ubicar al trabajo en la base de la vida social, obligando a la sociedad, si ésta pretende persistir, a no dejar de producir, de comerciar, de trabajar. La economía (el sistema económico y la disciplina económica) convierte el trabajo en la principal muestra de adhesión social y en el deber de todo individuo.

Sobre esta conceptualización del trabajo se construye la sociedad salarial, que adscribe al trabajo una serie de valores que no le son intrínsecos, sino que le son asociados en el marco de la sociedad capitalista. Con el desarrollo de las instituciones del tradicional Estado de Bienestar, además del medio para conseguir un ingreso, el trabajo remunerado se convirtió en el medio para acceder a la mayoría de los derechos sociales. De esta forma “el siglo XX ya no es el siglo del trabajo, es el siglo del empleo” (Meda, 1995: 111). El empleo es el trabajo entendido como estructura social, esto es, como un conjunto articulado de posiciones a las que se adscriben determinados beneficios. El empleo es el trabajo cuyo salario ya no es la precisa contrapartida de un esfuerzo realizado, sino el cauce mediante el cual se accede a la formación, la protección y los bienes sociales. Lo importante es, pues, que todos tengamos empleo.

De esta forma, se suponía que a partir de la relación de empleo, la mayoría de los individuos adquirirían los ingresos monetarios que necesitaban para satisfacer sus necesidades. Además, por esta vía también se hacían acreedores de derecho a protección en caso de contingencias sociales, amparados por un conjunto de instituciones y regulaciones. Bajo este régimen de organización institucional y social, el mercado de

empleo se transformó en un espacio definitorio de la situación de inserción social de las personas y del propio proceso de integración del conjunto del sistema social.

Sin embargo el trabajo, en tanto empleo, mostró debilidades para garantizar las propiedades que se le adscribieron. Castel (1997) señala tres aspectos en los cuales la relación salarial mostraba debilidad para funcionar efectivamente como mecanismo de cohesión social. El primero es su carácter inacabado. Aún cuando se adoptó la ideología del progreso, la mayoría de los logros sociales de esa época fueron sólo etapas intermedias en el desarrollo de un proceso. Por caso, los alcances parciales de la protección social. En segundo lugar, señala que el despliegue de las protecciones tuvo ciertos efectos perversos. En este sentido afirma que el confort y la seguridad promovida por la relación salarial y sus esquemas de protección, atentaban contra las aspiraciones a un desarrollo personal. “Las protecciones tenían un costo, se pagaban con la represión de los deseos y el consentimiento a la modorra de una vida en la que todo estaba jugado de antemano” (Castel, 1997: 396). En tercer lugar, enfatiza el efecto contradictorio de la protección social, que aun cuando tiene un poderoso impacto homogeneizador, produce al mismo tiempo fuertes efectos individualizantes. Los beneficiarios de los servicios sociales quedan en un mismo movimiento homogeneizados y privados de su pertenencia concreta a colectivos reales. Simultáneamente, se genera una tensión entre ese desarrollo del individualismo y la imposición de formas de socialización de los ingresos y coacciones administrativas indispensables para el funcionamiento del Estado social. Esta contradicción se agravó cuando el sistema, con la presión del desempleo y el desequilibrio demográfico, fue tendiendo a situaciones donde los activos debían pagar sobre todo para sostener los beneficios de inactivos cada vez más numerosos.

Meda (1995) avanza en este sentido crítico del empleo en el mundo capitalista. En primer lugar señala que el empleo no permite que el trabajo propicie el desenvolvimiento personal. Esto es así porque:

- El proceso de trabajo está regido, desde fuera, por dinámicas totalmente ajenas a la libre expresión del trabajador;
- Su característica principal, que lo distingue del trabajo independiente, es la del vínculo de subordinación entre empleado y empleador, derivado de la lógica del contrato; subordinación que por propia definición impide que el trabajo en el empleo pueda llegar a ser fuente de auto-expresión y de autonomía;
- La vida entera está ahora dedicada a ganar los medios para reproducirla.

En segundo lugar, critica la idea del empleo como vínculo social. Sostiene que:

- En una sociedad donde el empleo no es sólo el medio para obtener ingresos, sino la ocupación principal durante el tiempo socializado, aquellos que carecen de empleo sufren; esto involucra no sólo a los desocupados, sino también a la población considerada inactiva;

- El desempeño en un empleo no siempre tiene utilidad social; encauza determinada forma de sociabilidad, pero esto se debe fundamentalmente al hecho que el trabajo se ha convertido en el argumento principal de la organización del tiempo social y en la relación social dominante, pero no se debe a que haya sido concebido con el propósito de establecer el vínculo social;
- El vínculo social o el vínculo que une a los individuos de una sociedad no deriva ni puede derivar del vínculo económico.

En tercer lugar, Meda discute la idea de la función macro-social del empleo. Esto es, que el empleo asume una función de fortalecimiento de las solidaridades colectivas, es el modo moderno del estar-juntos y de la cooperación, y permite a los individuos participar de esta relación social principal, al integrarse de esta forma en la comunidad a través de esa sociedad en miniatura llamada empresa. La contradicción central de esta idea es que entender al empleo como actividad colectiva, es negar su esencia económica y las técnicas individualistas que lo rigen.

En la misma línea, Gorz (1997) discute lo que él denomina el mito del empleo como lazo social. En efecto, considera que aún en la época de apogeo de la sociedad salarial, el empleo no fue una fuente de cohesión social, ni de integración, porque el lazo social que establecía entre los individuos era abstracto y débil. Según su visión, esto sucedía porque el sentimiento de utilidad que brindaba el empleo, era un atributo del puesto de trabajo y no de la persona. En este sentido señala que el empleo procuraba el sentimiento de ser útil de manera objetiva, impersonal, anónima, reconocido por el salario que se obtenía y los derechos sociales asociados a él. “Esos derechos no estaban asociados a la persona del asalariado sino a la función, en sí misma indiferente, que su empleo cumplía en el proceso social de producción. Qué importa el trabajo siempre que tengamos empleo. Poco importa el empleo, lo importante es tener uno” (Gorz, 1997: 65). Y agrega “jamás la función irremplazable, indispensable del trabajo en tanto que fuente de lazo social, de cohesión social, de integración, de socialización, de identidad personal, de sentido, ha sido invocada tan obsesivamente como desde que no puede llenar ninguna de esas funciones” (Gorz, 1997: 67).

De esta forma, el empleo satisface incompletamente las prerrogativas que se le atribuyen, pero además, esta asimilación del trabajo humano con el empleo deja por fuera de la consideración social a otras actividades socialmente útiles que realizan las personas, algunas de las cuales son de hecho indispensables para el funcionamiento del sistema. Este es el caso del trabajo de reproducción cotidiana de la vida, esto es el trabajo reproductivo y de cuidado, cuya funcionalidad sistémica ha estado históricamente ignorada.

Lo interesante es que es justamente la forma que adopta la organización social de este trabajo, en combinación con la forma de la división social y sexual del trabajo remunerado una de las raíces más profundas de la desigualdad socio-económica y de género. Sobre este último aspecto la Economía Feminista ha hecho aportes sustantivos, que se sintetizan en las próximas secciones.

3. El rol del trabajo de cuidado en el funcionamiento económico

Uno de los principales aportes de la Economía Feminista fue la recuperación de un debate de larga data dentro de los feminismos: el “debate del trabajo doméstico”, que tempranamente, y en diálogo con la teoría marxista, argumentó sobre la necesidad de visibilizar el rol del trabajo doméstico no remunerado en el proceso de acumulación capitalista, y las implicancias en términos de explotación de las mujeres, tanto por parte de los capitalistas como de “los maridos”.

La revitalización de este debate dentro del campo económico dio lugar a la promoción del concepto de economía del cuidado, que como tal tiene recortes difusos y es en sí mismo un objeto en permanente discusión. En un sentido amplio, el contenido del concepto refiere a todas las actividades y prácticas necesarias para la supervivencia cotidiana de las personas en la sociedad en la que viven. Incluye el autocuidado, el cuidado directo de otras personas (la actividad interpersonal de cuidado), la provisión de las precondiciones en que se realiza el cuidado (la limpieza de la casa, la compra y preparación de alimentos) y la gestión del cuidado (coordinación de horarios, traslados a centros educativos y a otras instituciones, supervisión del trabajo de cuidadoras remuneradas, entre otros). El cuidado permite atender las necesidades de las personas dependientes, por su edad o por sus condiciones/capacidades (niños y niñas, personas mayores, enfermas o con algunas discapacidades) y también de las personas que podrían auto proveerse dicho cuidado.

Asociar la idea de cuidado con economía, implica enfatizar aquellos elementos del cuidado que producen o contribuyen a producir valor económico. Y aquí reside la peculiaridad del abordaje. A través del concepto de economía del cuidado, la Economía Feminista pretende al menos dos objetivos: en primer lugar, visibilizar el rol sistémico del trabajo de cuidado en la dinámica económica en el marco de sociedades capitalistas, y en segundo lugar, dar cuenta de las implicancias que la manera en que se organiza el cuidado tiene para la vida económica de las mujeres.

El trabajo de cuidado (entendido en un sentido amplio, pero en este caso focalizado principalmente en el trabajo de cuidado no remunerado que se realiza al interior de los hogares) cumple una función esencial en las economías capitalistas: la reproducción de la fuerza de trabajo. Sin este trabajo cotidiano que permite que el capital disponga todos los días de trabajadores y trabajadoras en condiciones de emplearse, el sistema simplemente no podría reproducirse. El punto es que, en el análisis económico convencional, este trabajo se encuentra in-visibilizado y, por el contrario, la oferta de trabajo se entiende como el resultado de una elección racional de las personas (individuos económicos) entre trabajo y ocio (no trabajo), determinada por las preferencias personales y las condiciones del mercado laboral (básicamente el nivel de los salarios). De esta forma, no se tiene en cuenta ni el trabajo que esa fuerza laboral tiene incorporada (al estar cuidada, higienizada, alimentada, descansada), ni el trabajo del cual se la libera al eximirla de responsabilidades de cuidado de aquellos con quienes convive.

Para visibilizar este rol, Picchio (2005:23) propone “ubicar el proceso de reproducción social de la población trabajadora en relación al proceso de producción de recursos, un tema central en el análisis dinámico de los economistas clásicos” . Cuando ambos espacios se ponen en relación, se puede reconocer que el trabajo de reproducción o de cuidado contribuye con al menos tres funciones.

En primer lugar, la transformación del acceso a bienes y servicios en bienestar efectivo. Una vez que los hogares han adquirido en el espacio de intercambio mercantil, los bienes y servicios que requieren para satisfacer sus necesidades y deseos, es preciso transformarlos en consumo efectivo, lo que se consigue a través de la mediación del trabajo no remunerado. Por ello, cuando a los bienes y servicios se les suma el trabajo no remunerado, se consigue la extensión de este consumo a estándares de vida ampliados. Es también mediante el trabajo no remunerado de cuidado que las personas transforman esos estándares de vida en bienestar por medio de actividades relacionadas con el cuidado de la salud, la educación, el esparcimiento, entre otras.

En segundo lugar, la producción de fuerza de trabajo funcional. La garantía del bienestar efectivo consigue reproducir personas, y lo hace incorporándoles no sólo los medios materiales que requieren para sobrevivir físicamente, sino también los elementos simbólicos que se necesitan para hacerlo en sociedad. De esta manera, en el proceso de cuidado, las personas van adquiriendo valores como el obedecer consignas, cumplir horarios, reconocer el valor del esfuerzo, todo lo cual es requerido por el capital respecto de la fuerza de trabajo que necesita contratar para generar valor. Es decir, el trabajo de cuidado garantiza la dotación de fuerza de trabajo que el capital necesita para reproducirse y acumularse. Y lo hace a bajo o ningún costo.

En tercer lugar, la administración de esta fuerza de trabajo. La inclusión del trabajo no remunerado en el análisis hace más complejos a los hogares, cuyos miembros deben negociar explícitamente en su interior y decidir la división de trabajo entre ellos . Este es el proceso por el cual solo una porción de la fuerza de trabajo disponible se ofrece en el mercado. Así, los hogares hacen posible la reducción de la oferta de trabajo necesaria en el mercado mediante la relación entre sus propias demandas de trabajo no remunerado y las condiciones imperantes en el mercado laboral. Dicho de otra manera, la oferta de trabajo remunerado se regula gracias a la negociación dentro de los hogares destinados a distribuir el trabajo no remunerado para la reproducción.

Claro que el trabajo no remunerado no es infinitamente elástico. Su capacidad de arbitraje entre el mercado laboral y las condiciones de vida se reduce cuando aparecen nuevas oportunidades para algunos segmentos de la fuerza de trabajo (incluidas las mujeres). El problema de las crecientes tensiones entre las condiciones del proceso de reproducción social y las condiciones de producción de mercancías no puede resolverse potenciando simbólicamente las capacidades de las mujeres sin entrar a debatir las contradicciones internas del sistema en relación con la formación de capital social, las normas de convivencia y la adecuación de la remuneración del trabajo .

Cuando se integra de esta forma el trabajo de cuidado no remunerado en el análisis de las relaciones capitalistas de producción se puede comprender que existe una transferencia desde el ámbito doméstico hacia la acumulación de capital. Brevemente, podría decirse que el trabajo de cuidado no remunerado que se realiza dentro de los hogares (y que realizan mayoritariamente las mujeres) constituye un subsidio a la tasa de ganancia y la acumulación del capital. Pero además, esta distribución de los tipos de trabajo con un patrón genérico está en la base de la reproducción de las desigualdades

4. Organización social y sexual del trabajo y desigualdades de género

El peso relevante del trabajo de cuidado no remunerado en el funcionamiento del sistema económico deviene de la manera en que socialmente se organiza la reproducción de las personas. Esto puede pensarse a partir del concepto de organización social del cuidado (OSC), el cual refiere a la manera en que, de modo interrelacionado, las familias, el Estado, el mercado y las organizaciones comunitarias, producen y distribuyen cuidado. La noción de OSC se emparenta con la de “diamante de cuidado” como representación de la arquitectura a través de la cual se provee el cuidado. El diamante de cuidado indica la presencia de los cuatro actores mencionados, y también de las relaciones que se establecen entre ellos: la provisión de cuidados no ocurre de manera aislada o estanca, sino que resulta de una continuidad donde se suceden actividades, trabajos y responsabilidades.

En este sentido, se sugiere hablar de redes de cuidado aludiendo a los encadenamientos múltiples y no lineales que se dan entre los actores que participan en el cuidado, los escenarios en los cuales esto sucede, las interrelaciones que establecen entre sí y, en consecuencia, inciden en lo densa o débil que resulta la red de cuidados. Las redes de cuidado la conforman las personas que dan cuidado y las que los reciben (es decir, todas las personas en nuestros roles de cuidadoras y cuidadas) así como los actores institucionales, los marcos normativos y las regulaciones, la participación mercantil y también la comunitaria. Esta red de cuidados es dinámica, está en movimiento, cambia y, por ese mismo motivo, puede ser transformada.

La evidencia existente demuestra que la OSC, en su conformación actual en América Latina en general, y en Argentina en particular, es injusta porque las responsabilidades de cuidado se encuentran desigualmente distribuidas en dos ámbitos diferentes. Por un lado, hay una desigual distribución de las responsabilidades de cuidado entre hogares, Estado, mercado y organizaciones comunitarias. Por otro lado, la desigualdad en la distribución de responsabilidades se verifica también entre varones y mujeres. Es decir, la evidencia muestra que el trabajo de cuidado es asumido mayormente por los hogares y, dentro de los hogares, por las mujeres.

Esto deviene de la concurrencia simultánea de una serie diversa de factores. En primer lugar, la mencionada división sexual del trabajo. En segundo lugar, y relacionado con lo anterior, la naturalización de la capacidad de las mujeres para cuidar. Esto es, la construcción de una idea social (que las mujeres tienen mayor capacidad que los hombres para cuidar), a partir de una diferencia biológica (la posibilidad que las mujeres

tienen y los hombres no, de parir y amamantar). Así, se considera que esta capacidad biológica exclusiva de las mujeres las dota de capacidades superiores para otros aspectos del cuidado (como higienizar a los niños y niñas, preparar la comida, limpiar la casa, organizar las diversas actividades de cuidado necesarias en un hogar). Lejos de ser una capacidad natural, se trata de una construcción social sustentada por las relaciones patriarcales de género, que se sostiene en valoraciones culturales reproducidas por diversos mecanismos como la educación, los contenidos de las publicidades y otras piezas de comunicación, la tradición, las prácticas domésticas cotidianas, las religiones, las instituciones.

En tercer lugar, la forma que adopta la OSC depende de los recorridos históricos de los regímenes de bienestar, en los que la cuestión del cuidado fue considerada como responsabilidad principal de los hogares (y dentro de ellos, de las mujeres). De este modo, la participación del Estado quedó reservada para aspectos muy específicos (por caso la educación escolar) o como complemento de los hogares cuando las situaciones particulares lo ameritaran (por ejemplo, para el caso de hogares en situaciones de vulnerabilidad económica y social).

Finalmente, la forma de la OSC se vincula con el cuidado como experiencia socioeconómicamente estratificada. En efecto, los hogares pertenecientes a diferentes estratos económicos cuentan con distintos grados de libertad para decidir la mejor manera de organizar el cuidado de las personas. Las mujeres que viven en hogares de ingresos medios o altos cuentan con la oportunidad de adquirir servicios de cuidado en el mercado (salas maternales o jardines de infantes privados) o de pagar por el trabajo de cuidado de otra mujer (una empleada de casas particulares). Esto alivia la presión sobre su propio tiempo de trabajo de cuidado no remunerado, liberándolo para otras actividades (de trabajo productivo en el mercado, de autocuidado, de educación o formación, de esparcimiento). Estas opciones se encuentran limitadas o directamente no existen para la enorme mayoría de mujeres que viven en hogares de estratos socioeconómicamente bajos. En estos casos, la presión sobre el tiempo de trabajo de las mujeres puede ser superlativa y las restricciones para realizar otras actividades (entre ellas la participación en la vida económica) son severas. De este modo, la OSC resulta en sí misma un vector de reproducción y profundización de la desigualdad.

Adicionalmente, la organización social del cuidado puede adoptar una dimensión transnacional que se verifica cuando parte de la demanda de cuidado es atendida por personas trabajadoras migrantes. En las experiencias de la región sucede con frecuencia que las personas que migran y se ocupan en actividades de cuidado (mayoritariamente mujeres) dejan en sus países de origen hijos e hijas cuyo cuidado es entonces atendido por otras personas, vinculadas con redes de parentesco (abuelas, tías, cuñadas, hermanas mayores) o de proximidad (vecinas, amigas). Se conforman de este modo las llamadas cadenas globales de cuidado, es decir, vínculos y relaciones a través de los cuales se transfiere cuidado de la mujer empleadora en el país de destino hacia la trabajadora migrante, y desde ésta hacia sus familiares o personas próximas en el país de origen. Los eslabones de la cadena tienen distinto grado de fortaleza y la experiencia de cuidado (recibido y dado) se ve de este modo determinada y atravesada por condiciones

de vida desiguales. En este sentido, en su dimensión trasnacional, la OSC agudiza su rol como vector de desigualdad.

5. Hacia una visión transformadora de la organización social y sexual del trabajo

La injusta OSC se refleja en la persistencia de las brechas de género en el mundo del trabajo remunerado. La evidencia demuestra que a pesar de los progresos sostenidos, algunos elementos persisten y otros comienzan a mostrar procesos de estancamiento que resultan preocupantes.

En efecto, las brechas se cierran pero persisten en varios aspectos. En primer lugar, en términos de la participación laboral de las mujeres. Si bien la tasa de actividad de las mujeres ha crecido persistentemente, todavía se ubica unos 20 puntos porcentuales por debajo de la de los varones. Esto resulta tanto más preocupante cuando se advierte una tendencia al estancamiento de esta mejora. En segundo lugar, persisten distintas manifestaciones de segregación horizontal (en tipo de actividades masculinas y femeninas), y de segregación vertical, con las mujeres todavía confrontando con el cielo raso de cristal que representa a los múltiples factores que impiden su ascenso en la escala de las ocupaciones, y por otro lado, con el piso pegajoso, que las mantiene sobre-representadas en las ocupaciones de menor calificación. En tercer lugar, persiste, aunque la brecha se ha achicado, la sobre-representación de las mujeres en distintos aspectos de la informalidad y precariedad laboral. En cuarto lugar, y como consecuencia de todo lo anterior, se mantienen las brechas en el ingreso laboral, con las mujeres percibiendo en promedio menos ingresos que los varones.

Dada la construcción histórica de la noción de trabajo propia del capitalismo, y las prerrogativas que al mismo se le asignan, es claro que es en el trabajo de las mujeres donde esta noción resulta más restrictiva. Gran parte del trabajo que las mujeres hacemos no ranquea como tal, a pesar de su rol sistémico ineludible. Gran parte del empleo de las mujeres sucede en esos ámbitos donde el trabajo remunerado no consigue operar con las atribuciones que el esfuerzo productivo supone transmitir. De esta manera, la forma actual de la organización social y sexual del trabajo resulta a todas vistas injustas y debiera ser modificada.

Dos elementos resultan claves en la deconstrucción y reconstrucción de la noción de trabajo y empleo. Por un lado, su reconsideración como categoría social, que debiera ampliarse para incluir todas las actividades que realizan las personas y que resultan de utilidad social. Esta es una aspiración si se quiere inasible, toda vez que, en el límite, puede considerarse socialmente útil toda actividad humana en tanto al menos una persona la considere útil. Pero aún cuando no pueda definirse o contonearse este criterio, el mismo no permite reconocer como trabajo a muchas actividades que hoy no lo son, y centralmente al trabajo de reproducción cotidiana de la vida.

Por otro lado, y desde este marco más amplio de consideración, debiera alcanzarse una distribución más justa de todas las formas de trabajo. La meta debiera ser que todas las

personas pudieran elegir la combinación de las múltiples actividades que quieran realizar. Y que esa elección fuera libre de mandatos, prejuicios, y restricciones materiales.

De nuevo esta puede ser una meta utópica, pero plantearla permite pensar las alternativas que se construyen desde otro lugar. No es lo mismo buscar conciliar la vida laboral y familiar de las mujeres, que es de hecho lo que se proponen muchas de las políticas públicas que se piensan en este campo, que buscar transformar la organización social del trabajo, incluyendo el trabajo de cuidado y productivo. Pensarlo de esta manera implica mirarlo de forma integrada y entender que el mundo trabajo de cuidado no puede modificarse si no lo hace simultáneamente el mundo del empleo. Es difícil pensar en un horizonte donde los hombres se involucren más en el cuidado, si no se desmantela el persistente mandato de principal proveedor, y los dotes viriles asociados al mismo. Es difícil pensar en un horizonte donde las mujeres opten por más empleo y menos cuidado, si no se desafían las dinámicas estructurales que hoy explican que se ofrezcan pocas y malas oportunidades de empleo a las mujeres, y simultáneamente se prescinde de ofrecer alternativas al cuidado.

Las bases para la transformación involucran por lo tanto una mirada integrada, una aspiración liberadora y emancipadora para todas las personas, una revalorización de las actividades humanas, un cuestionamiento radical a los patrones culturales de género en torno al trabajo, y una batería de intervenciones que permitan desarmar las dinámicas que limitan el empleo de las mujeres, aunque les dan mucho trabajo.

REFERENCIAS

Castel, R. (1997) La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado. Buenos Aires: Paidós.

Esquivel, V. (2011) La economía del cuidado en América Latina: Poniendo a los cuidados en el centro de la agenda. Panamá: PNUD, Área Práctica de Género.

Gardiner, J. (1997) Gender, Care and Economics, MacMillan Press, Londres.

Gorz, A. (1997) Miserias del presente, riqueza de lo posible. Buenos Aires: Paidós.

Meda, D. (1995) El trabajo. Un valor en peligro de extinción. Barcelona: Editorial Gedisa.

Neffa, J. C. (2003) El trabajo humano. Contribuciones al Estudio de un Valor que Permanece. Buenos Aires: Asociación Trabajo y Sociedad – Ceil Piette / Conicet – Lumen.

Pérez Orozco, A. (2009), “Miradas globales a la organización social de los cuidados en tiempos de crisis I: ¿qué está ocurriendo?”. Santo Domingo: Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación para la Promoción de la Mujer (INSTRAW). Serie Género, migración y desarrollo, N° 5

Picchio, A. (2001) “Un enfoque macroeconómico ampliado de las condiciones de vida.” Barcelona: Universidad de Barcelona, Conferencia Inaugural de las Jornadas “Tiempos, trabajos y género” .

Picchio, A. (2005) "La economía política y la investigación sobre las condiciones de vida." En: G. Cairó i Céspedes y M. Mayordomo Rico (comps) Por una economía sobre la vida. Aportaciones desde un enfoque feminista. Barcelona: Icaria.

Razavi, Sh. (2007) The Political and Social Economy of Care in a Development Context: Contextual issues, research questions, and policy options. Ginebra: UNRISD.

Rodríguez Enríquez, C. (2008) "Causas y Azares. Trayectorias ocupacionales, asistencialismo y oportunidades de vida de mujeres y varones en Argentina." Buenos Aires: Flacso. Tesis doctoral.

Rodríguez Enríquez, C. (2015a) "Economía Feminista y economía del cuidado. Aportes conceptuales para el estudio de la desigualdad". Nueva Sociedad 256, 30-44.

Rodríguez Enríquez, C. (2015b) "El trabajo de cuidado no remunerado en Argentina: un análisis desde la evidencia del módulo de trabajo no remunerado". Buenos Aires: ELA - CIEPP - ADC. DT 2.

Rodríguez Enríquez, C. y L. Pautassi (2014) La organización social del cuidado de niños y niñas. Buenos Aires: ELA - CIEPP - ADC.

Sanchís, N. y C. Rodríguez Enríquez (coord.) (2011) Cadenas globales de cuidados: El papel de las migrantes paraguayas en la provisión de cuidados en Argentina. Buenos Aires: ONU Mujeres.

Sen, A. (1990) "Gender and Cooperative Conflicts" en Irene Tinker (ed.): Persistent Inequalities, Oxford University Press, Oxford.

Weber, M. (1903) La ética protestante y el espíritu del capitalismo. Buenos Aires: Prometeo Libros. Edición 2003.

Lógicas detrás de la participación laboral de mujeres de sectores populares del Área Metropolitana de Buenos Aires¹. Ariela Micha

Nota sobre la autora

Ariela Micha es Argentina; Licenciada en Economía (UBA), Master en Estudios de Desarrollo (London School of Economics and Political Science), Doctoranda en Ciencias Sociales (UNGS-IDES) - Becaria doctoral del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET) con sede en la Universidad Nacional General Sarmiento. amicha@ungs.edu.ar.

Resumen

La tendencia al estancamiento de la participación laboral de las mujeres desde principios de los 2000s, y la leve caída en el subgrupo de nivel educativo bajo, ha reavivado los debates sobre las particularidades del empleo femenino, y especialmente del de las mujeres de sectores populares. Ante este panorama, este artículo se propone contribuir en la reflexión sobre la forma en que las mujeres vulnerables se relacionan con el mercado de trabajo y las dimensiones que intervienen en sus lógicas de participación laboral. En primer lugar, se indaga sobre la forma en que la recepción de la Asignación Universal por Hijo moldea sus experiencias en relación con el mundo del trabajo. En segundo lugar, se explora cómo interviene la dimensión del cuidado en sus estrategias de participación laboral. En tercer lugar, se analiza el rol que juegan en las decisiones laborales el tipo de oportunidades de trabajo a las que en general accede este segmento de mujeres. Por último, se examina cómo se articulan en las decisiones laborales la disponibilidad de ingresos de otras fuentes, como ser ingresos no laborales (pensiones no contributivas y/o programas sociales) o los provenientes del trabajo del cónyuge. La metodología utilizada es de tipo cualitativo, el trabajo de campo centrado en el Área Metropolitana de Buenos Aires incluyó entrevistas en profundidad a mujeres de sectores populares y a referentes de servicios de cuidado infantil. El trabajo muestra la multiplicidad de factores que intervienen en el complejo entramado que subyace a las estrategias de participación laboral de estas mujeres, así como la forma en que éstos se entrelazan y retroalimentan entre sí.

