

Universidad de Huelva

Departamento de Sociología, Trabajo Social y Salud
Pública



**Mercado de trabajo, segregación de género y
biopoder : análisis comparativo de los obstáculos y
estrategias de las trabajadoras en México, España y
Países Bajos**

**Memoria para optar al grado de doctora
presentada por:**

Ilaria Sartini

Fecha de lectura: 29 de mayo de 2024

Bajo la dirección de los doctores:

Octavio Vázquez Aguado

Evaristo Barrera Algarín

Pablo Antonio Isla Monsalve

Huelva, 2024



UNIVERSIDAD DE HUELVA
DEPARTAMENTO DE SOCIOLOGÍA, TRABAJO SOCIAL
Y SALUD PÚBLICA



MERCADO DE TRABAJO, SEGREGACIÓN DE
GÉNERO Y BIPODER:
ANÁLISIS COMPARATIVO DE LOS OBSTÁCULOS Y
ESTRATEGIAS DE LAS TRABAJADORAS EN MÉXICO,
ESPAÑA Y PAÍSES BAJOS

TESIS PRESENTADA POR: ILARIA SARTINI

HUELVA, 2024

UNIVERSIDAD DE HUELVA



**MERCADO DE TRABAJO, SEGREGACIÓN DE
GÉNERO Y BIOPODER:
ANÁLISIS COMPARATIVO DE LOS OBSTÁCULOS Y
ESTRATEGIAS DE LAS TRABAJADORAS EN MÉXICO,
ESPAÑA Y PAÍSES BAJOS**

**PESENTADA POR:
ILARIA SARTINI**

**DIRECTORES:
DR. OCTAVIO VÁZQUEZ AGUADO
DR. EVARISTO BARRERA ALGARÍN
DR. PABLO ANTONIO ISLA MONSALVE**

PROGRAMA DE DOCTORADO EN CIENCIAS SOCIALES Y DE LA EDUCACIÓN

**UNIVERSIDAD DE HUELVA
2024**

A Carmelina, Marino, Palmira y Tullio

Agradecimientos

En estas líneas quiero agradecer a las personas que me ayudaron en la realización de este proyecto.

Gracias a mi director de tesis Octavio Vázquez Aguado por brindarme la posibilidad de cursar este doctorado apoyándome con toda la herramienta a su disposición y por dejar fluir mi creatividad intelectual e investigadora. Esto no es algo que dar por sentado, por esto agradezco sus palabras de apoyo durante estos cuatro años.

Agradezco también al director de tesis Evaristo Barrera Algarín por presentarme a Octavio Vázquez Aguado y por apoyar mi proyecto desde el principio, también a través de la publicación de un capítulo de libro.

Agradezco al director Pablo Isla Monsalve, por abrirme los ojos y la cabeza desde 2018, por el apoyo concreto que me ha brindado durante el trabajo de campo en Países Bajos, sin el cual esto no hubiera sido posible.

Un agradecimiento especial va para Martin Marquardt, por su apoyo continuo y constante durante estos cuatro años, por las críticas intelectuales de los contenidos de la investigación, por las revisiones de los textos en inglés (de esta tesis y de los artículos publicados) y por apoyarme durante el trabajo de campo.

Igualmente, otro agradecimiento va para Clara Santin, por el intercambio de ideas y sugerencias de lecturas de fuentes primarias para la investigación y por el apoyo continuo durante el doctorado.

Otro agradecimiento importante va a Jan Hopman, quien, además de ser un informante clave estratégico durante el trabajo de campo en Países Bajos, ha resucitado perspectivas sociales e intelectuales que mucho han aportado a esta tesis. Igualmente, sin él el trabajo de campo no hubiera podido cumplirse.

Mi agradecimiento va también al Instituto de Historia de la Universidad de Leiden, en particular al profesor Patricio Silva, quien me ha acogido excelentemente durante la estancia doctoral, brindándome apoyo concreto.

Agradezco también a todas las trabajadoras en Países Bajos que han participado a este estudio, por contar sus historias y quedar conmigo a pesar de la pandemia y de las restricciones derivadas del Covid-19.

Agradezco a todas las socias de la cooperativa Mujeres Pescadoras del Manglar por la excelente acogida, las energías que han puesto para apoyarme en este proyecto.

De la misma forma, agradezco a Inti Escolana Luttig por la cantidad de informaciones, oportunidades y apoyo que me ha brindado durante el trabajo de campo en Oaxaca.

Agradezco mucho a Manoli Vélez y a las socias de la asociación AMUREBAR por el trabajo que hacen en Andalucía y por brindarme la posibilidad de trabajar con ellas en Barbate y por enriquecer este trabajo con sus aportaciones.

Igualmente, un agradecimiento importante va a José Antonio Muños Oliva por darme una perspectiva diferente y muy necesaria de Barbate sin la cual mucho le faltaría a este trabajo para entender las dinámicas socioeconómicas y culturales del sitio.

Agradezco también a todo el personal académico, investigador y profesional que ha participado en este estudio a través de entrevistas y charlas.

Resumen

El trabajo es una de las herramientas que tienen las personas para ganar valor en la sociedad y para conseguir los recursos que se necesitan para vivir. Por esto, el trabajo puede ser visto ya como una pauta hacia el rescate social, ya como una forma de independencia. Entonces, el acceso al mercado laboral es una forma de garantizar dicha independencia y recursos vitales para las personas. A pesar de ello, existen diversos obstáculos en el acceso al mercado de trabajo y uno de estos es la discriminación basada en el género, que perjudica a las mujeres en cuanto a su agencia social y política. Sin embargo, a pesar de la importancia que está cobrando la ausencia de las mujeres en puestos de altos cargos (lo que se conoce como segregación vertical), a menudo se da por sentado que el acceso de las trabajadoras a cualquier tipo de rubro está garantizado, aunque en la práctica no siempre es así (lo que se conoce como segregación horizontal). Este *espejismo de igualdad* se traduce también en la literatura académica sobre el tema, donde existe un desequilibrio entre la literatura sobre la segregación vertical y horizontal. Particularmente en países occidentales, donde la idea de una sociedad liberal e igualitaria corresponde a un discurso identitario autorreferencial que los países hacen de sí mismos, exponiéndose a sesgos perceptivos sobre la presencia de las mujeres en los diversos sectores del mercado laboral. Esta investigación pretende identificar los principales obstáculos que encuentran las mujeres en aquellos sectores donde están subrepresentadas, así como conocer las estrategias que ellas ponen en marcha para enfrentarse a dichos obstáculos. Para lograr esto, se analizan tres estudios de caso de colectivos de trabajadoras: una cooperativa de pescadoras en México, una asociación de rederas en España y un grupo no organizado de trabajadoras latinoamericanas en sectores infrarrepresentados en Países Bajos. La metodología utilizada es cualitativa, a través del uso de entrevistas en profundidad y observación participante.

En este estudio se observa que los obstáculos que encuentran las mujeres para acceder y permanecer en los sectores de trabajo analizados están directamente relacionados con su género y con las relaciones históricas entre género y trabajo en sus respectivos contextos. Además, en el caso de las trabajadoras inmigrantes latinoamericanas en Países Bajos, la discriminación de género se interrelaciona con la etnicidad en la forma de dinámicas de sexualización y racismo.

En lo que concierne a las respuestas de los tres colectivos analizados frente a la segregación horizontal en el mercado laboral, los primeros dos grupos han elaborado estrategias colectivas para abrir una brecha en profesiones que en su territorio son tradicionalmente masculinas. Mientras que las trabajadoras en Países Bajos han adoptado estrategias personales, influyendo en esto su estatus migratorio y las complicaciones encontradas a la hora de llegar al país, a pesar del proyecto migratorio inicial.

Abstract

Work is one of the tools people can dispose of to gain value in society and to obtain the resources needed to live. Therefore, work can be seen either as a guideline towards social rescue or as a form of independence. Thus, access to the labour market is a way of guaranteeing such independence and vital resources to people. Despite this, there are several obstacles to accessing the labour market and one of these is gender-based discrimination, which disadvantages women and undermines their social and political agency. However, despite the growing importance of women's (lack of) presence in high-ranking positions (vertical segregation), it is often taken for granted that women workers' access to any kind of sector and profession is guaranteed when in practice this is not always the case (horizontal segregation). This illusion of equality is also reflected in the academic literature on the subject, where there is an imbalance between the literature on vertical and horizontal segregation. Particularly in Western countries, where the idea of a liberal and egalitarian society corresponds to an identitarian narrative that countries make of themselves, exposing themselves to perceptual biases about the presence of women in the various sectors of the labour market. This research aims to identify the main obstacles that women encounter in those sectors where they are underrepresented, as well as the strategies that they put in place to confront these obstacles. To achieve this, three case studies of groups of women workers are analysed: a cooperative of fisherwomen in Mexico, an association of fisherwomen in Spain and an unorganised group of Latin American women workers in sectors underrepresented by women in the Netherlands. The methodology used is qualitative, through the use of in-depth interviews and participant observation, among other methodological tools.

This study shows that the obstacles that women encounter in accessing and remaining in the work sectors analysed are directly related to their gender and to the historical relations between gender and work in their contexts. Moreover, in the case of Latin American women workers in the Netherlands, gender discrimination intersects with ethnicity in the form of dynamics of sexualisation and racialism.

As far as the responses of the three groups analysed to horizontal segregation in the labour market are concerned, the first two groups have developed collective strategies to breach traditionally male-dominated professions in their territory. While female workers in the Netherlands have adopted personal strategies, influenced by their migration status and the complications encountered when arriving in the country despite their initial migration project.

