

Correa, Lucía: “Mujeres *Au pair* en Argentina y Noruega. ¿Intercambio cultural o estrategia migratoria?”; en *REA*, N° XXII, 2016; Escuela de Antropología - FHUMYAR - UNR; pp. 209-229.

Mujeres *Au pair* en Argentina y Noruega. ¿Intercambio cultural o estrategia migratoria?¹

Lucía Correa (UBA)

lucia.correa.rodriguez@gmail.com

Resumen

Au pair es una forma de intercambio cultural específica, que se caracteriza por ser el recibimiento temporal por una familia, a cambio de determinados servicios, de jóvenes de países extranjeros que desean mejorar sus conocimientos lingüísticos y tal vez profesionales, así como su cultura general, adquiriendo un mejor conocimiento del país en el que son acogidos.

En la última década, la flexibilización y las transformaciones económicas mundiales influyeron para que, paulatinamente, el sistema se fuera configurando como una forma de trabajo doméstico, con condiciones de vida similares a una empleada doméstica migrante.

En este trabajo me propongo plantear las singularidades del sistema *au pair* en relación a las formas más típicas de migración de mujeres, el rol del estado, las agencias y características de las *au pair*.

Palabras claves: *au pair* - migración de mujeres - intercambio cultural - trabajo doméstico.

Abstract

Au pairship is a form of cultural exchange between a host family and young women from foreign countries who want to improve their language skills and advance their professional goals, by “helping” the family and learning about the host country. In the last decade, increasing flexibility and transformations of

1. El presente artículo está basado en la investigación para mi tesis de licenciatura (Correa, 2014) e investigaciones en curso sobre la temática *au pair*.

global economics systems influenced a gradual change of the au pair system and it was configured as a form of domestic work with similar conditions to a migrant domestic worker. Thus, in this paper I propose to explore the singularities the au pair system in relation to the most typical forms of the migration of women, the role of the state, au pair agencies and characteristics of the au pair.

Key words: *au pair* - gender migration - cultural exchange - domestic worker.

Introducción

Au pair es un término francés que significa “en igualdad de condiciones”. Es considerado una forma de intercambio cultural específica que se caracteriza por su temporalidad. Supone el alojamiento de jóvenes extranjeros en una familia del país de recepción a cambio de determinados servicios en el hogar. El objetivo de esa estancia es el aprendizaje o perfeccionamiento de un idioma por parte de las jóvenes *au pair*, así como un enriquecimiento del nivel cultural general y un mejor conocimiento del país de destino.

Si bien hay diversos relatos, Griffith & Legg (1997) sostienen que surgió a finales de XIX cuando algunas jóvenes suizas comenzaron a trasladarse a las grandes ciudades. La Iglesia, preocupada por la moral de estas mujeres jóvenes, las incentivaba a vivir con familias locales donde podrían aprender otro idioma, así como también adquirir conocimientos y aptitudes para el trabajo doméstico.

Lentamente, el origen del intercambio se fue reconfigurando y su enfoque en el aprendizaje de idiomas se trasladó a las tareas domésticas y el cuidado de los niños. El hecho de ser una huésped-educador implicaba, al principio, una relación “más igualitaria” entre la *au pair* y la familia hospedante, pero este “equilibrio” dejó de funcionar cuando cambiaron las prácticas del intercambio *au pair*, desplazándose hacia el servicio doméstico.

Debido a la popularidad del intercambio fue necesaria una reglamentación (Consejo de Europa, 1969). Así en 1969 en Estrasburgo, se reglamentó oficialmente el Acuerdo Europeo sobre la colocación *Au*

Pair y se establecieron las normas y regulaciones del intercambio. El documento fue firmado por el Consejo Europeo conformado por la República Federal de Alemania, Grecia, Suiza, Dinamarca y Francia, y ratificado después por Dinamarca, Francia y Noruega en 1971, por Italia en 1973 y por España en 1988.

Actualmente rige en la Unión Europea, según las leyes de cada país. También EE. UU. cuenta como una visa y normativa específica. En cambio, ni en Argentina ni en Latinoamérica existe normativa en este campo, aunque si hay jóvenes que trabajan y se reconocen como *au pair* (Correa, 2014).

La figura de la *au pair* en las teorías migratorias: Un estado de la cuestión

Tradicionalmente, las *au pair* no han sido consideradas propiamente migrantes, del mismo modo que no se ha considerado a las empleadas domésticas como propiamente trabajadoras (Newscombe, 2004). De esta manera las mujeres han sido relegadas de las teorías migratorias, justamente por no ser consideradas actores en sí mismas. Grieco y Boyd, plantean que esta situación puede ser parcialmente explicada dado que la teoría de la migración internacional, históricamente se ha atribuido a la planificación y permanencia de los flujos migratorios a procesos macroestructurales que carecen de especificidad de género.

A partir del trabajo de estas precursoras surgieron numerosos estudios que analizan el aumento del trabajo doméstico a escala mundial en las últimas décadas (Anderson, 2007; Hondagneu-Sotelo, 2000; Hess & Puckhaber, 2004; Newscombe, 2004), desafiando las antiguas teorías y planteando el género como categoría estructurante en el proceso migratorio.