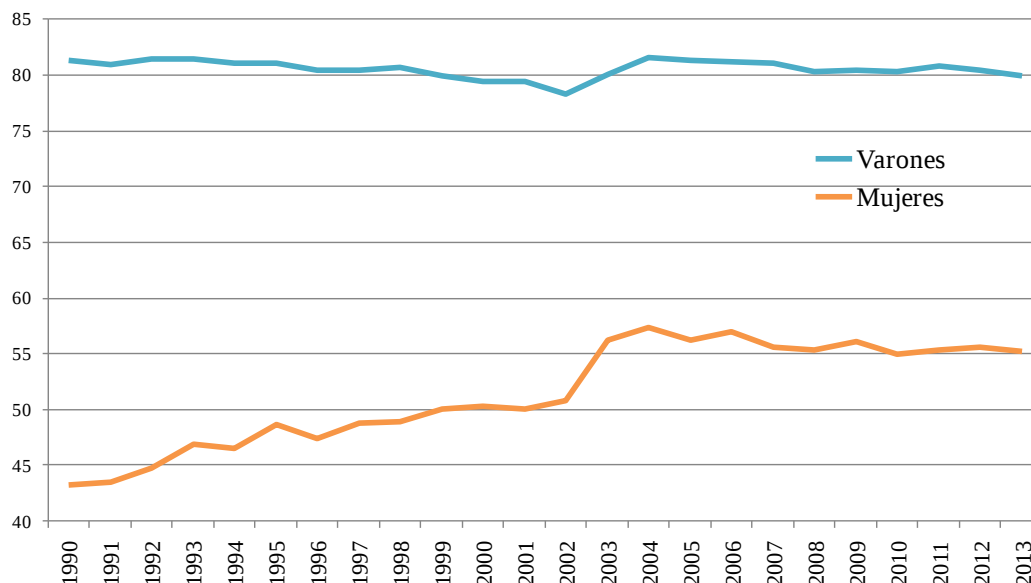
¹Este trabajo condensa los resultados de una dimensión de indagación dentro de un proyecto de investigación más amplio, en el marco de la tesis doctoral titulada “Análisis de la Asignación Universal por Hijo con perspectiva de género: cambios en las condiciones de vida de las mujeres titulares en sectores populares del Área Metropolitana de Buenos Aires”. El objetivo general es analizar los cambios en las condiciones de vida de mujeres de sectores populares del Área Metropolitana de Buenos Aires (AMBA), titulares del programa Asignación Universal por Hijo para Protección Social (AUH), en términos de la organización social del cuidado y la participación laboral. La autora agradece los comentarios y sugerencias realizados por las doctoras Valeria Esquivel y Francisca Pereyra.

Palabras clave: Mercado de trabajo, Participación laboral femenina, Mujeres de sectores populares, Área Metropolitana de Buenos Aires.

1. Introducción

La aceleración del crecimiento de la tasa de actividad femenina durante la década del noventa en nuestro país vigorizó los estudios sobre la inserción en el mercado de trabajo de las mujeres, mediante investigaciones que intentaron dar cuenta del fenómeno, sus características y sus factores determinantes (Cortés, 1995; Wainerman y Geldstein, 1994; Cerruti, 2000a; Contartese y Maceira, 2005; Castillo *et al.*, 2008; entre otros). En la actualidad, la tendencia al estancamiento de la participación laboral de las mujeres desde principios de los 2000s (Gráfico 1) vuelve a estimular la indagación sobre las particularidades del empleo femenino.

Gráfico 1. Tasas de actividad de la población de 15 a 64 según sexo.
Promedios anuales. Total de aglomerados relevados por la EPH. 1990 - 2013.



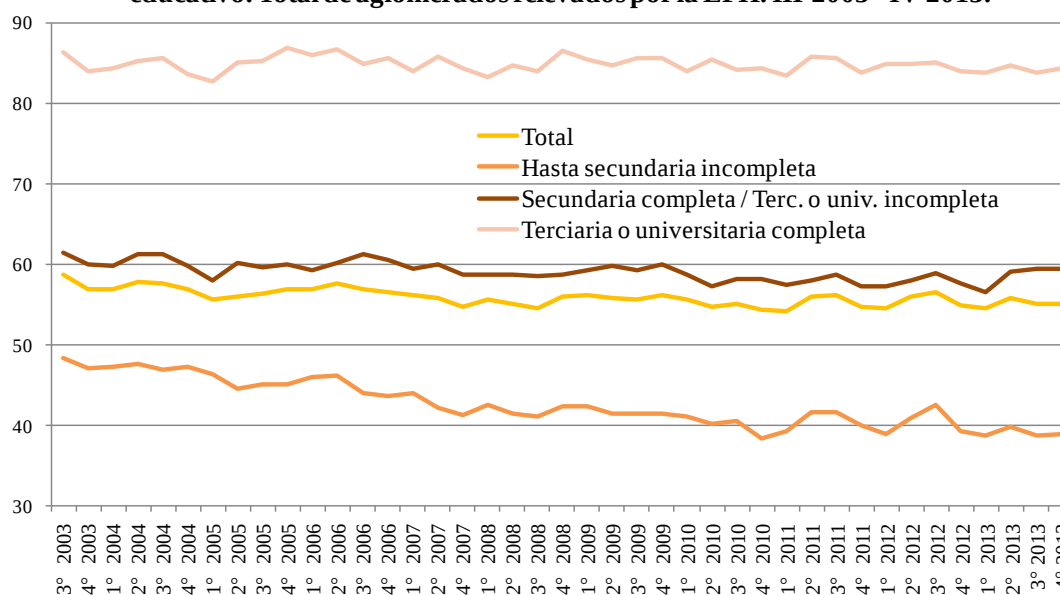
Fuente: Elaboración propia sobre la base de DGEyEL, SSPTyEL, MTEySS, en base a EPH (INDEC).

Asimismo, el amesetamiento de la tasa de actividad femenina en los últimos años llama la atención en varios sentidos. En primer lugar, porque continuaron los cambios culturales y en las preferencias de las mujeres, así como la mayor conciencia sobre sus derechos, los cuales contribuyen al aumento de la oferta laboral femenina (Espino, 2012). Asimismo, durante los 2000s se siguieron verificando los cambios en la composición de la población femenina en edad de trabajar que usualmente llevan a incrementos en la oferta: aumento de los niveles educativos, caída en la tasa de fecundidad, aumento de la probabilidad de mantenerse solteras, entre otros (Beccaria, Maurizio y Vázquez, 2014; Gasparini y Marchionni, 2015). Por último, el amesetamiento de la participación laboral de las mujeres se da en un contexto de mejoras generalizadas en el mercado de trabajo, como resultado de políticas económicas y laborales que incidieron positivamente sobre el nivel de actividad económica, el empleo y los ingresos del trabajo (Cortés, 2012).

Al mismo tiempo, como ha sido ampliamente documentado por la literatura, persisten importantes desigualdades de género en el mercado de trabajo: la tasa de desempleo femenino se redujo menos que la de los varones, se amplió la brecha salarial por género y la estructura ocupacional sigue presentando una fuerte segregación vertical y horizontal por género (Contartese y Maceira, 2005; Castillo *et al.*, 2008; Rojo Brizuela y Tumini, 2008; Novick *et al.*, 2008; CEMyT, 2010; Cortés, 2012; Esquivel, 2012). Y estas desigualdades de género se imbrican con las desigualdades de clase: en general, las dificultades para participar del mercado laboral y la segmentación ocupacional son fenómenos que afectan en mayor medida a las mujeres de menores recursos (Barrancos y Goren, 2002; Valenzuela, 2003). Por lo cual el estudio de las particularidades de la inserción laboral de las mujeres de sectores populares cobra especial relevancia.

En este sentido, es notable que la tendencia reciente resulta más acentuada para el subgrupo de mujeres más vulnerables, y que las mujeres con bajo nivel educativo incluso *disminuyeron su participación laboral en la última década* (Gráfico 2) (Trajtemberg, 2010; CEPAL, 2013; Beccaria, Maurizio y Vázquez, 2014; Gasparini y Marchionni, 2015).

Gráfico 2. Tasas de actividad de las mujeres de 15 a 64 años según nivel educativo. Total de aglomerados relevados por la EPH. III 2003 - IV 2013.



Fuente: Elaboración propia sobre la base de DGEyEL, SSPTyEL, MTEySS, en base a EPH (INDEC).

Ante este panorama, este artículo se propone contribuir en la reflexión sobre la forma en que las mujeres de sectores populares se relacionan con el mercado de trabajo y las dimensiones que intervienen en sus arreglos de participación laboral. Con un abordaje de tipo cualitativo y centrado en el ámbito del Área Metropolitana de Buenos Aires, el objetivo es explorar ciertas lógicas detrás de su participación laboral, teniendo en cuenta el complejo entramado que se articula en torno a sus estrategias. Con este fin, se exploran una serie de factores que se presentaron relevantes en la indagación y que se articulan en las lógicas de participación de estas mujeres. En primer lugar, se indaga sobre la forma

en que la recepción de la Asignación Universal por Hijo (AUH)² moldea sus percepciones y experiencias en relación con el mundo del trabajo. En segundo lugar, se explora cómo interviene la dimensión del cuidado en sus estrategias de participación laboral. El tercer factor que se analiza son las oportunidades laborales a las que en general accede este segmento de mujeres. Por último, se examina cómo se articulan en sus lógicas de participación laboral la disponibilidad de ingresos de otras fuentes, como ser ingresos no laborales o los provenientes del trabajo del cónyuge (para el caso de las mujeres que están en pareja).

2. Antecedentes y marco de discusión

Dentro del amplio espectro de estudios sobre el trabajo femenino en la Argentina,³ los que indagan sobre las condiciones y pautas de ingreso de las mujeres al mercado laboral se han centrado, a grandes rasgos, en dos grupos de factores explicativos. Por un lado, los estudios que colocan el énfasis en factores socio-demográficos han destacado los aspectos sociales, institucionales y culturales que motorizaron el incremento de la participación laboral femenina. Entre éstos, se resaltó la influencia de la expansión de los niveles educativos y de calificación de las mujeres, a la vez que se insistió en el papel de los factores ligados al ciclo de vida familiar: la postergación del matrimonio, el aumento de las separaciones y divorcios, y los cambios en las pautas de fecundidad (Wainerman, 1979, 2000; Recchini de Lattes y Wainerman, 1983; Wainerman y Geldstein, 1994; Contartese y Maceira, 2005). Estos trabajos fueron una progresión de los estudios pioneros que visibilizaron lo doméstico como objeto de investigación en nuestro país entre fines de los '70 y los años '80, al analizar la relación entre trabajo y ciclo de vida de las mujeres (Jelin, 1979; Feijoo, 1984).

Por otro lado, la segunda clase de explicación sobre la participación laboral femenina ha hecho hincapié en los factores ligados al ciclo macroeconómico y ha planteado su ingreso

²La Asignación Universal por Hijo para Protección Social (AUH) es una prestación no contributiva que se implementó en Argentina en octubre de 2009, destinada a niños y niñas menores de 18 años (o sin límite de edad cuando se trate de un hijo discapacitado), hijos e hijas de trabajadores en el sector informal o desempleados, monotributistas sociales o trabajadoras incorporadas en el Régimen Especial de Seguridad Social para Empleados del Servicio Doméstico, y que perciben una remuneración inferior al salario mínimo, vital y móvil (hasta un máximo de 5 hijos/as). Esta política incluye condicionalidades en educación y salud, exigiendo el cumplimiento de compromisos relacionados con la asistencia a la escuela de los niños y adolescentes, el control periódico de la salud para la primera infancia, y el cumplimiento del calendario de vacunación obligatorio. Aunque en su comienzo no lo estableció explícitamente, desde su inicio el porcentaje de titulares (quien cobra) que son mujeres fue muy alto, llegando a constituir casi la totalidad: 89,5% en agosto de 2010, 97% en abril de 2014 (ANSES, 2014). Actualmente, a partir del Decreto 614/2013, se privilegia explícitamente a la mujer para el cobro del dinero.

³Las temáticas que en general son tratadas dentro de este tipo de análisis comprenden tanto las relaciones de género como los procesos sociales y económicos que promueven o desalientan la participación laboral femenina, así como las características de esta inserción y los procesos de segregación en el empleo (Cerrutti, 2000a).

al mercado laboral como una estrategia del hogar, cada vez que los ingresos del jefe varón se ven deteriorados (por reducción o desaparición), o se producen cambios en el nivel de ingresos del hogar en un contexto general de contracción; dependiendo a su vez de las oportunidades ofrecidas por el mercado de trabajo según el ciclo económico específico (Cortés, 1995; Cerrutti, 2000a, 2000b; Castillo *et al.*, 2008; Novick *et al.*, 2008).

Además de estos dos grandes grupos, un tercer conjunto de estudios que indagan sobre las condiciones y pautas de ingreso de las mujeres al mercado laboral ha enfocado en el impacto de las políticas públicas que intervienen en su participación, tales como políticas de capacitación y empleo, políticas socio-productivas⁴, políticas de transferencia de ingresos, y políticas de conciliación y cuidado (Pautassi, 2004; Scala, 2008; Lupica, 2010; Rodríguez Enríquez, 2011; Faur, 2012; Arcidiácono *et al.*, 2014; CEPAL/OIT, 2014; Millenaar, 2014; Hopp, 2015; entre otros).

Todos estos estudios han sido claves para interpretar cambios en los niveles de participación económica de las mujeres según el ciclo macroeconómico, para destacar la profunda imbricación entre el trabajo reproductivo y productivo en sus itinerarios laborales, cómo esto condiciona tanto las posibilidades de participación como el tipo inserción a la que pueden acceder, y, recíprocamente, cómo este restringido universo de oportunidades laborales vuelve a impactar en sus estrategias de participación.

A su vez, estos estudios han permitido constatar que todos los factores mencionados arriba impactan diferencialmente a las mujeres según su clase social. De esta manera, se ha señalado, en primer lugar, que los cambios macroeconómicos ligados al mercado de trabajo en las décadas de 1980 y 1990 produjeron respuestas heterogéneas según el nivel de ingresos de las mujeres, y que fue fundamentalmente la participación de mujeres provenientes de hogares de bajos ingresos la que creció, ante el deterioro de los ingresos familiares (Cortés, 1995; Castillo *et al.*, 2008). En segundo lugar, que los condicionantes que imponen las responsabilidades domésticas y de cuidado sobre la participación laboral femenina operan con mayor intensidad entre las mujeres de bajos ingresos, ya que dependen fuertemente de servicios públicos de cuidado de escasa cobertura y altamente fragmentados (Cerrutti, 2002; Esquivel, 2008, 2009; Faur, 2011). Y, estrechamente vinculado a las dificultades para la resolución de los cuidados pero también con el nivel de calificación, el conjunto de oportunidades laborales que se les presenta a las mujeres de sectores populares resulta particularmente acotado y precario (Valenzuela, 2003; Lupica, 2010; Dávalos, 2013; CEPAL, 2014).

⁴Las políticas socio-productivas, destinadas a la creación y apoyo de experiencias de trabajo asociativo, cooperativo y autogestionado, que promueven la economía social, se distinguen de las políticas propias de la esfera productiva ya que definen el sujeto destinatario por su situación de vulnerabilidad social y desempleo (Goren, 2005; Hopp, 2015). La implementación desde el Ministerio de Desarrollo Social de la Nación del Plan Nacional de Desarrollo Local y Economía Social “Manos a la Obra” y del Programa Ingreso Social con Trabajo “Argentina Trabaja” constituyen dos casos de este tipo de políticas.

Todas estas consideraciones descritas hasta el momento, han llevado a pensar en las peculiaridades de la participación laboral de las mujeres de sectores populares, ya que, si bien las dificultades para participar del mercado laboral y la segmentación ocupacional son fenómenos que afectan a la fuerza de trabajo femenina en su conjunto, son sin duda las mujeres de menores recursos las que enfrentan los obstáculos y exclusiones más significativas en este ámbito.

Los trabajos que estudiaron las problemáticas específicas que enfrentan las mujeres de sectores populares en sus inserciones laborales han insistido en las interrelaciones entre género, trabajo y pobreza (Gallart *et al.*, 1992; Barrancos y Goren, 2002; Valenzuela, 2003), destacando su menor y más intermitente participación en comparación con las mujeres de más altos ingresos. Estas trayectorias intermitentes se vinculan con las etapas del ciclo de vida familiar y las fuertes tensiones para compatibilizar actividades remuneradas con las responsabilidades domésticas y de cuidados en sus propios hogares (Cerrutti, 2002; Lupica, 2013). Además, influyen los bajos niveles de calificación, los cuales tienen un peso central en la delimitación del conjunto de ocupaciones disponibles (Barrancos y Goren, 2002). En relación a esto ello, la literatura también ha estudiado las políticas relacionadas con la educación, la capacitación y la promoción de empleo entre mujeres de bajos recursos para conocer en qué medida contribuyen a su integración al trabajo remunerado, y evaluar desde un enfoque de género el tipo de inserciones que habilitan (Arcidiácono *et al.*, 2014; Millenaar, 2014; entre otros).

En este sentido, resulta fundamental el análisis del rol de las políticas públicas en la configuración de los itinerarios laborales de este segmento de mujeres. Las políticas de capacitación son un tipo dentro de un conjunto diverso de políticas que intervienen en las estrategias laborales de las mujeres de sectores populares. Sin duda, la ausencia de servicios públicos de cuidado de niños y de adultos mayores accesibles a los sectores de bajos recursos es otro de los factores centrales que condiciona su participación. Asimismo, la literatura al respecto también ha subrayado el importante rol de las políticas de transferencia de ingresos, que tienen una presencia acentuada en la organización de la vida cotidiana de los hogares de bajos ingresos y en las cuales las mujeres participan como canales de la política social, en tanto intermediarias entre el Estado y los niños y niñas beneficiarios finales. Al respecto, por un lado, se señala que estas políticas tienden a naturalizar el rol cuidador de las mujeres debido a la responsabilidad que se les imprime en el cumplimiento de las condicionalidades, dificultando en consecuencia su participación laboral (Zibecchi, 2008; Rodríguez Enríquez, 2011; entre otros). Por otro lado, se destaca a su vez, el potencial margen de autonomía que el ingreso constante permite a las mujeres receptoras, el cual puede impulsar iniciativas de formación y la implementación de emprendimientos familiares o el mejoramiento de aquellos ya existentes (Goren, 2012; Dávalos, 2013).

De hecho, los estudios sobre la incidencia de la AUH, principal transferencia de ingresos en la actualidad,⁵ que ponen el acento en aspectos vinculados con la estructura de

⁵El Programa Jefes y Jefas de Hogar Desocupados (PJJDH), principal política de transferencia de ingresos anterior a la AUH, habría incidido en la tasa de actividad femenina pero de forma positiva,

incentivos relacionados con el mercado de trabajo expresan un debate abierto (Costa y Hintze, 2014). La mayoría de este tipo de evaluaciones se han realizado siguiendo enfoques cuantitativos para la evaluación de los posibles efectos que la AUH tendría sobre la participación laboral de los miembros de los hogares beneficiarios, tanto en términos de transiciones formalidad-informalidad como en traspasos actividad-inactividad y cambios en la cantidad de horas trabajadas (Calabria *et al.*, 2010; Groisman *et al.*, 2011; Kukurutz y Ruiz, 2011; Maurizio, 2011; Garganta y Gasparini, 2012; Maurizio y Vázquez, 2012; Kliksberg y Novacovsky, 2015).⁶ Con respecto a la decisión que realizan las mujeres entre actividad e inactividad y los cambios en la cantidad de horas trabajadas, los resultados, por un lado, indican que no se puede afirmar que la AUH haya generado desincentivos a insertarse en el mercado de trabajo en los adultos miembros de los hogares beneficiarios. Por otro lado, ciertos estudios relativizan este tipo de hallazgos, señalando que las mujeres tienen mayores probabilidades de pasar de la actividad a la inactividad como consecuencia de la obtención de la Asignación, o de reducir la cantidad de horas trabajadas, y que esto depende de su rol de proveedora única o secundaria y del tipo de trabajo en el que se encontraban antes de recibir la Asignación. Particularmente, mientras que para las jefas de hogar la Asignación no significaría el alejamiento del mercado laboral, ya que estas mujeres tienen limitado margen de elección entre la actividad y la inactividad, el subconjunto de mujeres cónyuges, con una inserción laboral débil en términos de intensidad horaria y con bajas remuneraciones, tiene mayor probabilidad de retirarse del mercado de trabajo frente a la percepción de la transferencia (Maurizio, 2011; Kukurutz y Ruiz, 2011).

En relación a esto, en el debate actual sobre los factores que habrían contribuido al quiebre de tendencia en la tasa de participación femenina, el cual refleja fundamentalmente el comportamiento de las mujeres de niveles educativos medios y bajos y con menores en el hogar (Beccaria, Maurizio y Vázquez, 2014), algunos autores señalan la influencia de las transferencias de ingresos en la caída de la participación laboral del subgrupo de mujeres con niveles educativos bajos. Según esta interpretación, la retirada de las mujeres del mercado laboral, que produce una reducción de los generadores de ingresos del hogar, fue posible por las mejores perspectivas laborales e

ya que el mismo exigía una contraprestación laboral y más de la mitad de los beneficiarios eran mujeres: 68% en septiembre de 2002 (la inscripción del programa finalizó en mayo de 2002). En efecto, se observó un incremento de la tasa de actividad de los beneficiarios con una diferencia notoria según el sexo: comparando la situación en mayo de 2002 con la que declaran en septiembre de 2002 se observa que entre los hombres la tasa de actividad se incrementó un 4,8%, y en el caso de las mujeres el aumento fue del 53% (Pautassi, 2004: 72-75).

⁶Estos estudios se enmarcan en el debate histórico sobre los posibles efectos contractivos de las políticas sociales sobre la oferta de trabajo, debate que se actualizó durante las décadas del ochenta y noventa, y volvió a cobrar fuerza en la actualidad a partir de la expansión de los esquemas de transferencia monetaria a nivel mundial. Para una revisión de las principales corrientes teóricas que tratan la temática que relaciona el impacto de las políticas sociales con los comportamientos asociados al mercado de trabajo ver Groisman *et al.*, 2011. Para una revisión de evidencia empírica sobre esta relación en América Latina ver Maurizio y Vázquez, 2012.

incremento de los ingresos masculinos y por el crecimiento de las transferencias estatales (Cortés, 2015). Este tipo de interpretación combina la acreditada hipótesis del “efecto trabajador adicional”⁷ (a la inversa) con la hipótesis del desincentivo a la participación por las transferencias monetarias. Sin embargo, más allá de las hipótesis barajadas para explicar este fenómeno, los resultados no son concluyentes.⁸

En suma, tanto el debate sobre si la AUH modifica en algún sentido los incentivos laborales de las mujeres receptoras, como el relativo a los factores que estarían incidiendo en el estancamiento de la participación laboral femenina y leve caída en el subgrupo de mujeres de nivel educativo bajo, permanecen abiertos. Además, estos estudios no incluyen en sus análisis cuestiones relacionadas con la organización social del cuidado y la profunda imbricación entre el trabajo reproductivo y productivo, que fuera ampliamente documentado en los estudios sobre las particularidades de la inserción laboral de las mujeres de sectores populares reseñados arriba. Consecuentemente, el quiebre de tendencia ocurrido desde principios del nuevo siglo debería ser contemplado desde una perspectiva más amplia y multifactorial. En esta dirección es que este trabajo se propone indagar sobre las lógicas de participación laboral de las mujeres vulnerables. Fundamentalmente, se aspira a conformar un abordaje que logre combinar las diferentes dimensiones que intervienen en sus estrategias de participación, desde un enfoque cualitativo que pretende contribuir y complementar a los análisis ya existentes.

⁷Diversos autores han interpretado el aumento de la tasa de actividad femenina durante la década del ‘90 como el “efecto trabajador adicional”, dado el rol de las mujeres como “stock de reserva” (Halperin Weisburd *et al.*, 2009; Paz, 2009; Rodríguez Enríquez, 2010; Contartese y Maceira, 2005; Castillo *et al.*, 2008). En esa década la caída del empleo masculino fue acompañada por un fuerte incremento contracíclico de la tasa de actividad femenina, que se tradujo en empleos precarios y en un incremento de las tasas de desocupación y subempleo femenino (Trajtemberg, 2010; Cortés, 2015).

⁸Para el contexto latinoamericano, el estudio econométrico de Gasparini y Marchionni (2015) encuentra indicios de cierta influencia de las transferencias monetarias condicionadas que, dado el fuerte crecimiento económico experimentado por la región, en un escenario de mejores perspectivas laborales e incremento de los ingresos masculinos, redujo la presión sobre las mujeres vulnerables por buscar un empleo adicional. Sin embargo, si bien los autores presentan ciertas pruebas a favor de esta hipótesis a través del procesamiento de microdatos de encuestas de hogares de países de América Latina para el periodo 1992-2012, subrayan que la evidencia es sólo indicativa y dista de ser concluyente (Gasparini y Marchionni, 2015; Gasparini y Gluzmann, 2015). Para el caso de Argentina, Beccaria, Maurizio y Vázquez (2014) afirman que los ejercicios estadísticos implementados [con microdatos EPH-INDEC] no brindan elementos claros acerca de aquellos factores que estarían asociados al quiebre de la tendencia de la participación laboral femenina en la década del 2000. Los autores señalan que el impacto del nivel de las transferencias de ingresos no resulta significativo para el periodo 2003-2013 ni para el agregado de mujeres ni para ningún subgrupo según nivel educativo. Asimismo, subrayan una serie de dificultades que enfrenta la hipótesis de la dominancia del efecto trabajador adicional, entre las que se destaca que las variables “ingreso” y “presencia de cónyuge desocupado” no resultaron significativas para el mismo periodo para el conjunto de mujeres.

3. Abordaje metodológico y características del universo entrevistado

La metodología utilizada fue de tipo cualitativo. El trabajo de campo se desarrolló entre diciembre de 2014 y octubre de 2015, en distintos barrios del Área Metropolitana de Buenos Aires (AMBA), buscando diversificar el perfil de los/as entrevistados/as con el fin de recabar experiencias diversas frente a un mismo problema. Se realizaron un total de 46 entrevistas en profundidad, en 9 barrios distintos del AMBA, pertenecientes a 5 partidos del conurbano bonaerense y a Capital Federal.⁹ Se entrevistó, por un lado, a 37 mujeres de sectores populares y, a su vez, a 9 referentes de servicios de cuidado (directoras de primaria y jardín -maternal y de infantes-, estatales y comunitarios; referentes de organizaciones sociales; directoras de Centros de Acción Familiar¹⁰).

Respecto de las características de las mujeres de sectores populares entrevistadas, todas tienen hijos, siendo 3 la cantidad de hijos promedio, y casi todas tienen al menos un hijo de hasta 5 años (96% de las entrevistadas). El rango de edad de estas mujeres es entre 16 y 44 años. Dentro de este rango, las mujeres de entre 19 y 30 años constituyen el subgrupo con mayor peso entre las entrevistadas (49%), siendo las mujeres de entre 31 a 40 años el segundo subgrupo de peso (41%). Con respecto a su nivel educativo, la mayoría de las entrevistadas llegó a completar el nivel primario (89%), pero únicamente el 30% completó el nivel secundario. Sólo 3 de las mujeres entrevistadas (8%) ingresaron a estudios terciarios, y las tres lo hacen en Enfermería.¹¹

Estas mujeres madres conforman hogares nucleares (con pareja conviviente) con hijos en aproximadamente la mitad de los casos (49%). El resto son hogares extendidos¹² (con y sin núcleo completo) (32%) y monoparentales de jefatura femenina (19%). La mayoría son titulares de la Asignación Universal por Hijo, lo cual es esperable dada la concentración de

⁹Barrio Primavera, partido de José C. Paz; Barrio Tierras Altas, partido de Malvinas Argentinas; Barrio El Alge, Rincón de Milberg, partido de Tigre; Barrio La Yaya, Guernica, partido de Presidente Perón; Barrio Las Tunas, General Pacheco, partido de Tigre; Villa 20, Lugano, CABA; Villa 31, Retiro, CABA; Barrio Santa María, González Catán, partido de La Matanza; Villa Luzuriaga, partido de La Matanza.

