

Género, familia y trabajo: concepciones de beneficiarias e intermediarias de un seguro de capacitación y empleo en un Municipio del Área Metropolitana de Buenos Aires

Ania Tizziani¹

Resumen: En este artículo nos interesa indagar en torno de la incorporación de una perspectiva de género en las políticas de empleo en la Argentina, a través del análisis del funcionamiento de un programa de capacitación y empleo dirigido a trabajadoras domésticas. Veremos que una de las características de este programa es que busca generar una reflexión en torno del el carácter sexuado de la ocupación, la desvalorización del trabajo doméstico y se propone desnaturalizar los roles femeninos tradicionales. Sobre la base de un estudio cualitativo, estudiaremos las diferentes construcciones de género que se manifiestan en las interacciones entre intermediarias y beneficiarias.

Palabras-clave: políticas públicas; género; formación profesional; Argentina.

Gender, family and work: perspectives about a work program in Buenos Aires

Abstract: *The aim of this article is to inquire about the incorporation of a gender perspective in employment policies in Argentina, through the analysis of a training and work program for female domestic workers in a municipality of the metropolitan area of Buenos Aires. This program aims to provoke a reflection regarding gender-related*

¹ Conicet, Universidad Nacional de General Sarmiento – Argentina – e-mail: atizzian@ungs.edu.ar

employment characteristics, the devaluation of domestic work, and to denaturalize the traditional female roles. The characteristics and the functioning of this program will be analyzed here based on a qualitative study.

Keywords: *public policies; gender; training and work program; Argentina.*

Introducción

Este artículo indaga en torno de la incorporación de una perspectiva de género en las políticas de empleo en la Argentina, a través del análisis del funcionamiento de un programa de capacitación y empleo dirigido a trabajadoras domésticas, en un Municipio de Área Metropolitana de Buenos Aires. Este programa de capacitación y empleo forma parte de una reorientación de las políticas públicas que se constata en el país desde mediados de la década pasada. Sobre la base de un diagnóstico que daba cuenta de un mejoramiento de los indicadores del mercado de trabajo desde el año 2004, el gobierno nacional se propone transformar las políticas asistenciales – que habían sido prioritarias en el país en el período inmediatamente posterior a la crisis de 2001 – en políticas activas de empleo (Neffa, 2011).

En este conjunto de políticas de empleo, aquellas que cuentan con un componente relacionado con la capacitación y la formación profesional ocupan un lugar preponderante. En ese marco se implementan una serie de programas puntuales que buscan tener en cuenta las desigualdades de género en la inserción en el mercado de trabajo, a través de la focalización en las actividades en las que las mujeres pobres son mayoritarias. Sin embargo, más allá de esa focalización específica, poco se ha avanzado en la inclusión de una perspectiva de género en el diseño y la puesta en práctica de este tipo de dispositivos. El *Programa de Profesionalización del Trabajo en Casas Particulares*, implementado por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social (MTEySS) desde el año 2008, que nos interesa analizar aquí, constituye una excepción. Veremos que una de las características de este programa es que busca generar una reflexión en torno del carácter sexuado de la ocupación, la desvalorización del trabajo doméstico y se propone desnaturalizar los roles femeninos tradicionales.

Sobre la base de un estudio cualitativo, nos interesa explorar la perspectiva de género que propone este programa de capacitación y las formas de apropiación de las beneficiarias. Para ello, describiremos, en la primera sección, la manera en que la literatura sociológica ha analizado el peso de las desigualdades de género en el mercado de trabajo y las diferentes políticas públicas que han tenido en cuenta estas tendencias. En la segunda sección nos adentraremos en el estudio de este dispositivo de formación profesional para trabajadoras domésticas. En primer lugar, presentaremos brevemente algunas características de esta iniciativa pública y la perspectiva de género adoptada por las funcionarias responsables del diseño del programa en el marco del MTEySS. Luego analizaremos el funcionamiento y la puesta en práctica de los cursos de capacitación vinculados al servicio

doméstico, en un centro de formación profesional creado por un municipio del Área Metropolitana de Buenos Aires. Prestaremos especial atención a las trayectorias laborales de las beneficiarias y a la manera en que imaginan y proyectan sus “salidas laborales”. Por último, estudiaremos la manera en que las inequidades de género son problematizadas por formadoras y beneficiarias durante los cursos de capacitación.

Las reflexiones que siguen están basadas en un trabajo de campo realizado entre 2011 y 2012, principalmente en uno de los centros de capacitación para trabajadoras domésticas, creado por un municipio del Área Metropolitana de Buenos Aires, con el apoyo y la financiación de este programa del MTEySS³. Luego de una serie de entrevistas realizadas con las funcionarias responsables del programa a nivel nacional, nos interesó acceder a su puesta en práctica a nivel local y al desarrollo de las formaciones profesionales. En dicho centro de formación, realizamos entonces entrevistas con las responsables de los diferentes cursos vinculados al servicio doméstico (cocina y cuidados de niños) y con quince beneficiarias que participaban en ellos. También realizamos observaciones participantes sistemáticas de los cursos durante los tres meses de su duración, que fueron registradas en un diario de campo. Los datos obtenidos durante este trabajo de campo abarcan diversos ejes que intentamos articular en las reflexiones que siguen, en particular: el funcionamiento, la dinámica y los contenidos de los cursos; las interacciones entre docentes y participantes; las trayectorias familiares, laborales y educativas de las beneficiarias.

Género, mercado de trabajo y políticas públicas

Diferentes estudios destacan la persistencia de una marcada segregación de género y sector socio-económico en el mercado de trabajo argentino de la última década (Cortés, 2012). Por un lado, pese al mejoramiento de los indicadores laborales que se registró en el país desde el año 2004, las desigualdades de género siguen siendo importantes (Cortés, 2012; Novick; Rojo; Castillo, 2008; Bertranou; Casanova, 2013). Como en otros países de la región, las mujeres están más afectadas por la desocupación, la subocupación, la precariedad e informalidad laboral (Comissão Econômica para a América Latina e o Caribe, 2014). De la misma manera, diferentes estudios constatan la delimitación de territorios de hombres y territorios de mujeres en la estructura ocupacional, la persistencia de elevadas brechas salariales, incluso en trabajadores de iguales niveles de calificación y cargo jerárquico, así como la menor presencia femenina en cargos de supervisión, gerenciales y de dirección (Novick; Rojo; Castillo, 2008).

³ Este trabajo de campo forma parte de una investigación más amplia realizada en la ciudad de Buenos Aires, cuyo título es “Procesos de construcción y legitimación de las jerarquías sociales en la Argentina contemporánea: empleadas y empleadores del servicio doméstico” (CONICET/Universidad Nacional de General Sarmiento). Esta investigación se articula asimismo con diferentes proyectos de cooperación internacional, entre ellos el proyecto: “Offre institutionnelle et logiques d'acteurs: femmes assistées dans six métropoles d'Amérique latine”, LATINASSIST - ANR Les Suds II, 2011-2014.

Uno de los elementos centrales en la configuración de estos patrones de desigualdad de género en el mercado de trabajo, destacado por una amplia literatura, es la profunda imbricación entre el trabajo reproductivo y productivo en los itinerarios femeninos y la articulación de las decisiones laborales y las dinámicas familiares (Wainerman, 2002; Barrancos; Goren, 2002, entre otros). El peso de las responsabilidades socialmente asignadas a las mujeres en las tareas reproductivas condiciona tanto las posibilidades de participación en actividades remuneradas fuera del hogar, como el tipo inserción a la que pueden acceder. Al mismo tiempo, la permanencia de estereotipos de género que definen roles, competencias y saberes diferenciados para varones y mujeres (con valorizaciones desiguales), contribuye también a restringir el universo de inserciones laborales accesibles a las mujeres (Novick; Rojo; Castillo, 2008).