Si bien las *Au pair* realizan tareas similares a las trabajadoras domésticas migrantes, presentan características únicas y determinadas que las configuran como tales: poseen una legislación que establece la edad de las jóvenes –entre 18 y 30 años–, no deben tener familiares a cargo –hijos– y tienen un contrato que “asegura” la permanencia por un periodo

delimitado de tiempo. Las *au pair*, al ser consideradas en una categoría liminal entre estudiantes, turistas y empleadas domésticas, fácilmente quedan por fuera de los debates por no caber en ninguna categoría específicamente. En las familias no son huéspedes, ni trabajadoras ni miembros de la familia, sino una combinación de cada una, dependiendo del humor, la circunstancia y la situación. Socialmente no se configuran ni en la “categoría de estudiantes ni en la categoría de trabajador, pero sí en una categoría especial que tiene características de ambos” (Consejo de Europa, 1969: 2).

Sin embargo, aunque no son “oficialmente” ni se visualizan como trabajadoras, se espera que trabajen. A pesar de que no son mano de obra calificada se les da una gran responsabilidad dentro de la casa cuando, en realidad, deberían ser estudiantes que se encuentran estudiando la lengua y la cultura (Newscombe, 2004).

De esta manera, la invisibilización del trabajo de las *au pair* y de las empleadas domésticas se debe a la invisibilización y subestimación del trabajo doméstico en general, enclavado en una problemática de género.

El trabajo *au pair* se encuentra encubierto en términos y relaciones de familia –por ejemplo, el hecho que sean consideradas como “hermanas” o “hijas” (ya que tienen un *host-father* y una *host-mother*) y no como trabajadoras–. Y que desde los propios Estados existe una liminalidad de la conceptualización, ya que en términos legales la *au pair* se constituye entre una estudiante y una trabajadora doméstica, por lo cual tiene poca visibilidad y poco control: escapa del dominio público para pertenecer al dominio de lo privado. Como plantean Hess & Puckhaber, la imagen de la ‘gran hermana’ promete una empleada doméstica más sumisa, ya que al estar considerada como un miembro de la familia permite a los empleadores utilizar la lógica de la economía moral: exigen más horas y mayor flexibilidad porque a las *au pair* son parte de la “familia”. En contraste con el contrato monetario racional, subyacente al trabajo remunerado, el trabajo doméstico es típicamente visto como un “contrato moral mutuo”, incrustado en las densas relaciones sociales y de género de la familia. Las mujeres, por lo tanto, ven su recompensa en

ayudar con las tareas domésticas no en términos monetarios, sino, ante todo, en la “moneda moral de la apreciación”, del cuidado familiar y la integración (Hess & Puckhaber, 2007: 79).

Dada su expectativa de ser tratadas como “miembros de la familia”, las mujeres no consideraban sus tareas como trabajo sino como “ayuda”, como se entiende en la economía moral del trabajo doméstico. La imagen de la “hermana mayor” y la noción de “ayudar en la casa” (que aparece en los anuncios de las agencias) también operan en esa misma dirección y conlleva la promesa de aprecio y cariño a cambio.

De esta manera, la investigación sobre el aspecto personal de la relación entre las trabajadoras domésticas y sus empleadores ha tendido a centrarse en lo ‘maternal’ y en la proximidad del lazo entre trabajador y empleador como mecanismo de control del trabajo (Anderson, 2000; Romero, 2002). Se argumenta que algunos empleadores utilizan las relaciones personales con sus trabajadoras como un medio de ejercer presión sobre ellas, para que trabajen más horas sin rehusar, o para que trabajen por salarios bajos. Es necesario, entonces, reconsiderar la forma en que el trabajo productivo está codificado en el sistema *au pair*. La recompensa financiera que las *au pair* reciben es en la práctica una distinción clave entre un *au pair* y un trabajador. Su “dinero de bolsillo” se describe como una “cantidad razonable”.

Estas mujeres migrantes separadas de sus familias están disponibles para convertirse en parte de la familia del empleador las 24 horas del día si es necesario. Además, las características de la empleada doméstica están asociadas y reproducen un ideal femenino: como los conocimientos para cocinar, la docilidad, y la dulzura para el cuidado de los niños. En Noruega, las *au pair* filipinas son particularmente requeridas por su docilidad y porque sonríen todo el tiempo, aunque el trabajo sea duro. Por lo tanto, el crecimiento de la demanda de las empleadas domésticas y el crecimiento de las *au pair* en Europa reproducen en el ámbito del trabajo doméstico las relaciones de clase, de género y étnicas.

Buscando paralelos entre la vida de las trabajadoras domésticas y las *au pair*, diferentes investigaciones Anderson (2000, 2002), Cox (2006,

2007), Ehrenreich y Hochschild (2002), Hess y Puckhaber (2004), Røtkirch (2001) han considerado que el sistema *au pair* se inserta en el marco de la redistribución transnacional del trabajo de cuidado, donde las mujeres de las regiones más pobres emigran a cuidar de los niños y las familias de las mujeres profesionales en las regiones más ricas con el fin de mantener a sus familias en sus países de origen. Desde esta perspectiva, ciertas investigaciones sobre las cadenas de cuidado en Europa han explorado la naturaleza altamente opresiva del trabajo doméstico y de cuidado, y la forma en las que la migración hace a las mujeres vulnerables (Bikova 2008).