¹⁰Los Centros de Acción Familiar son espacios de promoción comunitaria en los barrios más pobres de la Ciudad de Buenos Aires. Proporcionan atención integral diurna a niños/as desde los 45 días a los 4 años de edad, brindan actividades en contra-turno escolar a niños/as de 5 a 12 años, y ofrecen actividades para adolescentes y adultos (http://www.buenosaires.gob.ar/areas/des_social/ninez_adolescencia/des_infantil/centros_accion_fliar.php?menu_id=19449).

¹¹Históricamente se ha documentado que el perfil del personal de enfermería se corresponde con una población del sector socio-económico medio-bajo, cuyo arribo a la ocupación constituye un ascenso social en sí mismo respecto a las características educativas y laborales del hogar de origen (Pereyra, 2014).

¹²Hogares nucleares más otros parientes, o monoparentales con otros parientes además de los hijos.

hogares que reciben AUH en el primer cuartil de ingresos (Beccaria y Curcio, 2011; Kliksberg y Novacovsky, 2015).

Respecto de su situación laboral, algo más de la mitad de las mujeres entrevistadas (54%) se encontraba inserta en ocupaciones remuneradas al momento de la entrevista. Con respecto a su posición en el hogar, un poco más de la mitad son cónyuges (55%) y el resto son jefas de hogar (aunque una de ellas es madre soltera que vive con su madre – su madre es la jefa de hogar y aporta el mayor ingreso al mismo-). La mayoría tiene entre 19 y 40 años de edad, ninguna es menor, y en la mayoría de los casos sus trabajos tienen su fuente en el mercado no formal.

Dentro de las mujeres entrevistadas ocupadas, el tipo de ocupación que predomina es el trabajo asalariado no registrado (30% de las entrevistadas ocupadas) que puede ser en comercios, típicamente kioscos, bicicleterías, restaurantes, y también en talleres de costura. Otro subgrupo importante lo conforman las mujeres insertas en el Programa de Ingreso Social con Trabajo “Argentina Trabaja”¹³ (25%), que trabajan media jornada en cooperativas de trabajo, en general en el propio barrio, y debido al monto y a las condiciones y derechos laborales que establece el programa (por ejemplo licencias por maternidad), resulta el subgrupo mejor posicionado dentro de las mujeres que trabajan.

Vale la pena aclarar que en este trabajo se optó por no incorporar en el grupo de mujeres insertas en el Argentina Trabaja a las mujeres entrevistadas que participan de la línea específica “Ellas Hacen”¹⁴ del mismo. Esto quiere decir que por el hecho de participar del

¹³El Programa “Argentina Trabaja” está destinado a personas sin ingresos formales, ni prestaciones de pensiones, jubilaciones nacionales, ni otros planes sociales (a excepción de la AUH y los planes de seguridad alimentaria) y promueve la creación de trabajo a través del cooperativismo. La reglamentación establece que los beneficiarios trabajen 40 horas semanales de contraprestación que se dividen en horas para la realización de obras de infraestructura urbana local y comunitaria, y horas destinadas a las capacitaciones que contempla el Programa. Al momento de la entrevista los y las cooperativistas percibían \$2600, equivalente a 4 AUHs. Sin embargo, el programa no incluye ningún mecanismo de ajuste por inflación. Con respecto a la protección social de las y los cooperativistas, se establecen licencias por vacaciones, por fallecimiento de padre, madre, hermanos, hijos o cónyuges, por embarazo y nacimiento de hijo, y en caso de contraer matrimonio. Además, el Programa contempla la incorporación de los receptores al Régimen de Monotributo Social que garantiza los aportes jubilatorios y una obra social (Arcidiacono *et al.*, 2014). Sin embargo, durante el trabajo de campo la mayoría de las entrevistadas afirmó no tener obra social debido a no haber hecho el trámite (“*Estuvieron haciendo, pero no me lo hice*”, “*No porque no me la hice, pero hay*”), por lo que, si bien se contempla en la letra, no todos los cooperativistas están registrados con obra social y aportes jubilatorios.

¹⁴Lanzado en el 2013 y destinado a 100 mil mujeres que se incorporan a una nueva etapa del Programa “Argentina Trabaja”, con prioridad a aquellas mujeres víctimas de violencia de género. Los requisitos son: tener 3 o más hijos menores de 18 años, y/o con discapacidad, por quienes la mujer recibe la AUH; estar a cargo del hogar, sin trabajo, y vivir en una villa o barrio emergente (<http://www.desarrollosocial.gob.ar/ellashacen>). El monto al momento de las entrevistas era de \$2600.

“Ellas Hacen” no se las consideró directamente como ocupadas, sino que se las clasificó como ocupadas/desocupadas según sus otras actividades. Por un lado, debido a que de las mujeres entrevistadas en este estudio que afirmaron ser parte del “Ellas Hacen”, ninguna manifestó estar realizando jornada laboral alguna como parte del programa, sino que se encontraban participando de capacitaciones (una o dos veces por semana, 4 horas diarias) y estaban cursando estudios primarios o secundarios. En efecto, el énfasis de la línea “Ellas Hacen” está puesto en el aprendizaje de un oficio y en la terminación de la educación básica, ya que tiene como objetivo la generación de oportunidades de inclusión socio-ocupacional y de desarrollo de capacidades humanas y sociales (Amaya *et al.*, 2014). Además, si bien contempla actividades de “capacitación con prácticas”, por las cuales algunas cooperativas en algunos de los barrios intervinientes ejecutan obras¹⁵, la mayoría de las actividades incluidas dentro de esta línea son capacitaciones y talleres a los que las mujeres concurren: capacitaciones en oficios, cooperativismo y trabajo en equipo; formación sobre economía social; talleres de prevención en violencia y reconocimiento de derechos; actividades de prevención y promoción de salud; actividades recreativas y culturales; entre otras (Ministerio de Desarrollo Social, 2014; 2015).

Volviendo al grupo de mujeres entrevistadas ocupadas, un tercer grupo lo conforman las mujeres que perciben ingresos del autoempleo (20%), en general revendiendo ropa y cosméticos en el barrio. Luego, hay mujeres que trabajan en sus domicilios con la modalidad conocida como “trabajo a destajo”, en costura o armado de bolsas, y cuya remuneración se pacta en base a la cantidad de unidades realizadas (Dávalos, 2013). Otros trabajos encontrados entre las entrevistadas son el servicio doméstico, y actividades de limpieza y maestranza fuera de los hogares particulares, en comedores o jardines comunitarios.

Respecto del grupo de entrevistadas que al momento de la entrevista no realizaba trabajo remunerado, si bien tampoco presentan un perfil completamente homogéneo, sobresale que el 70% son cónyuges, y el resto se divide entre jefas de hogar (18%) y madres solteras que viven con sus padres y son mantenidas por éstos (12%). Justamente este último subgrupo es de mujeres menores de 19 años, que nunca trabajaron y están cursando el secundario. En este sentido, no solo es esperable que su participación laboral sea baja, sino que incluso constituye un dato positivo que estas mujeres convertidas en madres muy jóvenes (entre los 14 y 16 años) puedan privilegiar su asistencia escolar y la finalización de la secundaria evitando una entrada temprana al mercado laboral, generalmente en condiciones desventajosas (Millenaar, 2014; Lupica, 2014).

Las demás entrevistadas que actualmente no están ocupadas tienen en su mayoría entre 19 y 40 años. La mayoría de ellas trabajó en más de un trabajo en el pasado y estas inserciones en casi su totalidad fueron no registradas. Sus trabajos previos incluyen el

¹⁵Por ejemplo, uno de los ejes centrales del Ellas Hacen en su implementación en la ciudad de La Plata son los talleres de Gambier, a través de los cuales se realiza la puesta en práctica de los aprendizajes impulsados por el programa, y en donde las mujeres trabajan en el armado de bloques para la construcción de viviendas, incorporando la experiencia de los oficios afines (Amaya *et al.*, 2014).

servicio doméstico, el cuidado de niños/as (a veces familiares) o enfermos en casas particulares, ex beneficiarias del “Programa Jefes y Jefas de Hogar Desocupados”, cartoneras, empleadas en comercios u oficinas y en talleres textiles. Todas estas mujeres que actualmente no realizan trabajo remunerado son inactivas, a excepción de una que está buscando trabajo.

4. Dimensiones que intervienen en las decisiones de participación laboral de las mujeres de sectores populares en el AMBA

4.1. La AUH y la participación laboral

Dado el renovado interés académico sobre los posibles efectos contractivos de las políticas de transferencias de ingresos sobre la oferta de trabajo y debido al peso que esta política pública reviste en la organización de la vida cotidiana de estas mujeres, se aborda primeramente la forma en que la recepción de la Asignación Universal por Hijo moldea las percepciones y experiencias de las mujeres titulares en relación con el mundo del trabajo.

A partir del estudio cualitativo realizado se pudieron reconstruir las trayectorias laborales de las mujeres entrevistadas mediante el conocimiento de su condición laboral previa y posterior a recibir la Asignación. Esta posibilidad constituye una contribución en sí misma al debate sobre los posibles efectos que la AUH tendría sobre la participación laboral de los miembros de los hogares beneficiarios, ya que la mayoría de este tipo de evaluaciones se han realizado siguiendo enfoques cuantitativos, comparando un grupo de tratamiento con un grupo de control y sin contar con la posibilidad de comparar la situación de un mismo grupo en base al conocimiento de su situación previa a recibir la Asignación.¹⁶

Según el análisis de las trayectorias laborales de las entrevistadas, si bien la condición de actividad de las mujeres titulares no cambia estrictamente a partir de la recepción de la AUH, ésta sí incide en algún sentido en los incentivos laborales de las mujeres receptoras. En efecto, la mayoría de las entrevistadas afirma que si no tuviese la Asignación tendría que buscar trabajo, o trabajar más horas, o buscar otro tipo de trabajo más estable. De manera interesante, en la reflexión ante la pregunta “¿Y qué harías si no tuvieras la Asignación?”, es donde se puede ver con mayor claridad cómo la recepción de la AUH se conjuga con las demás dimensiones que intervienen en sus estrategias de participación laboral, siendo la combinación de factores lo que explica los traspasos hacia o la permanencia en la inactividad, la reducción de horas o días trabajados, o la inserción en trabajos flexibles en términos de intensidad horaria.

Una primera cuestión a la que hacen referencia las entrevistadas a raíz de la pregunta mencionada, es la restricción que impone las responsabilidades de cuidado en su inserción laboral:

¹⁶Incluso el estudio cualitativo de Dávalos (2013: 10) en el municipio de La Matanza afirma no contar con la información sobre si las mujeres entrevistadas ocupadas provenían de la inactividad o estaban ocupadas en otras actividades cuando se incorporan a la AUH.

- “No sé, salir que se yo a buscar trabajo, porque otra no me queda. (...) Yo quisiera trabajar y todo pero no se puede, porque no hay nadie de quien se quede [con su hija mayor discapacitada], porque mi mamá trabaja y yo casi no cuento con el papá de Tisiana [su otra hija], porque toma [alcohol] viste” (Lisbeth, 29 años, cónyuge, 2 hijas menores de 10 años, Las Tunas, General Pacheco, Tigre. Desocupada. Su última ocupación fue de trabajadora de casas particulares, modalidad cama adentro hasta que nació su hija con discapacidad en el año 2008).

- “Y no sé [qué haría si no tuviera la Asignación]. (...) buscar un trabajo aparte... estoy esperando que mi nene [el más chico] entre al jardín el otro año y así ayudar un poquito más” (María Lujan, 24 años, cónyuge, 3 hijos de hasta 8 años, Las Tunas, General Pacheco, Tigre. Trabaja en un comedor comunitario en el barrio, 3 horas por día, a cambio de la provisión de productos alimenticios).

- “Seguiría como estoy. Tendría que trabajar un poco más. Pero ahí no sé cómo podría hacer porque tendría que dejar a las nenas con alguien, y si tengo que dejar las nenas con alguien, tengo que pagar, porque acá no tengo a mi mamá ni mis hermanas, no tengo a nadie acá” (Silvia, 28 años, cónyuge, 2 hijas menores de 10 años, El Alge, Rincón de Milberg, Tigre. Trabaja en un kiosco cerca de su casa, sábados, domingos y algunas horas en la semana).

En los testimonios de las mujeres se ve además cómo la dimensión del cuidado se suele conjugar también con el tipo de ocupación al que acceden, a la hora de delinear sus estrategias de participación laboral a partir de la recepción de la Asignación. Tal es el caso de Fernanda:

- ¿Y qué harías si no tuvieras la Asignación?

- “Y estamos complicadas. Porque a veces me alcanza y a veces no me alcanza” ¿Y qué podrías hacer? “Y por ejemplo, la salida de los domingos, yo por lo general ahora cambié el franco, no voy a trabajar más los domingos así la puedo sacar a pasear a ella [su hija]. (...) Porque ya estaba cansada, muchas horas y quería estar con la nena. Ahí el extra que sale de ahí tendría que sacarlo [trabajando los domingos]” (Fernanda, 24 años, jefa de hogar, una hija de 3 años, El Alge, Rincón de Milberg, Tigre. Trabaja de camarera en un restaurante de lunes a sábado por la tarde y algunas mañanas).

Otro factor que aparece con fuerza en combinación con el ingreso proporcionado por la Asignación es la situación laboral del cónyuge, cuya referencia resulta crucial para muchas mujeres cuando explican sus arreglos laborales como parte de los arreglos del hogar. Tal como señala una entrevistada:

- ¿Y qué harías si no tuvieras la Asignación?

- “No sé, uno a veces no lo piensa porque lo tenés. Por ahí sí tendría que salir a trabajar porque... él [su pareja] sólo no podría. (...) Aunque sea ir a limpiar” (Laura, 31 años, cónyuge, 3 hijas menores de 10 años, Barrio Santa María, González Catán, La Matanza).

Desocupada. Su última ocupación fue de trabajadora de casas particulares, en negro, hace 10 años).

Asimismo, otra manifestación de la complejidad detrás de las lógicas de participación de estas mujeres se encuentra en la referencia de varias entrevistadas a las opciones que les genera el ingreso de la AUH en combinación con otros ingresos, como pensiones no contributivas o ingresos provenientes de otras políticas sociales compatibles con la Asignación; que además se pueden conjugar con el ingreso del cónyuge u otro miembro del hogar, o de alguno de los padres de sus hijos, como en el siguiente caso:

- ¿Y qué harías si no tuvieras la Asignación?

- *“Buscaría más horas para trabajar mientras él [su hijo] esté en el jardín. (...) Tampoco trabajo mucho por el tema de que el padre me ayuda [el padre de su único hijo], yo cobro la pensión [cobra una pensión por discapacidad de \$3000 al mes], cobro la Asignación...”* (Tamara, 24 años, jefa de hogar, 1 hijo de 3 años, El Alge, Rincón de Milberg, Tigre. Trabaja en una bicicletería por la mañana, 3 veces por semana).

En consecuencia, se puede afirmar que la AUH tiene algún tipo de impacto en los incentivos laborales de las mujeres receptoras. Tal como se desprende de los testimonios de las entrevistadas, si bien su condición de ocupación no cambió estrictamente a partir de la recepción de la AUH, este ingreso les permite ampliar el espectro de estrategias laborales posibles y, según sea el caso y en combinación con los demás factores señalados, mantenerse en la inactividad, o bien retirarse del mercado de trabajo, o subsistir con un trabajo de menos horas y/o de menos días a la semana. Asimismo, se ve cómo la ampliación de los márgenes de acción a partir de la AUH se da en contextos de extrema vulnerabilidad, caracterizados por inserciones laborales muy precarias y fuertes tensiones para compatibilizar actividades remuneradas con las responsabilidades domésticas y de cuidados en sus propios hogares.

Esto es, en principio, consistente con los resultados de los estudios cuantitativos reseñados arriba, que indagan sobre los posibles efectos que la AUH tendría sobre la participación laboral de los miembros de los hogares beneficiarios.

En este sentido, de los testimonios de las mujeres entrevistadas surgen una serie de factores claves que intervienen en sus lógicas de participación laboral y se combinan con la Asignación a la hora de delinear sus estrategias: las responsabilidades de cuidado, las oportunidades laborales, la situación laboral del cónyuge (si es el caso) y la combinación con otros ingresos provenientes de pensiones no contributivas u otros programas sociales. En lo que sigue nos centraremos en cada una de estas dimensiones para analizarlas con mayor profundidad.

4.2. Las responsabilidades de cuidado

Respecto de la dimensión del cuidado, es importante señalar en primer lugar que, acorde con el tipo de trabajos a los que acceden estas mujeres, en la mayoría de los casos su participación laboral no es estable, sino que está atravesada por múltiples intermitencias

ligadas al trabajo reproductivo. Esto se condice con las investigaciones previas que marcaban la estrecha vinculación entre el ciclo de vida familiar y la intermitencia laboral como rasgo característico de la participación laboral de las mujeres y particularmente de las mujeres más vulnerables (Cerrutti, 2002; Halperin Weisburd *et al.*, 2011; Lupica, 2013; Cortés, 2015; entre otros). Tal como muestra Cerrutti (2000a: 625-627) a través de su análisis cuantitativo, este patrón se acentúa para las mujeres con baja educación, especialmente para las que no completaron el nivel secundario, característica compartida por la mayoría de las mujeres entrevistadas por el presente trabajo.

En este contexto y según las entrevistas realizadas, los cambios en la participación laboral de las mujeres se relacionan especialmente con embarazos, con el cuidado de sus hijos o padres o con cuestiones de salud personal. El nacimiento de los/as hijos/as aparece como la razón tanto numéricamente como simbólicamente más importante que explica su ingreso y egreso del mercado de trabajo. Algunos testimonios al respecto dan cuenta de esta situación:

- ¿Cuánto tiempo trabajaste en el taller? “Entre ida y vuelta, *porque estaba embarazada, dejaba, y después volvía a trabajar, 4 años*” (Gregoria, 28 años, jefa de hogar, 3 hijos menores de 10 años, Barrio Primavera, José C. Paz).

- “Después empecé a trabajar por hora, [de trabajadora doméstica] (...) después *me enteré que estaba embarazada así que salí de ahí, (...) y cuando Brandon [su segundo hijo] tuvo 1 año volví a trabajar un tiempito en la concesionaria. (...) Desde que me enteré que estaba embarazada de él [su hijo menor] dejé de trabajar y ahí no volví mas*” (Catalina, 29 años, cónyuge, 3 hijos de hasta 10 años, Barrio Primavera, José C. Paz).

En este sentido, las mujeres que son cooperativistas dentro del Programa Argentina Trabaja, conforman el único subgrupo de las entrevistadas que goza de cierta estabilidad laboral, lo cual resalta en el análisis cualitativo: estas mujeres afirman ser parte del Programa Argentina Trabaja “*desde que salió*”, hace 6 años. Como se señaló anteriormente, esta estabilidad tiene que ver con las mejores condiciones de trabajo que ofrece esta inserción en comparación con el resto de las opciones laborales generalmente disponibles para estas mujeres, especialmente el contar con licencia por maternidad.

La segunda cuestión a subrayar con respecto a la dimensión del cuidado es que en las entrevistas se puede ver que las mujeres que realizan trabajo remunerado lo hacen en los horarios en que sus hijos/as van al jardín, primaria, u otra institución de cuidado y además la mayoría tiene la posibilidad de transferir parte de las responsabilidades de cuidado a familiares: a sus madres en la mayoría de los casos, pero también a suegras, hermanas, cuñadas, e inclusive a sus hijas mayores. Estas estrategias muchas veces involucran un pago, pactado por ambas partes de manera consensuada.¹⁷ La referencia a una y otra

¹⁷Faur (2014) afirma que actualmente el cuidado entre parientes se produce como una “contraprestación” a cambio de un ingreso modesto, y que esta relación significa un nuevo modelo entre las familias pobres, a diferencia de la histórica modalidad de ayuda caracterizada por la reciprocidad.

posibilidad de transferencia de cuidado aparecen con fuerza en los relatos de las mujeres al explicar los motivos detrás de ciertos cambios en su trayectoria laboral:

- ¿Y por qué empezaste a trabajar este año? *“Por ella [su hija menor de 3 años] y por mis hijos, como tengo tiempo a la mañana por eso. (...) [Sus hijos] están ahí [en el taller textil donde trabaja] con mis sobrinos también, pero mis hijos a las 5 [de la tarde] llegan, están con jornada completa. (...) Recién este año empecé también [a trabajar en el taller] porque no podía por ella [su hija menor], como va está en la escuela me da tiempo para trabajar en la mañana y los chicos [sus dos hijos más grandes] también están en la escuela, y entonces aprovecho”* (Noemi, 34 años, cónyuge, 3 hijos de hasta 12 años, Villa 31, Retiro, CABA. Trabaja en un taller textil de la cuñada, en negro, 12 hs. por día).

- ¿Por qué dejaste de trabajar en el taller textil? *“Y porque tengo mis chicos y ya directamente me quería quedar en casa, aparte es complicado, tenía que pagar a la persona que me cuidaba a los chicos y lo que sacaba no me quedaba casi nada, me cuidaba mi hermana [a sus hijos] pero le tenía que pagar”* (Gregoria, 28 años, jefa de hogar, 3 hijos menores de 10 años, Barrio Primavera, José C. Paz. Trabaja en la casa haciendo trabajos de costura, hasta el 2014 trabajó en un taller textil).

Sugestivamente, este último testimonio muestra cómo la convergencia de las características de las oportunidades laborales disponibles para estas mujeres con la escasez de alternativas para recurrir a servicios de cuidado fuera del círculo familiar y/o el requerimiento de un pago a familiares a cambio de cuidado, promueve estrategias laborales dentro del hogar.¹⁸ También llevar a los hijos/as a sus trabajos constituye una estrategia común, en ambos casos superponiéndose el rol productivo y reproductivo:

- *“Aparte [el kiosco donde trabaja] está a la vuelta de mi casa, voy con las nenas cuando están ellas conmigo, así que... no es que las tengo que dejar a las nenas”* (Silvia, 28 años, cónyuge, 2 hijas menores de 10 años, El Alge, Rincón de Milberg, Tigre. Trabaja en un kiosco cerca de su casa, sábados y domingos y algunas horas en la semana).

Sin duda, la insuficiente y fragmentada oferta de cuidado es clave para entender los obstáculos con que se encuentran las mujeres de sectores populares para des-familiarizar el cuidado de sus hijos e hijas (Jelin, 2010). Por lo tanto, estas mujeres afrontan una *doble inestabilidad*: la inestabilidad de la generación de ingresos (debido a su intermitencia laboral) que se imbrica con la inestabilidad de los arreglos de cuidado, retroalimentándose.

A su vez, el déficit de servicios de educación y cuidado públicos se acentúa para el caso de niños y niñas menores de 5 años (Kliksberg y Novacovsky, 2015). Como es ampliamente documentado por la literatura, la asistencia de los niños/as a la escuela pública llega a niveles cercanos a la universalidad para la primaria y la sala de 5 años pero disminuye fuertemente en las salas de 4 y 3 años y la oferta privada ocupa un lugar

¹⁸ Este tipo de estrategias fueron documentadas por estudios de caso ya en la década del '80, ver por ejemplo Benería y Roldan (1992 [1987]).

central en los tramos de edad de 0 a 3 años (Zibecchi, 2013). En la mayoría de los casos, las mujeres entrevistadas afirman que sus hijos comenzaron a asistir a Instituciones educativas o de cuidado a partir de los 4 años, debido a la constante falta de vacantes. De hecho, a través de este estudio se pudo ver que la oferta de cuidado se encuentra saturada incluso en el espacio comunitario, esfera de cuidado que tiene un rol central en la organización del cuidado en contextos de pobreza dada la escasez de oferta estatal (Pautassi y Zibecchi, 2010; Zibecchi, 2013; Faur, 2014).

En este sentido, las y los referentes de servicios de cuidado entrevistados destacan la extendida problemática de falta de vacantes que afecta tanto al sector público como al comunitario, los dos sectores aquí indagados, y especialmente para el segmento de menores de 5 años, manifestaron lo siguiente:

- *“Tengo en lista de espera hoy 50 chicos, en mi jardín. En los otros jardines no sé exacto, pero más o menos calculale entre 20 y 40 niños en cada uno, de los públicos te estoy hablando, los privados no tengo idea pero sé que no tienen vacantes. (...) Los 50 nenes que están en lista de espera son de 3 y 4 años, de 5 pude hacerlos ingresar a todos. (...) A veces, los nenes están anotados para sala de 3, no entraron, llega sala de 4 no entran, y cuando llegan a sala de 5 los hacen entrar, y hace 2 años que estaban en lista de espera”* ¿Y para los chicos de hasta 3 años hay alguna opción? *“Y eso que no está habilitado, pseudo guardería [ninguno de los 4 jardines estatales de la zona tiene jardín maternal por falta de infraestructura]”* (Luz, directora Jardín de Infantes Estatal, Barrio Las Tunas, General Pacheco, partido de Tigre).

- *“Hemos llegado a tener [lista de espera] para otro jardín, 150 [niños/as]. Siempre estoy entre 40 y 50 niños de sala de 3 [en lista de espera], bajó un poco lo de 4 porque le empezamos a dar prioridad por la ley [que establece la obligatoriedad a partir de los 4 años], pero me queda el de 3 colgado, siempre tratamos de acomodar todos los de 5; (...) eso se pulió”* ¿Y de sala de 2 también tienen lista de espera? *“De sala de 2 sí”* (Gladys, Directora Jardín de Infantes y Maternal Comunitario, Barrio Santa María, González Catán, La Matanza).

En consecuencia, lo que encontramos en muchos casos es que las mujeres tienen hijos/as de 5 o más años que concurren a Instituciones de cuidado al tiempo que sus hijos/as menores de 5 años suelen no concurrir. Además, las condiciones de acceso imponen obstáculos adicionales, como por ejemplo las jornadas parciales. Si bien en los últimos años se han experimentado avances para la incorporación de la modalidad de jornada completa a partir del compromiso establecido por la Ley Nacional de Educación 26.206 (2006), sigue existiendo escasa cobertura de establecimientos públicos que ofrezcan esta jornada y los que existen son muy demandados (Zibecchi, 2014). A nivel nacional, la mayoría de los jardines maternos y de infantes estatales prestan servicios de jornada simple, siendo notable la baja participación de la jornada completa tanto en los jardines como en las salas maternas en la provincia de Buenos Aires (Rodríguez Enríquez y Pautassi, 2014). La Ciudad de Buenos Aires es la única jurisdicción donde la oferta de salas de nivel inicial que operan bajo la modalidad de jornada completa es relativamente amplia (Faur, 2010; Zibecchi, 2014). Sin embargo, ésta no suele alcanzar a

los sectores más vulnerables de la ciudad: en los distritos escolares caracterizados por albergar gran porcentaje de personas de condición socioeconómica más desfavorecida sólo 2 o 3 de cada diez niñas/os concurren a establecimientos de jornada completa, cuando en otros distritos el número se eleva a 6 o 7 (ACIJ, 2012a; 2012b).