Así, en la Argentina, las mujeres urbanas se concentran principalmente en el comercio y los servicios, y allí, en actividades consideradas como “típicamente femeninas”, es decir, aquellas que son definidas como extensión de las tareas reproductivas socialmente atribuidas a las mujeres. Esta extensión de los roles tradicionales de las mujeres en el marco del mundo del trabajo asalariado, contribuye a naturalizar la precariedad de las condiciones laborales que marca esas ocupaciones (Georges, 2011: 111). Para las mujeres de sectores medios, la enseñanza y los servicios sociales y de salud son los sectores más representativos. En el caso de aquellas pertenecientes a los sectores populares, con menores niveles de educación formal, los servicios domésticos y de cuidados constituyen las inserciones más frecuentes (Davolos, 2013; Contartese; Maceira, 2005).

Estas inserciones diferenciadas de las mujeres según el sector socio-económico sugieren la necesidad de articular el análisis de estos patrones de segregación de género con otras dinámicas de configuración de las desigualdades, en particular aquellas vinculadas a la pertenencia de clase. En efecto, son las mujeres de bajos ingresos las que enfrentan los horizontes de inserción laboral más acotados y con condiciones más desventajosas. Esto se relaciona principalmente con los escasos recursos que pueden movilizar para hacer frente a las responsabilidades reproductivas socialmente atribuidas. El impacto de estas responsabilidades en las trayectorias laborales femeninas depende sin duda de arreglos y negociaciones al interior de los hogares, pero también del acceso (diferencial) a servicios fuera del hogar, sean comunitarios o de mercado: trabajo doméstico remunerado, guarderías e instituciones de cuidado de enfermos y ancianos, el acceso a tecnología doméstica, etc (Jelin, 2010). El hecho de que la oferta de servicios de este tipo está centrada en los mecanismos de mercado, contribuye a reproducir estos patrones de segregación por género y sector socio-económico en el mercado de trabajo.

Las problemáticas específicas que enfrentan las mujeres de sectores populares en sus inserciones laborales han sido analizadas por diferentes estudios, en particular aquellos que ponen el foco en las interrelaciones entre género, trabajo y pobreza (Barrancos & Goren, 2002; Valenzuela, 2003; Gallart et al., 1992). Destacan, en primer lugar, la participación menos acentuada de las mujeres de

estos sectores en actividades remuneradas fuera de sus hogares, en relación con sus pares pertenecientes a los sectores medios y altos. Las trayectorias laborales de las mujeres de sectores populares están marcadas por una presencia intermitente en el mercado de trabajo. En efecto, la alternancia entre períodos de ocupación y desempleo, así como pasajes frecuentes hacia la inactividad configuran itinerarios laborales discontinuos e inestables. Estas trayectorias están, por un lado, estrechamente vinculadas a las etapas del ciclo de vida familiar. Las mujeres de bajos ingresos se retiran del mercado de trabajo al momento del matrimonio y sobre todo de la llegada de los hijos, con más frecuencia que aquellas de ingresos más elevados (Cerrutti, 2002). Experimentan por otro lado, fuertes tensiones para compatibilizar actividades remuneradas con las responsabilidades domésticas y de cuidados en sus propios hogares. Privilegian entonces actividades laborales a tiempo parcial, flexibles o “por horas”, que corresponden muchas veces a inserciones precarias e informales. Despliegan asimismo una serie de estrategias familiares para responder a las necesidades de cuidado, que involucran otros miembros del hogar (principalmente mujeres) y redes de proximidad.

Los posicionamientos de las mujeres de sectores populares en el mercado de trabajo no pueden desvincularse de las características de las ocupaciones que constituyen el universo de inserciones accesibles. Se trata en general de las actividades de menor jerarquía en la estructura ocupacional, que ofrecen bajos salarios, condiciones laborales desventajosas y escasas oportunidades de desarrollo de carrera. Esas características pesan sobre la valorización y el significado que las mujeres atribuyen a esas inserciones laborales, que muchas veces no se conciben como un auténtico trabajo sino como una “ayuda” en los presupuestos familiares (Cerrutti, 2002). Las problemáticas vinculadas a las calificaciones tienen un peso central en la delimitación de este conjunto de ocupaciones disponibles: los bajos niveles de educación formal y las trayectorias dominadas por ocupaciones consideradas como no calificadas (ni calificantes) contribuyen al encierro de las mujeres de sectores populares en las actividades de menor calidad (Barrancos; Goren, 2002).

Las políticas públicas no son ajenas a estas problemáticas. Por un lado, la ausencia de servicios de cuidado de niños y de adultos mayores accesibles a los sectores de bajos recursos, en el marco de la primacía de una concepción que privatiza estas responsabilidades y transfiere su resolución al interior de los hogares, es uno de los factores centrales que condiciona la participación laboral de las mujeres. Por otro lado, las políticas sociales y de asistencia, que tienen una presencia acentuada en la organización de la vida cotidiana de los hogares de bajos ingresos, tienden a reforzar la división sexual del trabajo y los roles de género tradicionales. Las tendencias “maternalistas” y “familiaristas” que caracterizan la mayoría de las políticas asistenciales han sido destacada por numerosos estudios (Pautassi; Zibecchi, 2013; Corina, 2011, entre otros). Esas tendencias subrayan la importancia del rol de las familias y, en particular, de las madres beneficiarias en tanto portadoras y mediadoras de las políticas sociales, que contribuyen al relegamiento de las mujeres en la esfera privada y doméstica (Cortés, 2012).

Sin embargo, en los últimos años se han desarrollado una serie de políticas activas de empleo, tendientes a mejorar la inserción de los sectores más desfavorecidos en el mercado de trabajo, en particular de las mujeres de bajos ingresos. Entre esas políticas sociales, aquellas con un componente vinculado a la capacitación y la formación profesional ocupan un lugar privilegiado. Se trata de un conjunto de dispositivos muy heterogéneos, que tienen como objetivo asistir a los trabajadores desocupados en su inserción en el mercado de trabajo y facilitar la actualización de sus competencias laborales (Neffa, 2011). Incluyen en general el acceso a una prestación monetaria y a cursos de capacitación y formación profesional, así como el apoyo en la búsqueda de un empleo. Estos dispositivos involucran, además de diferentes organismos públicos (Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social y Ministerio de Desarrollo Social), una multiplicidad de actores, tales como Municipios del Área Metropolitana de Buenos Aires, sindicatos, organizaciones sociales y de orientación religiosa, que llevan a cabo las actividades de formación en los diferentes territorios.

Desde una perspectiva de género, en su análisis sobre los efectos de este conjunto de dispositivos de formación profesional en la inserción laboral de jóvenes beneficiarios, Millenaar (2014) diferencia dos tipos de programas de capacitación y empleo en función de la manera en que orientan sus ofertas de formación. Un primer grupo está compuesto por aquellos dispositivos que ponen en práctica lo que la autora denomina un “abordaje igualitario”, que no diferencia su oferta por sexo y ofrece cursos no asociados a tareas concebidas como masculinas o femeninas, haciendo foco en el mejoramiento de la “empleabilidad” de los participantes. Estos cursos están generalmente dirigidos hacia el sector de los servicios y las tecnologías de información y son los que, en el análisis de esta autora, parecen ser más eficaces a la hora de mejorar las oportunidades de empleo de los jóvenes beneficiarios. Un segundo grupo se caracteriza por un “abordaje diferenciado” y ofrece cursos asociados a tareas “típicamente” femeninas o masculinas: costura, cocina, peluquería, cuidados de niños y ancianos dirigidos de manera preferencial a las mujeres; electricidad, plomería, carpintería, orientados a los varones. Si bien no existen restricciones a la inscripción de varones o mujeres en ellos, estos cursos trabajan de un modo específico con varones y mujeres, poniendo el foco en una reflexión en torno de los derechos asociados al trabajo (Millenaar, 2014: 330).