***Au pair* en primera persona. La llegada a Fredrikstad**

El primer contacto con la que sería mi familia noruega se produjo en Buenos Aires en noviembre de 2008 cuando tenía 21 años, a través de unos amigos en común: la familia quería una *au pair* argentina para reforzar el idioma y yo tenía ganas de viajar. Hasta ese momento no sabía bien qué era ser una *au pair*: entendía que era como una niñera que vivía en otro país, pero no conocía muy bien sus especificidades. El principal interés de la familia era que los niños, de 1 y 4 años en ese momento, aprendieran español. Si bien el padre era inglés, era hijo de argentinos exiliados en la última dictadura militar y el español era un idioma importante tanto afectiva como comunicacionalmente. Nos encontramos varias veces en Buenos Aires, firmamos un contrato, tal como indica la ley noruega al respecto del visado como *au pair*, y presentamos los papeles pertinentes para la tramitación del visado en la embajada de Suecia, que era quien en aquel momento centralizaba este tipo de trámite para los países escandinavos. Transcurrió poco más de medio año (el tiempo que tardó en expedirse el visado) y en agosto de 2009 viajé a Fredrikstad, una pequeña ciudad a una hora de Oslo.

Las primeras semanas fueron difíciles, todo era “distinto” y el idioma era una barrera importante. Si bien hablaba inglés no me podía expresar con comodidad y el noruego era algo absolutamente desconocido para mí. Con el transcurso de los días conocí a una *au pair* alemana que vivía

enfrente de mi casa; con ella empecé el curso de noruego, obligatorio en el contrato para la visa *au pair*. Allí conocimos una *au pair* mexicana y otra estadounidense con quienes nos hicimos rápidamente amigas ya que teníamos más o menos la misma edad y nos entendíamos bien en inglés.

En Noruega existe una estructura estatal consolidada para el visado *au pair*: la UDI². A través de este organismo se hacen las solicitudes y las presentaciones, siendo, además, quien determina y regula el contrato.

Pero, ¿cuáles son los requisitos para ser *au pair*? Para las autoridades migratorias noruegas, los requerimientos para obtener un visado consisten en: tener entre 18 años y 30 años; no tener hijos propios; debe ser demostrable que la joven va a regresar a su país de origen al final de su estancia en Noruega, y que las circunstancias en su país de origen indiquen que va a ser capaz de volver. Las dos partes firmantes en el contrato se comprometen ante la UDI a que la *au pair* regresará.³

También la normativa incluye requisitos para las familias de acogida⁴: La familia debe ser una pareja casada, o conviviente, con o sin hijos, o un solo progenitor con hijos. La familia debe tener un buen conocimiento de la sociedad noruega y hablar noruego con la *au pair*. Si uno de los países de origen de la familia de acogida es el mismo que el de la *au pair*, él o ella debe haber vivido en Noruega durante un mínimo de 10 años. La familia sólo puede tener una *au pair* por vez. La familia de acogida tiene que tratar la *au pair* como un miembro de la familia.

La UDI como ente estatal tiene como tarea aprobar la presentación de los contratos entre *au pair* y familias noruegas. Las dos partes nor-

2. Dirección Noruega de Migración

3. En este punto quiero señalar que dentro de los análisis de estadísticas del estado noruego se aclara que los permisos de trabajo de las *au pairs* podrán obtenerse para un máximo de dos años, pero que se están analizando cambios para evitar que las *au pairs* sean explotadas como mano de obra doméstica barata. Dicha aclaración hace constar de la visibilidad de la explotación, y la existencia de la misma, por parte del estado noruego.

4. UDI <http://www.udi.no/norwegian-directorate-of-immigration/central-topics/studies/au-pairs/#whoare> 11/09/2014

malmente se encuentran por medio de las agencias, y dependiendo el caso, a veces la familia presenta el contrato, a veces la agencia, firmado por las dos partes. Sin embargo, no todas la *au pair* tienen visa y contratos de trabajo. Estos requisitos no siempre se cumplen, y tampoco existe un control sistemático por parte de las autoridades después de la firma del contrato. Así, la relativización de ciertas categorías mencionadas en el mismo puede dar lugar a la explotación en muchos casos.

A través de las agencias, las *au pair* y de las familias, pueden buscar anuncios y por medio de sus perfiles hallar la *au pair* / familia buscada. En este tipo de sitios, las agencias también especifican qué tipo de *au pair* es el “deseado” para trabajar en las familias (dependiendo y ajustándose a las normas del país de acogida). Es decir que las agencias son proveedoras multilaterales que conectan a mujeres de distintos países con familias también de orígenes diversos. La mayoría son agencias transnacionales que funcionan a través de internet. Y son muchas.