Por eso, incluso cuando los hijos/as concurren a instituciones de cuidado, llevarlos e irlos a buscar y cuidarlos fuera del horario escolar constituye toda una ingeniería de organización, en la cual el cuidado por parte de familiares se vuelve crucial. En efecto, al contemplar la situación del subgrupo de mujeres entrevistadas que no se encuentran insertas en el mercado de trabajo surge un patrón claro: la falta de redes de contención familiar para el cuidado de los hijos/as aparece en sus reflexiones como la causa primordial de su falta de inserción ocupacional:

- *“De trabajar quiero trabajar, porque vos sabes que mis amigas me encontraron trabajo para vender chipá, (...) y el horario no me da porque a las 5 [de la mañana] ya me tengo que ir, y vengo 3, 4 de la tarde, (...) ¿y quién me trae a mis hijos en el jardín? No tengo”* ¿Y algún otro trabajo que sea menos horas? *“No hay”* (Felicitas, 29 años, jefa de hogar, 5 hijos de hasta 10 años, Villa 31, Retiro, CABA. Desocupada).

- *“Desde que me enteré que estaba embarazada de él [su hijo más chico] dejé de trabajar y ahí no volví mas. (...) Y ahora yo menos que menos puedo trabajar porque no tengo a nadie cerca porque nos mudamos hace 3 meses, mi familia está en Ciudadela”* (Catalina, 29 años, cónyuge, 3 hijos de hasta 10 años, Barrio Primavera, José C. Paz. Desocupada).

- *¿Por qué no trabajas? “Por las nenas, son chiquitas y no tengo quién me las cuide. Tengo a mi suegra pero ella tampoco las puede cuidar porque es diabética. Y tampoco me gustaría salir a trabajar y dejarlas a ellas, con todo lo que está pasando... hay que buscar una persona de confianza”* (Laura, 31 años, cónyuge, 3 hijas menores de 10 años, Barrio Santa María, González Catán, La Matanza. Desocupada).

Al mismo tiempo, la falta de oferta de cuidado institucional no siempre constituye una demanda explícita por parte de las mujeres. En este sentido, las percepciones de las entrevistadas dejan entrever la persistencia de representaciones sociales que asignan a las mujeres el rol de madres como las mejores cuidadoras para sus hijos en los primeros años de vida (Faur, 2014). Este “maternalismo” permea los discursos de las entrevistadas, aun cuando la existencia de oferta permite considerar al jardín como una posible estrategia de cuidado¹⁹:

- *“No sé, me dio cosa traerla [al jardín] antes, (...) yo la veía muy chiquita [se refiere a su hija de 5 años que comenzó a ir desde sala de 4]”* (Gregoria, 28 años, Jefa de hogar, 3 hijos menores de 10 años, Barrio Primavera, José C. Paz).

¹⁹Según Kliksberg y Novacovsky (2015: 222-223), a medida que aumenta la edad de los niños/as se incrementa la incidencia de la oferta insuficiente en el sector público como motivo de no asistencia identificado por los hogares y el porcentaje de madres de niños y niñas de 3 y 4 años que opinan que sus hijos son chicos para ir a la escuela es muy alto.

- ¿Y por qué Morena [su hija menor de 3 años] no va al jardín? *“porque, la iba a <notar, pero como es más bebé viste, lo que es la más chiquita, usa pañales todavía, me costó sacarle la mamadera. (...) Es más pegada ella, como más bebé viste”* (Silvina, 31 años, cónyuge, 3 hijos de hasta 11 años, Barrio Santa María, González Catán, La Matanza).

- *“A Tizi [su hijo menor de 5 años] no lo quería anotar porque era chiquito. (...) Mi prioridad era siempre pre-escolar, jardín no tanto, (...) será porque a nosotras siempre nos mandaron a pre-escolar”* (Carina, 38 años, cónyuge, 5 hijos de entre 5 y 20 años, Barrio Primavera, José C. Paz).

Los referentes de instituciones de cuidado también reconocen esta situación:

- *“Igual las familias tratan de no mandarlos de tan chiquititos” ¿por qué? “Y, generalmente los familiares los cuidan viste, la abuela o un tío, (...) recién a partir de los 3 empiezan a mandarlos”* (Margarita, directora Centro de Acción Familiar, Villa 20, Lugano, CABA).

En conclusión, queda expuesta la importancia de incorporar la dimensión del cuidado y tener en cuenta la profunda imbricación entre trabajo productivo y reproductivo a la hora de analizar las condiciones y pautas de ingreso de las mujeres de sectores populares al mercado laboral, así como los posibles cambios en la estructura de incentivos relativos a su participación laboral a partir de la recepción de la AUH.

Por último, y adelantando la siguiente dimensión de análisis, cabe señalar que la restricción que impone las responsabilidades de cuidado suele aparecer en los relatos de las entrevistadas en su vínculo con las opciones laborales disponibles, tal como se desprende del testimonio de Jesica:

- *“De trabajar quiero trabajar ahora, porque con la ayuda de la Asignación es poco para mí; (...) nos hacen falta muchas cosas, si es por mí yo me pongo a trabajar ahora” ¿y por qué no? “Lo que pasa es el tema ese de los chicos, que no tengo con quién dejarlos y quién me los cuide, y vi trabajos que necesitan chicas y vendedoras, pero son muchas horas y son de lunes a lunes, y yo quisiera conseguir un trabajo que sea de lunes a viernes y que yo pueda estar los fines de semana por lo menos con los chicos. Pero todavía no vi ningún trabajo así”* (Jesica, 20 años, cónyuge, 3 hijos de hasta 6 años, Villa 20, Lugano, CABA. Desocupada).

4.3. Oportunidades laborales

En el estudio cualitativo se pudo observar que las intermitencias en la participación laboral señaladas arriba se relacionan también con el tipo de trabajo a los que acceden estas mujeres. A excepción de un solo caso, ninguna de las mujeres entrevistadas ha tenido un trabajo registrado en su vida. Esto, ligado a la carga de trabajo reproductivo, supone una alta rotación por distintos trabajos, caracterizados por la informalidad y la flexibilidad horaria. Los testimonios de los referentes de servicios de cuidado entrevistados dan cuenta de ello:

- *“Si trabajan [las madres de los chicos del jardín], no son trabajos estables. (...) No es algo de lunes a viernes”* (Gladys, Directora Jardín de Infantes y Maternal Comunitario, Barrio Santa María, González Catán, La Matanza).

- *“La mayoría [de las mujeres del barrio] trabaja, no todo el día, trabajan por horas, pero de esta forma se pueden organizar”* (Margarita, Directora Centro de Acción Familiar, Villa 20, Lugano, CABA).

- *“La mayoría [de las madres de los chicos del jardín], no trabaja, y la que trabaja, trabaja como empleada doméstica. Pero en negro. Pero muy pocas son eh. La mayoría no trabaja. Algunas están en los planes estos de las cooperativas [se refiere al Argentina Trabaja]”* (Luz, Directora Jardín de Infantes Estatal, Barrio Las Tunas, General Pacheco, Tigre).

- *“Tengo un grupo de mamás [del jardín donde es directora] bastante amplio, y de abuelas, que trabajan en las cooperativas [Argentina Trabaja]. Después hay algunas que trabajan como empleadas domésticas en los barrios privados, (...) otras trabajan en los comercios acá cercanos. (...) Y buscan quedarse cerca de la casa, la mayoría viene a buscar a sus hijos”* (Rosina, Directora Jardín de Infantes Estatal, El Alge, Rincón de Milberg, Tigre).

Como se puede apreciar a partir de los relatos, la flexibilidad es la que les permite compatibilizar sus responsabilidades de cuidado con el trabajo. Por ende, en muchos casos el insertarse en trabajos precarios y flexibles en términos de intensidad horaria constituye la única alternativa para estas mujeres, no solo debido a la inestabilidad de los trabajos a los que en general acceden o a la informalidad que caracteriza a los trabajos a tiempo parcial (Cerrutti, 2000a), sino también porque es la forma de compatibilizar trabajo remunerado con trabajo no remunerado en contextos de insuficiencia de apoyos institucionales para el cuidado de sus hijos e hijas. Por lo tanto, aquí vemos nuevamente la retroalimentación entre la inestabilidad de su inserción laboral y la inestabilidad de los arreglos de cuidado.

Esto, en conjunción con la disponibilidad del ingreso estable de la Asignación puede delinear en algunos casos, estrategias laborales que signifiquen la salida del mercado de trabajo. En efecto, dentro del grupo de mujeres entrevistadas que no se encontraban participando en el mercado de trabajo al momento del relevamiento encontramos que el tipo de trabajo en el que estaban insertas en el pasado pudo ser determinante en su decisión de pasar a la inactividad. Sin embargo, si bien en algunos casos constituye un factor de gran peso, su incidencia no es independiente de los demás factores señalados, incluyendo la situación laboral del cónyuge, factor que se analizará con mayor profundidad en el siguiente apartado, pero fundamentalmente depende de la organización del cuidado. El caso de Emily, que en el momento de la entrevista (agosto de 2015) había dejado de trabajar hacía un mes, es muy ilustrativo en este sentido:

- *“Estuve trabajando, pero se me complicó mucho porque no me querían aumentar el sueldo, trabajaba en negro. Y otra que, el horario no me permitía verlos a ellos [se refiere a sus hijos], cuando yo llegaba estaban durmiendo, cuando yo me iba ellos seguían*

durmiendo, hacía de 8 a 6 de la tarde, (...) cuidando a una abuela. (...) Y porque tuve problemas con mi esposo, (...) él hace fletes, y me decía 'no pueden estar tirados por ahí de acá para allá, dejá de laburar vos, te dedicás a los bebés, si no, contratamos a alguien'. Pero contratar a alguien, yo le digo, es lo mismo que yo trabaje porque no me quieren aumentar [el sueldo], entonces para pagarle a otra persona es mejor quedarme en mi casa" (Emily, 32 años, cónyuge, 2 hijos menores de 10 años, Villa 31, Retiro, CABA. Desocupada. Su última ocupación fue cuidando a una adulta mayor, en negro, 10 horas por día).

4.4. Situación laboral del cónyuge y combinación con otros ingresos

Ni la intención de realizar trabajo remunerado, ni el tipo de trabajo en el que se insertan las mujeres de sectores populares se encuentran desvinculados de la disponibilidad de ingresos de otras fuentes que contribuyen al ingreso del hogar. Estos ingresos pueden provenir del trabajo del cónyuge o de otros miembros del hogar, en general de los padres para el caso de las menores, pero también de los ingresos no laborales de las mujeres, que incluyen no solo la AUH sino también pensiones no contributivas y otros programas sociales compatibles con la Asignación.

En primer lugar, como fuera conceptualizado por Cerrutti y Binstock (2009: 40), existe una "co-dependencia" muy fuerte entre la situación laboral de las mujeres y las características del trabajo de sus cónyuges, para el caso de las que están en pareja. En más de una entrevista el aporte de ingresos por parte del cónyuge, en conjunción con las cargas de cuidado y las imágenes y estereotipos de género del "varón proveedor y la mujer cuidadora", forma parte de los relatos de las mujeres para explicar su situación laboral:

- ¿Hoy en día trabajas? *"No, porque tengo al muchacho éste [su pareja] que vale oro en ese sentido"* (Paola, 35 años, cónyuge, 5 hijos de hasta 18 años, Las Tunas, General Pacheco, Tigre. Desocupada).

- *"Nunca trabajé, porque como él [su pareja] decía 'vos encargate de los chicos y yo trabajo'"* (María Luján, 24 años, cónyuge, 3 hijos de hasta 8 años, Las Tunas, General Pacheco, Tigre. Trabaja en un comedor comunitario del barrio, 2 hs. por día).

- *"[Antes] no [trabajaba], lo que pasa es que en ese momento mi marido estaba trabajando bien. Y ahora empecé a trabajar de nuevo porque él está haciendo changas y no nos alcanza para nada"* (Silvia, 28 años, cónyuge, 2 hijas menores de 10 años, El Alge, Rincón de Milberg, Tigre. Trabaja en un kiosko sábados y domingos y algunas horas en la semana).

La relación entre la situación laboral del cónyuge y la participación laboral de las mujeres se ve clara entre las mujeres entrevistadas que no realizan trabajo remunerado: la mayoría son cónyuges y en más de la mitad de los casos el mayor ingreso del hogar lo provee la pareja. En algunos casos, además, las parejas trabajan en blanco, lo que significa que sus parejas no solo aportan el mayor ingreso del hogar sino también uno estable (la mayoría de estas mujeres perciben igual la AUH por sus hijos que no son de la pareja actual). Sin embargo, la relación no es tan lineal entre las mujeres entrevistadas

que sí realizan trabajo remunerado: trabajan tanto las que son jefas de hogar sin ninguna ayuda de los padres de sus hijos, como las que son cónyuges con parejas que trabajan y aportan el mayor ingreso al hogar. Por lo tanto, la hipótesis del “efecto trabajador adicional” no estaría explicando completamente los traspasos actividad-inactividad, y si bien la situación laboral del cónyuge es una variable importante que incide en las lógicas de participación laboral de estas mujeres, su incidencia depende de la combinación con los demás factores.

En segundo lugar, al conjunto de factores analizados hasta ahora es importante agregarle la combinación de ingresos que pueden alcanzar las titulares de la AUH con pensiones no contributivas (por ejemplo pensión por discapacidad) u otras transferencias de ingresos, como ser los programas “Progresar”²⁰ o “Ellas Hacen”. Estos arreglos les permiten tener un ingreso con el cual expandir aún más sus posibilidades de maniobra en cuanto a la decisión de ingreso o salida del mercado de trabajo.

Según la evidencia cualitativa, en el caso de las mujeres entrevistadas de entre 18 y 24 años que combinan la Asignación con el Progresar se puede vislumbrar cómo la suma de estos ingresos les permite continuar con sus estudios y romper con la tendencia al abandono escolar debido a embarazos y al nacimiento de los hijos/as. En el caso de las mujeres que disponen de la Asignación junto con el ingreso del Ellas Hacen o de pensiones no contributivas, sumado a los ingresos del cónyuge o de algún padre de sus hijos o de algún otro familiar según el caso, les permite trabajar menos horas o en trabajos con mayor flexibilidad horaria para conciliar con las responsabilidades de cuidado. Y en algunos casos significa directamente el traspaso hacia la inactividad, o la permanencia en ésta; en palabras de una de las mujeres entrevistadas:

- ¿Y qué harías si no tuvieras la Asignación? *“Y tuviera que estar buscándome un trabajo, porque tampoco le voy a estar echándole todo el cargo al muchacho [su pareja], que de él no son las nenas. (...) Mientras yo pueda estar con ellos [se refiere a sus hijos], no tengo drama. Pero por ahora no, tampoco me veo necesitada de decir ‘uy tengo que ir a trabajar’, dejar a mis hijos y todo eso... Porque gracias a dios tengo la cooperativa [en el marco del Ellas Hacen realiza capacitaciones una vez por semana y está terminando la primaria], tengo la Asignación, la plata que él trabaja porque cobra por quincena, y nos rebuscamos re bien”* (Paola, 35 años, cónyuge, 5 hijos de hasta 18 años, Las Tunas, General Pacheco, Tigre. Desocupada, su última ocupación fue como parte del PJJDH).

Por último, relacionado con los estereotipos de género del “varón proveedor y la mujer cuidadora”, una situación que agrega complejidad al análisis es la problemática de la

²⁰Lanzado en el 2014, con esta prestación los jóvenes de entre 18 y 24 años pueden terminar el primario o secundario, estudiar un oficio, o una carrera universitaria o terciaria en cualquier establecimiento educativo público del país. Al momento de las entrevistas el monto alcanzaba los \$900 por mes, y entre los requisitos se establece que los jóvenes no deben estar trabajando, o si lo están que sea de manera no registrada o formalmente con ingresos menores a 3 salarios mínimo, vital y móvil (las mismas condiciones se aplican al grupo familiar del joven: padre, madre, tutor o pareja conviviente) (<http://www.progresar.anses.gob.ar/>).

violencia de género. En más de una entrevista las mujeres revelaron situaciones de violencia por parte de ex - parejas o parejas actuales. En algunos casos, la violencia interviene explícitamente en sus lógicas de participación laboral, constituyendo una manifestación extrema de estereotipos de género y de las preferencias de las parejas varones de que las mujeres no trabajen y se ocupen de los hijos. Tal es el caso de Lorena, quien actualmente está atravesando un serio problema de violencia por parte de su pareja y padre de sus hijos, al que ella denunció debido a que él la atacó físicamente en su propia casa:

-“Podría trabajar las 4 horas que están ellos [sus hijos] en el colegio, pero... no, no sé, igualmente el papá de ellos no me deja que trabaje. Pero si fuera por mí sí, no tendría problema, porque es un ingreso más” (Lorena, 35 años, cónyuge, 7 hijos de hasta 18 años, La Yaya, Guernica, Presidente Perón. Desocupada, su última ocupación fue como trabajadora de casas particulares hasta el 2014).

Esta última consideración muestra que los arreglos laborales entre miembros de la pareja pueden ser resultado tanto de decisiones coordinadas o negociadas, como de procesos conflictivos (Cerrutti, 2002). Si bien esta cuestión excede los alcances de este trabajo, resulta importante mencionarlo debido a que es una forma de vulnerabilidad específicamente basada en el género que afecta particularmente a las mujeres pobres, ya que son las que están más expuestas al riesgo de la violencia y las menos capaces de apartarse de estas situaciones (Kabeer, 1998; 2014).

De manera interesante, Lorena, que al momento de la entrevista había dejado de cobrar la AUH porque su pareja comenzó a trabajar en blanco, manifestó claramente su preferencia por ésta frente a la Asignación Familiar que recibe ahora a través de su pareja, debido a la posibilidad que le daba la AUH de cobrar y administrar ella el dinero de forma directa: “Y cuando me pagaban la Asignación era yo [de] manejar la plata, en cambio ahora tenés que estar dependiendo que te la dé él [su pareja]...y si te la da...”. En este sentido, la AUH puede generar un margen de autonomía para las mujeres y así fortalecer su posición en las negociaciones intra-hogar, en particular con sus cónyuges varones. Si bien dicho ingreso no implica un cambio en las relaciones de género, puede significar cierta redistribución del poder de negociación a partir de la diversificación de las fuentes de donde proviene el dinero (Wainerman, 2002; Goren, 2012; Kliksberg y Novacovsky, 2015).

5. A modo de conclusión

En primer lugar, es importante recalcar y resaltar que los factores analizados intervienen en las decisiones de participación laboral de las mujeres de sectores populares de forma conjunta y entrelazada. Por lo tanto, es fundamental complejizar el análisis para ver cómo los factores actúan de forma interconectada. En efecto, este estudio muestra que cuando las mujeres perciben la AUH, si bien su condición de ocupación no cambia estrictamente a partir de la recepción de esta transferencia, ésta sí incide en algún sentido en los incentivos laborales de las mujeres receptoras. Se pudo ver *cómo el ingreso constante de la AUH les permite ampliar el espectro de estrategias laborales posibles*, y así ampliar los

márgenes de acción. Al mismo tiempo, *en sus decisiones laborales la Asignación se conjuga con las demás dimensiones*, siendo la combinación de factores lo que explica los traspasos hacia o la permanencia en la inactividad, la reducción de horas o días trabajados, o la inserción en trabajos flexibles en términos de intensidad horaria.

En segundo lugar, de este trabajo se desprende también la importancia de incorporar en el análisis cuestiones relacionadas con la *organización social del cuidado, dimensión que aparece como fundamental en esta indagación*, no solo en lo relativo a la provisión o ausencia de servicios de cuidado infantil, sino también a las percepciones de las mujeres respecto al cuidado de sus hijos/as. Como se desprende del análisis realizado, retirarse del mercado de trabajo para cuidar a sus hijos forma parte de una decisión en la que pesan, simultáneamente, la evaluación acerca de la conveniencia o no de insertarse en un trabajo precario y en general de bajos ingresos, la escasez de servicios de cuidado gratuitos, el requerimiento de un pago a cambio de cuidado por parte de familiares, pero donde también pesa el ideal maternalista y de división sexual del trabajo.

Justamente, a lo largo del trabajo se pudo apreciar cómo la inestabilidad de los arreglos de cuidado se retroalimenta con la inestabilidad de la generación de ingresos, debido a la intermitente y precaria inserción laboral, formando una *doble inestabilidad* que estas mujeres deben afrontar y que delimita sus estrategias de participación laboral. Si bien la AUH brinda cierta estabilidad para las que son titulares de esta transferencia mediante la percepción de un ingreso constante, esta no resulta suficiente si no se articula con medidas de provisión estatal de infraestructura y otras políticas que focalicen en la oferta de servicios de cuidado (Faur, 2014; Aricidiácono, Gamallo y Straschnoy, 2014; Pautassi, Arcidiácono y Straschnoy, 2014).

En este sentido, las mujeres que combinan la AUH con el Argentina Trabaja conforman el subgrupo mejor posicionado ya que a la estabilidad de la AUH se añade la estabilidad del Argentina Trabaja (debido a su constante y relativamente alto monto, y a los derechos laborales que otorga: licencias por vacaciones, por embarazo y nacimiento de hijo, y acceso a aportes jubilatorios y obra social). Este es un rasgo importante para resaltar, ya que en general se suele presuponer que las inserciones en este tipo de programas son las más precarias.

En tercer lugar, en relación al acotado conjunto de oportunidades laborales al que acceden estas mujeres, una cuestión que por motivos de extensión no es analizada en este trabajo pero que conforma un eje de análisis interesante, tiene que ver con la *relación entre el nivel de calificación alcanzado y las opciones laborales disponibles*. Si bien la aspiración a retomar o continuar los estudios como forma de acceder a mejores trabajos aparece en algunos de los discursos de las mujeres entrevistadas, esta referencia no es extendida, ya que la mayoría no contempla la posibilidad de terminar o continuar los estudios en el corto plazo. Nuevamente, esto no es independiente de la organización del cuidado: la mayoría de las entrevistadas repitió años de escolaridad o directamente abandonó los estudios debido a embarazos o la necesidad de salir a trabajar. Y cuando retoman sus estudios ya adultas, la posibilidad de terminarlos depende nuevamente de cómo organizan el cuidado de sus hijos/as: si esta cuestión no está

resuelta, el ingreso de la AUH por sí solo no logra habilitar la terminación de estudios o capacitaciones adicionales. A su vez, el panorama resulta más alentador para el caso de las receptoras de la Asignación que, en combinación con el Progresar, logran mantenerse en el sistema educativo para la terminación de los estudios secundarios, como es el caso de las mujeres menores de 19 años entrevistadas en este trabajo.

Finalmente, cabe señalar que, si bien se constata a través de este estudio cierta *relación entre la situación laboral del cónyuge y la participación laboral de las mujeres de sectores populares*, su incidencia depende fuertemente de la dimensión del cuidado y del tipo de trabajo en el que se encontraban insertas o de las opciones laborales disponibles, así como de los ingresos no laborales adicionales. Por consiguiente, de este trabajo se desprende también la importancia de considerar el papel que juegan otras políticas sociales que, en combinación con la AUH, les permiten a estas mujeres tener un ingreso con el cual expandir aún más sus posibilidades de maniobra en cuanto a la decisión de ingreso o salida del mercado de trabajo, y de cantidad de horas trabajadas. En este sentido, la *relación de la AUH con otros programas sociales* con los que convive es un eje de análisis que todavía no ha sido suficientemente abordado por los estudios sobre la Asignación y que aportaría a la comprensión del fenómeno bajo estudio.

En suma, a lo largo de este artículo se ha buscado exponer no solo la multiplicidad de factores que intervienen en las lógicas de participación de las mujeres de sectores populares, sino también la forma en que estos interactúan entre sí. El abordaje cualitativo permitió reparar en la complejidad detrás de sus estrategias laborales y así mostrar que estos factores no actúan de forma separada, ni uno como consecuencia del otro, sino que se entrelazan e intervienen de forma simultánea, configurando de esta manera las lógicas de la inestable y precaria participación laboral de estas mujeres.

REFERENCIAS

ADMINISTRACIÓN NACIONAL DE LA SEGURIDAD SOCIAL (ANSES), 2014, “Asignación Universal por Hijo para Protección Social. Decreto 1602/09”, Boletín Cuatrimestral, I Cuatrimestre de 2014, Buenos Aires: ANSES.

AMAYA, P., BONICATTO, M., IPARRAGUIRRE, M. y HALLAK, Z., 2014, “Evaluar programas sociales para consolidar la inclusión social”, VIII Jornadas de Sociología de la Universidad Nacional de La Plata, Ensenada, 3 al 5 de diciembre.

ARCIDIÁCONO, P., GAMALLO, G. y STRASCHNOY, M., 2014, “Programas sociales y protección social no contributiva en la post-convertibilidad”, Revista de Instituciones, Ideas y Mercados N° 60, pp. 57-86.

ARCIDIÁCONO, P., KALPSCHTREJ, K. y BERMÚDEZ, Á., 2014, “¿Transferencia de ingresos, cooperativismo o trabajo asalariado? El Programa Argentina Trabaja”, *Trabajo y Sociedad* N° 22, pp. 341-356.

ASOCIACIÓN CIVIL POR LA IGUALDAD Y LA JUSTICIA (ACIJ), 2012a, “Evolución de matrícula y oferta de establecimientos educativos en la Ciudad de Buenos Aires en el período 2001-2010”, ACIJ Programa Igualdad Educativa, junio 2012.

ACIJ, 2012b, “La distribución discriminatoria de la educación primaria de jornada completa en la Ciudad de Buenos Aires”, ACIJ Programa Igualdad Educativa, diciembre 2012.

BARRANCOS, D. y GOREN, N., 2002, “Género y empleo en el Gran Buenos Aires. Exploraciones acerca de las calificaciones en mujeres de los sectores de pobreza”, en FORNI, F. (comp.) *De la exclusión a la organización. Hacia la integración de los pobres en los nuevos barrios del conurbano bonaerense*, Buenos Aires: CICUS.

BECCARIA, A. y CURCIO, J., 2011, “Análisis del impacto de la Asignación Universal por Hijo para Protección Social sobre la situación de la niñez y sus familias”, X Congreso Nacional de Ciencia Política, Sociedad Argentina de Análisis Político - Universidad Católica de Córdoba, Córdoba, 27 al 30 de julio.

BECCARIA, L., MAURIZIO, R. y VÁZQUEZ, G., 2014, *El estancamiento de la tasa de participación económica femenina en Argentina en los 2000s*, XI Jornadas sobre Mercado de Trabajo y Equidad en Argentina, Universidad Nacional General Sarmiento (UNGS) - Research Network on Inequality and Poverty (NIP), Buenos Aires, 23 y 24 de octubre.

BENERÍA, L. y ROLDÁN, M., 1992 [1987], *Las encrucijadas de clase y género: trabajo a domicilio, subcontratación y dinámica de la unidad doméstica en la Ciudad de México*, México: El Colegio de México / FCE.

CALABRIA, A. *et al.*, 2010, “Transferencias condicionadas de ingreso en Argentina: La Asignación Universal por Hijo para Protección social”, MPRA Paper N° 36092, University Library of Munich, Alemania.

CASTILLO, V., ESQUIVEL, V., ROJO, S., TUMINI, L. y YOGUEL, G., 2008, “Los efectos del nuevo patrón de crecimiento sobre el empleo femenino, 2003-2006”, en NOVICK, M., ROJO, S. y CASTILLO, V. (comps.) *El trabajo femenino en la post convertibilidad. Argentina 2003-2007*, Santiago de Chile: CEPAL - Colección documentos de proyectos.

CENTRO DE ESTUDIOS MUJERES Y TRABAJO DE LA ARGENTINA (CEMyT), 2010, “Caracterización de la inserción laboral de las mujeres en el periodo 2003-2009”, Informe N°1.

COMISIÓN ECONÓMICA PARA AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE (CEPAL), 2013, Datos de la base CEPALSTAT <http://interwp.cepal.org/>.

CEPAL, 2014, *Panorama social de América Latina*, Santiago de Chile: Naciones Unidas.

CEPAL/OIT, 2014, “Los programas de transferencias condicionadas y el mercado laboral”, informe Coyuntura Laboral en América Latina y el Caribe N° 10, Santiago de Chile: Naciones Unidas.