Más allá de las diferentes orientaciones de la oferta formativa de estos dispositivos de formación profesional, muy pocos incorporan de manera explícita una perspectiva de género, si no es a través de la focalización sobre mujeres desocupadas. En ese contexto, el *Programa de Profesionalización del Trabajo en Casas Particulares* que nos interesa analizar aquí constituye una excepción. Si, por un lado, su oferta formativa corresponde claramente a un enfoque “diferenciado” en la clasificación que propone Millenaar, ofreciendo cursos en tareas “típicamente” femeninas (cocina, servicios de limpieza y cuidados de niños y ancianos) orientados preferentemente a mujeres (pobres), por otro lado, busca generar una reflexión en torno de las desigualdades de género en el mercado de trabajo. Así, en estas formaciones,

algunos encuentros se dedican a la discusión de las “cuestiones de género” junto con las mujeres beneficiarias. Estos encuentros se proponen desnaturalizar los roles femeninos tradicionales a través de una reflexión en torno del carácter sexuado de la ocupación y la desvalorización del trabajo doméstico. Nos interesa indagar sobre la manera en que esta problematización de las cuestiones de género es apropiada (o no) por las beneficiarias en el marco de sus interacciones con las formadoras y su peso en los horizontes laborales accesibles, imaginables o proyectados durante la experiencia de formación.

Capacitar para el servicio doméstico

El *Programa de Profesionalización del Trabajo en Casas Particulares y otros Servicios Personales y Sociales*, fue creado en el año 2008 por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. El objetivo de esta iniciativa pública es “jerarquizar” y “profesionalizar” esta ocupación, una de las principales fuentes de empleo femenino urbano para mujeres de bajos ingresos⁴ y, al mismo tiempo, una de las más desfavorecidas del mercado de trabajo argentino⁵. Este programa acompaña una serie de iniciativas que, desde hace más de una década, dan cuenta de una mayor visibilidad pública de las problemáticas ligadas a un sector históricamente relegado y se propone mejorar las condiciones de trabajo en la ocupación⁶.

El programa está específicamente dirigido a mujeres desocupadas, que hayan tenido alguna experiencia en el servicio doméstico a lo largo de sus trayectorias laborales. Cuando se inscriben en el programa, las participantes acceden a los beneficios de la seguridad social y a una prestación monetaria. Como contrapartida, se comprometen a realizar una búsqueda de empleo (a través de las oficinas de empleo municipales) y actividades de formación y capacitación. Algunas de estas formaciones están vinculadas con las actividades del servicio doméstico y los cuidados, y otras con sectores considerados afines, como la gastronomía y la hotelería. De la misma manera, el programa brinda financiamiento y apoyo técnico

⁴ La experiencia de los Planes de Jefas/es de Hogar Desocupadas/os (PJHD), daba cuenta del peso de esta ocupación entre las mujeres pertenecientes a los sectores más desfavorecidos. La mayoría de los trabajadores desempleados incorporados al PJHD eran mujeres (un 70%), que se había desempeñado en empleos no registrados y cuyas posibilidades de insertarse en el mercado de trabajo formal eran mucho más bajas que las de los hombres: del conjunto de los beneficiarios que accedía a un empleo formal, 66% eran hombres y 34% mujeres. En 2006, al menos 50% de las beneficiarias de los PJHD había declarado el servicio doméstico como su inserción laboral principal o secundaria (Golbert, 2006).

⁵ Según un informe del MTEySS, el servicio doméstico concentraba, en 2010, 15% de las asalariadas a nivel nacional, lo que representa casi un millón de trabajadoras. El nivel de los salarios es uno de los más bajos del mercado de trabajo, situando a esta categoría entre los grupos con los menores ingresos individuales (75% de estas trabajadoras se ubican en el primer quintil de ingresos). Por otra parte, en ese mismo año, 85% de las empleadas domésticas no estaba declarada en las instituciones de la seguridad social (Contartese, 2010)

⁶ Entre las medidas más importantes, se destacan la sanción de una nueva legislación laboral del trabajo doméstico remunerado y un programa de formalización del trabajo en el sector, basado en la simplificación del registro de las trabajadoras e incentivos impositivos para los empleadores. Sobre los efectos de estas medidas en el sector, ver Pereyra (2012).

para la organización de cursos de formación profesional ligados al sector, a través de acuerdos firmados con diferentes instituciones (sindicatos de trabajadoras domésticas, municipios y asociaciones).

Según los datos brindados por el MTEySS, entre el año 2008 y 2011, cerca de 10.000 beneficiarias participaron de este programa. En ese mismo período, se financiaron 400 proyectos de formación, principalmente en el Área Metropolitana de Buenos Aires, a través de acuerdos firmados con diferentes municipios, sindicatos de trabajadoras domésticas, asociaciones de orientación religiosa, etc. El 70% de las beneficiarias participó en formaciones ligadas al empleo doméstico y el cuidado de personas (limpieza general del hogar, cocina, cuidados de niños y adultos mayores). El resto de las participantes, se inscribió en formaciones vinculadas con diversos servicios: turísticos, estéticos, textiles, de gastronomía o jardinería.

Según las funcionarias que llevan adelante el programa a nivel nacional⁷, no se trata de una iniciativa prioritaria para el MTEySS. Ello responde a diferentes factores. Por un lado, la invisibilidad y la desvalorización social que caracterizan el empleo doméstico (y más generalmente el trabajo doméstico), afectan también las iniciativas públicas dirigidas a esta ocupación. Por otro lado, el programa recibió diversas críticas al interior del MTEySS, en el sentido de que contribuiría a reproducir las desigualdades más que a reducirlas. Una formación profesional en actividades del servicio doméstico, dirigida a mujeres pobres, podría reforzar la segregación por género y nivel socio-económico del mercado de trabajo, que las encierra en ocupaciones precarias y mal remuneradas en las que ya son mayoritarias.

Sin desconocer estos argumentos, la perspectiva de las funcionarias que intervienen en la implementación del programa es más pragmática. En 2011, en Argentina, cerca de un millón de mujeres se insertan en el servicio doméstico; para esas trabajadoras, la formación profesional es concebida como una herramienta que contribuiría a mejorar su posición en el mercado de trabajo. En sus discursos, la obtención de un diploma, expedido por una institución oficial, les permitiría acceder a puestos de trabajo con condiciones laborales y salariales más favorables dentro del sector y fortalecería su capacidad de negociación frente a sus empleadores. Uno de los objetivos de la capacitación es que las trabajadoras adquieran herramientas para exigir a sus empleadores la formalización de la relación laboral. El paso por este dispositivo de formación les permitiría también iniciar estrategias de movilidad profesional hacia sectores afines, más valorizados y con remuneraciones más altas.

Pero sobre todo, desde su perspectiva, la existencia de una formación profesional ligada al empleo doméstico contribuiría a revalorizar el conjunto de la actividad.

⁷ Esta sección está basada en las entrevistas llevadas a cabo con las funcionarias que intervienen en la implementación del programa en el MTEySS y en un manual elaborado con el objetivo de "estandarizar" y guiar las formaciones ligadas al empleo doméstico. Se trata del manual *Trayecto formativo: servicios en casas particulares*. Material de Apoyo para la formación del personal de casas particulares (Argentina, 2010), elaborado con el apoyo de un proyecto sobre estrategias de género en los servicios públicos de empleo, financiado por el Banco Interamericano de Reconstrucción y Fomento (BIRF). Pudimos constatar, al menos en los cursos de formación dictados en el centro de capacitación donde realizamos el trabajo de campo, que las formadoras utilizan ese manual, entre otros materiales, en la preparación y el dictado de los cursos.

La idea de “profesionalización” implica que el ejercicio de la ocupación exige la adquisición de una serie de saberes y técnicas específicos: desde el manejo de herramientas y equipos de cierta complejidad, hasta el desarrollo de diferentes competencias de comunicación y relacionales. La profesionalización cuestionaría entonces la concepción que define esas competencias como saberes femeninos “innatos”, asociados a los roles familiares tradicionales, en particular a la maternidad (Argentina, 2010: 58).