De acuerdo con las regulaciones formales del programa *au pair*, las tareas principales se limitan a las labores del hogar y al cuidado de niños. La *au pair* no debe ser responsable exclusiva del cuidado de niños y ni realizar tareas domésticas por más de 5 horas al día, 6 días a la semana, para que el tiempo total de trabajo no exceda las 30 horas semanales. De acuerdo con el reglamento, la *au pair* debe **ayudar** con el cuidado de niños y en la realización de las tareas domésticas, pero no debe responsabilizarse del cuidado diario de los niños ni del funcionamiento cotidiano de la casa. Aunque todas mis entrevistadas eran conscientes de estas restricciones, la conducta y la cantidad de las tareas del hogar eran a menudo una razón para conflictos y negociaciones.

Es por ello que las agencias publicitan a las *au pair* y a las familias con el objetivo de encontrar “la *au pair* adecuada para la familia adecuada”, como una de las agencias más populares en Noruega menciona en su logo. La exposición de *au pair* y familias en un formato galería es sumamente mercantilizante.

El carácter actual de la migración de los jóvenes en Europa Occidental ha cambiado radicalmente el contexto para la colocación *au pair*. Un

cambio importante alude a la transformación de los patrones de movilidad de los jóvenes –ya sea en la forma de viajar por placer, o la migración para el trabajo, la educación, o como consecuencia de las relaciones afectivas transnacionales (Øien 2009)–.

La gran mayoría de las *au pair* en Noruega son mujeres, lo cual ejemplifica cómo el sistema *au pair* es una forma de empleo que reproduce roles de género e incluso formas de dominación de las mujeres, ya que son ellas las que tradicionalmente tienen que cargar con la responsabilidad del trabajo dentro del hogar, las tareas domésticas y el cuidado de los niños.

La segunda visita

En 2012 tuve la posibilidad de regresar a Noruega por algunos meses, lo cual me permitió realizar entrevistas a jóvenes *au pair* que se encontraban en ese momento viviendo en Oslo. Como el sistema es sumamente popular en Noruega, las *au pair* no tardaron en contactarse. En Oslo, y en toda Noruega, el mayor grupo de *au pair* es de nacionalidad filipina, seguido por países de Europa del Este.

Las entrevistas se realizaron en Oslo, entre enero y marzo de 2012. Se efectuaron en inglés, salvo en el caso de las dos hispanoparlantes, y sobre la base de una guía de preguntas organizadas en función de los siguientes ejes: 1) La decisión de ser *au pair*, estrategia migratoria, redes, financiamiento; 2) El trabajo, las responsabilidades, funciones y tareas que desempeñaba o desempeña en el hogar; 3) Relación con la *host family*, agencias y la vida cotidiana en Noruega.

En la mayoría de las entrevistas la posibilidad de ser una *au pair* surge desde el país de origen y Noruega es elegido específicamente como país receptor. En el caso de las mujeres filipinas, la existencia de lazos y de redes ya establecidas, junto con el envío de remesas, son un factor fundamental como promotor de intercambio cultural *au pair* en el país nórdico. En el caso de María, de nacionalidad ucraniana, si bien el envío de remesas era de importancia, el desarrollo profesional y las posibilida-

CUADRO 1 – Jóvenes entrevistadas en Noruega

Nombre	Edad	País de origen	Países donde trabajó como <i>au pair</i> .	¿Envía remesa? ¿A quién?	Nivel de noruego	Lugar de residencia	Tipo de visa que tiene o tuvo
María	30	Ucraniana	Ucrania, EE. UU, Noruega	no	Buena	Noruega	Au pair, estudiante y aprendizaje del idioma noruego
Monse	25	Mexicana	Inglaterra, Francia, Noruega	no	Buena	Noruega	Au pair, estudiante y reunificación familiar.
Katia	26	Alemania	Alemania, Noruega	no	Muy buena	Alemania	Au pair, solicitud de visa de trabajo
Jessie	26	EE. UU	EE. UU, España, Noruega	no	Buena	Noruega	Au pair, aprendizaje del idioma noruego y reunificación familiar
Joselyn	26	Filipinas	Filipinas, Singapur, Dinamarca, Noruega.	si, hermano	Básico	Noruega	Au pair, estudio
Carolina	35	Argentina	Argentina, Noruega	no	Muy buena	Noruega	Au pair, estudio, reunificación familiar.
Debbie	24	Filipinas	Filipinas, Dinamarca, Noruega.	si, padres	Básico	Noruega	Au pair, estudio
Lowela	22	Filipinas	Filipinas, Dinamarca, Noruega.	si, padres	Básico	Noruega	Au pair
Jessica	25	Filipinas	Filipinas, Dinamarca, Noruega.	si, padres	Básico	Noruega	Au pair
Demelyn	27	Filipinas	Filipinas, Noruega, Singapur	si, padres	Básico	Singapur	Au pair

des de “progresar” eran también factores de incidencia en su decisión de elegir Noruega como país de acogida.