CERRUTTI, M., 2000a, “Determinantes de la participación intermitente de las mujeres en el mercado de trabajo del Área Metropolitana de Buenos Aires”, *Desarrollo Económico*, Vol. 39, N° 156, pp. 619–638.

CERRUTTI, M., 2000b, “Economic reform, structural adjustment and female participation in the Labor Force in Buenos Aires, Argentina”, *World Development*, Vol. 26, N° 5.

CERRUTTI, M., 2002, “Trabajo, organización familiar y relaciones de género en Buenos Aires”, en WAINERMAN, C. (comp.) *Familia, trabajo y género. Un mundo de nuevas relaciones*, Buenos Aires: UNICEF/Fondo de Cultura Económica (FCE).

CERRUTTI, M. y BINSTOCK, G., 2009, *Familias latinoamericanas en transformación: desafíos y demandas para la acción pública*, Serie Políticas Sociales N° 147, Santiago de Chile: CEPAL.

CONTARTESE, D. y MACEIRA, V., 2005, *Diagnóstico sobre la situación laboral de las mujeres*, Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales, Buenos Aires: Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social (MTEySS).

CORTÉS, R., 1995, “¿Marginación de la fuerza de trabajo femenina? Estructura de ocupaciones 1980-1993”, en BIRGIN, H. (ed.) *Acción pública y sociedad. Las mujeres en el cambio estructural*, Buenos Aires: Editorial Feminaria y C.E.A.D.E.L,

CORTÉS, R., 2012, “Políticas laborales y transferencias de ingresos: ¿estrategias complementarias?”, *Voces del Fénix* N° 5, pp. 44-51.

CORTÉS, R., 2015, “Estancamiento de la participación económica de la población: desigualdades de género, restricciones de la oferta de cuidado y transferencias sociales”, XII Congreso Nacional de Estudios del Trabajo – Asociación Argentina de Especialistas en Estudios del Trabajo (ASET), Buenos Aires, 5 al 7 de agosto.

COSTA, M.I. y HINTZE, S., 2014, “Capacidad protectoria de la Asignación Universal por Hijo para Protección Social: problemas y debates a cuatro años de su implementación”, en DANANI, C. y HINTZE, S. (coords.) *Protecciones y desprotecciones (II). Problemas y debates de la seguridad social en la Argentina*, Buenos Aires: UNGS.

DÁVOLOS, P., 2013, “Las perceptoras de la asignación universal por hijo: características y condicionantes de su participación en el mercado laboral”, *Poiésis - Revista de Programa de Posgrado en Educación*, Vol. 7, N° 12, pp. 256–273.

ESPINO, A., 2012, “Perspectivas teóricas sobre género, trabajo y situación del mercado laboral latinoamericano”, en ESQUIVEL, V. (ed.) *La economía Feminista desde América Latina: una hoja de ruta sobre los debates actuales en la región*, Santo Domingo: ONU Mujeres.

ESQUIVEL, V., 2008, “A “macro” view on equal sharing of responsibilities between women and men”, 53rd Meeting of the Commission for the Status of Women (CSW), United Nations Division for the Advancement of Women (DAW), New York.

ESQUIVEL, V., 2009, *Uso del tiempo en la Ciudad de Buenos Aires*, Colección Libros de la Universidad N° 33, Buenos Aires: UNGS.

ESQUIVEL, V., 2012, "Introducción: Hacer economía feminista desde América Latina", en ESQUIVEL, V. (ed.) *La economía Feminista desde América Latina: una hoja de ruta sobre los debates actuales en la región*, Santo Domingo: ONU Mujeres.

FAUR, E., 2010, "Desencuentros entre oferta y demanda de servicios de cuidado infantil en Buenos Aires. Lógicas en tensión", *Revista de Ciencias Sociales*, año XXIII, N° 27, pp.68-81, Departamento de Sociología - Facultad de Ciencias Sociales - Universidad de la República - Uruguay.

FAUR, E., 2011, "A Widening Gap? The Political and Social Organization of Childcare in Argentina", *Development & Change*, Vol. 42, N° 3.

FAUR, E., 2012, "El cuidado infantil desde las perspectivas de las mujeres-madres. Un estudio en dos barrios populares del Área Metropolitana de Buenos Aires", en ESQUIVEL, V., FAUR, E. y JELIN, E. (eds.) *Las lógicas del cuidado infantil. Entre las familias, el estado y el mercado*, Buenos Aires: IDES-UNFPA-UNICEF.

FAUR, E., 2014, *El cuidado infantil en el siglo XXI. Mujeres malabaristas en una sociedad desigual*, Buenos Aires: Siglo XXI.

FEIJOO, M. del C., 1984, *Buscando un techo. Familia y vivienda popular*, Buenos Aires: CEDES.

GALLART, M.A. et al., 1992, *Las trabajadoras de villas. Familia, educación y trabajo*, Buenos Aires: Cuadernos del CENEP N° 46.

GARGANTA, S. y GASPARINI, L., 2012, "El impacto de un Programa Social sobre Informalidad: El caso de la AUH en Argentina", CEDLAS Working Paper N° 133, Universidad Nacional de La Plata (UNLP).

GASPARINI, L. y GLUZMANN, P., 2015, "Female participation and the economic cycle", en GASPARINI, L. y MARCHIONNI, M. (eds.) *Bridging gender gaps? The rise and deceleration of female labor force participation in Latin America*, CEDLAS-UNLP, CIEDUR y IDRC-Canadá.

GASPARINI, L. y MARCHIONNI, M., 2015, "Overview", en *Bridging gender gaps? The rise and deceleration of female labor force participation in Latin America*, CEDLAS-UNLP, CIEDUR y IDRC-Canadá.

GOREN, N., 2005, "Plan Nacional Manos a la Obra. ¿Promoviendo el desarrollo local o asistiendo a la pobreza?", VII Congreso Nacional de Estudios del Trabajo - ASET, Buenos Aires, 10 al 12 de agosto.

GOREN, N., 2012, "Alivio a la pobreza, política social y relaciones de género. Un estudio sobre un Programas de Transferencia Condicionada de Ingresos", Congress of the Latin American Studies Association, San Francisco, 23 al 26 de mayo.

GROISMAN, F., BOSSERT, F. y SCONFIENZA, M.E., 2011, "Políticas e Protección social y participación económica de la población argentina", Equipo de investigación en Trabajo, Distribución y Cuestiones Sociales, UBA-CONICET.

HALPERIN WEISBURD, L., LABIAGUERRE, J., DE SENA, A., GONZÁLEZ, M., HOREN, B., MULLER, G., VILLADEAMIGO, J., CHARVAY, C., HALPERIN, C., LABIAGUERRE, E. y QUIROGA, L., 2009, "Cuestiones de género, mercado laboral y políticas sociales en América Latina. El caso argentino", Cuadernos del CEPED.

HALPERIN WEISBURD, L., LABIAGUERRE, J., DE SENA, A., GONZÁLEZ, M., HOREN, B., MULLER, G., VILLADEAMIGO, J., CHARVAY, C., HALPERIN, C., LABIAGUERRE, E., QUIROGA, L., PUJOL BUCH, V. y CHAHBENDERIAN, F., 2011, *Problemas de género en la Argentina del siglo XXI: feminización de la pobreza e inequidad del mercado laboral*, Buenos Aires: Universidad de Buenos Aires.

HOPP, M., 2015, "Identidades laborales de destinatarios del Programa Ingreso Social con Trabajo "Argentina Trabaja"", *Trabajo y Sociedad*, N° 24, pp. 207-223.

JELIN, E., 1979, *Familia y unidad doméstica: Mundo público y vida privada*, Buenos Aires: CEDES.

JELIN, E., 2010, *Pan y afectos. La transformación de las familias*, Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.

KABEER, N., 1998, *Realidades trastocadas. Las jerarquías de género en el pensamiento sobre el desarrollo*, México, PUEG-UNAM-IIES: Editorial Paidós.

KABEER, N., 2014, "Violence against women as 'Relational' vulnerability: engendering the sustainable human development agenda", Occasional Paper, United Nations Development Programme, New York, USA.

KLIKSBURG, B. y NOVACOVSKY, I., 2015, *El gran desafío: romper la trampa de la desigualdad desde la infancia. Aprendizajes de la Asignación Universal por Hijo*, Buenos Aires: Editorial Biblos.

KUKURUTZ, A. y RUIZ, D., 2011, "Evolución de los ingresos femeninos. Impacto y consecuencias de la Asignación Universal por Hijo", X Congreso Nacional de Estudios del Trabajo - ASET, Buenos Aires, 3 al 5 de agosto.

LUPICA, C., 2010, *Trabajo decente y corresponsabilidad de los cuidados en Argentina*, Buenos Aires: OIT.

LUPICA, C., 2013, "Madres en la actividad económica: ¿Cómo incide el trabajo de cuidado en el hogar en el empleo remunerado de las mujeres?", *Observatorio de la maternidad*, Newsletter del observatorio N° 72, 1 de noviembre.

LUPICA, C., 2014, "No trabajar o tener un empleo precario: La disyuntiva laboral de muchas madres jóvenes", *Observatorio de la maternidad*, Newsletter del observatorio N° 74, 3 de febrero.

MAURIZIO, R., 2011, *Las transferencias monetarias de los hogares y el comportamiento en el mercado de trabajo: el caso de la Asignación Universal por Hijo en Argentina*, Buenos Aires: UNGS, Mimeo.

MAURIZIO, R. y VÁZQUEZ, G., 2012, *The impacts of a child allowance program on the behavior of adults in the labor market. The case of Argentina*, Mimeo.

MILLENAAR, V., 2014, "Trayectorias de inserción laboral de mujeres jóvenes pobres: El lugar de los programas de Formación Profesional y sus abordajes de género", *Trabajo y Sociedad*, N° 22, pp. 325-339.

MINISTERIO DE DESARROLLO SOCIAL, 2014, "1° Informe. Antecedentes, creación y primera etapa de Ellas Hacen", Ministerio de Desarrollo Social, Presidencia de la Nación. Disponible en: <http://www.desarrollosocial.gob.ar/wp-content/uploads/2015/07/2.-1er-informe-antecedentes-creacion-y-1er-etapa.pdf>

MINISTERIO DE DESARROLLO SOCIAL, 2015, "Situación actualizada de titulares de la línea Ellas Hacen. Perfil de los titulares y aspectos evaluativos al Primer Semestre 2015", Ministerio de Desarrollo Social, Presidencia de la Nación. Disponible en: <http://www.desarrollosocial.gob.ar/wp-content/uploads/2015/11/Perfil-de-titulares-Ellas-Hacen-2015.pdf>

NOVICK, M., ROJO, S. y CASTILLO, V. (comps.), 2008, *El trabajo femenino en la post convertibilidad. Argentina 2003–2007*, Santiago de Chile: CEPAL - Colección documentos de proyectos.

PAUTASSI, L., 2004, "Beneficios y beneficiarias: análisis del programa Jefes y Jefas de Hogar Desocupados en Argentina", en VALENZUELA, M.E. (ed.) *Políticas de empleo para superar la pobreza. Argentina*, Santiago de Chile: OIT.

PAUTASSI, L., ARCIDIÁCONO, P. y STRASCHNOY, M., 2014, "Condicionando el cuidado. La Asignación Universal por Hijo para la Protección Social en Argentina", *ÍCONOS Revista de Ciencias Sociales* N° 50, pp. 61-75, Quito-Ecuador.

PAUTASSI, L. y ZIBECCHI, C., 2010, "La provisión de cuidado y la superación de la pobreza infantil. Programas de transferencias condicionadas en Argentina y el papel de las organizaciones sociales y comunitarias", Serie Políticas Sociales N° 159, Santiago de Chile: CEPAL.

PAZ, J., 2009, "El efecto del trabajador adicional. Evidencia para Argentina (2003-2007)", *Cuadernos de economía*, Vol. 46 (Noviembre), pp. 225-241.

PEREYRA, F., 2014, "Los desafíos del trabajo de cuidado en la configuración de las condiciones laborales de la enfermería", II Simposio Pensar los Afectos. Ciencias Sociales y Humanidades ante un desafío común, FLACSO-UNGS_IIS, Buenos Aires, 22 y 23 de octubre.

RECCHINI DE LATTES, Z. y WAINERMAN, C., 1983, *Estado civil y trabajo femenino en la Argentina: un análisis por cohortes*, Buenos Aires: Cuadernos del CENEP N° 28.

RODRÍGUEZ ENRÍQUEZ, C., 2010, "La crisis económica mundial, el empleo de las mujeres y las respuestas de política pública. Una observación del caso argentino", 19° Conferencia anual de la asociación internacional de economía feminista.

RODRÍGUEZ ENRÍQUEZ, C., 2011, "Programas de transferencias condicionadas de ingreso e igualdad de género ¿Por dónde anda América Latina?", Serie Mujer y Desarrollo N° 109, Santiago de Chile: CEPAL.

RODRÍGUEZ ENRÍQUEZ, C. y PAUTASSI, L., 2014, "La organización social del cuidado de niños y niñas. Elementos para la construcción de una agenda de cuidados en Argentina", proyecto "*El cuidado en la agenda pública : estrategias para reducir las desigualdades de género en Argentina*", ELA, CIEPP y ADC.

ROJO BRIZUELA, S. y TUMINI, L., 2008, "Inequidades de género en el mercado de trabajo de la Argentina: las brechas salariales", *Revista de Trabajo*, Vol. 4, N° 6, pp. 53-70.

SCALA, L.M., 2008, "Plan Manos a la Obra: ¿En busca de la inclusión social?", *Revista Otra Economía*, Vol. 2, N° 2, 1° Semestre.

TRAJTEMBER, D., 2010, "La equidad de género en la negociación colectiva post-convertibilidad", Serie *Trabajo, Ocupación y Empleo*, N° 9, Buenos Aires: MTEYSS, pp. 61-95.

VALENZUELA, M.E., 2003, *Mujeres, pobreza y mercado de trabajo. Argentina y Paraguay*, Santiago de Chile: OIT.

WAINERMAN, C., 1979, *Educación, familia y participación económica femenina*, Buenos Aires: Cuadernos del CENEP N° 19.

WAINERMAN, C., 2000, "La división del trabajo en familias de dos proveedores. Relato desde ambos géneros y dos generaciones", *Estudios Demográficos y Urbanos* (en prensa).

WAINERMAN, C., 2002, "La reestructuración de las fronteras de género", en WAINERMAN, C. (comp.) *Familia, trabajo y género. Un mundo de nuevas relaciones*, Buenos Aires: UNICEF/FCE.

WAINERMAN, C. y GELDSTEIN, R., 1994, "Viviendo en familia: ayer y hoy", en WAINERMAN, C. (comp.) *Vivir en familia*, UNICEF / LOSADA.

ZIBECCHI, C., 2008, "Programas de transferencia de ingresos. ¿Más condicionalidades y menos derechos para las madres pobres? Un análisis en base a tres experiencias en América Latina", *Revista Aportes Andinos*, N° 21, Universidad Andina Simón Bolívar, Quito, Ecuador.

ZIBECCHI, C., 2013, "Organizaciones comunitarias y cuidado en la primera infancia: un análisis en torno a las trayectorias, prácticas y saberes de las cuidadoras", *Revista Trabajo y Sociedad*, N° 20, pp. 427-447.

ZIBECCHI, C., 2014, "¿Cómo se cuida en la Argentina?: definiciones y experiencias sobre el cuidado de niños y niñas", Buenos Aires: ELA – Equipo Latinoamericano de Justicia y Género.

La desigual distribución de ingresos y actividades en el trabajo remunerado en la ciudad de Rosario. Un análisis desde la economía feminista a partir de los resultados de la Encuesta de Usos de Tiempo²¹. Andreozzi, Ganem, Geli, Giustiniani, Peinado

Nota de los autores

Andreozzi, Lucía; Argentina; Licenciada en Estadística por la Universidad Nacional de Rosario (UNR) y Doctoranda en Demografía, por la Universidad Nacional de Córdoba (UNC). Docente de Series de Tiempo y Métodos Estadísticos Aplicados a la Economía en la Facultad de Ciencias Económicas y Estadística de la UNR. Becaria Doctoral del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET). Principal línea de investigación: Métodos demográficos probabilísticos. Integra proyectos de Investigación vinculados a la temática de Género y a Series Temporales. ; landreozzi@fcecon.unr.edu.ar

Ganem, Javier; Argentino; Contador Público Nacional (UNR) y Magister en Economía de Gobierno por la Universidad de Buenos Aires (UBA). Docente de Economía del Sector Público y posgrado Especialización en Tributación en la Facultad de Ciencias Económicas y Estadística de la UNR. Coordinador Académico y docente de la carrera de posgrado Especialización en Administración y Contabilidad Pública de la UNR. Docente de posgrado de la materia Régimen Financiero del Estado de la Universidad Nacional de Entre Ríos (UNER). Decano de la Facultad de Ciencias Económicas y Estadística durante el período 2007/2015. Co-director de Proyectos de Investigación acreditados en la UNR en la temática de Economía feminista y Bienes comunes. jganem@fcecon.unr.edu.ar

Geli, Miriam; Argentina; Contadora Pública Nacional (UNR). Docente de las asignaturas Estructura y Política Económica Argentina, y en Cursos de Pos-título de Formación Universitaria en Gestión Bancaria, Gestión de Cooperativas y Mutuales, en Gestión de Seguros y en Gestión de Comercio Exterior en la Facultad de Ciencias Económicas y Estadística de la UNR. Integra proyectos de Investigación vinculados a la temática de Género y Pobreza y distribución del ingreso. mgeli@fcecon.unr.edu.ar

Giustiniani, Patricia; Argentina; Contadora Pública Nacional (UNR), Especialista en Finanzas Públicas y Tributación por la Universidad de Belgrano (UB), Diplomatura en Género por la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO). Docente de la asignatura Finanzas Públicas y en la carrera de Posgrado Especialización en Tributación en la Facultad de Ciencias Económicas y Estadística de la UNR. Co-directora de Proyectos de Investigación acreditados en la UNR en la temática Economía feminista. pgiustiniani@fcecon.unr.edu.ar

²¹Trabajo realizado en el marco del Proyecto 1ECO 146 “Mujeres y trabajo no remunerado: contribución al desarrollo en la ciudad de Rosario” de la Secretaría de Ciencia y Tecnología de la Universidad Nacional de Rosario.

Peinado, Guillermo; Argentino; Licenciado en Economía (UNR) y Doctorando en Ciencias Sociales (FLACSO). Docente de las asignaturas Macroeconomía, Macroeconomía I y Economía, ambiente y sociedad en la Facultad de Ciencias Económicas y Estadística de la UNR. Integra proyectos de Investigación vinculados a la temática Género y Bienes comunes. gpeinado@fcecon.unr.edu.ar

1. Algunas consideraciones sobre la Economía feminista

La Economía feminista surge a partir del cruce entre feminismo y economía. El feminismo es el movimiento de mujeres que lucha por eliminar las desigualdades sociales de género. La Economía feminista se la sitúa en el campo de la Economía heterodoxa, porque los problemas de inequidad de género no pueden explicarse desde los supuestos ortodoxos, propios de la teoría neoclásica.

Michèle Pujol, autora destacada en el análisis crítico del pensamiento económico desde una perspectiva feminista, sostiene que al revisar los textos de economía se puede ver que el problema no es que las mujeres hayan sido totalmente olvidadas, sino que han sido consideradas –de manera explícita o implícita- como excepciones a las reglas (Pujol, 1992). Se les ha negado la condición de agente económico y, por tanto, las decisiones racionales se realizan considerando el lugar que se les otorga en la economía y la sociedad.

En los economistas clásicos (por ejemplo Smith y Ricardo), esto supone el “olvido” de las actividades no mercantiles, su articulación con la producción capitalista y la participación de las mujeres en la creación y reproducción de la fuerza de trabajo. Los economistas clásicos enfrentan la separación de la producción doméstica destinada al autoconsumo familiar de la producción orientada al mercado junto con el sistema capitalista moderno. Esta separación tuvo como consecuencia que el análisis de la realidad política y económica se centre en la producción de tipo capitalista, excluyendo cualquier otro tipo de producción. Así nace la tradición que ignora la división sexual del trabajo y oculta el trabajo doméstico y de cuidado, y la relación entre este último y el desarrollo del sistema capitalista. Se genera, entonces, lugar a la estrategia patriarcal de pensamiento dicotómico de la realidad: trabajo / no trabajo, económico / no-económico.

Con el surgimiento de la Escuela Marginalista y la consolidación de la teoría neoclásica el centro de los análisis se desplaza de la producción al mercado capitalista, es decir a la actividad económica del intercambio (Carrasco, 1999). Este desplazamiento terminará de separar las esferas doméstica y pública, dejando a la primera en la sombra de la economía. Así, el problema central no estará en el ámbito de la producción como lo fue para los clásicos, sino en el de la elección racional.

El supuesto “hombre económico” de la escuela marginalista y la corriente neoclásica en general, dejaba por fuera a las mujeres en tanto eran pensadas como personas dependientes económicamente de sus maridos, improductivas y carentes de racionalidad. En este sentido, Pigou sigue con la misma idea de “debilidad” de las mujeres, sin

embargo reconoce que el trabajo de las mujeres en los hogares es un requisito importante para conseguir el bienestar en el sistema capitalista²².

Esta concepción de qué es y qué no es trabajo, se articula perfectamente con las teorías del capital humano y con la idea de elección individual de las personas a la hora de ofrecer su fuerza laboral. Así, en la teoría neoclásica esta elección se da entre trabajo (sólo aquel que es remunerado) y ocio. Es decir, el punto de partida es que todas las personas que participan del mercado de trabajo -¿varones y mujeres por igual?-, deciden “racionalmente” y en función del salario real cuántas de las 24 horas de un día dedican al trabajo remunerado y cuántas al “ocio”. Esta conceptualización tiene una serie de problemas de fondo que pueden ser expresados en forma de pregunta:

- ¿el empleado le impone al empleador la duración de la jornada laboral?
- ¿el trabajo doméstico y de cuidados en el hogar es parte del ocio?
- ¿una persona decide sin ningún condicionamiento social cuántas horas dedica por ejemplo, a cuidar a un familiar enfermo?
- ¿cómo se explica que existan tareas altamente feminizadas como la docencia?

A pesar de estas dificultades, la gran mayoría de los manuales de economía parten de esta conceptualización sesgada y sobre todo irreal (ver por ejemplo Sachs y Larraín, 1994, cap.3 y Braun y Llach, 2007, cap. 6).

A partir de la década de los años sesenta se observa un mayor interés en este asunto guiado por encontrar razones a una creciente participación de las mujeres en el mercado de trabajo y así nace la teoría de la Nueva Economía de la Familia (NEF), desarrollada inicialmente por Gary Becker (1965, 1974). En esta teoría la unidad básica de decisión deja de ser el individuo para ser la familia y la dicotomía tradicional trabajo-ocio se reemplaza por una clasificación más compleja de los usos del tiempo.

Por primera vez dentro del esquema neoclásico se incorpora el trabajo doméstico como variable en las decisiones sobre la oferta de trabajo. La NEF considera a la familia como una pequeña empresa, cuya actividad principal es producir bienes domésticos. Con esta corriente surge la concepción de la función de producción doméstica como una relación de inputs a outputs, que explora la posibilidad de aplicar los conceptos del mercado a las actividades internas de la familia. La familia deberá decidir cómo distribuirá su tiempo, entre trabajo para el mercado y trabajo doméstico.

En esta teoría la explicación a la división sexual del trabajo se establece por dos argumentos: primero, el costo de oportunidad de la mujer (entendido como el salario que

²²De todos modos este reconocimiento no es traducido en la incorporación del mismo en su propuesta sobre la Contabilidad Nacional, sino que de esta manera lo categorizará como no-trabajo al no ser remunerado.

ésta podría percibir en el mercado de trabajo a cambio de su fuerza laboral) es inferior al del varón. Esta menor remuneración es explicada a su vez por la menor calificación de la mujer, lo que justifica nuevamente unos salarios inferiores a los percibidos por el varón. Segundo, la mujer naturalmente posee una mayor eficiencia en realización de las actividades domésticas y de cuidado. De esta manera, se puede visualizar el sesgo de género presente entre los economistas de estas corrientes que justifican en último caso la tendencia de las mujeres a realizar casi en su totalidad el trabajo doméstico.

Una contribución importante a la búsqueda de modelos que explicaran la realidad de las mujeres es el modelo de negociación de Amartya Sen y su concepto de “conflictos cooperativos” en el cual se describe la dinámica de los hogares de una manera más realista. La visión de Sen sobre la familia como espacio de conflictos cooperativos significó un aporte innovador y un adelanto importante para dejar de lado el modelo de racionalidad económica. El modelo propuesto por Sen destacaba la idea de que “los conflictos de intereses entre hombres y mujeres son distintos de otros conflictos tales como los de clase”, es decir, los conflictos de género se encuentran en las distintas clases y características sociales. El modelo de Sen es útil para analizar los factores que subyacen a la subordinación, la vulnerabilidad y el escaso poder de negociación de las mujeres (Benería, 2003, pág. 32).

Ante este panorama, la influencia del feminismo sobre el análisis económico creció paulatinamente en la décadas de 1970 y de 1980, y en especial desde comienzos de los noventa. Un ejemplo de ello ha sido la creación de la IAFFE (International Association for Feminist Economics), en 1992. Desde entonces la economía feminista desafía los postulados de la economía tradicional. Al ubicar a las mujeres como proveedoras de bienestar social la economía feminista ha contribuido a repensar el campo de la economía incorporando al funcionamiento del sistema económico lo “oculto” o “ausente” en la economía convencional.

El concepto de división sexual del trabajo es quizás el aporte fundamental de la economía feminista. A partir de este concepto el análisis de la economía abarca “toda” la economía, lo visible y lo invisible. Esta división sexual del trabajo, entre el trabajo productivo y reproductivo entre los hogares, el mercado y el Estado, y entre varones y mujeres implica una subordinación económica de las mujeres que se expresa en una menor participación en el trabajo remunerado (y mayor en el no remunerado) y en una doble jornada laboral (remunerado más no remunerado) más extensa que la de los varones²³.

La inscripción de la mujer en el ámbito doméstico y reproductivo lleva a considerar su participación económica como marginal y como consecuencia de lo anterior con menor autonomía económica. La Economía feminista pone de manifiesto la naturaleza y función del trabajo no remunerado y plantea el problema de la invisibilidad del trabajo de las mujeres, tanto en las estadísticas laborales como en el Producto Bruto Interno (PBI), destacando la relevancia de las tareas no remuneradas para la reproducción social y el

²³Evidencias de ello son, para las ciudades argentinas de Buenos Aires y Rosario, los trabajos de Esquivel (2009) y Ganem, Giustiniani y Peinado (2012).

funcionamiento de la economía. Pérez Orozco afirma que “la economía feminista se caracteriza por abrir reflexión, al menos en tres aspectos: los límites de lo que es economía, el papel del género en ella, y el compromiso de la teoría con la transformación de las situaciones de desigualdad. En primer lugar, se amplía el concepto de qué es economía y qué es trabajo considerando como tal todos los recursos necesarios para vivir, sin limitarse a mirar sólo aquellos que involucran flujos monetarios y se pone énfasis en los trabajos no remunerados realizados mayoritariamente por las mujeres en los hogares. En segundo lugar se busca comprender el papel que juegan las relaciones de desigualdad entre mujeres y hombres en la economía. Se considera que no existe ninguna política ni proceso económico que sea neutro en términos de género. Y por último, la economía feminista no se propone entender el mundo porque sí, sino comprenderlo para transformarlo” (Pérez Orozco, 2012, págs.13-14).

De esta manera, “la economía feminista pone en el centro la voluntad de transformación de las situaciones de inequidad de género. Por lo mismo, no sólo hace énfasis en la relevancia de las relaciones de género para entender la posición económica subordinada de las mujeres, sino que genera conocimiento para la transformación de esta situación” (Rodríguez Enríquez, 2010, pág.3).