TABLA DE CONTENIDOS

INTRODUCCIÓN.....	15
1.1 Trasfondo académico.....	15
1.2 Preguntas, objetivos, limitaciones y abordaje epistemológico del estudio.....	17
1.3 Estructura de la tesis.....	19
 CAPÍTULO 1	
BIOPOLÍTICA DE GÉNERO Y MERCADO DE TRABAJO.....	26
2.1 Biopoder, género y división sexual del trabajo	27
2.2 Normativización de roles y cuerpos	34
2.2.1 Necropolítica prescriptiva: las brujas	34
2.2.2 Narración prescriptiva: maternidad y amas de casa	45
2.3 Capitalismo y mercado laboral	52
2.3.1 El trabajo durante la industrialización europea	53
2.3.2 Mujeres y mercado laboral	55
2.3.3 Flexibilidad, precariat y segmentación del mercado laboral	57
2.4 Género y migración.....	60
2.4.1 Proyecto migratorio y migración Sur-Norte.....	61
2.4.2 Mujer migrante y mercado laboral	65
2.5 Estrategias personales y colectivas de empoderamiento	70
2.5.1 Estrategias personales.....	70
2.5.2 Estrategias colectivas	72
2.5.3 Cooperativas en el marco laboral	73
2.6 Desafíos del siglo XXI para las mujeres en el mercado laboral	75
2.6.1 Brecha de desigualdad: segregación vertical y horizontal	75
2.6.2 Trabajar en un contexto masculino.....	80
2.7 Políticas sociales para fomentar la participación de la mujer en el mercado laboral en México, España y Países Bajos.....	83
2.7.1 México.....	83
2.7.2 España	83
2.7.3 Países Bajos.....	84
2.8 Feminización de la emigración latinoamericana	85
2.9 Cooperativas de mujeres a los dos lados del Atlántico.....	88
2.9.1 Cooperativas en América Latina	89
2.9.2 Cooperativas en Europa	90
 CAPÍTULO 2	
METODOLOGÍA	92
3.1 Criterios metodológicos	92
3.2 Objetivos de la investigación	92
3.3 Participantes	96

3.4 Herramientas de investigación	101
3.4.1 Entrevistas historias de vida	101
3.4.2 Entrevistas semi-estructuradas.....	105
3.4.3 Grupo focal	108
3.4.3.1 Grupo focal en México	108
3.4.3.2 Grupo focal en España	109
3.4.4 Trabajo etnográfico	109
3.5. Estrategia de análisis.....	113
CAPÍTULO 3	
RESULTADOS DEL ESTUDIO	116
4.1 México. Cooperativa	116
4.1.1 Introducción: segregación en el sector pesquero	116
4.1.2 El Zapotalito como contexto socioeconómico	121
4.1.3 La cooperativa Mujeres Pescadoras del Manglar.....	129
4.1.4 Análisis DAFO	134
4.2 España. Asociación.....	155
4.2.1 Sector pesquero y segregación laboral.....	155
4.2.2 Barbate como contexto socioeconómico	158
4.2.3 Rederas.....	168
4.2.4 Asociación de Mujeres Rederas de Barbate, AMUREBAR	170
4.2.5 Análisis DAFO	173
4.3 Países Bajos. Grupo no organizado.....	190
4.3.1 Fenómeno migratorio en los Países Bajos	190
4.3.2 Migración latinoamericana a los Países Bajos	194
4.3.3 Segregación laboral de género y mercado de trabajo en los Países Bajos	196
4.3.4 Latinoamericanas en los Países Bajos.....	200
4.3.5 Análisis DAFO	200
CAPÍTULO 4	
DISCUSIÓN DE RESULTADOS	217
5.1 Preguntas y objetivos de investigación.....	217
5.2 Resultados principales	217
5.2.1 Cooperativa Mujeres Pescadoras del Manglar	217
5.2.2 Asociación Mujeres Rederas de Barbate (AMUREBAR)	218
5.2.3 Grupo de trabajadoras latinoamericanas en los Países Bajos.....	218
5.3 Interpretación de los resultados.....	218
5.3.1 Segregación horizontal en el mercado laboral.....	219
5.3.2 Medidas institucionales.....	221
5.3.3 Trabajo y vida privada	224
5.3.4 Estrategias	226
5.3.5 Contextos e incidencias en las estrategias.....	228
CAPÍTULO 5	
CONCLUSIONES	230
6.1 Conclusiones por objetivos	230
6.1.1 Segregación horizontal y obstáculos para las trabajadoras	231
6.1.2 Medidas institucionales contra la segregación horizontal.....	232

6.1.3 Influencia del trabajo en la vida privada de las trabajadoras	232
6.1.4 Estrategias de las trabajadoras frente la segregación horizontal	233
6.1.5 Contextos e incidencias en las estrategias.....	233
6.1.6 Diferencia de estrategia entre trabajadoras migrantes y nativas	234
6.2 Aportaciones.....	235
6.3 Limitaciones.....	236
6.4 Recomendaciones para investigaciones futuras	237
BIBLIOGRAFÍA.....	247

ÍNDICE DE IMÁGENES

Imagen 1	40
Imagen 2	40
Imagen 3	42
Imagen 4	42
Imagen 5	43
Imagen 6	118
Imagen 7	121
Imagen 8	122
Imagen 9	122
Imagen 10	124
Imagen 11	125
Imagen 12	125
Imagen 13	127
Imagen 14	131
Imagen 15	131
Imagen 16	133
Imagen 17	133
Imagen 18	139
Imagen 19	147
Imagen 20	148
Imagen 21	159
Imagen 22	159
Imagen 23	160
Imagen 24	163
Imagen 25	163
Imagen 26	165
Imagen 27	166
Imagen 28	170
Imagen 29	171
Imagen 30	178
Imagen 31	178
Imagen 32	184
Imagen 33	186
Imagen 34	189
Imagen 35	191
Imagen 36	¡Error! Marcador no definido.
Imagen 37	¡Error! Marcador no definido.
Imagen 38	¡Error! Marcador no definido.
Imagen 39	¡Error! Marcador no definido.
Imagen 40	¡Error! Marcador no definido.

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1	93
Tabla 2	95
Tabla 3	98
Tabla 4	98
Tabla 5	100
Tabla 6	102
Tabla 7	104
Tabla 8	104
Tabla 9	105
Tabla 10	106
Tabla 11	107
Tabla 12	108
Tabla 13	113
Tabla 14	113
Tabla 15	115
Tabla 16	115
Tabla 17	118
Tabla 18	134
Tabla 19	137
Tabla 20	145
Tabla 21	150
Tabla 22	156
Tabla 23	173
Tabla 24	176
Tabla 25	182
Tabla 26	186
Tabla 27	198
Tabla 28	201
Tabla 29	203
Tabla 30	211
Tabla 31	213
Tabla 32	230

ÍNDICE DE GRÁFICAS

Gráfica 1	¡Error! Marcador no definido.
Gráfica 2	77
Gráfica 3	81
Gráfica 4	81
Gráfica 5	¡Error! Marcador no definido.
Gráfica 6	117
Gráfica 7	117
Gráfica 8	119
Gráfica 9	193
Gráfica 10	196
Gráfica 11	196
Gráfica 12	199
Gráfica 13	199

INTRODUCCIÓN

Para conseguir una mayor igualdad y equidad de género es necesario identificar las dinámicas que se interponen entre este objetivo y la situación presente, enmarcándolas en un cuadro histórico y social. El trabajo es una de las herramientas que tienen las personas para ganar valor en la sociedad y para conseguir los recursos necesarios para vivir. Por ello, el trabajo puede ser visto tanto como una pauta hacia el rescate social como una forma de independencia. Entonces, el acceso al mercado laboral es una forma de garantizar dicha independencia y recursos vitales a las personas. A pesar de esto, existen diversos obstáculos en el acceso al mercado de trabajo y uno de estos es la discriminación basado en el género, que desfavorece a las mujeres y perjudica su capacidad de agencia social y política. Sin embargo, a pesar de la importancia que está cobrando la ausencia de las mujeres en puestos de altos cargos (la llamada segregación vertical), a menudo se da por sentado que el acceso de las trabajadoras a cualquier tipo de sector y profesión esté garantizado, cuando en la práctica no siempre es así (la llamada segregación horizontal). Este *espejismo de igualdad* se traduce también en la literatura académica sobre el tema, donde existe un desequilibrio entre la literatura sobre la segregación vertical y horizontal. Particularmente en países occidentales, donde la idea de una sociedad liberal e igualitaria corresponde a una narración identitaria que los países hacen de sí mismos, exponiéndose a sesgos perceptivos sobre la presencia de la mujer en los diversos sectores del mercado laboral. Esta investigación pretende identificar los principales obstáculos que encuentran las mujeres en aquellos sectores donde están subrepresentadas, así como conocer las estrategias que ellas ponen en marcha para enfrentarse a dichos obstáculos.

Este primer capítulo proporciona una introducción de este estudio, empezando con una discusión sobre el trasfondo contextual sobre el tema, para luego seguir con el planteamiento del problema, los objetivos, preguntas de investigación, su relevancia y limitaciones.

1. Trasmfondo académico

Muchas de las dinámicas que se encuentran hoy en día en la sociedad son reconducibles a narraciones políticas y culturales construidas (Foucault, 2005). Partiendo de este asunto, se pueden ver desde una perspectiva distinta varios fenómenos que ocurren en la sociedad. En esta tesis cobra relevancia la diferencia de oportunidades en el mercado laboral en relación con el género de una persona, por lo que se busca matizar esta situación partiendo de las construcciones históricas sociales como madre, ama de casa y bruja, propedéuticas para el desarrollo del mercado laboral tal y como se ha conocido hasta hoy en día (Dalla Costa, 1972; Federici, 2020b).

El concepto de biopoder, así como lo plantea Foucault (2005), es parte integrante del análisis sobre lo que define la división sexual del trabajo, esto es la atribución a mujeres y hombres de roles sociales y actividades laborales específicas, como la asociación de las mujeres con la esfera reproductiva y de los hombres con la esfera productiva (Aguirre, 1997). Para entender las dinámicas históricas y sociales de la desigualdad entre mujeres y hombres, se utilizan los conceptos de género y patriarcado. El concepto de género, que da origen a la diferencia conceptual entre hombres y mujeres, no es una división biológica, sino social que depende de cada cultura (Butler, 2004; Cobo Bedia, 2002; Lamas, 1996). La sociedad patriarcal no solo se funda en una división sexual de la sociedad, sino también en una división sexual del trabajo, donde hay una pretendida atribución a los hombres de la función productiva, valorada y reconocida, mientras que a las mujeres se les asigna una función reproductiva y desvalorada o no reconocida (Viveros Vigoya, 2002). La división de roles y tareas significa una diferenciada frecuentación de los espacios, con todo lo que esto conlleva en términos sociales y económicos. Efectivamente, contextualizando estas dinámicas en la historia del mercado laboral, Goldin (1995) identifica cambios de participación de las mujeres en el trabajo, durante varias épocas, hasta formar, gráficamente, un dibujo con forma de U, donde la parte de descenso de la U representa el periodo histórico donde el estándar era que todos los miembros de la familia participaban a la actividad laboral, mujeres incluidas; la parte más baja de la U representa el periodo de la Revolución Industrial, donde hay una progresiva normalización de las mujeres como cuidadoras y amas de casa; mientras que la parte en ascenso de la U indica el periodo contemporáneo, testigo de un aumento de participación de las mujeres al mercado laboral. Como se explicará en el capítulo siguiente, cabe destacar que un aumento de participación femenina en el mercado de trabajo no garantiza una menor división sexual de trabajo, lo que intrínsecamente no garantiza una equidad de trato entre las personas, traduciéndose también en una subrepresentación de las trabajadoras en aquellos rubros del mercado laboral que tradicionalmente han sido asociados con lo masculino. Efectivamente, en la sociedad y en el estado actual del mercado de trabajo existe lo que García Prince (2006) define como *espejismo de la igualdad*, o sea, una serie de sesgos perceptivos que permiten la construcción de un imaginario ficticio en la agenda política y social que se refiere a una igualdad entre mujeres y hombres ya conseguida. Gramsci (1975) plantea el concepto de *sentido común*, que describe las percepciones y convicciones comunes, obscurece los orígenes de los problemas políticos y económicos a través de narraciones culturales y nacionalistas sobre género, etnicidad, sexualidad, familia, religión, libertad, ley y orden. Poniendo en relación este concepto con la persistente subrepresentación de las mujeres en ciertos sectores laborales, se llega al problema central de esta investigación: ¿cuáles son los obstáculos que ellas enfrentan en estos sectores y cuáles son sus estrategias para superarlos?