Para insistir en este objetivo de desnaturalizar la asociación de esta ocupación con los roles tradicionales femeninos, el programa prevé, al principio de todas las formaciones, encuentros dedicados a la discusión del carácter sexuado del trabajo doméstico. En efecto, tanto en el plan de la formación propuesto por los manuales, como en los cursos que pudimos observar, se dedican dos encuentros a la discusión de las “cuestiones de género”. En esos encuentros, las formadoras y las participantes analizan los conceptos de “sexo” y “género”, los diferentes roles y actividades atribuidos a hombres y mujeres, la división sexual del trabajo y sus consecuencias.

Las actividades propuestas en estos encuentros buscan movilizar la experiencia cotidiana de las participantes: discusión en torno de los empleos actuales o anteriores de los miembros de sus familias (hombres y mujeres), o debates en torno de algunas ideas comunes sobre características definidas como femeninas o masculinas (“los hombres no lloran/las mujeres son sensibles”). Esas discusiones buscan develar la construcción cultural de esos estereotipos de género y su peso en la inserción de las mujeres en el mercado de trabajo. Tratan de poner en evidencia el vínculo estrecho entre el rol tradicional de las mujeres en sus hogares y su posicionamiento en el mercado de trabajo. El manual sugiere, por ejemplo, a las formadoras, concluir esos encuentros

[...] explicando que históricamente las mujeres se han desempeñado en los trabajos que más se parecen a las actividades que realizan para sus familias. Por ejemplo, alimentar, cuidar, educar, proteger. Es así que habitualmente han ocupado los trabajos de enfermeras, docentes, cocineras, cuidadoras. Existen así actividades que se consideran típicamente femeninas. En su mayoría se han caracterizado por tener una menor jerarquía, menor remuneración y, en muchos casos, condiciones laborales precarias. Un ejemplo de esto es el trabajo en el servicio doméstico. (Argentina, 2010: 43).

Más allá de propiciar la inserción en empleos de mejor calidad (y sobre todo registrados) dentro del servicio doméstico, la formación busca también impulsar estrategias de movilidad hacia otras actividades que se desarrollan fuera de los hogares particulares. Existe toda una “familia de oficios” en los cuales las competencias y saberes asociados a estas actividades son aplicables, desde “auxiliar de limpieza en establecimientos” a “prestadora de servicios recreativos”, que permiten extender el horizonte de inserciones laborales posibles para las beneficiarias.

La perspectiva de las participantes: imaginar una “salida”

El centro municipal de formación para trabajadoras domésticas en el que realizamos nuestro trabajo de campo está situado en un municipio de la zona oeste del Gran Buenos Aires y fue inaugurado en el año 2009. Según las funcionarias municipales que lo llevan adelante, durante los dos primeros años de funcionamiento se dictaron 19 cursos, que contaron en promedio con unas veinte participantes. En 2012, en el momento en que realizamos nuestro trabajo de campo, ofrecía dos cursos: en cocina y en cuidados de niños. El primero contaba con 30 mujeres inscriptas y 20 participantes regulares. El curso de cuidados de niños contaba con 13 inscriptas, pero sólo 6 u 8 mujeres asistían de manera regular. Este curso, como el de cocina, duraba tres meses y se dictaba dos veces por semana en horarios de la tarde/noche.

Todas las participantes eran mujeres, de edades muy variadas y habían sido dirigidas a esos cursos a través de las oficinas de empleo municipales, en función generalmente de sus experiencias laborales anteriores. La mayoría de ellas participaba a través de un programa de capacitación y empleo, pero algunas de ellas llegaban a través de un “plan joven”⁸. Salvo algunas contadas excepciones, las participantes no habían completado la escuela secundaria y en algunos casos (las más jóvenes sobre todo) combinaban la participación en este programa de formación profesional con otros dispositivos de terminalidad educativa. Los horarios nocturnos en los que se dictaban los dos cursos eran muy valorados por las participantes. Esto se debe a que, aunque el programa está dirigido a mujeres desocupadas, casi todas las beneficiarias estaban vinculadas con el mercado de trabajo. La inserción laboral más frecuente era en empleos no registrados en el servicio doméstico, en general en modalidades a tiempo parcial o “por horas”.

De esta manera, en el marco de las situaciones sociales y económicas muy precarias en las que se encuentran las mujeres que participan de los cursos, el acceso a este programa de formación profesional (y a la asignación monetaria que incluye) se integra en un conjunto heterogéneo de estrategias familiares de generación de recursos⁹. Este conjunto de estrategias incluye el trabajo en remunerado no registrado, el desarrollo de pequeños emprendimientos familiares y la participación en simultáneo a varios programas de empleo o asistencia social. Sin embargo, el hecho de que las participantes valoren la asignación monetaria a la que acceden a través de la participación en los cursos, no impide que las referencias a las dificultades de inserción en el mercado de trabajo sean centrales

⁸ Se trata del programa “Jóvenes con más y mejor trabajo” del MTEySS, dirigido a jóvenes desempleados (varones y mujeres) de entre 18 y 24 años que no hayan terminado sus estudios secundarios.

⁹ El monto de las asignaciones monetarias depende de diferentes factores pero se sitúa, globalmente, entre los 275 y los 450 pesos en el momento en que realizamos nuestro trabajo de campo (entre 35 y 55 U\$S al cambio oficial de mediados de 2015). El programa ofrece además incentivos de 150 pesos por cada curso de formación finalizado y aprobado. Esas sumas, si bien reducidas, representaban entre 30 y 50% del salario promedio de las empleadas domésticas no registradas (mayoritarias en esta categoría de trabajadoras), que alcanzaba los 850\$ en 2011 (Pereyra, 2012).

en sus discursos. En efecto, la búsqueda de una “salida laboral”, para utilizar la expresión de muchas de las beneficiarias, aparece en primer plano a la hora de dar cuenta de sus motivaciones para participar del programa y describir sus trayectorias y experiencias.

Los itinerarios laborales de las mujeres que participan en los cursos están dominadas por ocupaciones precarias, muchas veces informales, consideradas como poco calificadas, con salarios bajos y sobre todo muy inestables. Las actividades del servicio doméstico están presentes en casi todas esas trayectorias, pero no son las únicas. Muchas de las participantes han sido también ayudantes de cocina, auxiliares en residencias para ancianos o en geriátricos, vendedoras en pequeños comercios informales o han trabajado en micro-empresarios familiares. El caso de Adriana es un ejemplo de esas trayectorias precarias e inestables y también de la manera en que las mujeres entrevistadas las experimentan y describen:

Adriana tiene 42 años y dos hijos de 7 y 9 años. Me cuenta, en uno de nuestros primeros encuentros, que trabajó en el servicio doméstico durante varios años y también en “el sector gastronómico”. Primero trabajó muchos años en una parrilla: “ponía el asado, el chorizo, hacía las ensaladas, nada muy elaborado”. Después trabajó en una casa de comidas, donde se ocupaba sobre todo de hacer las pastas. Dice que está cansada de ese tipo de trabajos “nunca tenés nada seguro, me tomaban, me dejaban, me tomaban, me dejaban, siempre así”. (Diario de campo, 22/5/2012).

Esa inestabilidad marca también el relato de Laura, quien tiene 52 años y fue vendedora en comercios durante gran parte de su trayectoria. En los últimos años, antes de incorporarse al programa, trabajó para una empresa que brindaba servicios de vigilancia en negocios de venta de ropa. Esto implicó adaptarse a la alta rotación de sus lugares de trabajo, a las jornadas laborales muy extensas a las que en general sumaba largas horas de viaje, además de la experiencia cotidiana de la diferenciación entre los empleados de planta y aquellos tercerizados, en términos de las condiciones de trabajo y las posibilidades de desarrollo de carrera. Es por esa razón que, cuando se quedó sin trabajo en la empresa de vigilancia, decidió tratar de insertarse en otro sector de actividad.