Siguiendo a Valeria Esquivel (2015) se pueden señalar ciertos puntos de partida comunes en la temática de la economía feminista:

- la incorporación del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado al análisis económico como pieza fundamental del mismo;
- la identificación del bienestar como la vara a través de la cual medir el éxito del funcionamiento económico (por oposición a los indicadores de desempeño estándar, como el crecimiento del PBI o la estabilidad macroeconómica);
- la incorporación del análisis de las relaciones de poder como parte ineludible del análisis económico, entendiendo que las instituciones, regulaciones y políticas nunca son “neutrales” en términos de género;
- la constatación de que los juicios éticos son válidos, inevitables e incluso deseables en el análisis económico; y por último
- la identificación de las múltiples dimensiones de desigualdad social (clase, etnia, generación) que interactúan con el género, reconociendo con ello que mujeres y varones no son grupos homogéneos y que las distintas dimensiones de la desigualdad se superponen y refuerzan entre sí.

Esquivel enumera estos puntos de partida como una suerte de “piso” común de la producción en economía feminista pero señalando que existen diferentes marcos analíticos de acuerdo a las escuelas de pensamiento económico en que las autoras abrevan (keynesianas, institucionalistas, marxistas, entre otras). También hay diferencias de acuerdo a la procedencia de las economistas, las de países centrales y las de países menos desarrollados como los de América Latina.

En síntesis, hacer Economía feminista desde América Latina es ofrecer una mirada diferente, ya que esta región se caracteriza por sus inequidades y contrastes entre ricos y pobres, entre regiones desarrolladas y otras subdesarrolladas, entre trabajadores/as formales e informales. Hay que reconocer que mujeres y varones atraviesan las desigualdades de manera desigual y que también hay diferencias profundas entre las mujeres cada región.

La mirada de la economía feminista en la región ubica el origen de las inequidades en un funcionamiento del sistema económico profundamente injusto, en el que el mercado, librado a sus propias fuerzas, refuerza y amplifica las desigualdades (Esquivel, 2015).

2. Las encuestas de Usos del Tiempo

Otro de los aportes de la economía feminista que tuvo gran impacto es la incorporación del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado en las Encuestas de Usos del Tiempo, siendo que la medición de estos trabajos requiere de instrumentos de medición específicos.

El estudio del uso del tiempo es revelador de las actividades de las personas. Resulta esencial para el análisis de las relaciones de género ya que proporciona datos sobre elementos poco visibles socialmente como lo es el trabajo no remunerado que las mujeres realizan a través de las actividades domésticas y de cuidados (Araya, 2003). La implementación de mediciones cuantitativas acerca de la distribución de los tiempos en las diversas actividades que realizan varones y mujeres ha sido declarada de interés por la Plataforma de Acción de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer realizada en Beijing en el año 1995. En tal sentido, las Encuestas de Uso del Tiempo (EUT) constituyen herramientas que permiten la visibilización y la valoración tanto social como económica del trabajo doméstico de reproducción y de voluntariado, y han sido consideradas como el mejor instrumento para realizar estas mediciones (Ganem, Giustiniani y Peinado, 2014).

La medición del trabajo no remunerado resulta importante para modificar la percepción que tiene la sociedad en su conjunto acerca de su relevancia, ya que permite poner este volumen de trabajo en relación con los trabajos “visibles” realizados para el mercado. “El trabajo-mercancía es sólo uno de los tipos de trabajo, por lo cual es importante considerar la suma de todas las formas de trabajo, suma que sirve de base a cada sociedad para proporcionar subsistencia y bienestar a sus miembros” (Aguirre, Cabrera y Calvo, 2008: 5).

Al respecto, la medición del trabajo no remunerado brinda también información sustantiva que permite valorizar este trabajo, y comparar su aporte con otros sectores de la economía. Al ser realizado mayoritariamente por mujeres, la medición del trabajo no remunerado resulta un insumo útil para el desarrollo de políticas de igualdad de género (Esquivel, 2009).

3. Los usos del tiempo de la ciudad de Rosario

En esta sección se presentan algunos resultados obtenidos a partir de la EUT llevada a cabo en la ciudad de Rosario en el año 2010 y sus correspondientes análisis (Ganem, Giustiniani y Peinado, 2012 y Ganem, Giustiniani y Peinado, 2014). La misma tuvo como objetivo principal conocer el tiempo que cotidianamente dedican las mujeres y varones a diferentes actividades tales como trabajo para el mercado, cuidado del hogar y de personas, estudio, esparcimiento, entre otras. Además, permitió conocer aspectos de la situación económica y social de la población encuestada, representativa del total poblacional.

Durante los meses de mayo, junio y julio del 2010 se realizó en Rosario la Encuesta de Uso de Tiempo y Voluntariado y se utilizó como instrumento de recolección de datos la técnica el diario de actividades del día de ayer, el cual permite captar información sobre todas las actividades de un día²⁴. Este abordaje metodológico otorga conocimiento sobre la totalidad de actividades de mujeres y varones y capta actividades simultáneas. Ello facilita una mejor cuantificación del trabajo doméstico y de cuidados que suelen realizarse al mismo tiempo con otras actividades.

El tamaño de la muestra se definió en conjunto entre el equipo de investigación de la Facultad de Ciencias Económicas y Estadística de la UNR y el Instituto Provincial de Estadísticas y Censos de la Provincia de Santa Fe (IPEC). En función de ello se visitaron 1.001 hogares constituidos por 2.995 personas, y se realizó la EUT a 2.319 personas mayores de 15 años (para más detalles ver Ganem, Giustiniani y Peinado, 2012 y Ganem, Giustiniani y Peinado, 2014).

4. Un día típico de 24 horas

En esta sección se presenta información que permite visualizar cómo varones y mujeres en la ciudad de Rosario distribuyen entre las diferentes actividades las 24 horas de un día regular. Para ello se eligió como variable el tiempo simple, es decir el resultante de dividir cada bloque horario de 30 minutos por el número de actividades en dicho bloque²⁵. En función de ello, cada diario de actividades tiene un tiempo total estrictamente de 24 horas.

²⁴ Complementariamente el operativo también incluyó un módulo específico, cuyo objetivo fue medir el tiempo dedicado a las actividades de Voluntariado durante las últimas 4 semanas y/o en el último año. Un análisis de los resultados del mismo se encuentra en Ganem, Giustiniani y Peinado (2012).

²⁵ Por lo tanto cada actividad puede durar 10, 15 o 30 minutos siendo que se consideraban hasta tres actividades por bloque horario (en caso de existir más de tres se priorizaban aquellas de mayor duración).

Tabla 1 - Tiempo simple promedio poblacional por día (lunes a domingo), por sexo y grupos de actividades

(en horas y minutos)

Actividad	Varones	Mujeres
Subtotal Trabajo remunerado	04:28	02:14
Trabajo para el mercado	04:28	02:14
Subtotal Trabajo no remunerado	01:42	04:25
Trabajo doméstico no pagado para uso del propio hogar	01:11	03:05
Cuidado no pagado de niños y/o adultos miembros del hogar	00:24	01:07
Voluntariado y ayudas no pagadas a otros hogares de parientes, amigos y vecinos	00:07	00:13
Subtotal Otras actividades	17:50	17:20
Educación	00:48	00:51
Actividades relacionadas con el tiempo libre	03:19	02:53
Actividades relacionadas con la utilización de medios de comunicación	02:51	02:38
Actividades de cuidado personal	10:52	10:58
Total	24:00	24:00

Fuente: Ganem, Giustiniani y Peinado (2012)

En la tabla anterior se presenta la distribución temporal de un día promedio de la semana. A partir de la misma se puede visualizar el tiempo que dedican a cada grupo de actividades varones y mujeres. Al analizar los grandes grupos de actividades (trabajo remunerado, trabajo no remunerado y otras actividades²⁶) se observa con claridad que los tiempos dedicados a otras actividades son relativamente similares (17:50 horas para los varones y 17:20 horas para las mujeres)²⁷.

²⁶El concepto Otras actividades hace referencia a todas aquellas actividades que no son trabajo, es decir, se excluyeron los conceptos de trabajo remunerado y trabajo no remunerado.

²⁷La diferencial de 30 minutos entre varones y mujeres se concentra en la mayor dedicación en tiempo de los varones a las actividades relacionadas con el tiempo libre y con los medios de comunicación.

Se puede inferir, además, que los varones dedican más tiempo al trabajo remunerado que las mujeres (04:28 horas y 02:14 horas respectivamente), mientras que ellas dedican más tiempo a las actividades relacionadas con el trabajo no remunerado (01:42 horas para los varones y 04:25 horas para las mujeres)²⁸.

Esta distribución de actividades entre varones y mujeres exhibe un sesgo de género en favor de los varones y en detrimento de las mujeres, de una doble jornada laboral (remunerada y no remunerada) más extensa en el caso de las mujeres (06:39 horas) que en el caso de los varones (06:10 horas).

5. Los sesgos de participación

El análisis derivado a partir de las tasas de participación, brinda una radiografía más acabada de la dedicación de las personas, evitando los sesgos que producen en el análisis la inclusión de aquellas personas que no dedican parte de su tiempo a alguna actividad en particular.

²⁸En el concepto Trabajo no remunerado, los principales indicadores explicativos son el trabajo doméstico y el trabajo de cuidados, dejando en un plano menor al trabajo voluntario. Ello es un resultado esperable de la aplicación del diario de actividades del día de ayer, dado que el trabajo voluntario no es un trabajo cotidiano como el de trabajar para el mercado o el trabajo doméstico y de cuidados. Para evitar esta subvaluación del trabajo voluntario es preciso incorporar otros cuestionarios como se hizo en la Encuesta de Uso del Tiempo y Voluntariado de la ciudad de Rosario.

Tabla 2 – Tiempo simple promedio, tasa de participación y tiempo simple por participante por día de la semana.

Actividad	Varones			Mujeres		
	Tiempo Simple Promedio	Tasa de participación (%)	Tiempo simple por participante	Tiempo Simple Promedio	Tasa de participación (%)	Tiempo simple por participante
Trabajo para el mercado	04:28	52,8	08:28	02:14	34,8	06:25
Trabajo doméstico no pagado para uso del propio hogar	01:11	71,6	01:39	03:05	94,7	03:16
Cuidado no pagado de niños y/o adultos miembros del hogar	00:24	25,1	01:35	01:07	36,3	03:05
Voluntariado y ayudas no pagadas a otros hogares de parientes, amigos y vecinos	00:07	5,4	02:12	00:13	9,8	02:14
Educación	00:48	14,7	05:28	00:51	16,5	05:08
Actividades relacionadas con el tiempo libre	03:19	93,3	03:33	02:53	94,3	03:03
Actividades relacionadas con la utilización de medios de comunicación	02:51	95	03:01	02:38	94,3	02:48
Actividades de cuidado personal	10:52	100	10:52	10:58	100	10:58
Total	24:00:00			24:00:00		

Fuente: Ganem, Giustiniani y Peinado (2012)

En referencia al Trabajo remunerado para el mercado, los resultados indican que los varones tienen una mayor tasa de participación (52,8%) que las mujeres (34,8%), y que aún dentro de quienes trabajan para el mercado (es decir excluyendo a quienes no lo hacen), los varones dedican 8:28 horas mientras las mujeres solamente 06:25 horas. Esta diferencia evidencia una menor inserción de las mujeres en el mercado de trabajo remunerado y de una menor extensión de la jornada de trabajo remunerado.

El correlato de esto último se observa en las tareas domésticas y de cuidados. Allí se aprecia como solamente el 5,3% de las mujeres no realizó trabajos domésticos mientras que el 28,4% de los varones no dedicó tiempo a este tipo de trabajo.

A su vez, las mujeres que hicieron trabajo doméstico le dedicaron 03:16 horas mientras los varones que lo hicieron sólo destinaron 01:39 horas.

El mismo patrón se repite para el trabajo de cuidados. Solamente el 25,1% de los varones realizó este tipo de trabajo frente a un 36,3% de las mujeres. Ellas dedicaron 03:05 horas al tiempo que ellos solamente 01:35 horas. Evidentemente, la menor participación porcentual de los varones no es compensada con una mayor dedicación de quienes sí realizan trabajos domésticos y de cuidados, por lo que el menor tiempo promedio de los varones se explica tanto por una menor participación en el cuidado como por tiempos más cortos cuando cuidan.

Por último, es oportuno mencionar una similar distribución del porcentaje de participantes en lo referido a Otras actividades, con la excepción parcial de las actividades educativas en las cuales la mayor participación de las mujeres (16,5% y 14,7% para los varones) se combina con mayor dedicación de los participantes varones (05:28 horas frente a las 05:08 horas de las mujeres).

Otra vez se refleja la división de roles entre varones (trabajo remunerado) y las mujeres (trabajos no remunerados).

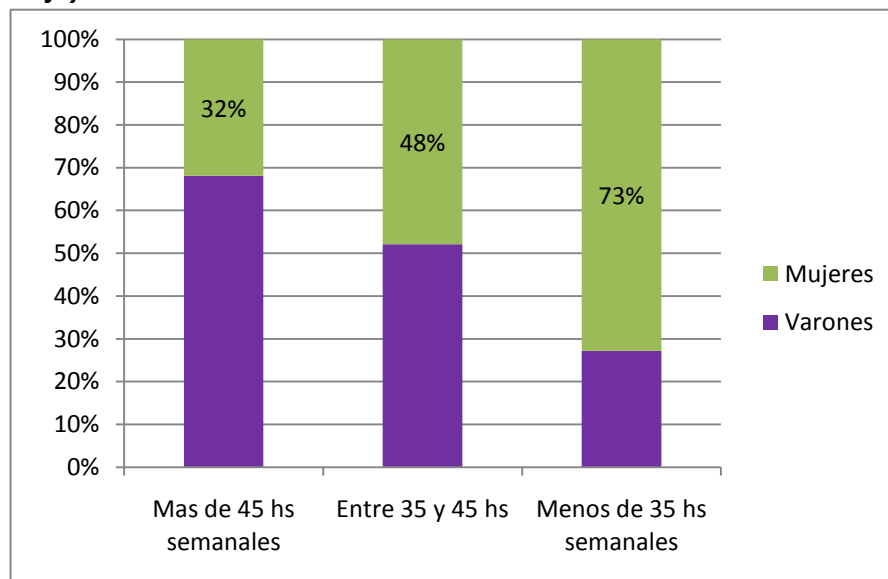
6. Análisis de las desigualdades de género en el mercado de trabajo remunerado

A partir de la Encuesta de Uso del Tiempo también se obtiene información sobre los Trabajos remunerados que realizan las personas. De esta manera se puede combinar tanto el análisis de los tiempos, con los tipos de inserciones en el mercado de trabajo remunerado con fenómenos monetarios como los ingresos personales.

Desigualdades de género en las tasas de participación por categoría de trabajo remunerado.

En términos de participación de las actividades relacionadas con el trabajo para el mercado, en primer lugar se puede advertir una clara diferenciación en relación a la cantidad de horas semanales dedicadas por varones y mujeres.

**Gráfico 1 - Tasas de participación medida en horas semanales trabajadas remuneradas, según sexo
(En porcentaje)**

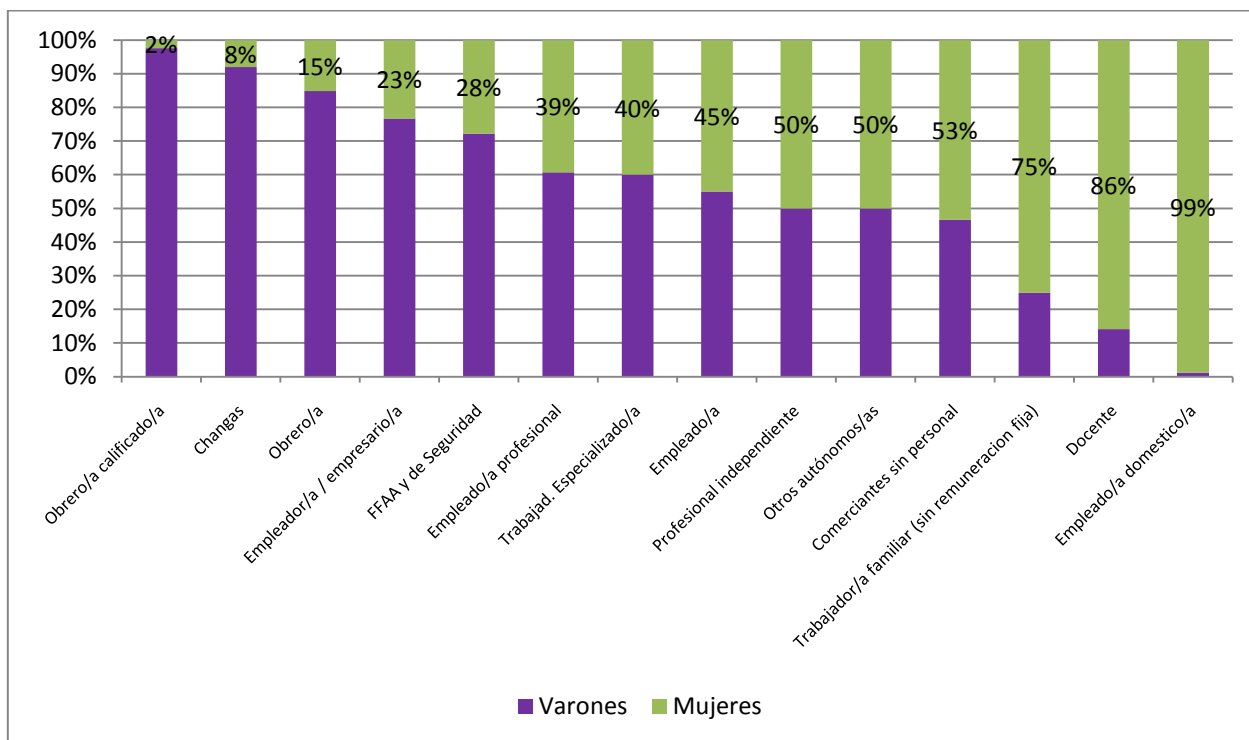


Fuente: elaboración propia en base a IPEC, Encuesta de Uso del Tiempo y Voluntariado de la ciudad de Rosario, 2010.

De aquellas personas que dedican menos de 35hs. semanales al trabajo remunerado, el 72,76% son mujeres, mientras que quienes vuelcan más de 45hs. semanales, un 68,14% son varones. Esta desigual inserción no resulta una elección del varón o la mujer, sino que proviene de otro tipo de restricciones que claramente se ven multiplicadas en el caso de las mujeres.

En relación a la calificación por actividades, se pueden señalar diferencias de participación según el tipo de actividad con trabajos fuertemente feminizados y otros, en los que el predominio resulta de varones.

**Gráfico 2 - Tasas de participación en actividades remuneradas, según sexo
(En porcentaje)**



Fuente: elaboración propia en base a IPEC, Encuesta de Uso del Tiempo y Voluntariado de la ciudad de Rosario, 2010.

Las categorías de Empleo Doméstico, Docente y de Trabajo familiar sin remuneración constituyen actividades con una altísima participación femenina, resultan ser actividades altamente feminizadas.

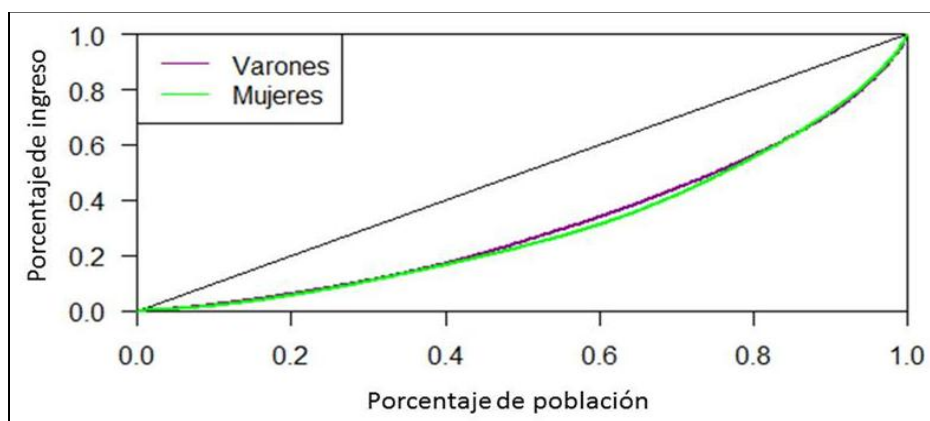
Como actividades con alta participación masculina se pueden destacar la de Obrero Calificado con un 98%; Empleador/Empleario (77%); Empleado Profesional (61%) y Trabajador Especializado (60%).

Desigualdades de género en los ingresos promedio de los trabajos remunerados

Se elaboraron las correspondientes Curva de Lorenz y se obtuvieron los coeficientes de Gini desagregados por sexo, en relación al ingreso total personal.

La Curva de Lorenz representa el porcentaje acumulado de ingresos recibido por un determinado grupo de población, ordenado en forma ascendente de acuerdo a la cuantía de sus ingresos.

Gráfico 3 – Curva de Lorenz de los ingresos personales totales, según sexo



Fuente: elaboración propia en base a IPEC, Encuesta de Uso del Tiempo y Voluntariado de la ciudad de Rosario, 2010.

A partir de la Curva de Lorenz para los ingresos de los varones y los ingresos de las mujeres se aprecia que, si bien a primera vista son similares, la distribución de los ingresos medios de las mujeres es más desigual que la de los varones, siendo relativamente más desigual la de los varones en los ingresos más altos.

Al respecto, el coeficiente de Gini se define como el cociente de las diferencias entre la línea de equidistribución y los valores de la curva de Lorenz. Este coeficiente, que mide la desigualdad del Ingreso, teniendo a “cero” como el de mayor igualdad y a “uno” como el de mayor desigualdad.

En primer lugar se observa una distribución del ingreso más equitativa intra-varones, (Gini 0,374), que intramujeres, (Gini 0,391). Adicionalmente, el Gini poblacional es mayor que los Gini intravarones e intramujeres, debido a la diferencia en los rangos de ingresos de ambos géneros. Estos resultados muestran no sólo que la distribución intra-mujeres es más desigual, sino que también la distribución entre varones y mujeres refleja una desigualdad en la que predominan las mujeres.

Tabla 2 – Límite superior de percentiles de ingreso acumulado, según sexo.

	Varones	Mujeres
10%	700	400
50%	2.000	1.000
95%	6.000	3.500
100%	16.500	7.700

Fuente: elaboración propia en base a IPEC, Encuesta de Uso del Tiempo y Voluntariado de la ciudad de Rosario, 2010.

En función de los resultados expuestos en esta Tabla se verifica que, por ejemplo, el 50% de los varones con menor ingreso promedio, obtiene hasta el doble de ingreso que el 50% de las mujeres con menor ingreso promedio. Esta relación, con sus más y sus menos, se aprecia para todos los percentiles.

Tabla 3 - Ingreso promedio y desvío standard por grandes clasificaciones laborales, según sexo.

	Varones		Mujeres	
	Ingreso promedio	Desvío standard	Ingreso promedio	Desvío standard
Cuenta propia/autónomo/a	2012,17	1703,19	1196,37	937,92814
Obrero/a u empleado/a	2392,18	1648,17	1699,45	1179,98

Fuente: elaboración propia en base a IPEC, Encuesta de Uso del Tiempo y Voluntariado de la ciudad de Rosario, 2010.

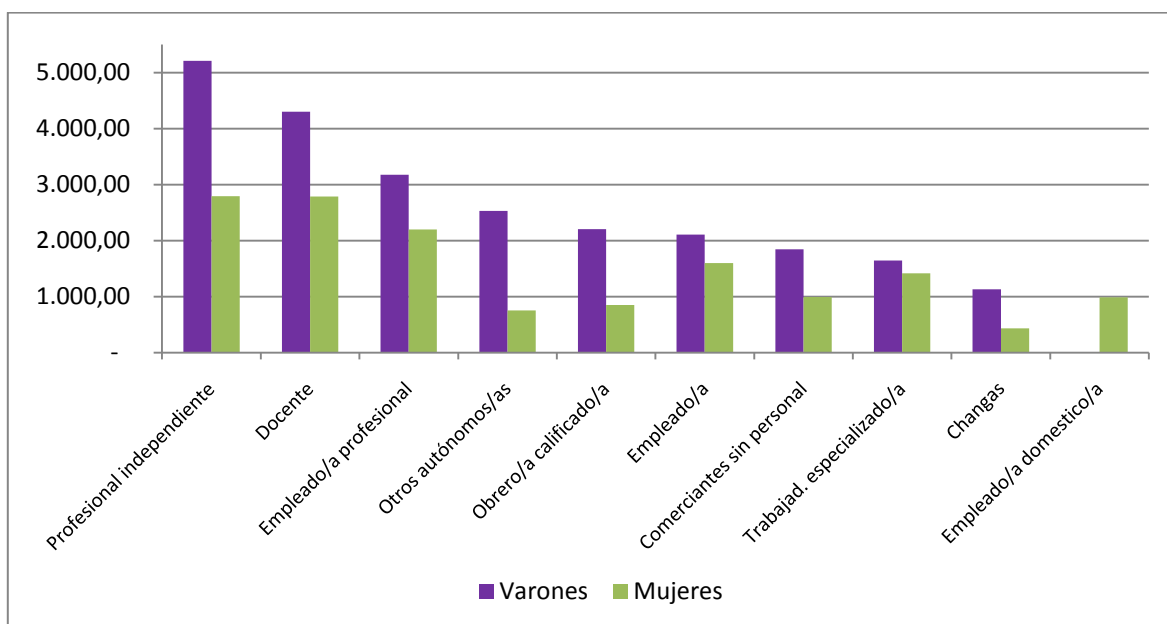
En esta Tabla se puede visualizar que en la categoría cuentapropista los hombres obtienen un 68% más de ingresos que las mujeres; mientras en la categoría obrero o empleado casi un 41% más los varones que las mujeres.

Tabla 4 - Ingreso promedio y desvío standard por actividad, según sexo.

	Varones		Mujeres	
	Ingreso promedio	Desvío standard	Ingreso promedio	Desvío standard
Profesional independiente	5.213,27	4.220,41	2.792,50	1.250,14
Docente	4.300,00	2.085,07	2.788,41	1.503,79
Empleado/a profesional	3.178,45	1.843,39	2.201,97	1.531,70
Otros autónomos/as	2.530,77	1.812,17	755,00	409,47
Obrero/a calificado/a	2.207,03	1.149,41	850,00	
Empleado/a	2.109,47	1.452,35	1.598,05	889,01
Comerciantes sin personal	1.847,41	999,01	992,11	637,36
Trabajad. especializado/a	1.644,65	679,84	1.419,31	742,07
Changas	1.131,21	703,66	433,33	251,66
Empleado/a domestico/a			989,55	485,46

Fuente: elaboración propia en base a IPEC, Encuesta de Uso del Tiempo y Voluntariado de la ciudad de Rosario, 2010.

Gráfico 4 - Ingreso promedio, según sexo.



Fuente: elaboración propia en base a IPEC, Encuesta de Uso del Tiempo y Voluntariado de la ciudad de Rosario, 2010.

La “independencia” es un aspecto relevante en las diferencias de ingresos ya que se verifica que en aquellas actividades donde no hay un convenio colectivo, o alguna regulación similar, existe mayor desigualdad de género. Por ejemplo, los profesionales independientes obtienen ingresos casi un 87% por encima del ingreso de las mujeres profesionales independientes, como los trabajadores autónomos un 235%, al igual que si el rubro es el comercio donde los varones obtienen un ingreso superior en un 86%.

En cambio, si la labor es de docente o empleado/a profesional la desigualdad persiste pero verifica una brecha menor. En la docencia el ingreso de los varones supera en un 54% al de las mujeres, y en los empleados profesionales un 44%.

Por último, la brecha más baja entre géneros se verifica en empleados/as y en trabajadores/as especializados/as siendo del 32% y 16% respectivamente.