La literatura existente sobre el tema es acorde con los obstáculos que pueden enfrentar las trabajadoras en sectores en que ellas están subrepresentadas, que influyen en su proceso de contratación, permanencia y ascenso en el trabajo (Etcheberry Rojas, 2017; Fregidou Malama, 2004; Keane, Russell y Smith, 2017). También la literatura ha señalado

que parte de las estrategias puestas en marcha por las trabajadoras consisten en adaptarse a través de una *performance* de género modificada (Etcheberry Rojas, 2017). A pesar de ello, la literatura sobre las trabajadoras en sectores donde están infrarrepresentadas necesita mayores contribuciones para tener una perspectiva más amplia sobre sus contextos, dificultades y estrategias, con un particular enfoque sobre estas últimas. La importancia de conocer más en profundidad estas realidades deriva de la necesidad de no bajar la guardia frente a los derechos humanos y laborales. Al mismo tiempo, es importante seguir monitoreando las medidas adoptadas y su implementación para una efectiva igualdad de género y equidad de trato, partiendo del acceso al trabajo para una mayor redistribución de los recursos.

La incorporación de las mujeres al mercado laboral es críticamente importante para la sociedad en general, dado que aporta no solo a ellas o al trabajo que llevan a cabo, sino a todo su entorno, aportando beneficios en términos económicos (Schultz, 2002), sociales (Fregidou Malama, 2004), políticos (SOU, 1987) y psicológicos (Kabeer, 1999). Varios estudios han investigado el impacto del trabajo femenino en la sociedad (Bettio y Verashchagina, 2009; Dalla Costa, 1972; Federici, 2020a, 2020b; Fregidou Malama, 2004; Kabeer, 1999, 2005; Schultz, 2002), aunque poco han estudiado los obstáculos que se les interponen (Biebl y Baron, 1984; Keane, Russell y Smith, 2017), pero hay aún menos literatura sobre sectores tradicionalmente masculinizados (Barragán Romano y Papastefanaki, 2020; Etcheberry Rojas, 2017). Efectivamente, la literatura académica tiende a reflejar el sesgo liberal que hoy en día, en particular en los países occidentales, las mujeres son sujetos ya liberados (Roggebond y Verloo, 2007) y que lo que pueden o no conseguir depende solamente de su agencia, prescindiendo del entorno. En cambio, con esta investigación se pretende subrayar justamente la importancia de dinámicas socioculturales y políticas, así como de los contextos (sociales, ambientales, políticos, económicos y geográfico) en las oportunidades y herramientas que ellas tienen a su disposición para conseguir sus objetivos y hacer frente a las dificultades.

2. Preguntas, objetivos, limitaciones y abordaje epistemológico del estudio

Tomando en consideración la literatura existente y los vacíos de investigación sobre el tema, este estudio pretende identificar, conocer y analizar los obstáculos de las trabajadoras en aquellos sectores donde están subrepresentadas y sus estrategias para hacer frente a esta situación en México, España y Países Bajos. En seguida se delinean brevemente los objetivos y preguntas de investigación que este estudio quiere contestar:

- **Objetivo 1**

Conocer los obstáculos que se pueden parar en frente a las mujeres, tanto en la esfera personal y familiar como laboral, al trabajar en sectores a mayoría masculina.

- Objetivo 2

Conocer las políticas, proyectos y leyes puestas en marcha para fomentar la presencia de la mujer en el mercado del trabajo para alcanzar una mayor equidad de género.

- Objetivo 3

Conocer las actitudes, percepciones y opiniones de las mujeres hacia el tipo de trabajo que desempeñan y en qué medida esto tiene un impacto en sus vidas a nivel de empoderamiento, bienestar psicosocial y ocupación horaria.

- Objetivo 4

Conocer las estrategias, actitudes, opiniones y percepciones de las mujeres frente a los obstáculos que encuentran al trabajar en sectores a mayoría masculina.

- Objetivo 5

Conocer el entorno institucional, laboral, cultural, social, político y económico de las mujeres que toman parte al estudio.

- Objetivo 6

Conocer la situación migratoria de las mujeres, su historia personal y cultura de procedencia.

- Pregunta 1

¿A qué tipos de obstáculos se enfrentan las mujeres al trabajar en sectores a mayoría masculina?

- Pregunta 2

¿Qué medidas se han puesto en marcha a nivel institucional para apoyar la equidad de género en el mundo laboral?

- Pregunta 3

¿En qué medida el trabajo y su entorno laboral influyen en sus vidas?

- Pregunta 4

¿Cuáles son las estrategias, actitudes y opiniones de las mujeres frente a los obstáculos que encuentran al trabajar en sectores a mayoría masculina?

- Pregunta 5

¿Cuáles son los factores que inciden en un tipo de estrategia en vez que en otra?

- Pregunta 6

¿Existe una diferencia en el tipo de estrategia adoptada por mujeres migrantes o nativas frente a los obstáculos del trabajar en un contexto fuertemente masculino?

La limitación principal intrínseca a este estudio etnográfico corresponde a la imposibilidad de generalizar los resultados a distintos sectores, así como dentro de mismos sectores en distintas regiones (nacionales como internacionales). Otras limitaciones, que se matizarán en el capítulo sexto, conciernen la metodología cualitativa del estudio, lo que no permite tener una muestra amplia con varios actores y limitaciones en términos de tiempo y recursos.

El abordaje epistemológico de esta investigación es feminista y se apoya en el interaccionismo simbólico planteado por Herbert Mead a principios del siglo pasado, según el cual las personas se comportan y actúan de acuerdo con la interpretación del sentido que hace su mundo, y no en acuerdo a una verdad objetiva. Apoyándose a este concepto, Järvinen (2020: 31) propone que, cuando hay problemáticas sociales, esta teoría es muy eficaz para explicar comportamientos y dinámicas, por esto se ha elegido utilizar este concepto.

También cabe destacar la diferenciación epistemológica sobre el uso de las palabras hombres y mujeres en este texto. La diferencia que se hace en este estudio entre hombres y mujeres no es de tipo esencialista, más bien histórico (Segato, 2018). De hecho, la diferenciación entre los dos sexos que se hace aquí tiene que ver con dos historias distintas: la historia de los hombres y la historia de las mujeres y cómo estas dos se han relacionado y relacionan, originando dinámicas de poder.

3. Estructura de la tesis

El texto comienza con una *introducción*, que contiene el contexto del estudio. También, se han identificados los objetivos y preguntas de investigación, la relevancia de la temática, así como se han tratado brevemente las limitaciones de este estudio.

En el *capítulo 1* se revisará la literatura existente sobre los temas que se tratarán. De la misma forma, se presenta en este capítulo el marco teórico, desarrollando temas como género, en relación con el concepto foucaultiano de biopoder, mercado de trabajo tardo capitalista y los conceptos clave para este estudio como segregación laboral de género y migración laboral, contextualizándolos con los datos de los tres países analizados.

En el *capítulo 2* se encuentra la metodología utilizada para llegar a los resultados, junto a la estrategia de análisis para elaborarlos.

En el *capítulo 3* se encuentran los resultados de las tres etnografías, analizados con el análisis DAFO. Los datos se presentarán divididos en tres secciones, una sección para estudio de caso. Al final de cada sección, se encuentran los resultados hallados a través el análisis DAFO.

En el *capítulo 4* se encuentra la parte de discusión de los resultados, desarrollada por objetivos.

El *capítulo 5* corresponde a las conclusiones de la tesis. Aquí se responderá a las preguntas de investigación iniciales una a una, se matizan las limitaciones y contribuciones de la investigación, así como las recomendaciones para estudios futuros.

INTRODUCTION

To achieve greater gender equality and equity, the dynamics standing between this goal and the present situation need to be identified and analysed in a historical and social framework. Work is one of the tools people have to gain value in society and to obtain the resources needed to live. Thus, work can be seen either as a way towards social rescue or as a form of independence. Thus, access to the labour market is a way of guaranteeing such independence and vital resources to people. Despite this, there are several obstacles to accessing the labour market and one of these is gender-based discrimination, which disadvantages women and undermines their social and political agency. However, despite the growing awareness of women's (lack of) presence in high-ranking positions (vertical segregation), it is often taken for granted that women workers' access to any kind of sector and profession is guaranteed when in practice this is not always the case (horizontal segregation). This illusion of equality is also reflected in the academic literature on the subject, where there is an imbalance between the literature on vertical and horizontal segregation. Particularly, in Western countries the idea of a liberal and egalitarian society is at the roots of the identitarian narrative countries build for themselves, creating perceptual biases about the presence of women in different sectors of the labour market. This research aims to identify the main obstacles that women encounter in those sectors where they are underrepresented, as well as the strategies they put in place to address these obstacles.

This first chapter provides an introduction to this study, starting with a discussion of the contextual background of the topic, followed by the problem, objectives, research questions, relevance, and limitations.

1. Academic background

Many of the dynamics found in society today are traceable to constructed political and cultural narratives (Foucault, 2005). Starting from this issue, various phenomena occurring in society can be seen from a different perspective. In this thesis, the difference in opportunities in the labour market in relation to a person's gender is sought in historical and social narratives, with the creation of the social roles of mothers, housewives and witches. Indeed, the creation of these roles is propedeutic to the development of the labour market as we know it today (Dalla Costa, 1972; Federici, 2020b).

As Foucault (2005) defines it, the concept of power fundamental to the analysis of what is defined as the sexual division of labour, as the attribution to women and men of specific social roles and work activities, such as the link between women and the reproductive sphere, and between men and the productive sphere (Aguirre, 1997). This study uses the

concepts of gender and patriarchy to understand the historical and social dynamics of inequality between women and men. The concept of gender, which leads to the conceptual difference between men and women, is not a biological but a social division and it depends on each culture how to deal with this division (Butler, 2004; Cobo Bedia, 2002; Lamas, 1996). Patriarchal society is not only based on a sexual division of society but also on a sexual division of labour where men are supposedly assigned productive activities, which are valued and recognised by others, while women are assigned reproductive activities, which are not valued or recognised by others (Viveros Vigoya, 2002). The division of roles and tasks means a different frequentation of spaces, leading to social and economic consequences. Indeed, by contextualising these dynamics in the history of the labour market, Goldin (1995) identifies changes in women's participation in the labour market during various historical epochs, to the point of forming, graphically, a U-shaped drawing, where the lower part of the U represents the historical period when it was more common that all members of the family would take part in the labour market, including women; the lower part of the U represents the times of the industrial revolution, where there is a progressive normalisation of women as carers and homemakers; while the rising part of the U indicates the contemporary times, where an increase in women's participation in the labour market is currently witnessed.

As will be explained in the following chapter, it should be noted that an increase in female participation in the labour market does not guarantee a weaker sexual division of labour, which intrinsically does not guarantee equal treatment between people in society, and also translates into an under-representation of female workers in those sectors of the labour market that have traditionally been associated with men. Indeed, in society and the current state of the labour market, there is what García Prince (2006) defines as the *mirage of equality*, which is a series of perceptual biases that allow the construction of a fictitious imaginary in the political and social agenda that refers to equality between women and men that has already been achieved. Gramsci (1975) introduces the concept of *common sense*, which describes common perceptions and convictions, obscuring the origins of political and economic problems through cultural and nationalist narratives about gender, ethnicity, sexuality, family, religion, freedom, law, and order. So, connecting this concept to the persistent under-representation of women in certain sectors leads to the research question: what are the obstacles women face in these sectors and what are their strategies?