La búsqueda de una “salida” a estas trayectorias atravesadas por la inestabilidad es central en la manera en que las mujeres beneficiarias dan cuenta de su motivación para participar del programa y de los cursos. Dado que nuestro trabajo de campo fue realizado durante el transcurso de las formaciones profesionales, no podemos analizar las inserciones laborales posteriores de las beneficiarias, ni explorar el impacto efectivo que tuvo el acceso a estos dispositivos en sus trayectorias laborales. Sin embargo, otras investigaciones sobre los efectos de dispositivos similares en los itinerarios laborales de jóvenes de bajos ingresos, mostraron que la capacitación, por sí sola, no alcanza para acercar a los beneficiarios a empleos de calidad, sobre todo en el caso de las mujeres. Si bien contribuyen a la activación de los participantes, los empleos posteriores de las mujeres se concentran en ocupaciones no calificadas y están más afectados que los de los participantes

varones por la falta de beneficios sociales, la subocupación y los bajos ingresos (Millenaar, 2014; Jacinto; Millenaar, 2013; Barrancos; Goren, 2002). Incluso a veces estos dispositivos pueden reforzar la segregación en el mercado de trabajo, reproduciendo los estereotipos de género y de posición social. Pese a ello, las trayectorias femeninas son heterogéneas y algunas de ellas pueden mostrar importantes modificaciones después del paso por estos dispositivos, en términos de las oportunidades de empleo, pero también en otros ámbitos de la vida como la organización familiar o los proyectos de formación (Millenaar, 2014).

Estos hallazgos van en el mismo sentido de nuestras observaciones durante los cursos de formación profesional del programa dirigido a trabajadoras domésticas. En la mayoría de los casos, las “salidas” imaginadas por las participantes no están vinculadas con el trabajo doméstico remunerado. En efecto, las experiencias laborales que las participantes han tenido en la ocupación, el conocimiento concreto que tienen del mercado de trabajo de ese sector, las llevan a cuestionar el objetivo de desarrollo de una carrera profesional en esas actividades. La inestabilidad de los empleos, los bajos salarios, la falta de beneficios laborales y las dificultades que plantea la relación con los empleadores son los principales elementos que las beneficiarias movilizan para poner en cuestión la posibilidad de profesionalización que propone el programa.

Aún así, la participación en el programa puede ser valorada por muchas participantes porque constituye el primer eslabón en estrategias, a largo plazo, de acceso a una inserción más estable y satisfactoria. En el caso de las más jóvenes, este proyecto a largo plazo puede incluir la terminalidad de la escuela secundaria que abre nuevos horizontes de empleo. Es el caso de Ana por ejemplo, de 19 años, quien además de participar en el programa de profesionalización para trabajadoras domésticas estaba terminando la escuela secundaria, para poder estudiar más adelante un profesorado de matemática e insertarse como maestra.

En el caso de otras participantes, la realización de los cursos de formación profesional les permite mejorar sus posibilidades de acceder a los puestos menos jerárquicos dentro del sistema escolar del municipio, en particular puestos de cocineras, ayudantes de cocina y porterías, que son aquellos que sólo requieren el diploma de la escuela primaria. Así, estos empleos constituían una aspiración para muchas de las participantes, porque son empleos considerados como muy estables, a los que pueden acceder pese a los bajos capitales educativos con los que cuentan muchas de ellas. Estos puestos de asistentes escolares se atribuyen a través de un concurso público, la realización de cursos de formación profesional vinculados con las actividades de cocina o cuidado de niños permite sumar puntaje para aumentar las chances de acceder a un empleo en esos concursos. La realización de estos cursos es, sin embargo, el primer eslabón en un camino que puede durar varios años. En la experiencia de Adriana:

Adriana cuenta que se inscribió en el curso de cocina porque quiere ver si le sale algún puesto de portera o de cocinera en comedores escolares. Según ella, en el Ministerio de Educación dan otra formación de cocina, que es obligatoria si le

va bien en el concurso, donde no enseñan a cocinar sino a calcular porciones en relación a la cantidad de chicos y esas cosas. Pero cuantos más cursos hace, más puntos suma para tener chances de que le salga un puesto. Me cuenta que el año pasado se inscribió en el concurso pero no le dieron ningún puesto. Según ella, recién toman en consideración a los candidatos que tienen 26 puntos o más y ella tenía sólo 20, así que no le fue bien. Pero por cada curso de capacitación suma 5 puntos y este año hizo dos, así que confía en tener mejores posibilidades en el concurso del año que viene. Aclara “igual, al principio también es inestable, porque te salen suplencias y reemplazos, pero a la larga podés llegar a tener un puesto. (Diario de campo, 22/5/2012).

En el caso de Adriana, como en el de muchas otras mujeres que participaban de los cursos, el paso por este dispositivo les permite proyectar “a la larga” la inserción en un empleo estable, con acceso a derechos y beneficios sociales. Se trata de una transformación radical en trayectorias laborales que han transitado por puestos de trabajo marcados por la inestabilidad, la informalidad o precarización y los bajos niveles de remuneraciones. Siguiendo el análisis que desarrolla Bruno Lautier (2003), los itinerarios de las mujeres beneficiarias dan cuenta del desarrollo de “circuitos de movilidad” cada vez más herméticos, donde los trabajadores precarios transitan por puestos - asalariados y no asalariados- de las mismas características y las posibilidades de desplazamientos hacia empleos protegidos y estables es cada vez menos frecuente (Lautier, 2003: 54). El paso por este dispositivo de formación profesional permite a las participantes proyectar el desplazamiento hacia ese otro circuito de movilidad, protegido y estable, del que están generalmente excluidas, valorizando las experiencias que han tenido a lo largo de sus trayectorias laborales. En efecto, en el caso de Adriana, las tareas que implican los puestos como asistente escolar no son ajenas a su trayectoria en el servicio doméstico y en el sector de la gastronomía. La transformación más importante se sitúa en las condiciones en las que aspira llevar a cabo esas tareas: en el marco de un empleo asalariado, con un contrato a tiempo indeterminado y acceso a derechos y beneficios sociales. Ese proyecto implica sin embargo una inversión importante y a largo plazo (“juntar” puntos a través de la realización de cursos de capacitación, esperar los concursos, hacer suplencias y reemplazos durante los primeros años, etc.), que no todas las participantes están en condiciones de hacer.

Esta apuesta por el desplazamiento hacia empleos estables y protegidos es el foco de las aspiraciones de muchas de las participantes, con estrategias diferentes:

María tiene 24 años y una nena de 3 años. Dice que fue una gran suerte empezar este curso de cocina, porque ella está haciendo la instrucción para ser soldado en la fuerza aérea y entró porque se había inscripto en este curso. Me cuenta que la instrucción dura tres meses, este año se presentaron 150 personas y sólo entraron 10, porque hay pocos puestos. Cuando la entrevistaron, le preguntaron qué cosas le gustaba hacer y, entre otras cosas, ella contó que estaba haciendo este curso. Entonces le dijeron que estaban buscando un ayudante de cocina, que les venía bien y por eso entró. Desde hace un par de semanas está haciendo

la instrucción y trabajando en la cocina del cuartel, que según ella es grande y muy bien equipada. Dice que la instrucción es difícil, que hay que aguantar muchas cosas, pero que una vez adentro, las cosas cambian. A ella le gusta porque todo está pautado: primero se es soldado, después cabo, después almirante, etc. (Diario de campo, 25/5/2012).