Ahora bien, es necesario mencionar que más allá de las diferencias explicitadas, en todas las categorías se verifica un ingreso promedio mayor de los varones respecto a las mujeres, situación que refuerza y hace más cruda la mencionada división sexual del trabajo.

7. Conclusiones

Los resultados encontrados confirman en primer lugar la literatura existente en relación a las desigualdades de ingresos entre varones y mujeres, a igual tarea/actividad en el mercado de trabajo remunerado. Además, y en concordancia con lo que muestra la Encuesta de Usos del Tiempo en relación a las tasas de participación en el mercado de

trabajo remunerado, la inserción de las mujeres es menor a la de los varones, con menor duración de la jornada remunerada y confinada a determinadas actividades altamente feminizadas (en las que es más factible la inserción con una jornada reducida).

Ahora bien, a excepción de la tarea docente, la búsqueda de jornadas de trabajo remunerado más acotadas o más flexibles, obliga a las mujeres a insertarse en actividades con bajos niveles de formalización/regulación lo que redundará en mercados menores niveles de ingreso respecto a los varones (Profesionales independientes y trabajadoras autónomas) o actividades de bajos salarios “monopolizadas” por las mujeres (Empleo doméstico). De esta manera, las desigualdades en las posibilidades de inserción se refuerzan con las desigualdades derivadas de la informalidad.

En el otro extremo se encuentran actividades claramente “masculinizadas” (Changas y Obrero calificado) en las que los varones obtienen salarios promedio muy superiores a los de las mujeres en esas mismas actividades.

En síntesis, se puede concluir que “la inequidad de género se manifiesta con contundencia en el mercado laboral. Las mujeres se ubican en situaciones desventajosas respecto de los varones. Acceden a menos empleos, obtienen menos remuneraciones, y se encuentran más sometidas a la desprotección social. La menor y más precaria inserción de las mujeres en el mercado laboral, principal fuente de ingresos para la mayoría de la población, explica en una parte sustantiva su posición económica subordinada y su falta de autonomía” (Rodríguez Enríquez, 2010, pág.16).

El desarrollo de esta investigación muestra la manera en la que el mercado librado a sus propias fuerzas no hace más que reforzar y amplificar las desigualdades de género, a pesar del fenómeno histórico de la creciente participación de las mujeres en el mercado de trabajo remunerado.

REFERENCIAS

Aguirre, R., Cabrera, M., y Calvo, C. (2008). *Uso del tiempo y trabajo no remunerado en el Uruguay. Módulo de la Encuesta Continua de Hogares*. Septiembre 2007. Montevideo.

Araya, M. J. (2003). Un acercamiento a las Encuestas sobre Uso del Tiempo con orientación de género. *Serie Mujer y Desarrollo* (50).

Becker, G. (1965). “A Theory of the Allocation of Time”. *The Economic Journal*, 75: 493-517.

Becker, G. (1974). “A Theory of Social Interactions”. *Journal of Political Economy* 82 (6): 1063-1093.

Benería, L. (2003). *La mujer y el género en la Economía: Un panorama general*. P. de Villota, Icaria, Barcelona.

Braun, M. y Llach, L. (2007). *Macroeconomía Argentina*. Alfaomega.

Carrasco, C. (1999). *Introducción: Hacia una Economía Feminista en Mujeres y Economía. Nuevas perspectivas para viejos y nuevos problemas*. Editorial Icaria Antrazyt. Barcelona.

Esquivel, V. (2009). *Uso del tiempo en la Ciudad de Buenos Aires*. UNGS.

Esquivel, V. (2015). La Economía Feminista desde América Latina: ¿Una vía para enriquecer los debates de la Economía Social y Solidaria? En *La economía feminista desde América Latina. Una hoja de ruta sobre los debates actuales en la región*. ONU Mujeres

Ganem, J., Giustiniani, P. y Peinado, G. (2012). Los usos del tiempo en la ciudad de Rosario. Un análisis económico y social. Rosario.

Ganem, J., Giustiniani, P. y Peinado, G. (2014). El trabajo remunerado y no remunerado en Rosario. La desigual distribución de los tiempos entre varones y mujeres. *Revista Estudios Sociales Contemporáneos* (11), 88-100.

Pérez Orozco, A. *La Economía Feminista desde América Latina. Una hoja de ruta sobre los debates actuales en la región*. ONU Mujeres, 2012. Santo Domingo

Pujol, M. (1992). *Feminism and Anti-feminism in Early Economic Thought*. Edward Elgar. London.

Rodríguez Enríquez, C. (2012). Análisis Económico para la equidad: Los Aportes de la Economía Feminista. *Saberes* 2.

Sachs, J. y Larraín, F. (1994). *Macroeconomía en la economía global*. Prentice Hall.

Mujer y Trabajo: Explotación a plena luz del día. María Inés Fernández

Nota sobre la autora

María Inés Fernández es Profesora de Historia, Facultad de Filosofía y Letras; Licenciada en Historia Argentina, Facultad de Filosofía y Letras, Universidad de Buenos Aires (UBA); Maestría y Especialización en Ciencias Sociales Con mención en Historia Socio-Cultural. Universidad Nacional de Luján (UNLU); Docente e Investigadora de UBA; Tutora, codirectora y directora en el programa de Tesinas en la Carrera de Ciencias de la Comunicación en Facultad de Ciencias Sociales –UBA; Directora, Co-directora e Investigadora formada para los Proyectos de Investigación en UBA; Ex becaria de la Embajada de Canadá; Ex Directora de Prensa y Difusión, Coordinación y Dirección del Boletín “Actualidades”; Ex Coordinadora General de la Colección Temática en el Centro de Estudios Argentino Canadienses de Buenos Aires. (Tomos I al V); Ex Miembro del Comité Editorial a cargo de la Revista Anual de la Asociación Argentina de Estudios Canadienses (ASAEC); Miembro participante y observadora de RELEC (Red Latinoamericana de Estudios Canadienses). fertiami@yahoo.com.ar

Resumen

Se propone recuperar un campo de estudio como es el de la mujer trabajadora en la Argentina y Canadá que propone generar, desde una perspectiva histórica, una reflexión empíricamente fundada sobre el trabajo asalariado femenino. En consecuencia, para poder comprender e interpretar seriamente su evolución y su dinámica se carece en las ciencias sociales, de una representación teórica integradora. Son muchas y complejas las razones por las cuales nos confrontamos a una paradoja: estamos en presencia de un relevante y no obstante apagado campo de análisis. En efecto, en el texto se intenta recuperar las “voces” que expresan el mundo subjetivo de estas trabajadoras, como así también su “visibilidad”. Resulta evidente el sentido de este razonamiento que apunta a poner en acción un incitante ejercicio de lógica comparativa para tratar de interpretar y comprender las tendencias, rupturas y continuidades tanto en la serie del tiempo como en la percepción de los hiatos que se verifican en los vaivenes socio-políticos y económicos.

El estudio abarcó desde los años ´90, con mención retrospectiva a los años ´70 hasta la actualidad y en ese desarrollo se enfrentaron varios desafíos: como las dificultades en cuanto a las fuentes, el abordaje bibliográfico y la metodología. Resultó imprescindible recuperar las voces según la metodología de la historia oral, mediante el diseño de una entrevista semiestructurada y el empleo valiosísimo de notas periodísticas que dieron cuenta de las vicisitudes de las trabajadoras asalariadas textiles en ambos países.

Palabras clave: Mujer- trabajadora asalariada- talleres clandestinos- maquilas- industria textil

1. Introducción

"No hay barrera, cerradura ni cerrojo que puedas imponer a la libertad de mi mente"

Virginia Woolf

El trabajo de la mujer, desde los tiempos neolíticos, ha sido una constante -en la historia - esto no es ninguna novedad- y si bien fue mal remunerado y hasta desprestigiado, hubo momentos en que logró equiparar un lugar muy cercano al de los varones trabajadores industriales, y hasta ocupar puestos importantes y llegar a ser único sostén de su familia. Así, las mujeres han logrado con los años, una serie de derechos que, aunque conocidos, no siempre fueron bien usados. A los ya consagrados se han agregado, a partir de la reforma constitucional de 1994 en Argentina, nuevos derechos y garantías además de nuevos recursos para hacerlos efectivos. Los cambios marcan un punto de inflexión entre la consagración y el uso de los mismos. Pero, para poder ejercerlos, se requiere además conocer los instrumentos jurídicos que están al alcance de las mujeres para actuar en su defensa, ya en forma individual, ya a través de sus organizaciones. Es decir, no basta con saber cuáles y cuántos son estos derechos, sino cuál es el modo más seguro para garantizarlos e impedir que, a pesar de las declaraciones solemnes, sean continuamente violados. Una cosa es proclamar derechos (la igualdad, por ejemplo), y otra, satisfacerlos efectivamente.

La consagración de los derechos ha cumplido, sin duda, una gran función práctica, que es la de haber dado particular fuerza a las reivindicaciones de los movimientos de mujeres y otros movimientos sociales, que exigen para sí y para los demás la satisfacción de nuevas necesidades materiales o morales. Sin embargo, las premisas de libertad, igualdad y fraternidad siguen siendo una asignatura pendiente, aunque nadie podría discutir los avances significativos operados por las mujeres en este ámbito.

Al tratar el tema del trabajo femenino en la industria, especialmente la textil, surge inmediatamente el tema de la violación de los derechos y su relación con la violencia. La violencia no fue patrimonio exclusivo del período finisecular. Tradicionalmente, las sociedades agrarias se habían visto sacudidas por levantamientos a causa del hambre, la carestía, las enfermedades o el bandolerismo. El siglo XIX heredó este fenómeno en las grandes ciudades a medida que la Revolución Industrial requirió mayor cantidad de mano de obra. El problema social llamó la atención de intelectuales, políticos y religiosos, quienes multiplicaron sus esfuerzos para contener la situación. Los nuevos conflictos estuvieron protagonizados por miles de personas que se manifestaron en un espacio reducido: la ciudad industrial. El siglo XX continuó y profundizó esta violencia manifestada en huelgas, levantamientos y guerras.

Posteriormente, a partir de los noventa, se inicia un nuevo proceso político que se propone descomponer los restos del modelo de inclusión previo, que se ha ido debilitando en forma lenta pero progresiva en las etapas anteriores. En esos años comienzan lentamente a hacerse notar empleos "atípicos", que de hecho corresponden a nuevas formas de empleo cuyas características principales son: la "movilidad" que supone para el trabajador/a la incertidumbre sobre su estabilidad laboral que pone fin a la expectativa de

un trabajo “para toda la vida” y la flexibilización de los contratos que diferencia a los trabajadores en permanentes y temporarios y la prolongación de la jornada por razones de productividad (CEPAL. 2000:18).

Asimismo, el aumento de la participación femenina es una de las transformaciones sustantivas en el mercado de trabajo local durante las últimas décadas. Por ello, el objetivo de este trabajo será describir la situación de las mujeres en el ámbito laboral -especialmente en la industria textil-, en Argentina y Canadá, desde la década de los noventa hasta la actualidad. Trataremos de mostrar las condiciones “indignas”, similares en Canadá y Argentina, a que se ve sujeta la mujer en el lugar de trabajo, especialmente en la industria textil y los problemas de salud a los que se ve sometida como consecuencia directa de ello (ver Anexos).

Este objetivo conlleva el desafío de las dificultades metodológicas propias de un sujeto – las mujeres- al que hubo que dotar de visibilidad y de voz en la etapa de estudio elegida, con las dificultades propias en cuanto al abordaje de las fuentes y la bibliografía. Se recuperaron algunas voces recurriendo a la historia oral, se apeló a un modelo de entrevista semiestructurada a trabajadoras textiles que nos informaron sobre la explotación a que se ven sometidas en ambos países y a notas periodísticas que reafirman todos estos problemas. Asimismo, se acudió a la lectura del marco legal y jurídico del trabajo femenino para entender un poco más el tema en cuestión. Una de las grandes dificultades en este tipo de trabajo es la ausencia de obras generales que traten la temática globalmente, sólo se han encontrado parcialidades, de ahí el empleo de la metodología ya mencionada.

2. Contextos internos distintos con el mismo resultado

La participación de las mujeres en el trabajo extra-doméstico es un tema relevante por distintos motivos. Tiende a ser considerado como un hecho positivo para las mujeres, porque crea condiciones que pueden favorecer su situación de independencia económica y su participación igualitaria en la toma de decisiones, tanto en el espacio público como en el privado. Igualmente, tal actividad extra-doméstica supone transformaciones en la organización del hogar, cambios en los acuerdos privados sobre los roles domésticos y no domésticos asumidos por los distintos miembros y contribuye a incrementar una demanda de servicios educativos y de cuidados que se dirige tanto a sectores privados como hacia el Estado.

En la Argentina de los noventa, de acuerdo con la doctrina neoliberal, el mercado debía disciplinar a la sociedad, por lo que la solución fue la apertura de la economía y la reducción de la intervención del Estado -cuya capacidad de intromisión empezó a ser desmantelada-. Sin embargo, el camino fue recorrido sólo a medias: se constituyeron grandes grupos económicos que crecieron a costa del Estado y se convirtieron en soportes del gobierno. El programa de reformas y el ajuste (apertura financiera irrestricta y privatización descontrolada de las empresas estatales: “cirugía mayor, sin anestesia”) impuesto por el gobierno, le permitió estabilizar la moneda, atándola a la Ley de

Convertibilidad. El dólar llegaba fluidamente debido a la gran afluencia de capitales externos y al endeudamiento.

Toda esta situación perjudicó las exportaciones industriales y por desaparición, o por sustitución tecnológica, hubo una pérdida grande de empleos. Las empresas del Estado eliminaron muchísimo personal excedente cuando pasaron a manos privadas. A la impresionante deuda externa contraída en el pasado, se sumaron montos mayores que el Estado fue incapaz de pagar, debiendo recurrir una y otra vez a los organismos internacionales de créditos para acordar moratorias.

En suma, el Estado argentino resultó incapaz para financiarse, actuar autónomamente, imponer normas y dirigir la economía. A partir de 1994, comenzaron a manifestarse los efectos de menores ingresos externos de capital, iniciándose una fase declinante en la demanda interna y una caída de la producción. La economía tuvo momentos de altibajos, pero en el año 2000, con una economía que no terminaba de recuperarse y ante las presiones existentes en relación con la capacidad financiera del país para hacer frente a los compromisos internacionales y sostener la convertibilidad de la moneda, se gestó el “Blindaje”. Esta situación provocó, al poco tiempo, un proceso de fuga de capitales que derivó en una creciente pérdida de reservas y se vio acompañada por la utilización de las mismas para el pago de obligaciones internacionales y corrientes, al tiempo que se obligó a las Administradoras de Fondos de Jubilaciones y Pensiones (AFJP) a comprar bonos estatales con los aportes de los futuros jubilados. Posteriormente, a la luz del “megacanje”, “corralito”, “corralón”, florecieron una diversidad de letras regionales, que, en su conjunto, contribuyeron para el comienzo del derrumbe.

Una combinación de movilizaciones urbanas espontáneas y piquetes en todo el país, verdadero estallido popular, hicieron que el presidente y el ministro de economía renunciaran a sus cargos. El país estaba en profunda crisis en el año 2001 y le costó varios años reponerse de la caída abrupta para poder recomponer la situación política, social y económica. En los años 2001, 2002 y 2003 los índices de desocupación y pobreza fueron muy altos, se evidenció una distribución desigual del ingreso, y retorno de la inflación (indicadores que afectaron a los sectores más necesitados). Recién a partir de fines de 2003, comenzaron a vislumbrarse algunos cambios positivos. Sin embargo, a pesar de que la mujer consigue en algunos casos, nuevos y mejores puestos de trabajo, el régimen de explotación de las trabajadoras asalariadas en la industria textil continuó.

Mientras, en el otro país de nuestro análisis, Canadá, en las elecciones generales del año 2000 triunfa Jean Chrétien y el Partido Liberal, participando en la Guerra de Afganistán de 2001. El 21 de diciembre de 2003 Jean Chrétien se retiró y fue sustituido por Paul Martin, quien tras las elecciones del 28 de junio de 2004 vio cómo su partido ganaba las elecciones, pero no podía salvar de graves problemas al Partido Liberal de Canadá.

Otros sucesos hicieron que dicho país emprendiera un camino de separación, lenta pero segura, de los Estados Unidos y comenzara un período de acrecentamiento de lazos con el Cono Sur, entrando en el proceso de globalización general (Fernández, 2012:50).

A pesar de los sucesos internos y ante los fuertes compromisos internacionales, Canadá no ha dejado de predicar el asilo, el refugio y el multiculturalismo en sus tierras como parte de su programa de gobierno, pero por otro lado ha descuidado el trabajo de la mujer al someterla a la explotación laboral, con mala remuneración y duras labores.

3. Dos casos similares de explotación: las Maquilas y los Talleres Clandestinos

El objetivo de este apartado es mostrar cómo, a través de las formas de explotación, se igualan dos realidades económicas y políticas diferentes. Se tiene en cuenta que el principal personaje es la mujer, en general de pocos recursos económicos y muchas veces inmigrante, sometida, y casi sin respaldos legales para usar en su propia defensa.

3.1. Maquilas, cárceles de trabajadoras

Una maquiladora es una empresa que importa materiales sin pagar aranceles, su producto se comercializa en el país de origen de la materia prima. El término se originó en México, país donde el fenómeno de las maquiladoras está ampliamente extendido. En marzo del 2006 el personal ocupado por las maquilas mexicanas era de 1.300.000 personas. La palabra maquila se originó en el medioevo español, proviene del árabe, y se la utiliza para describir un sistema de moler el trigo en molino ajeno, pagando al molinero con parte de la harina obtenida. La mayoría de estas fábricas están situadas en ciudades mexicanas de la frontera con Estados Unidos, principalmente Tijuana, Mexicali, Ciudad Juárez, Reynosa y Heroica Nogales. Estas compañías deben trabajar bajo el programa de maquila, requiriendo que todos los productos vuelvan a su país de origen. El capital de las maquiladoras suele ser íntegramente extranjero. Generalmente las propietarias son compañías estadounidenses, aún cuando existen importantes empresas japonesas y coreanas, y de muchos otros países como Canadá, establecidas en el cinturón fronterizo cuya casa matriz -por fines fiscales, comerciales y publicitarios- está establecida en Estados Unidos. Las maquilas suelen pertenecer a pequeñas empresas locales, las cuales son subcontratadas por grandes corporaciones multinacionales, por lo que producen para éstas últimas. Aunque pueden existir de forma aislada, lo más habitual es que se encuentren concentradas en las denominadas zonas francas o Zonas de Procesamiento de Exportaciones.

Por ejemplo, uno de los principales objetivos del Programa de Industrialización Fronteriza (Border Industrialization Program) aplicado a la zona de la frontera entre Estados Unidos y México era atraer la inversión extranjera. Con este fin, la mano de obra mexicana se mantuvo barata y competitiva con otros países de exportación más importantes, para favorecer la permanencia de las empresas estadounidenses establecidas en México dentro de las plantas de ensamblaje. Las mujeres mexicanas trabajan para ganar aproximadamente una sexta parte de lo que se paga en Estados Unidos. La rotación de empleados es también relativamente alta, alcanzando hasta un 80% en algunas maquiladoras, en parte debido a las amenazas de estrés y de salud comunes a este tipo de mano de obra. A los trabajadores se les paga salarios muy bajos, viven en condiciones de pobreza, y tienen escasa seguridad laboral. En relación a las condiciones de trabajo, las mismas están diseñadas para obtener el menor coste posible y el mayor

abaratamiento de los precios. Son lugares de trabajo poco iluminados, con escasas o inexistentes condiciones higiénicas, con cientos de obreros/as hacinados, sin medidas de seguridad, sin aireación ni ventilación, mala alimentación, pocas horas de sueño o reposo, jornadas laborales de 12 o 14 horas diarias, horas extra no remuneradas. Es muy frecuente que las trabajadoras enfermen y/o desarrollen problemas de salud debido a las condiciones de trabajo a las que se ven sometidas. Muchas de ellas enfermarán o morirán debido a la explotación sufrida, o quedarán lesionadas o impedidas de por vida.

En varios informes y notas periodísticas se dan a conocer testimonios que dan fe de la situación: *“Esto es como una cárcel, prefiero unas tortillitas en mi comunidad que vivir con maquiladoras”*; *“Hay compañeras que han parido en la maquiladora y de ahí al hospital”*, *“Te tienes que portar bien. Es un círculo vicioso”*; *“Cuando se dieron cuenta que era hermana de quien habían corrido por exigir sus derechos, a mí no me dieron empleo en ninguna maquila”*, son algunos de ellos que muestran la miseria en que vive la población, la mayoría mujeres, en los infiernos de las maquiladoras, donde no aceptan a personas mayores de 30 ó 35 años confinando al desempleo a los mayores de esta edad. Tampoco quieren personas con más escolaridad porque le temen a la capacidad de organización o de defensa de sus derechos. Los quieren ignorantes como si se necesitara sólo de estudios para saber lo que es injusto. Incluso hay maquiladoras que contratan a niñas de hasta 13 años de edad. A las mujeres les exigen la prueba de embarazo al solicitar el empleo y, una vez aceptadas, son revisadas cada período menstrual para asegurarse que no estén embarazadas. Muchas maquiladoras cambian de nombre constantemente para crear “otra” maquiladora y así no pagar las utilidades a sus trabajadoras al final del año. En las maquiladoras no dejan tomar agua para evitar que las trabajadoras abandonen sus puestos de trabajo (además los baños y el agua escasean). Si se abandona, la trabajadora sólo tiene permiso 5 minutos para ir al baño, mientras que otra tiene que cubrir el puesto de trabajo para que la producción no se detenga. Las mujeres tienen que cumplir con una cuota de producción cada día, de no lograrlo son despedidas. Por tanto, deben mantener una producción continua repitiendo el mismo movimiento todo el tiempo para pegar una asa de bolsa o coser una cierta pieza de una prenda de vestir. Al mismo tiempo tienen que pagar el alquiler de las casas y el hostigamiento sexual es el pan de todos los días. Todo lo que ganan se les va en la renta de la casa y en el transporte. Muchas de ellas prefieren vivir en las casuchas que se instalan alrededor de las maquiladoras para que la empresa tenga cerquita la mano de obra barata y ellas no gastar en transporte. La ganancia de las empresas en función del pago a sus trabajadores es inmoral. Esto también se refleja en el hecho de que las exportaciones de las maquiladoras en los primeros cinco meses de 2004 fueron 21.8% mayores a las del mismo lapso de 2003, dado que las ventas totales crecieron un 21.1 %.

El caso de los sindicatos en las maquilas es paradójico. Las maquiladoras no reciben a la trabajadora por su cuenta sino por medio del sindicato. La trabajadora tiene que acudir al sindicato y éste le designa la empresa, el parque industrial y el horario que le toca (hay tres turnos: de 7 de la mañana a 5 de la tarde; de 5 de la tarde a 2 de la madrugada; y de 2 la madrugada a 11 de la mañana). Los sindicatos no defienden a la trabajadora sino a la empresa. En muchas ocasiones el sindicato no elabora con la empresa maquiladora los

contratos correspondientes de sus trabajadores afiliados, de tal modo que ante demandas de los trabajadores simplemente no hay contrato.

Si alguna trabajadora exigiera el respeto a sus derechos humanos, a su integridad física y moral, o condiciones mínimamente dignas para poder trabajar, simplemente no le renovarían su contrato y pasaría a la “lista negra” -que es compartida entre todas las empresas maquiladoras de todos los parques industriales-. Estos empresarios se reúnen cada semana para compartir información y elaborar los mismos criterios y políticas de trabajo. Y así no se las emplea. Se les cierran las puertas a la vida porque han hecho de la maquiladora la única fuente de empleo.

La cita in extenso que se transcribe a continuación, muestra la miserable vida de las trabajadoras en las maquilas y las consecuencias negativas sobre su salud:

“Mano de obra barata. Muy barata. Producción en serie, precariedad laboral y abundancia de mujeres obreras sometidas a extenuantes jornadas. Es la lógica obvia del libre mercado: bajar costos y aumentar productividad. Pero la fórmula es perversa, porque retrocede en el tiempo cualquier terreno ganado en materia de derechos laborales (...) las condiciones laborales en las que esa obrera cosió y ensambló las partes de la cotizada camisa, son simplemente medievales. Su “sueldo” dependerá sólo de las prendas que sea capaz de confeccionar, en un salvajismo neoliberal que no respeta condición humana, derechos básicos como descansos y menos protección de salud ante accidentes o enfermedades. Ellas, porque casi todas las maquilas funcionan con mano de obra femenina, son parte clave del sistema productivo, pero trabajan bajo la constante amenaza de quedarse sin fuente laboral, debido a la gran cantidad de postulantes disponibles en nuestros “subdesarrollados” países. Y el que sean mayoritariamente mujeres no es casualidad. Se les paga menos, trabajan incluso más y las medidas de presión aprovechan la imperiosa necesidad del gran número de madres solteras que deben alimentar a sus hijos a cualquier costo. Ni hablar del embarazo. Atrás quedan las viejas ideas de desarrollo nacional, dando paso a la economía globalizada que ofrece mano de obra abundante, joven y barata, pero que además tiene todas las facilidades legales entregadas por los necesitados gobiernos de América Latina para promover la instalación de las añoradas empresas internacionales.

En el período 1960 – 1970 comienza el proceso de traslado de ciertas industrias de ensamblaje desde los Estados Unidos hacia América Latina. Pero para los años noventa, la práctica se hace masiva, gracias al impulso liberalizador del comercio internacional. Sin embargo, estas industrias no representan ningún beneficio para los países donde se instalan. Lo son, en todo caso, para los capitales que las impulsan, en tanto se favorecen de las ventajas ofrecidas por los países receptores. Y el traslado de este tipo de industrias se ha producido fuertemente desde Estados Unidos hacia México, América Central y Asia, pero también desde Taiwán, Japón y Corea del Sur hacia el sudeste asiático y hacia Latinoamérica, con miras a abastecer al mercado estadounidense. En el caso de Europa, las empresas italianas, alemanas y francesas primero trasladaron sus actividades productivas hacia los países de menores salarios como Grecia, Turquía y Portugal, y, luego de la caída del muro de Berlín, a Europa del Este. A fines de los años noventa se

han instalado también en América Latina, donde incluso la mano de obra puede resultar más barata que en Taiwán o Corea del Sur. Los beneficios que obtienen las maquilas son aún mayores si se tiene en cuenta que éstas reciben dólares de Estados Unidos por sus ventas y en cambio pagan salarios en moneda local que se devalúa constantemente con relación al dólar. Sin embargo, las maquilas cobran una creciente importancia en todo el continente. En México, una cuarta parte de la mano de obra industrial trabaja en las 4.079 plantas maquiladoras ubicadas ya no sólo en los estados fronterizos con Estados Unidos sino en el interior del país. El Tratado de Libre Comercio de América del Norte (NAFTA, vigente desde 1994) ha favorecido y potenciado la instalación de grandes transnacionales, como General Electric, Ford Motor, General Motor y Mattel Toys, sólo por nombrar algunas. En Costa Rica, El Salvador, Honduras, Guatemala, Panamá y República Dominicana los puestos de trabajo en las maquilas superan holgadamente los 500.000. Pero muchos gobiernos, sobre todo centroamericanos, alardean de sus cifras de exportación que supuestamente aumentan rápidamente gracias a la industria de las maquilas. Seis países de la región (Costa Rica, El Salvador, Guatemala Honduras, Nicaragua y Panamá) exportan más de 3.000 millones de dólares, según el estudio *Les Republiques Maquilas* de Karin Lievens, de Oxfam Solidaridad de Bélgica. Pero la realidad es otra. En El Salvador, por ejemplo, en 1996, las maquilas exportaron alrededor de 709,7 millones de dólares, pero, al mismo tiempo, las empresas importaron alrededor de 541,5 millones de dólares. De hecho, se trata de los mismos productos: del país de origen se importan camisas, pantalones, camisetas o vestidos que luego de ser confeccionados, planchados y empaquetados son de nuevo re-exportados. El saldo que queda de las dos operaciones es de apenas 168,2 millones de dólares. Se trata del valor añadido por concepto de arriendo de terrenos a las maquilas, salarios, costos de aprovisionamiento como agua potable, electricidad y mantenimiento de las máquinas. No se cobran impuestos sobre las exportaciones y las importaciones ni tasas comunales o derechos de aduana. Las maquilas no hacen uso de las materias primas nacionales (salvo si se trata de productos de madera o agrícolas), porque importan todos los insumos, desde el hilo hasta los botones. Y tampoco transmiten conocimientos y tecnología, porque la industria del vestido, en esta etapa, no requiere de tecnologías avanzadas. En todo este negocio funciona muy bien La Red de Solidaridad de la Maquila, con sede en Toronto (Canadá), que moviliza gran cantidad de trabajadoras indonesias - entre otras-, para la industria textil (Argenpress info, ALAI, 2006:28).