The existing literature on the subject is consistent on the obstacles that may confront women workers in sectors where they are underrepresented, which influence their hiring process, permanence and career advancement at work (Etcheberry Rojas, 2017; Fregidou Malama, 2004; Keane, Russell and Smith, 2017). Also, the literature has pointed out that part of the strategies put in place by women workers consists of adapting through a modified gender performance (Etcheberry Rojas, 2017). Despite this, the literature on women workers in sectors where they are underrepresented needs further contributions to have a broader perspective on their contexts, difficulties, and strategies, with a

particular focus on the latter. The importance of knowing more about these realities stems from the need to ensure people's human and labour rights. At the same time, it is important to continue monitoring the measures adopted and their practical implementation for effective gender equality and equal treatment, starting with access to work for a greater redistribution of resources.

Women's entry into the labour market is critically important for society as a whole, as it brings benefits not only to them or the work they do, but to their entire environment, in economic (Schultz, 2002), social (Fregidou Malama, 2004), political (SOU, 1987), and psychological (Kabeer, 1999) terms. Several studies have investigated the impact of women's work in society (see Bettio and Verashchagina, 2009; Dalla Costa, 1972; Federici, 2020a, 2020b; Fregidou Malama, 2004; Kabeer, 1999, 2005; Schultz, 2002, among others), fewer have studied the obstacles that stand in their way (see Bieibly and Baron, 1984; Keane, Russell and Smith, 2017, among others), but few have applied the analysis in (traditionally) masculinised sectors (see Barragán Romano and Papastefanaki, 2020; Etcheberry Rojas, 2017, among others). Indeed, academic literature tends to reflect the liberal bias that today, particularly in Western countries, women are already liberated subjects (Roggebond and Verloo, 2007) and that what they can or cannot achieve depends solely on their agency, regardless of the environment. In contrast, this research aims to highlight the importance of socio-cultural and political dynamics as well as contexts (social, environmental, political, economic and geographical), in the opportunities and tools women can rely on to achieve their goals and tackle obstacles.

2. Questions, objectives, limitations, and epistemological approach of the study

Taking into consideration the existing literature and research gaps on the topic, this study aims to identify, understand and analyse the obstacles of female workers in sectors where they are underrepresented and their coping strategies in Mexico, Spain, and the Netherlands. The objectives and research questions that this study aims to answer are briefly outlined below:

- Objective 1

Identify what obstacles women may face, both in the personal and family sphere as well as at work, when working in a male-dominated environment.

- Objective 2

Identify the policies, projects, and laws implemented to promote the presence of women in the labour market in order to achieve greater gender equality.

- Objective 3

Identify the attitudes, perceptions and opinions of women towards the type of work they do and to what extent this has an impact on their lives in terms of empowerment, psychosocial well-being, and working hours.

- Objective 4

Analyse women's strategies, attitudes, opinions and perceptions of the obstacles they encounter when working in male-dominated sectors.

- Objective 5

Analyse the institutional, laboral, cultural, social, political and economic environment of the women taking part in the study.

- Objective 6

Analyse the migration situation of the women taking part in the study.

Analyse the migration situation of the women, their personal history and culture of origin.

- Question 1

What kind of obstacles do women face when working in male-dominated sectors?

- Question 2

What measures have been put in place at the institutional level to support gender equality in the labour market?

- Question 3

To what extent do work and the work environment have an impact on one's private life?

- Question 4

What are women's strategies, attitudes, and opinions about the obstacles they encounter when working in male-dominated sectors?

- Question 5

What are the factors that influence one type of strategy over another?

- Question 6

Is there a difference in the type of strategy adopted by migrant or native women when faced with the obstacles of working in a male-dominated context?

The main limitation intrinsic to this ethnographic study is the impossibility of generalising the results to different sectors, as well as within sectors in different regions (national and international). Other limitations (further analysed in Chapter 6) concern the qualitative methodology of the study, which does not allow for a large sample with several actors, and limitations in terms of time and resources.

The epistemological approach of this research is intersectional feminist and is based on the symbolic interactionism proposed by Herbert Mead at the beginning of the last century, according to which people behave and act according to the interpretation of the meaning that their world makes, and not according to objective truth. Based on this concept, Järvinen (2020: 31) proposes that, when there are social problems, this theory is very effective in explaining behaviour and dynamics, explaining the use of this perspective here.

It is also worth noting the epistemological differentiation in the use of the words men and women in this text. The distinction made in this study between men and women is not an essentialist one, but rather a historical one (Segato, 2018). The differentiation between the two sexes here has to do with two distinct histories: the history of men and the history of women and how these two connect, originating power dynamics.

3. Structure of the thesis

This last section of the chapter introduces the structure of the present manuscript divided into six chapters.

- In the Introduction, the context of the study has been introduced. Also, the research objectives and research questions, the relevance of the subject matter, as well as the limitations of this study have been briefly discussed.
- In Chapter 1, the existing literature on the topics will be reviewed. This chapter presents the theoretical framework, developing themes such as gender, in relation to the Foucauldian concept of biopower, the late capitalist labour market and key concepts for this study such as gender labour segregation and labour migration, contextualising them with data from the three countries analysed.
- Chapter 2 contains the methodology used to arrive at the results, together with the analytical strategy used to produce them.
- Chapter 3 presents the results of the three ethnographies, analysed using the SWOT analysis. The data will be presented in three sections, one section for each case study. At the end of each section are the results found through the SWOT analysis.
- Chapter 4 contains the discussion of the results, developed by objectives.
- Chapter 5 corresponds to the conclusions of the thesis. Here the initial research questions will be answered one by one, the limitations and contributions of the research will be nuanced, as well as recommendations for future studies.

CAPÍTULO 1

BIOPOLÍTICA DE GÉNERO Y MERCADO DE TRABAJO

Este capítulo contiene el marco teórico de esta investigación y la información del contexto analizado.

Con el concepto de biopolítica de género se quieren presentar las narraciones que históricamente han producido y reproducido la división sexual de trabajo. Además, estas narraciones siguen influyendo en la conformación misma del mercado de trabajo. En relación con esto, en este capítulo se desdibujan los aspectos principales del mercado laboral actual, con cierto énfasis en la migración como rasgo estructural, y las estrategias que las trabajadoras adoptan para enfrentarse a las discriminaciones laborales de género.

Por esto, en la primera parte se matizan los conceptos principales de esta tesis: género, mercado de trabajo, migración, estrategias de empoderamiento y cuidado. Siguiendo las palabras de Bourdieu, “cada sociología debe de ser histórica y cada historia debe de ser sociológica” (1992: 62),¹ se ha elegido hacer un recorrido histórico-social de 1) el rol social de la mujer, pasando por las ideologías y construcciones políticas, sociales y culturales que se han dado acerca de las mujeres a lo largo de los últimos cinco siglos; 2) la exclusión de la mujer de ciertos ámbitos del mercado laboral. Esto, para llegar al mercado laboral contemporáneo, caracterizado intrínsecamente por el fenómeno migratorio, desempleo estructural e inequidades (teoría de la segmentación).

Entonces, una vez que se han delineado 1) el género en el marco de la biopolítica; 2) el mercado de trabajo contemporáneo y sus limitaciones, se llega a las posibles respuestas: estrategias colectivas y personales.

En la segunda parte, estos conceptos se ponen en relación entre ellos y con la práctica. Matizando la segregación ocupacional del mercado laboral, con lo que esta conlleva para las trabajadoras. Dado que uno de los tres estudios de caso corresponde a un colectivo de trabajadoras latinoamericanas en Países Bajos, en esta sección también se proporcionarán datos sobre el fenómeno migratorio de Latinoamérica a Europa. En la parte final del capítulo, en el marco de la agencia colectiva y personal se hará hincapié en las cooperativas (de mujeres) en Latinoamérica y Europa.

¹ Traducción propia del original en italiano: “ogni sociologia deve essere storica e ogni storia sociologica” (Bourdieu, 1992: 62).

1.1 Biopoder, género y división sexual del trabajo

Cuando Foucault planteó el concepto de biopoder, quiso romper claramente con la tradición de la filosofía política acerca del concepto de poder, concebido como relaciones de fuerza derivadas del contrato social o de una contraposición entre el Estado opresivo y la sociedad civil. Igualmente, Foucault puso en discusión el hecho que el poder actúa a través de la opresión y supresión de los comportamientos; en cambio, según sus teorías, el poder incita y empuja las personas a determinados comportamientos, regulados por el poder mismo a través de dispositivos de control social (Foucault, 2005). Justamente para lograr esta regulación de la sociedad en cada aspecto, el poder y las relaciones de fuerza no se fosilizan en una contraposición Estado-sociedad civil o entre individuos; más bien, estas relaciones siempre son dinámicas, susceptibles de modificar y, sobre todo, capilares. La capilaridad de la acción del poder es posible a través de varias instituciones que se consolidaron a lo largo de los siglos como la familia, la escuela, el hospital..., dando lugar a un conjunto de relaciones de poder multilaterales (Foucault, 2005). Foucault acuña el concepto de biopoder para explicar justamente esta capilaridad y acción eficaz del poder, identificándolo como un conjunto de prácticas aptas a la gestión y reglamentación de los procesos vitales humanos. En palabras de Foucault, el biopoder es:

[...] una serie de fenómenos de cierta importancia, es decir, el conjunto de mecanismos por los que los rasgos biológicos que caracterizan a la especie humana se convierten en objeto de una política, de una estrategia política, de una estrategia general de poder. En otras palabras, se trata de comprender cómo la sociedad, las sociedades occidentales modernas, desde el siglo XVIII, se han apropiado de los datos biológicos esenciales por los que el ser humano constituye una especie humana² (Foucault, 2005: 14).

El biopoder se constituye de dos conceptos fundamentales: el cuerpo-máquina y la biopolítica. Parte integrante de la regulación de la sociedad es docilizar los cuerpos para poder mejor subyugarlo al contingente de tecnologías y operaciones de las que depende la sociedad, creando una anátomo-política del cuerpo humano. No se trata de un poder individualizador, sino que masifica a los individuos desde su ser biológico fundamental (Foucault, 1976 *apud* Nogueira Furtado y De Oliveira Camilo, 2016: 8). Si por un lado el biopoder necesita de cuerpos-máquinas para reproducirse, por el otro precisa también de una biopolítica de la población basada en la sexualidad, volviendo esta última en un elemento político vital (Foucault, 2005). De hecho, no se trata de mero control de los cuerpos en un espacio dado, como puede ser la cárcel, la fábrica o el hogar, sino que involucra fenómenos más amplios de la vida biológica (Fonseca, 2006).

² Traducción propia del original en italiano: "Una serie di fenomeni di un certo rilievo, ovvero l'insieme dei meccanismi grazie ai quali i tratti biologici che caratterizzano la specie umana diventano oggetto di una politica, di una strategia politica, di una strategia generale di potere. In altri termini, si tratta di capire in che modo la società, le società occidentali moderne, a partire dal XVIII secolo, si siano fatte carico dei dati biologici essenziali per cui l'essere umano si costituisce una specie umana" (Foucault, 2005: 14).