María está situada en mejor posición que muchas de las participantes de los cursos porque cuenta con el diploma de la escuela secundaria, lo que amplía su horizonte de inserciones laborales posibles. Fue sin embargo la realización del curso de cocina, lo que le permitió acceder al puesto en la fuerza aérea al que aspiraba. Como en el caso de Adriana, se trata también de una inversión a largo plazo. Implica superar un arduo proceso de selección, seis meses de instrucción y la realización de un año de servicio militar, para acceder al primer escalafón en la fuerza aérea que es para ella, antes que nada, un empleo estable, con posibilidades de desarrollo de una carrera “pautada”, para utilizar su expresión.

No podemos saber cuáles de esas “salidas” proyectadas por las participantes de los cursos serán exitosas, estos proyectos comparten sin embargo algunas características centrales. El programa acompaña, y en algunos casos habilita, el inicio de estrategias de movilidad a largo plazo hacia empleos estables, que brindan acceso a derechos y beneficios sociales, de los que las participantes estuvieron excluidas a lo largo de sus trayectorias. Estas estrategias de movilidad se asientan sobre las experiencias que las participantes han tenido a lo largo de sus itinerarios laborales, las tareas que incluyen estos empleos proyectados en general son muy cercanas a las que las participantes han realizado en el marco de sus empleos anteriores. Así, esas experiencias anteriores pueden ser pensadas como la base de esas estrategias de movilidad, pero también establecen los límites y la orientación de esa movilidad.

Se trata en efecto frecuentemente de empleos “típicamente” femeninos. Ya sea como maestras, asistentes escolares o ayudantes de cocina, las “salidas” laborales imaginadas por las participantes están fuertemente asociadas a los roles y competencias socialmente definidas como femeninas. Así, este programa de formación profesional para trabajadoras domésticas, al ofrecer formaciones para mujeres pobres asociadas a las responsabilidades socialmente atribuidas a las mujeres, que éstas ya habían realizado a lo largo de sus itinerarios laborales, parece reforzar la segregación del mercado de trabajo. Esta segregación conduce a las mujeres hacia las actividades de servicios y de cuidados, y a aquellas de bajos ingresos y bajos niveles de educación formal hacia las ocupaciones menos jerarquizadas dentro de ese universo. Las “salidas” proyectadas por las beneficiarias, que sólo pueden tomar forma a largo plazo, después de varios años de inversión, sugieren que los empleos protegidos y estables en el universo de actividades que propone el programa (vinculado a la limpieza, la cocina y el trabajo de cuidados) son particularmente escasos, lo que sin duda limita sus posibilidades de llevarlas a cabo.

Debatendo sobre las desigualdades de género

Las cuestiones de género aparecen frecuentemente en los intercambios entre las mujeres que participan de las formaciones profesionales. Cuando Adriana llega al curso acompañada por su hijo menor porque no tiene con quien dejarlo, cuando Laura cuenta que ya no pudo conseguir un empleo como vigiladora en negocios de ropa porque “sólo toman chicas cuando son jóvenes y lindas”, cuando Silvina comenta que le hubiera gustado inscribirse en varios cursos, pero que no pudo porque su mamá está enferma y ella tiene mucho trabajo en su casa, están hablando de la manera en que experimentan las desigualdades de género. En la mayoría de los casos, las mujeres beneficiarias tienen una aguda conciencia del peso de esas desigualdades sobre diversos ámbitos de su vida cotidiana y sus oportunidades en el mercado de trabajo. Los encuentros que, en el marco de las formaciones de este programa de capacitación, se dedican a la discusión de las “cuestiones de género” constituyen una oportunidad privilegiada para la puesta en común de estas experiencias y de los diferentes modos de concebirlas.

Sin embargo, la perspectiva de género que allí manifiestan las beneficiarias puede no coincidir con la que propone el programa. En efecto, las actividades propuestas por la formadora en estos encuentros buscan desnaturalizar los estereotipos de género, cuestionar la existencia de saberes, competencias y atributos “innatos” femeninos o masculinos, para sugerir que la separación de los roles que las participantes cumplen en sus familias y en el mercado de trabajo contribuiría a mejorar sus situaciones laborales. Esta perspectiva puede muchas veces entrar en contradicción con la valoración y el fuerte apego que muestran muchas de las mujeres beneficiarias respecto de los roles familiares que cumplen en sus hogares, sobre todo el rol de madre. Como destacan diversos estudios desarrollados en varios países de América Latina, para las mujeres de sectores populares, en el marco de intensas dinámicas familiares que son centrales en la organización de su vida cotidiana y de horizontes muy acotados de inserción laboral, la maternidad puede aparecer en primer plano en sus proyectos de realización personal (Fonseca, 2004: 117)¹⁰. Vale la pena mencionar que, como muestra una amplia literatura, muchas políticas sociales implementadas en la Argentina y en otros países de la región desde los años 1990, como los programas de transferencias condicionadas de ingresos, tendieron a reforzar este rol maternal de las mujeres y a valorizarlo.

Ahora bien, la valoración de esos roles familiares, y en particular la importancia que atribuyen al rol de las mujeres en tanto cuidadoras, no impide que las beneficiarias cuestionen otros estereotipos de género, como mostró el desarrollo de varias de las actividades propuestas durante estos encuentros. En un ejercicio que se proponía discutir sobre una serie de atributos considerados como femeninos o masculinos, la formadora solicitó a las participantes que manifestaran su acuerdo o desacuerdo en relación con diferentes ideas comunes sobre varones y mujeres. La mayoría de las participantes estuvo de acuerdo con las afirmaciones que

¹⁰ Analizamos estos temas en detalle en Tizziani, 2014.

destacaban las capacidades de las mujeres en tanto cuidadoras, tales como “las mujeres son más sensibles y los hombres más rudos” y “las mujeres son mejores para la crianza de los hijos, debido a su instinto maternal”. Aún así, cuestionaron acaloradamente otras afirmaciones que daban cuenta del peso de los estereotipos y las desigualdades de género en otros ámbitos tales como “los varones no lavan platos”, “una mujer no puede manejar un camión ni un colectivo” o “el trabajo doméstico no necesita un reconocimiento económico”. Por su propia iniciativa, las participantes del curso prolongaron el ejercicio agregando a la lista propuesta por la formadora otras frases comunes que reproducen estereotipos respecto de las mujeres como “el lugar de las mujeres está en la cocina”, “andá a lavar los platos” y “las mujeres no piensan”.

Así, el desarrollo del ejercicio propuesto por la formadora sugiere que los posicionamientos en relación con los estereotipos de género que se revelan en el marco de estas discusiones no pueden ser analizados de manera lineal. Jacinto y Millenaar (2013) identifican, entre las beneficiarias de los programas dirigidos a jóvenes de bajos ingresos, posicionamientos subjetivos muy heterogéneos respecto de los estereotipos de género según sus diversos grados de acatamiento, que pueden ir de la resistencia a la resignación (Jacinto y Millenaar, 2013: 16). En ese mismo sentido, los posicionamientos que observamos entre las participantes del programa de capacitación para empleadas domésticas que nos interesa aquí, no son monolíticos, no implican la aceptación sin cuestionamiento de todos los roles tradicionales atribuidos a las mujeres, como tampoco su rechazo en bloque.

En efecto, pese a que las beneficiarias valoran fuertemente el rol de madres y de cuidadoras que cumplen en sus propios hogares, pueden tener una visión fuertemente crítica de la dinámicas familiares en las que éste se desarrolla. La desigualdad de la distribución de las tareas domésticas y de cuidados entre varones y mujeres al interior del hogar es sin duda uno de los elementos que aparece con más frecuencia en sus relatos:

Discutimos sobre las diferentes frases que propuso Graciela [formadora]. “Los varones no lavan los platos” es una de las que más reacciones genera. Laura comenta que en realidad los varones se excusan diciendo que no saben hacer nada en la casa o en la cocina, pero lo cierto es que no quieren hacer nada. Graciela agrega que eso sucede porque el trabajo doméstico es considerado como un trabajo de mujeres. Silvia dice “es peor cuando te dice ‘mirá cómo te ayudo’ porque pusieron la mesa y encima lo tenés que aplaudir”. Cecilia agrega que ‘a veces ni eso hacen, les pedís que hagan algo y te dicen que estuvieron todo el día trabajando, ¿y yo? Yo también estuve trabajando todo el día. (Diario de campo, 31/5/2012).