La mayoría de las *au pair* estaban al momento de las entrevistas terminando su periodo de contrato o ya habían terminado su experiencia y se encontraban en el país por otros motivos, ya sean trabajo, estudio o familiares. En el caso de las que se encontraban terminando su experiencia, todas había aplicado para otro tipo de visado, en su mayoría por estudio, y en el caso restante, el siguiente paso era partir a trabajar como *au pair* en Dinamarca.

Las *au pair* en Argentina

Las *Au pair* en el país son en su mayoría mujeres jóvenes con determinado nivel educativo, universitario o terciario, que ven “el intercambio cultural” como una experiencia de vivir un tiempo en el extranjero, y en el caso específico de Buenos Aires, de aprender el idioma. Al mismo tiempo hay que tener en cuenta el complemento de destino exótico que aparece aquí como aliciente para las jóvenes al momento de emprender su viaje al país. Además, es interesante observar cómo funciona la figura de la *au pair* en una sociedad donde el trabajo doméstico (en gran parte migrante) está disponible con facilidad y desde hace décadas, para las clases medias y medias altas urbanas.

Por empezar, en Buenos Aires la mayoría de las jóvenes no vive con las familias (que es un aspecto central en la forma más tradicional) y trabajan unas pocas horas al día, fundamentalmente por la tarde, que es cuando los niños llegan del colegio bilingüe. Su trabajo consiste en hablar con los niños en inglés, francés o alemán, dependiendo del origen de la *au pair* y el interés de la familia. No hay un contrato pautado ni desde las familias ni desde el estado argentino: las *Au pair* ingresan al país con un visado de turista y optan por viajar cada 3 meses a Uruguay o pagar la multa al momento de volver. Situación que es totalmente irregular y que coloca a las jóvenes en un lugar de absoluta vulnerabilidad.

En la región del AMBA, la creciente presencia de mujeres migrantes de países vecinos ha sido interpretada en términos de feminización de

las migraciones contemporánea, haciendo necesaria la identificación de los matices cualitativos de la feminización según orígenes nacionales de las mujeres migrantes (Courtis y Pacecca 2010). “La preferencia de las mujeres migrantes de países limítrofes por el AMBA está estrechamente ligada con la inserción en el sector servicios, en particular el servicio doméstico y los servicios personales, reproduciendo una trayectoria migratoria inicial en cierta medida similar a la de las migrantes internas. De hecho, en la Argentina, la relación entre trabajo doméstico y migración de mujeres merece especial atención, ya que las migraciones internas y limítrofes hacia los grandes núcleos urbanos flexibilizaron el mercado del servicio doméstico y mantuvieron su valor en niveles accesibles para gran parte de los sectores medios” (Jelin, 1976 en Courtis y Pacecca, 2010: 161).

En el marco de mi trabajo de campo en Buenos Aires, entre agosto de 2012 y abril de 2013 realicé entrevistas en profundidad a *au pair* provenientes de Irlanda, Estados Unidos, Australia, Inglaterra y Gales. El acceso a ellas fue complejo, dado que no son muchas y no se encuentran registradas ni siquiera en la agencia. Publiqué varios avisos en diferentes portales de extranjeros en Buenos Aires como *Craigslist* o *Couchsurfing* sin mucho éxito, hasta que obtuve una respuesta de la única agencia de *Au pair* en Argentina. A través de esta organización me contacté con las *Au pair* y con una de sus coordinadoras. El cuadro a continuación resume ciertos aspectos de sus trayectorias. Si nos detenemos en las edades podemos observar que son bastante mayores que las *au pair* en Noruega, lo cual se encuentra en relación con niveles educativos más altos y con la migración “de aventura”.

Las entrevistadas se caracterizan por provenir de países “desarrollados”, tener entre 20 y 30 años, ser solteras, sin hijos, de clase media en sus países de origen, universitarias y con gran motivación en aprender el idioma y conocer la “vida porteña”. Ninguna vivía con la familia de acogida, y la mayoría compartía departamentos con uno o más extranjeros que se encontraban en la ciudad por diferentes motivos. Todas tenían estipulado, como decisión personal, y en relación con el aprendizaje

Cuadro N° 2 - JOVENES AU PAIR EN BUENOS AIRES

Entrevistada	País de origen	Educación	Edad al llegar a la Argentina	Tiempo de residencia en Argentina	Tipo de visa	Nivel de español
Kristin	EE. UU	Universitaria	21	1 año	Turista	Básico
Jennifer	Inglaterra	Universitaria	25	Más de un año	Turista	Muy bueno
Amy	Irlanda	Universitaria	25	Más de un año	Turista	Básico
Devon	Gales	Universitaria	24	1 año	Turista	Básico
Solange	Australia	Universitaria	28	1 año	Turista	Básico
Cristina	Australia	Universitaria	30	1 año	Turista	Básico
Emma	Inglaterra	Universitaria	28	1 año	Turista	Básico
Kate	EE.UU.	Universitaria	29	6 meses	Turista	Bueno

del idioma, quedarse como mínimo un año, pero sólo dos se quedaron después de su trabajo de *au pair*. Trabajaban alrededor de 20 horas por semana con cada familia y en general trabajaban para más de una familia a la vez.