Con el objetivo de indagar los discursos del poder, las narraciones construidas y las instituciones creadas, y cómo estos regulan las vidas de los individuos, se utilizará en este texto la perspectiva de género. Efectivamente, los tres niveles (discursos, narraciones e instituciones) se centran en la sexualidad como eje fundante de todo el sistema social, prescribiendo roles y proscribiendo comportamientos. Con esta visión, es evidente la relevancia de la perspectiva de género a la hora de retomar la historia para hacer un análisis social (Tinagli, 1997).

Ahora bien, el concepto de género, que da origen justamente a la diferencia conceptual entre hombres y mujeres, no es una división biológica, sino social basada en la sexualidad y depende de cada cultura cómo tratar esta división entre mujeres y hombres (Butler, 2004; Cobo Bedia, 1995; Lamas, 1996). Históricamente, en el marco de una diferenciación de roles y discursos basados en la sexualidad individual, sobre todo en la cultura occidental, a la mujer se la ha identificado con un rol reproductivo que concierne al cuidado del hogar, de los hijos y de las personas mayores (Dalla Costa, 1972; Federici, 2020b). De hecho, durante décadas la mujer ha sido asimilada a una imagen pasiva, dócil, obediente y que, por naturaleza, no tiene liderazgo ni fuerza para tomar decisiones de forma completamente autónoma, características que han sido identificadas como propias e inherentes de los hombres. La creación de esta imagen de mujer y su opresión intrínseca tiene varias causas y está mediada por diferentes estructuras y mecanismos que pueden variar significativamente, dependiendo de la época histórica y del contexto geográfico (Molyneux, 1985).

Entonces, los discursos creados para favorecer la teorización de la inferioridad de las mujeres, ha llevado a su puesta en marcha con prácticas de domesticación de la mujer (en el sentido de amansarla y ponerla en lo doméstico). En el siguiente texto Bourdieu expone la idea de dominación masculina sobre la mujer, teorizando que:

[Las limitaciones] imponen una coerción instituida por medio del reconocimiento extorsionado que el dominado no puede dejar de prestar al dominante, al no disponer, para pensarlo y pensarse, más que instrumentos de conocimiento, que tiene en común con éste y que no son más que la forma incorporada de la relación de dominio (2000: 51).

Foucault (1992) escribe acerca de la obediencia a esta opresión y explica que la normalización del discurso (en este caso, la opresión de las mujeres a través de la división sexual) y el control de las conductas, es una imposición de la verdad a través del poder y esta verdad misma acaba por convertirse en la mejor herramienta de dominación. Además, Millett (1977) añade que esta inferioridad justifica la violencia contra las mujeres que no cumplen con los papeles prescritos y es a través de la normalización de este *statu quo*, que el género llega a ser una identidad adquirida. Vienen a subrayar estos conceptos las palabras de Simone de Beauvoir que, en *El segundo sexo* escribe la frase clave: “la mujer no se nace, se hace” (1972: 34).

Dos de las narraciones construidas para asignar roles y regular conductas son el machismo y el marianismo. Antes de introducir estos dos conceptos, cabe especificar que, si bien morfológicamente el término machismo fue creado por el idioma español, no hay que asumir que es un concepto específico solo de las culturas en ese ámbito cultural. Aunque algunos autores (Hardin, 2002; Siqueira, 2009) sostienen que el origen del machismo se remonta, por lo menos, a la conquista española y circunscriben el fenómeno dentro de un perímetro geográfico-cultural, sería erróneo sostener que solo por el hecho de que el español fue el primer idioma en dar un nombre a un fenómeno, esto no se encuentre también en otras culturas de distinta lengua. El machismo es una ideología que prevé una *hipermasculinidad* exhibida por otros hombres y mujeres para reafirmar su virilidad y su fuerza a través de la dominación sobre las mujeres (el hecho de tener hijos, también fuera del matrimonio, es mostrar la propia virilidad, especialmente si son varones) y, sobre todo, lo que presenta rasgos femeninos: el macho es heterosexual y tiene que probarlo a través de sus actividades, comportamientos y lenguaje (Facio y Fries, 2005). Causa y consecuencia del machismo es el marianismo, creado por la intención cristiana de controlar la reproducción de las comunidades y el control social sobre las familias en cuanto unidad reproductiva (Pastor, 2010). Este concepto, en la práctica, produce y reproduce machos porque las madres y abuelas (las cuidadoras) transmiten una forma de pensar y de actuar que ve el hombre, también desde su niñez, como el centro de sus atenciones y esfuerzos (Kulis, Marsiglia y Hurdle, 2003) volviéndose ellas mismas en el primer dispositivo de opresión de la mujer. El marianismo conlleva un sentido del sacrificio excesivo que sigue la lógica de “mayor es el sacrificio, mejor es la mujer” (Siqueira, 2009: 32). Así mismo, enfatiza cualidades culturalmente valoradas como la armonía interpersonal, la fuerza interior, la abnegación y la moralidad (Da Silva, Verdejo, Dillon, Ertl y De la Rosa, 2021). De hecho, las *marianas* son aceptadas y respetadas en la sociedad (Siqueira, 2009) en cuanto cumplen con el rol social que se les ha atribuido a las mujeres, o sea, ocuparse de las tareas de cuidado doméstico y familiar, en el marco de una perspectiva heteronormativa y patriarcal. Con la palabra sacrificio se hace referencia al acto de sacralizar, divinizar, y por esto la aplicación del sacrificio como rasgo identitario de la mariana comporta también una dessexualización de la mujer en tanto madre sacralizada (Pastor, 2010). La mitología cristiana ha creado narrativas que borrarán la herencia religiosa grecorromana, donde los dioses tenían su propia sexualidad, aunque por eso no perdían su ser divino, en favor de un alejamiento completo entre lo divino y la sexualidad. Es en este proceso que la figura de María es funcional a la narrativa cristiana en cuanto madre divinizada y dessexualizada gracias a su eterna virginidad (Accati, 2006).

El marianismo se divide en dos dimensiones: una que se enfoca en un sentido de colectividad, sacrificio personal, devoción a la familia y cuidado, y otra, que fomenta la dependencia, sumisión, pasividad y resignación frente a la opresión (Kulis, Marsiglia y Hurdle, 2003). Es un modelo bien definido de creencias y comportamientos prescriptivos acerca del rol social de la mujer que regula su función en el hogar con tareas domésticas, sacrificio personal y una emocionalidad supuestamente más fuerte que los hombres (Da Silva et al., 2021). Una narración que naturaliza y legitima la desigualdad basada en la

socialización genérico-sexual diferenciada, otorgando a la mujer una supuesta superioridad moral y espiritual tanto en la familia como en la sociedad (Da Silva et al., 2021; Hagene, 2006). Stevens, quien conceptualizó el discurso del marianismo, plantea que:

[...] tal fuerza espiritual produce la abnegación, o sea, una capacidad infinita de humildad y sacrificio. [...] Debajo de la sumisión, sin embargo, reside la fuerza de su convicción compartida por la sociedad entera que a los hombres no hay que discutirles, ya que todos sabemos que son como niños, poco razonables, tontos y obstinados, lo cual hay que perdonarles dado que no pueden evitar ser como son (1973: 95 *apud* Hagene, 2006: 162).

Esta narración normaliza la desigualdad entre hombres y mujeres discriminando ambos al construir una narración moralmente excluyente hacia unos y otras. Ehlers (1991) ha planteado que la narración mariana corresponde a una estrategia de supervivencia de las mujeres para sobrevivir en el contexto hostil creado por una narración patriarcal y reproducida por el marianismo mismo. Las implicaciones que la cultura mariana conlleva corresponden no solamente a una división de roles bien marcados entre mujeres y hombres, sino también una baja participación en la vida social, así como una falta de representación en la política, con la consiguiente limitación de las mujeres en el acceso a los recursos económicos (Ehlers, 1991).

Aquí cabe precisar que este concepto, como el machismo, se suele circunscribir al continente americano, y más precisamente, a América Latina y el Caribe³ (Pastor, 2010). De hecho, es limitante no utilizar este concepto fuera de Latinoamérica. En este estudio se apoya la idea de que el concepto de marianismo es naturalmente aplicable a todos aquellos contextos donde la religión cristiana ha logrado idealizar a la mujer adscribiéndola a la imagen de la Virgen María y, pivotando en esto, regular sus comportamientos y conductas. Particularmente, hoy en día el concepto de marianismo es fundamental para entender las dinámicas de exclusión del mercado laboral de las mujeres, tanto en Europa como Estados Unidos. De hecho, el marianismo contribuye activamente en la división entre la esfera privada y la pública y entre el trabajo doméstico y el trabajo asalariado, teniendo un impacto también en la división sexual del trabajo y en el acceso a los derechos civiles y políticos de las mujeres, dado que a menudo se ven relacionados al rol de madres y cuidadoras que ellas mismas interiorizan y naturalizan, o que viene siendo proyectado sobre ellas (Aguirre, 1997).

Además, si se piensa en toda la narración construida alrededor del dualismo naturaleza-biología *versus* cultura-sociedad se puede entender cómo se difundió y legitimó el

³ En los últimos diez años varios estudios en el ámbito de las ciencias sociales y psicología social han utilizado el concepto para construir investigaciones en grupos de mujeres, adolescentes e inmigrantes latinoamericanas (Da Silva, Verdejo, Dillon, Ertl y De la Rosa, 2021; Hussain, Leija, Lewis y Sánchez, 2015; Piña-Watson, Castillo, Jung, Ojeda y Castillo-Reyes, 2014; Rodríguez, Castillo y Gandara, 2013), excluyendo *a priori* que el fenómeno del marianismo no se encuentre en otras culturas católicas y no católicas.

binarismo heteronormativo⁴ y la consecuente división del trabajo. Es interesante también reflexionar sobre el tipo de relación entre madres e hijos que predica el marianismo, se puede entender cómo esta ha sido una relación excluyente hacia los hombres, los padres, porque si a la mujer se le atribuyen características como el amor innato hacia los hijos, por el otro lado, la imagen del hombre que no llora y no enseña sus sentimientos, sigue siendo muy actual. Sobre este punto, mano de la mano con el marianismo es el concepto de instinto materno, una narrativa relativamente reciente acerca de la maternidad, dado que remonta al siglo XVIII, con la publicación del libro *Èmile* de Rousseau (Badinter, 2012).⁵ Efectivamente, mediante la búsqueda de la perfección para ser buena madre, el instinto materno normaliza el sufrimiento y el sacrificio como rasgos de la buena madre, tomando la devoción sin límites al hijo, el instinto materno es una forma de expiación inconsciente del pecado original de Eva transfigurado en María (ibíd.).