Como sugiere la transcripción anterior, en estas discusiones en torno a las asimetrías en la distribución de las responsabilidades domésticas y de cuidados en el hogar, las participantes de los cursos movilizan sus propias experiencias, que tienen fuertes puntos en común. Remiten a la sobrecarga de trabajo que implica ser las principales responsables de la organización de sus hogares, las tensiones esto

que acarrea en las relaciones de pareja, la invisibilidad del trabajo reproductivo que realizan cotidianamente y la desvalorización del trabajo remunerado que llevan a cabo fuera de sus hogares. Estas discusiones revelan también las negociaciones al interior de los hogares en torno de esta distribución de tareas, así como las legitimaciones y los argumentos que los distintos miembros movilizan en ellas. Esta distribución asimétrica de las tareas domésticas y de cuidados también aparece, en los relatos de las participantes, condicionando sus inserciones laborales y sus proyectos personales. Muchas de las participantes reivindican haber “criado solas” a sus hijos, asumiendo no sólo el trabajo de cuidados, sino siendo también las principales proveedoras en sus hogares. En esos relatos, esas responsabilidades explican las inserciones laborales inestables y precarias como el servicio doméstico, la imposibilidad de “salir a buscar algo mejor que el trabajo “por horas””, como afirma Silvia por ejemplo. Así, los encuentros dedicados a las “cuestiones de género” abren un espacio valioso, en el que las participantes intercambian y comparten estas experiencias vinculadas a las relaciones de género y complejidad de las dinámicas familiares:

[...] *Marlén monopoliza la palabra durante un buen rato. Dice que ella no aguantaría de ningún hombre las cosas que su mamá aguantó de su papá. Cuenta que su papá es alcohólico, “cuando toma se puede poner violento”, aclara que “también se iba con otras mujeres”. Según ella su abuela “tuvo que aguantar las mismas cosas” que su mamá y le decía que había que aguantarlas por los hijos. Ahora sus padres están en pleno proceso de divorcio y a Marlén le parece que su mamá tomó la decisión correcta. Pero el proceso es conflictivo porque su padre no quiere divorciarse: “la persigue y hasta la amenazó con un cuchillo. Después de eso tuvo una orden de restricción, así que ya no puede acercarse”. Ella se quedó a vivir con su mamá en la casa familiar y la ayuda con la prestación monetaria que cobra por la participación en el programa. Su hermano se fue a vivir con su papá a su nueva casa. Dice que ahora trabaja con él, en un almacén que su papá tiene desde hace años en el barrio. A ella también le propuso “ponerla a trabajar en el negocio”, pero ella no quiso: “ni loca trabajo en el almacén con mi papá. Yo quiero hacer otra cosa, quiero terminar el secundario y estudiar una carrera. (Diario de campo, 31/5/2012).*

Como en el caso de Marlén, en el discurso de muchas participantes, reivindicar los roles femeninos domésticos no impide reconocer las dificultades que plantean los condicionamientos de género en diversos ámbitos de vida cotidiana. La imagen de las dinámicas familiares que aparece en los relatos de muchas participantes no son idílicas, sino que están atravesadas de conflictos, tensiones y dependencias. La complejidad de las relaciones conyugales, las negociaciones que emergen de la convivencia con sus padres o familias políticas, las situaciones de violencia atraviesan frecuentemente sus relatos. Y el relato de esas experiencias trasluce no sólo la fuerte implicación de las participantes en esas dinámicas familiares, sino también el cuestionamiento de algunos mandatos de género como aquel que limita el espacio femenino al espacio doméstico, que postula la sumisión de las

mujeres en las relaciones de pareja o la necesidad de sacrificio en pos del bienestar de sus hijos, como en el caso de Marlén.

Sin duda estos posicionamientos respecto de los mandatos y los estereotipos de género se diferencian según los grupos etarios, los niveles de educación alcanzados u otros factores que no hemos podido tener en cuenta en este análisis. Nos interesa destacar dos características que nos parecen sin embargo comunes y relevantes. La primera es su complejidad y su ambivalencia, no se trata de posicionamientos lineales o monolíticos sino que son heterogéneos: las mujeres que participan de los cursos pueden acatar o incluso reapropiarse de algunos estereotipos de género, pero cuestionar y resignificar otros.

En segundo lugar, estos posicionamientos de género de las participantes están fuertemente anclados en sus vivencias, se construyen y cobran sentido en ese vínculo estrecho con las diferentes dimensiones de su experiencia cotidiana: en tanto mujeres, madres muchas de ellas, frecuentemente principales sostenes de sus hogares; en tanto miembros de las clases populares, marcadas por situaciones sociales y económicas precarias, insertas en densas redes familiares que son centrales en la organización de su vida cotidiana; en tanto trabajadoras, con horizontes muy acotados de inserción laboral, que han transitado gran parte de sus trayectorias por empleos inestables y precarios. La inclusión de los encuentros sobre las “cuestiones de género” en las formaciones profesionales para trabajadoras domésticas permite la puesta en común de estas diferentes dimensiones de la experiencia de las participantes y su interpretación colectiva, habilitando el desarrollo de una reflexión crítica en torno de las relaciones de género.

Reflexiones finales

El mercado de trabajo argentino de las últimas décadas, pese a la mejora de los indicadores laborales, muestra la persistencia de un patrón de segregación por género y sector socio-económico. Frente a estas tendencias, desde hace algunos años, algunas políticas públicas buscaron mejorar las oportunidades de inserción de las categorías más desfavorecidas, entre ellas las mujeres de bajos ingresos. Dentro del conjunto de estas políticas, aquellas que incluyen un componente de formación profesional ocuparon un papel preponderante. Sin embargo, la inclusión explícita de una perspectiva de género en el marco de estos dispositivos es una tarea pendiente. En ese contexto, el *Programa de Profesionalización del Trabajo en Casas Particulares* que nos interesó analizar aquí constituye un excepción. Si, por un lado, pone en práctica un “enfoque diferenciado”, ofreciendo formaciones profesionales para mujeres en actividades consideradas como “típicamente femeninas”, incorpora, por otro lado, una reflexión en torno a las desigualdades de género en el mercado de trabajo.

El análisis de su puesta en práctica en un municipio del área Metropolitana de Buenos Aires y de las formas de apropiación por parte de las beneficiarias, muestra la naturaleza ambigua de este programa de capacitación y empleo. Las mujeres que participan de los cursos han transitado por empleos precarios, informales e

inestables, de bajos salarios y considerados como poco calificados, en particular dentro de ocupaciones altamente feminizadas como los servicios domésticos y de cuidados. Estos itinerarios dan cuenta de este patrón de segregación por género y sector socio-económico del mercado de trabajo. Las “salidas” laborales imaginadas por las participantes durante las formaciones se dirigen principalmente hacia los empleos formales y más estables dentro de este mismo universo de ocupaciones, en particular aquellos que se desarrollan por fuera de los hogares particulares. En este sentido, esas “salidas laborales” imaginadas sugieren que este tipo de dispositivo puede acompañar y habilitar (a veces potenciándolas) estrategias de desplazamientos hacia un circuito de movilidad que incluye empleos de mejor calidad, que se mantienen dentro de un universo restringido y limitado de inserciones posibles. Así, desde nuestra perspectiva, este tipo de dispositivo no basta para contrarrestar los fuertes condicionamientos de clase y género que marcan las oportunidades de empleo de las mujeres beneficiarias.