La entrevista con la coordinadora de la agencia fue determinante, no sólo porque pude acceder a las otras *au pair* a partir de ella, sino también porque me brindó información desde una perspectiva macro sobre la situación y el funcionamiento del sistema *au pair* en Argentina.

La ficción del parentesco, en el trabajo doméstico, también aparece en las *au pair* en Buenos Aires: ellas también borran la distinción entre familia y salario/mercado. Si bien es la agencia quien se encarga de buscar trabajo para la *au pair* y una *au pair* para la familia, se produce previo a un pago de un gasto de inscripción de ambas partes, y no expide ningún tipo de contrato de trabajo.

En cuanto a la normativa, en el país no hay un visado específico *au pair* a diferencia de la Unión Europea y EEUU. La dualidad del sistema —esta presentación de intercambio cultural y cuidado de los niños— combinada con la posibilidad de ingreso al país a través del visado de turista provoca que no sólo su trabajo no sea formal, sino que tampoco tengan regularidad en su situación migratoria. En los relatos de las entrevistadas se suceden experiencias de viajes a países limítrofes a fin de continuar con su visa de turista.

Si bien las *au pair* tienen conocimiento de su situación irregular, en las entrevistas le restan importancia o relativizan su situación, ya que ninguna demostraba preocupación o consternación en cuanto a que la visa de turista no habilita al trabajo. De las ocho entrevistadas, incluida la coordinadora, la totalidad de ellas viajaban a Uruguay regularmente cada tres meses por el día. Sólo una de ellas había considerado la posibilidad de pagar la multa por exceder el visado de turista, pero le daba más seguridad viajar al extranjero. Ninguna manifestó la intención o posibilidad de regularizar su situación migratoria. Cuando se le preguntó por un contrato de trabajo ninguna manifestó haberlo solicitado y la misma coordinadora sostuvo que era muy complicado de gestionar.

El problema del visado puede visualizarse como falta de una política de Estado que aborde de manera integral los procesos migratorios debido por un lado a la facilidad del ingreso como turistas, y por el otro a las regulaciones relativas a la solicitud de una categoría de residencia que autorice a trabajar. La ley migratoria vigente (25.871/2004) facilita la regularización de las personas nacidas en los países del Mercosur ampliado (Brasil, Bolivia, Chile, Colombia, Ecuador, Paraguay, Perú, Uruguay y Venezuela), quienes a través del criterio de nacionalidad pueden solicitar residencia temporaria por dos años con permiso de trabajo. Personas provenientes de otros países deben habitualmente contar con un contrato de trabajo para solicitar el ingreso bajo la categoría de trabajador.

A pesar de las dificultades para obtener permiso de trabajo que encuentran las personas que provienen de países extra-Mercosur, resulta significativa la omisión de la agencia con respecto a la situación de ingreso y permanencia en el país de las *au pair*. No sólo no asume ningún tipo de responsabilidad o gestión en el asunto, sino que da por hecho que la *au pair* se quede el tiempo deseado y que bien pague la multa o viaje cada tres meses algún país limítrofe para renovar su visa como turista.

¿Cuáles son las familias que buscan *au pair*?

En Argentina, el rol de las *au pair* se construye desde un lugar de clase y nacionalidad. En las entrevistas, las *au pair* acentuaban que sus responsabilidades estaban centradas en el aprendizaje del idioma a través del juego o desde la misma enseñanza. Algunas alimentaban a los niños o los bañaban, pero el eje estaba puesto en los niños, no en las tareas de limpieza del hogar porque “*las familias ya tienen a alguien que trabajaba en la casa*”. Aquí aparece en el discurso una cierta estratificación de las tareas que opera en relación con la clase social, el género y la nacionalidad en la reproducción de las relaciones sociales: las migrantes de países limítrofes se ocupan de las tareas de limpieza y las *au pair* de la educación de los niños. Teniendo en cuenta el lugar que ocupa en el imaginario social la migración europea, la nacionalidad europea o anglosajona de las *au pair* influye positivamente en las familias argentinas.

La imagen de la inmigración europea como figura civilizadora conserva una fuerza tal en relación a los orígenes de la sociedad argentina que pareciera que se produce y reproduce como huella mnémica en la memoria colectiva. Las miradas sobre la inmigración en Argentina estuvieron profundamente influenciadas por un discurso altamente valorizante de la inmigración europea, entendida como modelo de civilización y desarrollo, en contraposición de una mirada estigmatizante de la inmigración de los países limítrofes. En este sentido, desde las maestras estadounidenses de Sarmiento hasta las institutrices de la oligarquía argentina de principios de siglo XX, la construcción en el imaginario social de la mujer occidental anglosajona como modelo de educadora fue relevante. Las *au pair* representan, en cierta manera, una continuidad del imaginario social sobre la mujer anglosajona en un rol de crianza y educación de las clases medias y altas argentinas, como expresión de clase y status.