Como se ha mencionado, esto se refleja también en la forma de educar a los hijos. De hecho, ya a partir de la niñez las personas están sujetas a lo que Mejía (2008) define como socialización diferencial, o sea, la diferenciación de los roles que hay que representar durante la edad adulta. Estos ya vienen proyectados en los niños a través de juegos, narraciones, modelos de crianza y educación y los medios de comunicación (Bosch-Fiol y Ferrer Pérez, 2012). Así se entiende por qué

...a las mujeres se les educa para que se encuentren en el ámbito privado, se les fomenta que deben ser afectivas, tiernas, sensibles, amorosas, agradecidas, complacientes, deben recibir apoyo y protección, ser dependientes, cálidas, delicadas, pacientes, fieles, honestas, dóciles, laboriosas, etc., se fija un perfil de mujer y se condena todo lo que no se ajusta a él (Caro, 2008 *apud* García Villanueva, Hernández Ramírez y Monter Arizmendi, 2019: 13).

Ciertamente, la narrativa que circunscribe estas características humanas a un solo género ha influido en los roles performativos de los individuos, así como en la dinámica familiar y social, aun en detrimento de los hombres. De hecho, si las características morales y de comportamiento sólo existen en un género, es para excluirlas de su existencia en el otro e impedir que se manifiesten. Evidentemente, se trata de una lógica que perjudica tanto a las mujeres como a los hombres porque limita las oportunidades y la representación del yo. Se ha construido un modelo de hombre viril que no enseña sus sentimientos, que debe reprimirse, que no llora, que se avergüenza de su delicadeza y sus vulnerabilidades, que debe ser valiente a toda costa, que debe enseñar su fuerza (Despantes, 2019), del mismo modo que se ha construido un modelo de mujer circunscrito al campo de lo romántico, la maternidad y la histeria (Lancharro Taverro et al., 2011). Entender entonces las dinámicas

⁴ La heteronormatividad es un modelo socialmente impuesto en varios ámbitos de la sociedad que impone la producción y reproducción de las relaciones sexuales y afectivas heterosexuales a través de la educación, religión, sistema jurídico y médico, los cuales presentan la heterosexualidad como un estatus quo necesario, natural y moralmente justo (Giddens, 1998). Aunque fueron Warner y Seidman en 1991 a elaborar el concepto, según Marchia y Sommer (2019), esto remonta a las teorías sobre el biopoder de Foucault, en cuanto el paradigma heteronormativo viene utilizado como dispositivo de control social y político.

⁵ Véase el apartado 2.2.2.1 “La creación de la maternidad” de este mismo capítulo para profundizar el tema.

de opresión de la mujer significa también entender el funcionamiento del sistema opresivo en su conjunto, de toda la población y de cómo esto se refleja en las decisiones diarias y en el bienestar de los individuos.

A lo largo de los siglos, el concepto de marianismo ha apoyado la reproducción de la división sexual del trabajo, reproducida tanto por mujeres como por hombres que veían el rol social de estas solo en relación con lo doméstico, llevándose en cada lado esta identidad relacionada a un sentido de amor y cuidado hacia los demás. Por esta razón, sostiene Federici (2020b), las profesiones tradicionalmente femeninas suelen ser una extensión del trabajo doméstico, lo que implica que, para ganar una entrada, a menudo las mujeres se acercan a trabajos de cuidado. Ha sido esta glorificación de la familia y la extrapolación del concepto de cuidado las cadenas que han mantenido a las mujeres atadas a una condición de sumisión durante siglos. La crítica marxista al capital pone la atención en cómo el capitalismo ha podido explotar a las mujeres a través de los conceptos de matrimonio, narración del amor romántico y hogar familiar, disfrazándolos de espacios privados desvinculados del sistema fabril, y no como las articulaciones fundamentales para asegurar su funcionamiento (Federici, 2020b). Así, el capitalismo pudo explotar indirecta y funcionalmente a generaciones de amas de casas, convenciéndolas de que su labor, en cuanto doméstica, no era retribuida porque no era funcional al sistema productivo. En realidad, solo gracias al trabajo que ellas han desempeñado y desempeñan, o sea, cuidar al trabajador (y al hijo) y prepararlo para el día de trabajo, el sistema fabril y, más generalmente, el sistema de producción capitalista pudo funcionar (Federici, 2015). También Molyneaux (1985) señala que la contribución de las mujeres al mercado laboral no debe ser reducida a una actividad subsidiaria, sino que hay que tener en cuenta la división sexual del trabajo como una repartición de roles y labores para lubricar los engranajes de la máquina patriarcal capitalista en la forma más eficiente posible: con la explotación de la mujer, por un lado (Dalla Costa, 1972), y la esclavitud de los colonizados, por otra (Marx, 1949 *apud* Federici, 2020b: 39). Gorz (1995) hace notar que hoy en día, bajo el concepto de trabajo, se entiende toda actividad que no sea de subsistencia y que se desarrolla fuera del hogar, poniendo el énfasis sobre este último punto: lo público. De hecho, según Gorz (1995), es justamente el hecho de *performar* un trabajo fuera del hogar lo que lo vuelve mensurable, de modo tal que se le puede otorgar un valor, además de ser una labor cuyos fines y resultados no están circunscritos solo a la familia del trabajador. Esta división entre esfera doméstica y esfera pública es ínsita en el sistema capitalista y patriarcal y se refleja en la división del trabajo. La esfera doméstica y privada corresponde al trabajo no remunerado e infravalorado, mientras que en la esfera pública se le otorga un valor más alto y las actividades son remuneradas con un salario. A cada esfera viene asignado un sexo. Como subraya Anzorena (2008), esta asignación se remonta más allá del comienzo del capitalismo, teniendo características históricas en cada época. Efectivamente, también en las sociedades precapitalistas, al menos en Europa, los hombres regulaban el acceso al saber y al trabajo de las mujeres (Gorz, 1995); lo que cambió con la difusión del sistema capitalista fue la particular repartición de tareas y roles entre hombres y mujeres, que se

articuló en cuatro ejes fundamentales: el surgimiento de un aparato estatal; un sistema económico más amplio; la urbanización y el abandono del mundo rural, y la separación aún más categórica entre la esfera doméstica y el lugar del trabajo⁶ (Combes y Haicault, 1994 *apud* Borderías, Carrasco y Alemany, 1994: 538).

La implementación y el desarrollo social de estos cuatro ejes han comportado una redistribución de las tareas en las familias nucleares, las nuevas unidades de producción. De hecho, para las mujeres esto ha significado la pérdida de ciertas tareas y una resemantización (moral) de lo doméstico (Anzorena, 2008), porque del ser buen ama de casa, la nueva identidad de la buena mujer, depende su reputación. Durante la Revolución Industrial adquirió más y más importancia la familia nuclear burguesa, en tanto unidad reproductiva donde se educan, protegen y forman aquellos pertenecientes al *milieu* social predispuesto a la cohesión y reproducción social (Gorz, 1995). Complementariamente, está la familia proletaria, la unidad productiva de la sociedad capitalista. En este escenario, los hombres siguen asegurándose los puestos de poder y los trabajos mejor remunerados, al punto que “cuando las mujeres participaron en el mercado de trabajo asalariado, lo hicieron en una posición tan claramente limitada por el patriarcado como por el capitalismo” (Hartman, 1994: 268 *apud* Anzorena, 2008: 56). Además, justamente para desincentivar a las mujeres a ingresar en el mercado laboral, a lo largo de los siglos se han puesto en marcha al menos tres procedimientos: a) invisibilidad de las mujeres en la historia en general y en el mercado de trabajo (Burchielli y Delanay, 2016) a través programas escolares que todavía siguen invisibilizándolas de forma casi completa en la mayoría de las asignaturas; b) justificación de su subordinación (Anzorena, 2008) por medio de una narrativa socio-religiosa de la secundariedad e inferioridad del trabajo femenino; y c) desprestigio (Einhorn, 1991), amenazándolas con la pérdida de la honra propia y de su familia si se acercaren al mundo del trabajo. En relación con este último punto, Bourdieu señala que invertir en el capital simbólico de la honra femenina equivale a un desembolso indirecto de capital social y económico. Por consecuencia, las mujeres se vuelven instrumentos de acumulación de capital sin poder ellas mismas beneficiarse de esta mercantilización, como efectivamente ha pasado durante siglos (Bourdieu, 1977 *apud* Siegmann y Thieme, 2010).

La internalización de los roles sociales dictados por la división sexual del trabajo es tan efectiva que se manifiesta también en la importancia que implica la responsabilidad cuando se pierde el trabajo. Fernández (1994) evidencia cómo si, por un lado, el desempleo masculino afecta a la dignidad individual del hombre, por el otro, cuando la mujer se queda desempleada, su situación afecta no tanto su dignidad personal, cuanto a su responsabilidad de cuidar a las personas que tiene a su cargo, hombre desempleado incluido. Esto permite señalar, por un lado, cómo la identidad mariana de las mujeres sigue siendo interiorizada, sea por las mujeres mismas, sea por las presiones y

⁶ Anteriormente era común que el trabajo fuera desempeñado en el hogar o en torno a él. Conforme el capitalismo avanza, las personas van a trabajar en lugares más lejanos de su hogar, hasta llegar al sistema fábrica (Anzorena, 2008) y luego a la migración relacionada con la globalización (Kofman, 2011).

expectativas externas, y, por el otro, el empuje a (re)conducir la economía familiar asumiendo tanto el cuidado del hogar y familia, como labores remuneradas externas.

Con expectativas externas se indican diferentes niveles de presión: por un lado, está la familia, tanto nuclear como extendida, que proyectan deseos y necesidades en la mujer. Por el otro lado, la concepción epistemológica tanto de las políticas públicas como del sistema de atención social, pueden ser factores de presión externas para los individuos, porque el biopoder que subyace a estos sistemas los empuja a adoptar determinadas conductas.⁷

Entonces, reconocer el concepto de marianismo en todos aquellos contextos donde se encuentra es fundamental para darse cuenta del tipo y del nivel de opresión (interna y externa) y cómo salir de la reproducción de dicha opresión. Sobre el tema del salario y del trabajo remunerado, Federici, en su crítica feminista de Marx (2020b), titula un párrafo “Nuestra falta de salario como disciplina”,⁸ en donde explica cómo la familia misma es la institucionalización de una división del poder que disciplina tanto a las mujeres como a los hombres, constituyéndose en el obstáculo concreto en la lucha contra el capital. De hecho, la ausencia de un salario para las mujeres y, consecuentemente, la responsabilidad que ha recaído en las espaldas de los hombres por décadas ha sido mantener a la familia, a la esposa y a los hijos, atándolos a los puestos de trabajo. La combinación entre capitalismo y patriarcado no produce solo inequidad entre hombres y mujeres sino también una falta de bienestar psicosocial en ambos.

1.2 Normativización de roles y cuerpos

En este apartado se analiza cómo el cuerpo de las mujeres ha sido regulado, desde el siglo XVI en adelante, de una forma funcional a su progresiva expulsión diferencial y selectiva de las actividades económicas y la esfera pública. Por esta razón aquí se tratarán aquellos procesos que se han identificado como invenciones aptas para la regulación del rol sociopolítico de la mujer a través la normativización de su cuerpo.

1.2.1 Necropolítica prescriptiva: las brujas

“La máquina para fabricar al hombre nuevo es, al mismo tiempo, una máquina para matar a la mujer vieja” (Bechtel, 2001: 36).