3.2. Los Talleres Clandestinos

Hacia los noventa la globalización de la economía propuso un nuevo modo de vinculación a nivel de la producción, la distribución y la comercialización de bienes y servicios, poniendo al mundo como el espacio privilegiado donde es posible realizar la ganancia empresarial. Esta situación, en conjunto con políticas de libre mercado y de promoción industrial mediante exenciones impositivas, dio lugar a la ocurrencia de procesos de relocalización territorial de la producción industrial en función de la obtención de menores costos de producción. En este contexto, las grandes empresas crearon una estrategia con el fin de minimizar los riesgos. Así, la "externalización" de la producción consistió en contratar empresas en diversas partes del mundo que se ocuparan de producir y también

de contratar a los trabajadores que realizaban sus productos. De esta manera, la empresa reducía sus operaciones concentrando las fases del proceso productivo con mayor valor agregado -como son la publicidad y el marketing-.

Al mismo tiempo, en el sector específico de la confección existe una tendencia global hacia la reorganización de la producción a través de diversas formas de subcontratación para que ésta sea cada vez más flexibilizada y descentralizada. Las grandes empresas contratan a proveedores, quienes, a su vez, distribuyen trabajo a subcontratistas, muchos de los cuales operan en la economía informal. Los trabajos de distintos lugares son subcontratados, con muy bajos salarios y sin una representación sindical que los aglutine. Entonces, aparecen las "cadenas de explotación" o de "búsqueda de rentas sobre el trabajo de otros" que se concatenan en cascada y, en mayor o menor medida, se organizan para reducir a "servidumbre" a un amplio conjunto de trabajadores, constituyendo las diversas modalidades de "tercerización de la producción y el trabajo" que mediatizan las relaciones laborales y que son asumidas en el ámbito público (político, empresarial y académico) como "trabajo asalariado no registrado". En sí, involucran a un alto número de "obreros supernumerarios", flexible a los ajustes y coyunturas del ciclo económico, alimentado constantemente por la presión de los desempleados urbanos y de las poblaciones rurales migrantes latinoamericanas.

Desde esta perspectiva, la realidad económico-social de la industria manufacturera de confecciones de prendas de vestir es sólo una imagen aumentada de un proceso general que hace que, en la Argentina actual, un elevado porcentaje de los trabajadores asalariados se encuentren bajo diversas formas de "trabajo no registrado". Estos trabajadores constituyen un amplio sector social que despliega trabajo productivo que es fuente de riqueza para la sociedad por entero; pero, sin embargo, se encuentra en condiciones severas de marginalidad; es decir, "excluido" del mercado de consumo de mercancías, del Estado y de la sociedad. El cierre de fábricas durante el período 1990-2000/1 fue preocupante, ocasionando el cese de 2.500 unidades productivas y una pérdida de 180.000 puestos de trabajo, según lo indica la Cámara Industrial Argentina de la Indumentaria (CAI), a eso se le sumó una caída de precios del 52%. En ese contexto, el tipo de cambio que establecía la paridad peso argentino-dólar estadounidense no favoreció a la industria nacional, impidiéndole realizar exportaciones significativas e incrementándose el nivel de las importaciones. Además, la tecnificación del sector requirió que el volumen de producción aumentara para recuperar la inversión realizada, situación que no fue posible lograr para muchas de las empresas.

En la actualidad, la industria textil y de la confección se encuentra en una etapa de estabilización, luego del leve crecimiento que se produjo entre el 2002 y el 2003. Sin embargo, aunque la situación del sector haya mejorado respecto de años anteriores, se muestra poco optimismo, debido a la creciente competencia de China y a la liberalización de los mercados textiles, en coincidencia con lo ya señalado sobre la globalización.

La Cámara Argentina de la Indumentaria (CAI) sostiene que los principales obstáculos que debe enfrentar la industria hoy son: la falta de acceso al crédito a tasas razonables, la falta de medidas para contrarrestar la competencia desleal por informalidad impositiva y

provisional, los métodos ilegales de contratación de mano de obra, los centros de comercialización marginales, las ventas callejeras, las falsificaciones y el contrabando, además de la inexistencia de mecanismos de monitoreo de flujos de importaciones al interior del Mercado Común del Sur (MERCOSUR) y la falta de mano de obra calificada (como resultado de la desindustrialización de la década de 1990) .

La situación descripta supra dio lugar a una mayor precariedad para los trabajadores textiles. A continuación se transcriben algunos párrafos de artículos periodísticos publicados por la prensa argentina, durante el período 2006-2009, los cuales muestran esta situación:

“Pagos miserables, hacinamiento y reducción a la servidumbre quedaron al descubierto tras el incendio del taller de costura de Caballito, en 2006, en el que murieron seis personas, entre ellas, cuatro chicos. Sin embargo, pese a las denuncias, todo indica que la tragedia podría repetirse. El trabajo esclavo que alimenta al millonario circuito clandestino de la industria textil sigue vigente. Así lo atestiguan los crudos testimonios de esta nota y las cifras que confirman la existencia de alrededor de 4000 talleres clandestinos entre la Capital y el Conurbano” (Arrieta, 2008:1-2).

“El brillo filoso de los dientes enmarcados en oro de Óscar, un ex tallerista, se deja ver cuando, el fragor de la ronda de vino tinto, olvida taparse la boca y estalla en carcajadas al contar sus aventuras como patrón del taller clandestino que regenteaba cerca del Puente Uruburu. Habla de su pasado explotador, de sus coterráneos bolivianos, a los que iba a reclutar a la esquina de Cobo y Curapaligüe, en Flores, donde se registra un movimiento cotidiano de alrededor de mil personas por día, ingresadas desde Bolivia y Paraguay y que habitan en su mayoría en la Villa 1-11-14, o en José León Suárez y Ramón Falcón en Liniers. “Ya a los 23 años tenía mi taller. La mejor forma es ir a buscarlos a Bolivia para que te trabajen, si no, no rinde...les decís 100 dólares y te besan las manos”. Después el alcohol le hará soltar la lengua y además de sus consejos, contará anécdotas sexuales como caporal explotador del taller. Eran buenos tiempos para Óscar, él era uno de los miles de bocas iniciales de producción de la industria clandestina de ropa que mueve más de 700 millones de dólares al año sólo en Capital y el Conurbano, según cifras de la Cámara Industrial Argentina de Indumentaria” (Montenegro; 2009:4).

De hecho, esto que sucede no es un hecho cultural, sino de mercado, un mercado que parece indicar que si la explotación del hombre por el hombre es necesaria para bajar costos y aumentar ganancias, siempre habrá una mano que tomará el látigo y muchos ojos que mirarán para otro lado con tal de seguir haciendo negocios.

En otra nota del domingo 11 de mayo de 2008, en el diario La Nación, en la sección Enfoques, se lee: “El lado oscuro del negocio textil”, a cargo de Lorena Oliva:

“La tragedia de la calle Luis Viale dejó en evidencia que los casos de violación a los derechos humanos que hasta ese momento nos llegaban desde Asia sucedían también aquí, en miles de talleres que funcionaban en pleno corazón de la ciudad de Buenos Aires, camuflados en casas y galpones. Dos años después del siniestro, poco parece

haber cambiado. Pero aunque las estrategias gubernamentales para erradicar esta perversa maquinaria de producción textil no logran todavía la efectividad necesaria, hoy se conoce con mayor claridad el funcionamiento de algunos de sus engranajes fundamentales. Hoy, se sabe, que contra lo que se creía inicialmente, los dueños de estos talleres no producen en forma exclusiva para falsificadores de marcas o ferias clandestinas, sino que reconocidas empresas textiles se cuentan entre sus clientes. En los últimos tres años, la Defensoría del Pueblo de la Ciudad de Buenos Aires denunció ante la justicia a unas ochenta marcas, entre ellas algunas ampliamente reconocidas en los rubros infantil y juvenil. También, que lejos de reconvertirse o regularizarse, numerosos talleristas simplemente barajaron y dieron de nuevo. El gobierno de la Ciudad calcula que todavía unos 25.000 trabajadores continúan ligados a alrededor de 2.000 talleres informales, aunque en la Unión de Trabajadores Costureros de Buenos Aires (UTCBA) creen que de los 5.000 que funcionaban antes del incendio aún sobreviven algo más de 4.000. Entre 700 y 900 fueron clausurados; otros mil se mudaron a la provincia de Buenos Aires y de los 3.000 que quedan en la Ciudad, la mitad se trasladó a villas miserias donde, obviamente quedan al margen de cualquier tipo de inspección”.

Lo concreto es que nadie puede asegurar que esta tragedia no vuelva a suceder y hasta con más y mayor intensidad. Cuando ardió el taller, había cuatro menores y dos adultos de nacionalidad boliviana que no lograron escapar del humo y las llamas. Ellos integraban un plantel de 64 esclavos textiles (la mayoría indocumentados) que estaban bajo el régimen de "cama caliente". Hasta hoy nadie sabe con certeza cuántos de estos siniestros están latentes en la Ciudad. En tanto, debido a sus necesidades extremas, la gran mayoría de los sobrevivientes del incendio volvió a reclutarse en otros talleres. Después del incendio de Caballito, los controles que se habían lanzado en los talleres hicieron que Óscar, el ex patrón explotador, cerrara por precaución: "hay que tener mucho cuidado con el paisano hoy por hoy, es un cuchillo de doble filo. Te puede clavar un puñal por atrás si te delata. Si te quieres poner en blanco te sale 300 pesos cada costurero, más el sueldo. Por eso tuve que cerrar el taller, estaban jodiendo mucho", se lamenta Óscar, que no pierde las esperanzas de reabrir y volver a ser patrón.

Una investigación de la Fundación El Otro titulada "¿Quién es quién en la cadena de valor en la Indumentaria Textil?", estima en 130 mil a los explotados laboralmente en la Argentina (también hay argentinos en esta situación). Dos personalidades de la industria textil, Ignacio de Mendiguren (Cámara de la Indumentaria) y Víctor Benyacar (Cámara Argentina de Indumentaria de Bebés y Niños), reconocieron que el 78% de la industria textil está en negro. Honestidad brutal a la que agrupaciones de costureros contestaron con "escraches", por negreros.

"Desde el año 2006 nos pusieron a todos en la misma bolsa y yo me fui con mis boletas pagas a demostrar que no todos somos así. Fue muy doloroso lo que pasó en Caballito, pero los bolivianos no somos unidos ni organizados, siempre hay diferencias, igualito lo que pasa en Bolivia", explica Hugo Ticona (54 años, boliviano, cortador, 10 nietos argentinos), líder de la Cámara Única de Talleristas de Indumentaria, que agrupa a 200 talleristas que quieren tener sus habilitaciones en regla y luchan porque no se derogue la Ley 12.713, que regula el trabajo a domicilio, permite tener hasta cinco máquinas y

vincula solidariamente al taller con el fabricante. Agrega: "queremos que nos permitan tener hasta 10 máquinas. Y que a los que no se regularicen, les caiga todo el peso de las leyes argentinas, como tiene que ser". A Ticoná, se lo ve con várices en las piernas después de 22 años de trabajo en talleres textiles. Señala: "siempre existió la explotación, se aprovechan. Los que vienen a trabajar son de pueblitos rurales, no saben, son inocentes, sin conocimiento. Yo cuando llegué no conocía la plata, también me engañaron, en talleres coreanos, argentinos, bolivianos... En la ribera de La Salada también hay talleristas peruanos y paraguayos. No se puede competir con esos precios".

Para Jorge Vargas (boliviano, investigador adjunto de la Universidad de La Matanza), el hecho de que ocurran estas atrocidades en los talleres no tiene nada que ver con una cuestión cultural: "La explotación, el abuso, no son patrimonio de una cultura o sector social. Para un boliviano que viene de Achacachi o Tarata (pueblitos de Bolivia), sobre todo en Buenos Aires, siempre hay más oportunidades laborales. Aceptar por un tiempo esa situación es un "sacrificio" que se hace por la familia. Pero una cosa es la voluntad del paisano de sacrificarse, de esforzarse, y otra la de los que lucran con esa voluntad y necesidad. Es un sistema, el hecho de que los vayan a buscar allá es parte del mecanismo. Hay otros que cruzan la frontera con o sin papeles en regla y en la búsqueda laboral los terminan explotando hijos de puta de orígenes nacionales varios: bolivianos, coreanos, argentinos, peruanos. Si existen estas formas extremas de explotación laboral es porque hay un mercado capitalista que lo requiere. Que esto pase acá, que ocurra en San Pablo o en cualquier ciudad asiática señala que no es un hecho cultural, sino de mercado".

Estos talleres clandestinos, donde los trabajadores corren riesgo de muerte por las malas condiciones de seguridad e higiene en el trabajo, no son hechos aislados: son el reflejo de un sistema de producción que provee a empresas-marcas importantes, basado principalmente en la explotación de inmigrantes vinculados a la trata de personas con fines de explotación laboral, así como de argentinos desempleados sometidos al mismo trato. Paralelamente, la gran mayoría del resto del sector de indumentaria, si bien no está vinculada a proveedores en estas condiciones de trabajo, es provista por talleres informales, donde los trabajadores no están registrados (D' Ovidio et al. 2007: 5-6). Según este último autor, son varios los factores que permitieron que este sistema de producción ilegal sea la regla y no la excepción: el alto grado de informalidad que caracteriza al sector, la precarización del mercado laboral característica de la década de los noventa, la irresponsabilidad de las principales empresas-marcas respecto de la calidad de su cadena de valor (especialmente vinculado a los talleres que las proveen) y la falta de decisión política en los distintos niveles de gobierno para que exista un sistema adecuado de verificación y control del trabajo en los talleres, así como un programa nacional e integral de asistencia a las víctimas de trata, con fines de explotación laboral.

De acuerdo con estimaciones de la Unión de Trabajadores Costureros Buenos Aires (UTCBA), por una prenda que sale a la venta a \$100, el tallerista recibe \$3,25, el costurero, \$ 1,87 y la marca \$38 o más. Con tal distribución de costos es comprensible que sean medidas las expectativas del Subsecretario de Desarrollo Económico, acerca de los alcances o la efectividad del plan de regularización a futuro. Orientado hacia los

talleres informales que tengan hasta veinte obreros, el plan ofrece algunas facilidades para su habilitación y regularización y promete acuerdos con las cámaras de indumentaria y calzado para que las empresas afiliadas contraten en forma exclusiva a los que formen parte de esta iniciativa. De todas maneras las exiguas tarifas que reciben los talleristas son insuficientes para que puedan trabajar con apego a la normativa: “Por tratarse de una actividad que funciona al resguardo de la ilegalidad, nadie sabe a ciencia cierta cuántos de estos talleres son informales y cuántos clandestinos. Un detalle nada menor si se piensa que esta distinción semántica puede marcar notables diferencias. Mientras que los “talleres informales” se caracterizan por su falta de habilitación o por su modalidad de contratar trabajadores en negro, en los talleres considerados como “clandestinos” es usual la utilización de mano de obra indocumentada, en su mayoría procedente de países limítrofes (sobre todo bolivianos), que es retenida y explotada mediante la amenaza de la denuncia a las autoridades. Lamentablemente se ve a diario, que las condiciones laborales en las que trabaja buena parte de nuestra colectividad lindan con la violación de los derechos elementales de las personas; sin embargo pareciera que las medidas que se implementan siguen haciendo énfasis en la parte más débil de la cadena productiva textil, es decir en los propietarios de los talleres, en su mayoría de tipo familiar, y por efecto rebote, en las costureras” (diario La Nación; 2008:4).

4. Algunas consideraciones finales

Podemos hacer las siguientes consideraciones en el ámbito laboral, que sirven tanto para Argentina como para Canadá, ya que en ambos países aún hoy existe la explotación, las violaciones y hasta la esclavitud en el mercado de trabajo, específicamente en torno a las mujeres. Respecto del trabajo en las “maquilas”, en Canadá, se pudo observar lo siguiente: es como una cárcel, la población vive en la miseria, se aceptan mujeres solas y jóvenes, con poca escolaridad, se les exige la prueba de embarazo, no se las deja tomar agua, casi no pueden descasar, tienen que cumplir con una cuota de producción cada día, de no lograrlo son despedidas. Por tanto, deben mantener una producción continua repitiendo el mismo movimiento todo el tiempo para pegar una asa de bolsa o coser una cierta pieza de una prenda de vestir. Las trabajadoras ganan a la semana 250 pesos y las que más 400 pesos. Al mismo tiempo tienen que pagar el alquiler de las casas que generalmente oscilan en los 1,500 pesos y 2 mil pesos como mínimo y gastan otros 500 pesos mensuales para trasladarse al parque industrial donde está la maquiladora. Todo lo que ganan se les va en renta de la casa y transporte. Muchas de ellas prefieren vivir en las casuchas que se instalan alrededor de las maquiladoras para que la empresa tenga cerquita la mano de obra barata y ellas no gastar en transporte.

Respecto a los “talleres clandestinos” en Argentina: las exiguas tarifas que reciben los talleristas son insuficientes para que puedan trabajar con apego a la normativa, las condiciones laborales en las que trabaja buena parte de la colectividad boliviana lindan con la violación de los derechos elementales del ser humano. Las fronteras son poco firmes, no se pueden tener fuerzas de seguridad cada cien metros. Hay una conveniencia gubernamental en mantener bajos los precios de la ropa por cuestiones inflacionarias. Existe ilegalidad y desamparo, falta de higiene, hacinamiento, reducción a la servidumbre.

Por último, en ambos países, existe un tema coincidente que es la salud. A propósito de ello se han detectado los principales factores de riesgo para la salud analizando los distintos padecimientos que sufren los trabajadores vinculados con esas condiciones al trabajar 15 o más horas en un taller con deficiente alimentación, en un ambiente de insalubridad, sometidos a ritmos intensos, inhalando permanentemente el polvillo que despiden las telas al trabajarse (incluso al dormir, ya que se trata del mismo recinto separado por tabiques o sábanas), sin ningún tipo de protección para los trabajadores, bajo la amenaza permanente del dueño del taller. Todo esto implica una “situación concreta de riesgo” (desde los problemas posturales, los cortes en las manos, la afectación de las vías respiratorias, la pérdida de la visión; hasta las anemias crónicas y una baja en las defensas que puede llevar a contraer enfermedades como la tuberculosis o incluso la muerte). Esta situación resulta muy diferente a las condiciones que existen en un taller de costura que está legalmente registrado, como el de una cooperativa, en la que se respetan las 8 horas reglamentarias de trabajo, se cumplen los derechos de los trabajadores según lo establece la ley, se trabaja con las medidas de seguridad y protección establecidas por la ley de riesgos de trabajo, entre otros.

Las trabajadoras no tienen contrato ni seguridad social, ni convenio colectivo, ni jubilación, además de la documentación en muchos casos retenida por el dueño del taller, sino que, además y como rasgo significativo, su misma dinámica de funcionamiento supone la existencia de tres tipos de delitos: tráfico de personas, trata y reducción a la servidumbre. En otras palabras, no se están estudiando talleres textiles que poseen una parte de sus trabajadores en negro, no declarados, para burlar el pago de impuestos, se están abordando unidades de explotación laboral semi-esclavo que funcionan en condiciones de absoluta ilegalidad y violación de las leyes vigentes, y que forman parte de una cadena de valor en la industria textil entre cuyos principales beneficiarios se encuentran las grandes marcas de indumentaria. La mayoría de las víctimas de explotación laboral sufren de problemas pulmonares y alergias por las malas condiciones sanitarias del taller donde son reclusos y el polvillo característico de la actividad textil, como ya se ha mencionado. Por otro lado, enfermedades como la anemia son frecuentes por la falta de alimentación. Se trata de hombres y mujeres jóvenes (entre 20 y 30 años de edad), con un nivel de instrucción medio-bajo, en su mayoría de Bolivia. En el caso de embarazadas, la intensidad del trabajo sumada a la escasa y deficiente alimentación produce, además de riesgo de vida para la madre y el bebé, anemias crónicas y una fuerte baja en las defensas. Se ha detectado angustia, depresión, hacinamiento, duelo migratorio, inhalación permanente de polvo (incluso al dormir), alimentación deficitaria y diferente a la de origen y altos índices de consumo de alcohol y el uso permanente de las llamadas “camas calientes”. La usanza de elementos punzo-cortantes, mala ventilación, monotonía, poca iluminación, malas posturas, tensiones, neurosis, tuberculosis. Su llegada al país se produce porque se enteran por los medios de comunicación, del ofrecimiento de empleos de costura en Argentina, que incluyen beneficios como vivienda, comida y documentación con promesa de un buen salario en dólares estadounidenses (entre 300 y 500 al mes). El problema es que cuando llegan se los somete a un régimen de esclavitud por sus propios paisanos, dueños de los talleres y cuando llega el momento de tramitar sus papeles y conseguir la documentación apropiada se presentan muchísimos obstáculos. Por eso en

general desisten y se transforman en “indocumentados”. Es muy difícil que una maquila pueda crear o contribuir a un desarrollo económico o tecnológico en el país o la zona en que trabaja. Los medios de producción con los que cuentan no suelen ser muy sofisticados, sólo los trabajos más manuales y rutinarios son los destinados a estos lugares, tales como ensamblaje, costuras, montajes. Todo el beneficio generado emigra ágilmente del país, gracias a la ausencia de impuestos, aranceles o cualquier método proteccionista con los que los países ricos sí cuentan.

Pero, ¿por qué no se toman medidas de protección y fomento de la industria nacional?; ¿por qué no se protege a los/as trabajadores/as? Es simple: cerca del 80% de los seres humanos es pobre o muy pobre, no es difícil para una multinacional amenazar con cierres y traslados a otro país donde se ofrezca la mano de obra más barata, menos impuestos, menos restricciones legales, leyes flexibles en cuanto a salario mínimo, jornadas de trabajo, límite legal de edad para trabajar... si algún país cree que debe proteger sus intereses, sufre la angustiosa situación de verse amenazado con que las maquilas desaparezcan.

Esto crea una situación de precariedad, situaciones de empleo inestable, donde el futuro de todo un pueblo explotado depende de las decisiones del comité ejecutivo de una gran corporación. Además, los altos índices de desempleo y miseria en los países productores provocan la disminución de los precios de los salarios; la pobreza genera riqueza y costes bajos. Por otra parte existe toda una serie de complicaciones que hace muy laborioso el trabajo de las organizaciones que lucha por investigar y defender las condiciones de trabajo en las maquilas. Por un lado, jamás una multinacional o alguna gran marca accedió a facilitar los datos o la localización exacta de sus proveedores, aunque han comenzado a darse los primeros pasos en ese camino. Se lavan las manos y no se responsabilizan para nada de su suerte. La compleja red de subcontrataciones que existe hace muy difícil seguir el hilo que une al proveedor con el comprador final (multinacional), sumado a la falta de información y la censura que existe.

Las zonas francas, a las que ya nos referimos, están estrictamente vigiladas mediante agentes de seguridad que defienden los intereses de las grandes corporaciones.

Uno de los aspectos más oscuros que envuelven a las distintas formas de explotación, es el relacionado con la defensa de los derechos de los/as trabajadores/as.

5. Anexos

Teniendo en cuenta la salud física y mental de los trabajadores, no se han limitado las indagaciones únicamente a los espacios físicos, sino que se consideraron también los procesos de captación e incorporación de trabajadores, las condiciones y métodos de trabajo, las retribuciones percibidas por la realización del mismo, las relaciones entre patrón/empleador y entre los mismos trabajadores, las jerarquías entre éstos al interior del taller, entre otros aspectos. Tomando como unidad de análisis el taller textil y particularizando en las condiciones y el medio ambiente de trabajo en relación al impacto en la salud-enfermedad de los trabajadores, se utilizó la siguiente guía de observación:

- Cantidad de operarios
- Horario de trabajo, pausas, descansos
- Condiciones de vida (alimentación, habitaciones, camas, etc.)
- Instalaciones físicas (sanitarios, vestuarios, etc.)
- Ritmo de trabajo
- Herramientas utilizadas (tipos y características de las máquinas)
- Indumentaria y elementos de protección personal
- Orden y limpieza del establecimiento
- Protección contra incendios
- Instalaciones eléctricas
- Señalización
- Ruidos
- Iluminación
- Ventilación
- Riesgos del ambiente (gases, humo, vapores, polvo)
- Riesgos ergonómicos.

REFERENCIAS

ARRIETA, G (2008) "Talleres clandestinos. El negocio de la explotación", en La Nación, sección Enfoques, domingo 11 de mayo, pp 1 y 2

BENENCIA, R (2004). "¿Por qué se quedan algunos migrantes limítrofes?", en La Nación, abril 12, pp2-3

CEPAL (2000). "Desarrollo sostenible, pobreza y género". Informe

CERUTTI, J. C (2008) "Las mujeres empleadas al margen de la ley", en La Nación, Empleos, domingo 5 de abril. p. 1.

EcoPortal.net* Gustavo Castro Soto CIEPAC, A. C. Centro de Investigaciones Económicas y Políticas de Acción Comunitaria Página Web: <http://www.ciepac.org/>

DOCUMENTO del Ministerio de Trabajo (Diagnóstico sobre la situación laboral de las mujeres) 2005

D' OVIDIO, M et alt (2007). "¿Quién es quién en la cadena de valor del sector de indumentaria textil? Hacia una solución conjunta del sector" Buenos Aires, Fundación El Otro

FERNANDEZ M. I (2012) "Identidad, sociedad y cultura entre Canadá y Argentina. Un puente de Norte a Sur", Buenos Aires, Impresión G. Press

FERNANDEZ M. I, LEGNAZZI, L (2012) Mujeres en la industria textil. De la fábrica al taller clandestino, Buenos Aires, Biblos

FUENTE: Argenpress.info, ALAI./LAALAMEDA.WORDPRESS.COM, 23 de agosto de 2008.

GINIENIEWICZ J, SCHUGURENSKY D. (2006) Ruptures, continuities and re-learning. The political participation of Latin Americans in Canada OISE /UT. Canadá

LA NACIÓN. Suplemento Enfoques. Domingo, 11 de mayo de 2008, p. 1 y 5

LA NACIÓN, domingo 11 de mayo de 2008, p.4

LA NACIÓN, "El sector textil el más subsidiado", suplemento Economía y Negocios, 3 de mayo de 2009, p. 2

MARMORA, L (2002) "Las políticas de migraciones internacionales". Buenos Aires, Paidós

MONTENEGRO, M (2009) "Bolsa de trabajo esclavo, por día reclutan a más de 1000 inmigrantes", Diario Popular, domingo 19 de julio de 2009

MOSQUEIRA, J (2008) "Dos fallos, dos extremos", en La Nación, sección Empleos, domingo 25 de mayo de 2008, p. 2

SARTORI, G (2001) "La sociedad multiétnica. Pluralismo, multiculturalismo y extranjeros", Madrid, Taurus

YOUNG, G (2009) "Imágenes de los talleres clandestinos, una forma de esclavitud moderna", en Clarín, Zona, domingo 12 de abril de 2009, p. 2 y 3