Conclusiones finales

Las *au pair* tanto en Noruega como en Argentina son ejemplos de las estrategias que utilizan la mujeres al momento de migrar: El sistema *au pair* representa un caso singular dentro del espectro más amplio de la migración de mujeres, ya que implica recurrir a un mecanismo institucionalizado y formal, establecido manifiestamente para el intercambio socio-cultural, para utilizarlo como “puente” y “escudo” que faciliten el inicio de una experiencia migratoria en condiciones protegidas en cuanto a la documentación, el empleo y la vivienda en términos generales. Si bien en la Argentina se produce una readaptación del sistema que se adecúa a las singularidades del mercado laboral, las jóvenes buscan este tipo de trabajo por considerarse “seguro” y encontrar en las familias contención lejos de los lazos familiares de origen. De esta manera, aunque las experiencias en el país se diferencian de una forma “más tradicional del intercambio”, sus aspectos generales siguen presentes.

Las estrategias utilizadas en estos dos países se encuentran clara-

mente diferencias ya sea por las características intrínsecas de cada uno de los países como de las propias migrantes.

En Noruega, para las mujeres filipinas y para las que no son parte de la Unión Europea, la figura de *au pair* se consolida como estrategia migratoria central y clave para dar inicio a un proceso de migración laboral. En cambio, en Buenos Aires el empleo como *au pair* es incidental, y permite sostener la continuidad de una migración estructurada alrededor de la búsqueda de experiencias culturales y no de lo laboral.

En Noruega, la estrategia de las *au pair* tiene características similares a una migración más tradicional en el sentido de que es para **trabajar** como *au pair* y su rol es, encubiertamente, el de una empleada doméstica, pero con la ventaja de las “comodidades” del sistema –comida y vivienda–. En cambio, en la Argentina se fortalece la estrategia de trabajar de *au pair* para sostener una migración de duración variable pero que no se origina ni se estructura a partir de la búsqueda de empleo en el destino migratorio. En efecto, las jóvenes elijen el lugar dentro de un viaje a un destino lejano con la atracción de conocer lugares “exóticos” y aprender el idioma, sin pensar necesariamente el sistema *au pair* como una alternativa al momento de tomar la decisión de partir.

Noruega cuenta con una regulación específica de la figura *au pair* en la que se produce una prevención permanente hacia el trabajo en general –en la delimitación e implementación de conceptos como *pocket money* en contraposición al salario– y hacia el trabajo doméstico en particular. Sin embargo, en la definición de las obligaciones de la *au pair* en el contrato del país nórdico, su valor se encuentra aún subestimado. El no-trabajo y el no-salario expresan la invisibilización como trabajadoras, en paralelo al desdibujamiento de un sistema cuya intención original radicaba en el intercambio lingüístico y cultural.

En este sentido, si bien el “control” y la aplicación del contrato y el sistema *au pair* en Noruega es deficiente, existe en las jóvenes una preocupación por su regularidad migratoria que está ausente en sus pares que se desempeñan en Argentina. Esta diferencia puede deberse en parte a las leyes migratorias de cada uno de los países, pero también al hecho

de que en Noruega las *au pair* se piensan a sí mismas como “migrantes laborales” y por lo tanto temen la deportación y las agencias de control. Inversamente, las *au pair* de países del primer mundo que se encuentran en Buenos Aires no se piensan como migrantes laborales, ni son consideradas como tales socialmente. Ni ellas, ni las agencias, ni sus empleadores las conciben como “sujetos deportables” o controlables a través de la legislación migratoria. Se benefician de una conceptualización positiva, anclada en percepciones mitificantes de la migración europea (y sobre todo anglosajona), que refuerza la noción de que “lo que ellas hacen no es trabajo, y además ellas no necesitan trabajar [porque son ricas y vienen de países ricos]”.

A modo de conclusión me interesa plantear que tanto en la Argentina como en Noruega el sistema *au pair* es otro ejemplo de cómo en los hogares y en las familias la desigualdad de género se resuelve a través de la desigualdad de clase. Tanto en la sociedad noruega como en la argentina la *au pair* se constituye con imágenes distintas, que expresan distintas formas de pensar y poner en acto las diferencias de clase y género. En Noruega, se presume que, en relación a lo doméstico y a la organización del cuidado, las diferencias de género se tienen que disolver. En Argentina, en cambio, se da por sentado que lo doméstico es responsabilidad de la mujer, y se resuelve la desigualdad de género al interior del hogar a través de la desigualdad de clase —es decir: contratando trabajo doméstico, en la mayoría de los casos migrante—.

La descripción de las tareas desempeñadas por las *au pair* en Noruega parece reforzar la idea de “criada” (aquella persona que sirve por un salario reducido, cama y comida) en contraposición a la figura que domina en Argentina: la “institutriz inglesa”, concebida como la mujer encargada de la educación o instrucción de uno o varios niños en el hogar doméstico. Ambas situaciones ilustran formas singulares de articulación y estratificación entre género, clase, nacionalidad/etnia y condición migratoria.