⁷ Piénsese en el sistema de atención social mediterráneo, en el que la familia es responsabilizada del cuidado de los miembros más vulnerables de la sociedad, empujando hacia fuera del mercado laboral tanto a las personas vulnerables como a sus cuidadores, en su mayoría, mujeres (Renes, 2013).

⁸ Traducción propia del original en italiano: “La nostra mancanza di salario come disciplina” (Federici, 2020b: 22).

En esta sección se delinea cómo los conceptos de capitalismo y patriarcado han logrado construir narraciones excluyentes sobre las mujeres a lo largo de los últimos cinco siglos, especialmente desde finales del siglo XV. De hecho, aquí se quiere analizar la figura diametralmente opuesta a la figura mariana ideal en Europa: la bruja. Se trata aquí la construcción de la bruja y la caza de brujas, o sea, una *guerra contra las mujeres* (Federici, 2020a). Esta parte es fundamental para entender en profundidad los engranajes del sistema capitalista patriarcal y su reproducción hoy en día, los que resultan en una segregación horizontal de las mujeres en el mercado laboral.

Aquí se hace referencia al concepto de bruja tal y como se ha desarrollado en Europa y en las Américas desde finales del siglo XV. Se toman en consideración solo estas áreas, aunque el concepto de bruja existe en muchas otras culturas (Geertz, 1997), para subrayar cómo los matices de este proceso tienen como objetivo la exclusión progresiva de la mujer de la vida pública y laboral. Para las Américas, se entiende con bruja y caza de brujas el concepto elaborado y difundido en Europa. Aunque no se analizará aquí de forma específica, es importante recordar que, allende el Atlántico, la caza de brujas adquirió también una connotación racializada, dado que la Iglesia (tanto protestante como católica), llevó a cabo un proceso de persecución basado en la inferiorización de los nativos de estos territorios (Navarrete, 2004).

La historia de la caza de brujas fue por mucho tiempo ignorada y etiquetada como fanatismo religioso durante tiempos de locura colectiva. Justamente esta etiqueta y falta de relevancia corresponde a una política del olvido (Lvovich, 2016), funcional tanto al rechazo hacia una toma de responsabilidad sobre los hechos, como hacia el origen de una necropolítica⁹ (Mbembe, 2016) para el disciplinamiento social de las mujeres y de las sociedades en su conjunto. Este control ejercido por el Estado sobre las mujeres tiene dos objetivos: primero, controlar la familia en cuanto unidad reproductiva principal en la sociedad y, segundo, organizar la acumulación originaria de recursos desde una óptica capitalista (Federici, 2020a). En muchas sociedades precapitalistas, por su relación con el proceso de generación de la vida humana, a las mujeres se les ha atribuido una especial capacidad de entender los secretos de la naturaleza. De hecho, como se ha mencionado, a menudo la mujer ha sido identificada con la naturaleza misma, contrapuesta a la racionalidad del hombre. Fue así como se ha identificado siempre más a la mujer en contraposición con la *naturaleza racional del hombre* y, por tanto, irracional y hasta animalesca (Cartesio, 1986; Hiskes, 2008). En la óptica de crear un nuevo sistema no solamente comercial, sino social y cultural, se ha puesto en marcha un proceso maniqueo de racionalización y mecanización de la vida, a menudo con base sexual. Es decir, además de fomentar una división más y más neta entre lo racional y lo irracional, también se creó un cisma entre lo totalmente bueno y lo totalmente malo. En esta visión, lo racional era lo bueno y lo irracional, malo. Al decir que esta distinción a menudo fue dictada por el sexo,

⁹ Concepto acuñado por Achille Mbembe (2016) que ve la política como forma de guerra, donde se subraya el rol del soberano como entidad que elige quién muere y quién no.

es porque, como se ha mencionado, a los hombres se les identificaba, *por naturaleza*, como racionales y, por lo tanto, buenos, y a las mujeres como irracionales, esto es, malas. Esta premisa filosófica es fundamental para entender las dinámicas de la caza de brujas y la consiguiente racionalización y mecanización de la vida (Federici, 2015). Efectivamente, según Mies (2014), los avances en la agricultura que se dieron durante el Renacimiento europeo y la producción intensiva de las tierras americanas a través de la esclavitud fueron causas y consecuencias del creciente desapego entre naturaleza y humanidad (o civilización), desapego que fue fundamental para poner los cimientos del sistema capitalista como lo conocemos hoy en día.

Se suele pensar en las brujas como la cultura popular las ha representado durante siglos, y también hoy en día su figura está presente en cuentos infantiles y en cantos populares. Además, su representación se ha vuelto un personaje fantástico, al igual que los elfos o las hadas. Parece, entonces, extraño pensar en ellas como en un personaje construido, pero personificado en sujetos reales que, por ser etiquetadas como brujas, han pasado por sufrimientos atroces y muertes horribles. Para entender cómo se pudo orquestar la caza de brujas que ha influido en la vida de generaciones de mujeres, hace falta una contextualización del fenómeno.

Según Wordie (1983), el hito histórico que cabría mencionar es la creación en Inglaterra, desde el principio de 1500, de los *enclosures*, unos cercados que rodeaban las tierras hasta ese entonces comunes. Dichas tierras tenían una importancia estratégica para la subsistencia de muchas familias pobres, en particular para aquellas personas que vivían solas y sin recursos, como los ancianos y las viudas. Según Federici (2020a), al dismantelar el concepto de propiedad colectiva, se empezó a empujar hacia la pobreza más extrema a toda una franja de la población que dependía de estas tierras para su alimentación diaria. MacFarlane (1970) afirma que, de hecho, la caza de brujas fue un fenómeno principalmente rural, que se dio más frecuentemente en aquellas comunidades donde se había puesto en marcha un plan de privatización de la tierra, como lo atestigua la coincidencia entre el mapa de los procesos por brujería y el mapa de los cercados en Inglaterra.

Los procesos por brujería empezaron a difundirse en Europa desde el siglo XV hasta finales del siglo XVIII, viendo su auge en el siglo XVII. Interesante es ver cómo las políticas de este periodo ya tenían una óptica que hoy son llamadas de liberales, dirigidas al provecho capitalista. Cómplices de esto eran tanto la filosofía liberal, con exponentes como John Locke, el padre del liberalismo clásico (Solomon y Higgins, 2010), como la invasión americana y la esclavitud africana, lo que constituyó una enorme parte de las riquezas de la acumulación capitalista para las potencias europeas, que confiscaron las tierras de los indígenas en estos territorios (Marx, 1976). En Europa, el despojo de las tierras colectivas impuso que la gente que antes basaba su subsistencia en ellas luego tuviera que comprar los productos de los nuevos dueños (Federici, 2015). La estructura patriarcal ya presente en las sociedades donde se desarrolló el capitalismo sirvió para

favorecer el bienestar económico y la relevancia sociopolítica de pocos en detrimento de muchos. Según Broedel (2003), en aquellas sociedades donde la división sexual del trabajo y las normas patriarcales no estaban tan arraigadas, la Iglesia y el ejército facilitaron el proceso de caza de brujas.

Parte de la causa que arrastró a mucha gente a la pobreza fue, precisamente, la pérdida de las tierras colectivas, que hundió aún más la precariedad de quien ya vivía con pocos recursos. Particularmente afectados fueron los ancianos, las mujeres y las viudas, aquellas personas que no tenían la fuerza necesaria para trabajar ni hijos o familiares que pudiesen o quisiesen ayudarles (Federici, 2020a). Mientras se privatizaban las tierras, se produjo también un recorte de lo que se podría llamar un sistema de subsistencia. De hecho, como escribe Thomas:

El antiguo sistema feudal había hecho mucho para atender a las viudas y a los ancianos mediante un sistema interno de asistencia a los pobres. La viuda gozaba del derecho de *free bench*, es decir, del derecho a heredar una parte de los bienes de su marido fallecido, que podía ser desde una cuarta parte hasta la totalidad, según las costumbres locales. Si no pudiera cultivarla ella misma, debía de cederla a un miembro más joven de la familia a cambio de una garantía de apoyo. También existían diversas costumbres locales de apoyo a los pobres, que iban desde el derecho a tres días de rastrojo antes de que la tierra se usara para el pastoreo, hasta el permiso para dormir en la iglesia si no tuviesen otro alojamiento (1985: 56).¹⁰

Además, como hace notar Federici (2020a), ya desde la adopción de la Magna Carta en Inglaterra (1215), y especialmente con la Carta de las Forestas de 1217, existía para las viudas el derecho maderero, o sea, su derecho a tener comida y madera garantizadas. Pero, con la pérdida de los derechos consuetudinarios que se dio en esa época, este también fue abolido. Al mismo tiempo, la reforma protestante (1517) y el nuevo espíritu comercial abolieron la mendicidad, a menos que la persona tuviera una licencia específica otorgada por el juez de paz (Federici, 2015). Efectivamente, era evidente que muchas imputaciones por brujería provenían de la tradición campesina: la muerte o enfermedad de los animales que pastaban en aquellas tierras que habían sido colectivas eran los motivos que llevaban a las *brujas* a los tribunales (Chollet, 2019). La pobreza de las imputadas era tomada como prueba de su culpabilidad en los procesos, dado que “el diablo les aparecía en los momentos de necesidad, prometiéndoles que desde aquel momento en adelante nada les iba a hacer falta, presumiblemente, ofreciéndoles carne,

¹⁰ Traducción propia del original en italiano: “Il vecchio sistema feudale aveva fatto molto per provvedere alle vedove ed alle persone anziane, attraverso un sistema interno di assistenza ai poveri. La vedova beneficiava del diritto di *free bench*, vale a dire il diritto di successione a una porzione del potere del marito defunto, che variava da un quarto alla totalità, a seconda delle consuetudini locali. Nel caso in cui fosse incapace di coltivarlo lei stessa, avrebbe dovuto cederlo a un membro più giovane della famiglia in cambio della garanzia di essere mantenuta. Vi erano anche varie consuetudini locali di sostegno ai poveri, che andavano dal diritto a tre giorni di spigolatura prima che la terra fosse adibita al pascolo fino al permesso di dormire nella chiesa nel caso fossero privi di un'altra sistemazione”.

ropa y dinero y el pago de sus deudas” (Federici, 2020a: 32).¹¹ Respaldando esta idea, Chollet (2019) afirma que durante siglos la caza de brujas se concentró en las clases populares y que cuando esta empezó a minar a la clase rica, los procesos se interrumpieron rápidamente.

Efectivamente, a estas políticas de privatización y pauperización de la población se sumaron también políticas que resultaron en una siempre mayor exclusión de la mujer de la vida pública y laboral,¹² llegando a expulsarlas del mundo laboral en el Renacimiento. De hecho, las mujeres fueron excluidas de las corporaciones y también les fue negado el acceso al aprendizaje de los oficios¹³ (Chollet, 2019). A partir del siglo XVI, entonces, la situación de la mujer vio un empeoramiento general, si bien que, ya durante el siglo XII, con la reintroducción del Derecho Romano, se había consagrado la incapacidad jurídica de las mujeres,¹⁴ aunque con su margen de autonomía (Mulligan, 2012), autonomía que a lo largo del siglo XVI se fue debilitando (Chollet, 2019). En este escenario las mujeres perdieron más y más autonomía y reconocimiento social y político. Al mismo tiempo, la diferencia entre ricos y pobres aumentó, dando como resultado una mayor tensión social. Como la historia y la política contemporánea enseñan, la mejor estrategia para distraer al pueblo de los problemas más agudos en la sociedad era crear un enemigo común: la bruja.