Sin embargo, la implementación de un programa de formación profesional dirigido a trabajadoras domésticas que se propone de manera explícita problematizar el carácter sexuado de la ocupación (y del trabajo doméstico en general) es particularmente significativo. La importancia que la formación atribuye a la revalorización de los saberes y las competencias implicadas en la actividad, a la desnaturalización de los roles femeninos tradicionales y a la extensión del horizonte de inserción de las beneficiarias pueden contribuir a visibilizar las fuertes desventajas que enfrentan las mujeres de bajos ingresos, tanto en relación con sus oportunidades de empleo como en otros ámbitos de sus vidas cotidianas.

En este sentido, los cursos de capacitación abren un espacio valioso de intercambio, que permite la puesta en común de las experiencias sociales y laborales de las participantes y el desarrollo de una reflexión crítica en torno a las desigualdades de género, aunque ésta no coincida con la que propone el programa. Estos posicionamientos de las participantes en relación a las cuestiones de género están profundamente anclados en sus experiencias cotidianas y son complejos y ambivalentes. Como vimos, las mujeres que participan de los cursos pueden acatar o incluso reapropiarse de algunos estereotipos de género, pero cuestionar y resignificar otros. Desde nuestra perspectiva, muestran la riqueza y la potencialidad de la implementación de una perspectiva de género en este tipo de dispositivos, donde la puesta en común de las experiencias de las participantes, y su interpretación colectiva, puede contribuir al desarrollo de un posicionamiento crítico no sólo de las inserciones laborales accesibles, sino sobre todo de las relaciones de género en las que están inscritas.

Referencias

- ARGENTINA. Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. *Trayecto formativo: servicios en casas particulares*. Material de apoyo para la formación del personal de casas particulares. Buenos Aires, 2010.

- BARRANCOS, Dora; GOREN, Nora. Género y empleo en el Gran Buenos Aires. Exploraciones acerca de las calificaciones en mujeres de los sectores de pobreza. In: FORNI, Floreal (Comp.). *De la exclusión a la organización. Hacia de la integración de los pobres en los nuevos barrios del conurbano bonaerense*, Buenos Aires, Ciccus, 2002.
- BERTRANOU, Fabio; CASANOVA, Luis, *Informalidad laboral en Argentina: segmentos críticos y políticas para la formalización*. Buenos Aires, OIT, 2013.
- CERRUTTI, Marcela. Trabajo, organización familiar y relaciones de género en Buenos Aires. In: WAINERMAN, Catalina (Comp.). *Familia, trabajo y género: un mundo de nuevas relaciones*. Buenos Aires: UNICEF/Fondo de Cultura Económica, 2002.
- COMISSÃO ECONÔMICA PARA A AMÉRICA LATINA E O CARIBE – CEPAL. *Panorama social de América Latina*. Santiago de Chile, Naciones Unidas, 2014.
- CONTARTESE, Daniel, *Caracterización del servicio doméstico en la Argentina*, Buenos Aires: Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, 2010.
- CONTARTESE, Daniel; MACEIRA, Verónica. *Diagnóstico sobre la situación laboral de las mujeres*, Buenos Aires, Subsecretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales, MTEySS, 2005.
- CORINA, Rodríguez Enríquez. *Programas de transferencias condicionadas de ingreso e igualdad de género: ¿Por dónde anda América Latina?* Santiago de Chile, CEPAL, 2011. Serie Mujer y Desarrollo n. 109.
- CORTÉS, Rosalía. Políticas laborales y transferencias de ingresos: ¿estrategias complementarias?, *Voces del Fénix*, Buenos Aires, n. 5, 2012, pp. 44-51.
- DAVOLOS, Patricia. La Asignación Universal por Hijo desde la perspectiva de los hogares perceptores en Argentina. *Revista Latino-americana de Estudios del Trabajo*, Buenos Aires, n. 45, 2013, pp. 5-32.
- FONSECA, Claudia. Familia y profesión: la doble carrera de la mujer prostituta. In: GRIMSON, Alejandro; SEMAN, Pablo; LINS RIBEIRO, Gustavo (Eds.). *La antropología brasileña contemporánea: contribuciones para un diálogo latinoamericano*, Buenos Aires, Prometeo, 2004.
- GALLART, María Antonia et al. Las trabajadoras de villas: familia, educación y trabajo. Buenos Aires, CENEP, 1992. Serie Cuaderno del CENEP, n. 46.
- GEORGES, Isabel. Entre discriminação e reconhecimento: as trabalhadoras domesticas de São Paulo. In: CABANES, Robert et al. (Orgs.). *Saídas de emergência: perder/ganhar a vida em São Paulo*. São Paulo, Boitempo Editorial, 2011, pp. 95-113.
- GOLBERT, Laura, *Aprendizajes del Programa de Jefes y Jefas de Hogar Desocupados*, Santiago de Chile: CEPAL, 2006.
- JACINTO CLAUDIA; MILLENAAR, Verónica. Desigualdad social y género en las trayectorias laborales de jóvenes de sectores populares: el lugar de los dispositivos de inserción. In: *11° Congreso Nacional del Mundo del Trabajo*, Buenos Aires, ASET, pp. 1-27, 2013.
- JELIN, Elizabeth. *Pan y afectos: la transformación de las familias*. Buenos Aires, Fondo de Cultura Económica, 2010.

- LAUTIER, Bruno. Une protection sociale mutualiste et universelle: la condition de l'efficacité de la lutte contre la pauvreté. In: BRUNO, Lautier; JAIME, Marques Pereira; PIERRE, Salama. *Régime de croissance, vulnérabilité financière et protection sociale en Amérique latine*. París, CRI, 2003. Textes de Recherche.
- MILLENAAR, Verónica. Trayectorias de inserción laboral de mujeres jóvenes pobres: el lugar de los programas de Formación Profesional y sus abordajes de género. *Trabajo y Sociedad*, Santiago del Estero, n. 22, 2014, pp. 325-339.
- NEFFA, Julio (Dir.). *Empleo, desempleo y políticas de empleo*. Buenos Aires, CEIL-PIETTE/Conicet, 2011.
- NOVICK, Marta; ROJO, Sofía; CASTILLO, Victoria (Comp.). *El trabajo femenino en la post convertibilidad. Argentina 2003-2007*. Santiago de Chile, CEPAL, 2008. Documentos de Proyecto.
- PAUTASSI, Laura; ZIBECCHI, Carla (Coords.). *Las fronteras del cuidado: agenda, derechos e infraestructura*. Buenos Aires, Biblos, 2013.
- PEREYRA, Francisca. La regulación laboral de las trabajadoras domésticas en Argentina. Situación actual y perspectivas. In: ESQUIVEL, Valeria; FAUR, Eleonor; JELIN, Elizabeth (Eds.). *Las lógicas del cuidado infantil: entre las familias, el Estado y el mercado*. Buenos Aires, IDES, 2012.
- TIZZIANI, Ania. Género y trabajo: perspectivas sobre un programa de empleo. *Cuadernos de Pesquisa*, São Paulo, n. 152, v. 14, 2014, pp. 270-288.
- VALENZUELA, María Elena (Ed.). *Mujeres, pobreza y mercado de trabajo: Argentina y Paraguay*. Santiago de Chile, OIT, 2003.
- WAINERMAN, Catalina (Comp.). *Familia, trabajo y género: un mundo de nuevas relaciones*. Buenos Aires, UNICEF/Fondo de Cultura Económica, 2002.

Recebido em: 21/03/2016

Aprovado em: 18/04/2016

Como citar este artigo:

TIZZIANI, Ania. Género, familia y trabajo: concepciones de beneficiarias e intermediarias de un seguro de capacitación y empleo en un municipio del Área Metropolitana de Buenos Aires. *Contemporânea* – Revista de Sociologia da UFSCar. São Carlos, v. 6, n. 1, jan.-jun. 2016, pp. 97-117.