Bibliografía

- ANDERSON, B. (2002). "Just another Job? The Commodification of Domestic Labour", in EHRENREICH, B. and A. R. HOCHSCHILD (eds.). *Global Woman. Nannies, Maids and Sex Workers in the New Economy*. pp. 104-114. Metropolitan/Owl Books: New York.
- ANDERSON, B. and J. O'CONNELL DAVIDSON (2003) "Is Trafficking in Human Beings Demand Driven? A Multi-Country Pilot Study", *IOM Migration Research Series*, No. 15. Geneva: International Organization for Migration.
- ANDERSON, B. (2006). A very private business: migration and domestic work. *Centre on Migration, Policy and Society Working Paper No. 28*, University of Oxford, 2006.
- BIKOVA, M. (2008) *A family member or a family servant? Why Norwegian families hire Au pairs. A qualitative study*. Sosiologisk institutt, Universitetet i Bergen
- BOYD, M. y GRIECO, E. (2003), *Women and migration: incorporating gender into international migration theory*, en www.migrationinformation.org.
- CERIANI, P. et al. (2009): 'Migración y trabajo doméstico en Argentina: las precariedades en el marco global'. En: VALENZUELA, M. E. y C. MORA (eds) *Trabajo doméstico: un largo camino hacia el trabajo decente*. Santiago de Chile: OIT, pp.147-189.
- CORREA, L. (2014), *Mujeres Au pair en Argentina y Noruega ¿Intercambio cultural o estrategia migratoria?* Tesis de Licenciatura FFyL, Universidad de Buenos Aires. Dir. María Inés Pacea.
- CORTÉS CASTELLANOS, P. (2005) *Mujeres migrantes de América Latina y el Caribe: derechos humanos, mitos y duras realidades*. CEPAL/CELADE, *Serie Población y Desarrollo*.
- GRIFFITH, S. y LEGG, S. (1997). *The Au Pair and Nanny's Guide to Working Abroad*. Vacation Work: Oxford.
- GULLESTAD, M. (2001) 'Imagined Sameness: Shifting Notions of "Us" and "Them" in Norway', pp. 32-53 in L. YTREHUS (ed.) *Forestillinger om 'Den Andre' [Images of Otherness]*. Oslo: Høyskoleforlaget.
- HESS, S. y PUCKHABER, A. (2004), "Big Sisters' Are Better Domestic Servants? Comments on the Booming Au Pair Business". En: *Feminist*

CORREA, Lucía - “Mujeres *Au pair* en Argentina y Noruega...”

Review No. 77, Special Issue on Labour Migrations: Women on the Move pp. 65-78.

HEMSING, G. (2003). Fra au pair – til underparti. Norske au pairer – mellom roller og stereotyper. *Hovedfagsoppgave i folkloristikk*. Institutt for kulturstudier: UiO, Norge.

HONDAGNEU-SOTELO, P. (2007). *Domestica: immigrant workers cleaning and caring in the shadows of affluence*, University of California Press, California.

HOVDAN, M. (2005). *Au pair in Norway. A qualitative study*. Institute of sociology: UiB.

LEIRA, A. (2004) ‘Omsorgsstaten og familien’ [The Caring State and the Family], pp. 67–99 in *Anne Lise Ellingsæter and Arnlaug Leira (eds) Velferdsstaten og familien [The Welfare State and the Family]*. Oslo: Gyldendal Akademisk.

MATINEZ PIZARRO, J. (2003). El mapa migratorio de América Latina y el Caribe, las mujeres y el género. *CEPAL/CELADE, Serie Población y Desarrollo*.

NEWCOMBE, E. (2003) Temporary Migration to the UK as an “Au Pair”: Cultural Exchange Or Reproductive Labour? *Migration Working Paper No. 21*. Brighton: University of Sussex.

ONG, A. (1999) *Flexible Citizenship: The Cultural Logistics of Transnationality*, Durham and London: Duke University Press.

PACECCA, M. I. (2011) “La migración de mujeres en clave de género y derechos en tres Relatorías Especiales de Naciones Unidas”. En: *Revista Mora – N° 16, noviembre 2011*. Revista del Instituto Interdisciplinario de Estudios de Género, Facultad de Filosofía y Letras, UBA.

PACECCA, M. I. y COURTIS, C. (2010): Género y trayectoria migratoria: mujeres migrantes y trabajo doméstico en el Área Metropolitana de Buenos Aires. *Papeles de Población, Vol. 16, Núm. 63*, enero-marzo, 2010, pp. 155-185 Universidad Autónoma del Estado de México, México

PARREÑAS, R. S. (2001). *Servants of globalization. Women, migration and domestic work*. Stanford, California: Stanford University Press.

SALIH, R. (2000) “Towards an understanding of gender and transnationalism”. En: *Anthropological Journal on European Cultures*:

the Mediterraneans. Transborder Moviments and Diasporas, Vol. 2, No. 9: 75-92.

SOLLUND, R. (2010) “Regarding Au Pairs in the Norwegian Welfare State”. En: *European Journal of Women’s Studies*

SOPEMI, Report for Norway, International Migration 2010–2011, Norway.

ØIEN, C. “On equal terms? An evaluation of the Norwegian au pair scheme”
Fafo 2009, Norway.

Recibido:20/12/2016

Evaluated: 10/04/2017

Versión final: 30/04/2017