Esta figura ha llegado a mezclarse hasta hoy en día con el mundo fantástico de los cuentos, pero en realidad fue, y es todavía en algunas partes del mundo (Federici 2020a), identificada con mujeres incómodas y disconformes en sus comunidades (Chollet, 2019). Efectivamente, *brujas* eran todas aquellas mujeres que en algún momento de su vida no se habían comportado como la figura mariana ideal de su época. Los motivos de sospecha de ser una bruja podían ir desde una vida romántica o sexual más libre que el común de

¹¹ Traducción propia del original en italiano: “Il diavolo appariva loro nei momenti del bisogno, promettendo che da quel momento in poi non gli sarebbe più mancato niente, presumibilmente offrendo carne, vestiti e soldi e il pagamento dei loro debiti”.

¹² Así, por ejemplo, en la época medieval en Alemania las mujeres estaban presentes en 72 de las 85 corporaciones. Trabajaban como cerveceras, comerciantes, carpinteras, herreras y albañiles, entre las otras profesiones (Chollet, 2019).

¹³ Siempre en Alemania, en ese entonces, las viudas de los maestros artesanos no podían proseguir con su oficio, hundiéndolas en la pobreza si no habían ahorrado bastante capital durante la vida conyugal (Chollet, 2019).

¹⁴ Un pequeño paréntesis aquí sobre los procesos de esta época. Como se ha mencionado, en el siglo XII se reintrodujo en Europa el Derecho Romano, un conjunto de leyes que han seguido influyendo en el marco legal de la mayoría de los países europeos. Fueron los estudios humanistas empezados en la Universidad de Bolonia los que retomaron el Derecho Romano (Breen, 1944) que fue introducido primariamente en Sicilia por el rey Roger II de Hauteville para luego ser adoptado en otros reinos europeos (Pennington, 2007). El Derecho Romano fue utilizado por el Tribunal de la Inquisición, instituido en 1184 por el Concilio de Verona (Breen, 1944), al igual que por los tribunales civiles y fue fundamental para dar forma al tipo de procesos inquisitorios hasta finales del siglo XX en Europa. En los procesos inquisitorios de esa época bastaba la sospecha de brujería para hacer intervenir a un juez, incoar un proceso y recolectar pruebas. Y solamente durante el mismo día del proceso se le comunicaba a la detenida o detenido los cargos que se le imputaban (Montesano, 2012), con todo lo que esto significaba para preparar una defensa. Además, las personas (mujeres en su mayoría, pero también hombres e, incluso, niños) que comparecían como culpables hasta que se demostrase su inocencia, fueron sometidos a tortura, ya que esta era percibida como una forma estándar de procedimiento legal para extraer la verdad del imputado (Montesano, 2012).

las mujeres, a reunirse frecuentemente con sus amigas, a ir demasiado a la misa o no ir a menudo a ella, hasta hablar en voz alta en público o tener conocimientos específicos de hierbas o niños, entre otros (Chollet, 2019). Por estas razones Barstow (1994) subraya que la caza de brujas constituyó el fin de la vivaz subcultura femenina que se había dado en el medioevo. Un ejemplo de esta cultura femenina es el beguinaje.¹⁵ Por su independencia y pertenencia al cruce entre los mundos religioso y mundano, además por su figura anómala para las mujeres de la época, las beguinas habían atraído las enemistades del clero que, además, las veía como competencia. Elocuentes las palabras del franciscano Lamberto de Ratisbona, que arremetió contra el movimiento beguino, declarando que la elevación del “espíritu interior a través de Cristo hoy en día se encuentra en Brabante y en Baviera, entre las mujeres; Señor Dios, ¿qué es esto? ¿que una vieja mujer te entiende mejor que un hombre inteligente?”¹⁶ (Dinzelbacher, 1993: 36). Efectivamente, muchas mujeres de la época ya no estaban conformes con los modelos cristianos impuestos, y por esto terminaron sus vidas torturadas o quemadas vivas como brujas. Entre las razones principales, especialmente en lo que concierne a las mujeres de iglesia o beguinas, su condena fue decidida por la posición de relevancia que ellas ocupaban dentro de sus comunidades y grupos que la Iglesia definió como “desviantes y heréticas” (Corsi, 2009: 24).

¹⁵ Movimiento que se difundió en Europa, particularmente en la región de Flandes y Países Bajos desde el 1240, como una forma de vida comunitaria a veces hasta en contraste con la Iglesia Católica. Las beguinas eran mujeres laicas que vivían juntas en pequeñas viviendas contiguas, cultivando huertos y plantas medicinales, elaborando tejidos, practicando la santidad y estudiando filosofía y teología en comunidades (Chollet, 2019; Corsi, 2009). Eran independientes de la autoridad masculina tanto dentro de la Iglesia como en lo concerniente al matrimonio, una independencia casi desconocida en la cultura de aquella época (Neel, 1989).

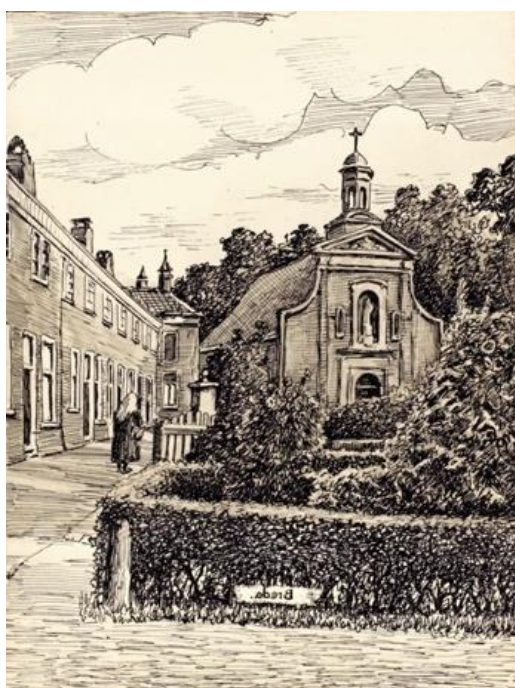
¹⁶ Traducción propia del original en italiano: “Lo spirito interiore attraverso Cristo ai nostri giorni si ha nel Brabante e in Baviera, tra le donne; Signore Dio, che è mai questo, che una vecchia donna ti capisce meglio di un uomo intelligente?”

Imagen 1: *Beguinaje de Breda hoy, Brabante Septentrional, Países Bajos*



Fuente: Página web oficial del Beguinage de Breda

Imagen 2: *Beguinaje de Breda, ilustración*



Fuente: Página web oficial del Beguinage de Breda

El control de los cuerpos y las vidas de las mujeres se dio por diferentes vías: con políticas prescriptivas y excluyentes, con dispositivos prescriptivos asociados a la moral religiosa

y con instrumentos de tortura que se podrían definir como parte de un capitalismo *gore*¹⁷ (Valencia Triana, 2012) *ante litteram*, por su violencia finalizada a la reproducción de la misma, en el marco de un proyecto socioeconómico definido. Los dispositivos de control que empleados durante la época renacentista fueron diversos. Aunque particular énfasis se puso en la sexualidad de las personas como una dimensión creada y regulada por el biopoder (Foucault, 2005). En este marco se crearon dispositivos para regular la vida social y la sexualidad. Entre estos, en el siglo XVI en Escocia e Inglaterra la brida del regaño (*scold's bridle*)¹⁸ era utilizada para punir la *audacia* e *insolencia*; una verdadera arma punitiva para quien estaba obligada a llevarla, mujeres en su mayoría (Chollet, 2019; Federici, 2015; 2020a; Leeds City Council, 2022). Entre aquellos utilizados para regular la sexualidad de la sociedad, existía la *chemise cagoule*¹⁹ (saya femenina con abertura a la altura del pubis) y la confesión de los pecados.²⁰ Así, el saber y el poder, juntos, implementan una producción de la verdad absoluta sobre la sexualidad, que se convierte en el principal instrumento sobre el que el poder puede definir sus estrategias de control (Foucault, 1992). La policía sobre la sexualidad se convierte, entonces, en dispositivo de poder, adaptado a sus fines y utilizado como estrategia para el sometimiento social.

¹⁷ “[C]on dicho término nos referimos al derramamiento de sangre explícito e injustificado, al altísimo porcentaje de vísceras y desmembramientos, frecuentemente mezclados con la precarización económica, el crimen organizado, la construcción binaria del género y los usos predatorios de los cuerpos, todo esto por medio de la violencia más explícita como herramienta de “necroempoderamiento” (Valencia Triana, 2012: 84).

¹⁸ Conocida también como *brank*, se cree que la brida del regaño se utilizaba en Inglaterra ya en 1574 y se empleaba como castigo para las personas, generalmente mujeres, que hablaban fuera de tono. El armazón de hierro macizo se colocaba en la cabeza de la persona infractora, encerrándola, y cerca de la boca se colocaba una placa de hierro afilada o cubierta de espinas. La placa se colocaba en la boca para que la víctima no pudiera mover la lengua sin lesionarse y, con el brazalete en la cabeza, el desafortunado individuo era entonces conducido por las calles con una cadena sostenida por uno de los funcionarios de la ciudad (Leeds City Council, 2022).

¹⁹ Camisón femenino utilizado por las parejas pías en la Edad Media para tener relaciones sexuales sin necesidad de ver o tener contacto con el cuerpo desnudo de la mujer. De hecho, el camisón tenía una abertura a la altura de los genitales para permitir que la esposa se quedara embarazada sin cometer el pecado venial de la lujuria (Creed, 2013).

²⁰ Con el Concilio de Trento (1545-63), la confesión de los pecados se institucionalizó como obligatoria.

Imagen 3: Chemise cagoule en el Museo de Máquinas Sexuales de Praga



Fuente: Wikipedia

Imagen 4: Brida del regaño



Fuente: Leeds City Council

Imagen 5: Mujer con brida del regaño



Fuente: British Library Catalogue

Claramente, era bastante aleatorio ser etiquetada por la comunidad como mala mujer y, por lo tanto, como bruja. Durante el siglo XVII, cuando la caza de brujas tuvo su auge, una mujer podía ser tachada de brujería solo por el hecho de que un familiar lo fuera o lo hubiese sido (Montesano, 2012). Justamente la arbitrariedad de las acusaciones revela la función de control social sobre las mujeres que la figura de la bruja ejercía. Según Federici (2015; 2020a), esta figura fue instrumental para preparar el terreno a la división sexual del trabajo y para la acumulación originaria capitalista, dando a los hombres el papel de proveedores familiares asalariados y a las mujeres el papel de procreadoras y educadoras.

Cabe mencionar que, si bien los métodos utilizados fueron los mismos del Tribunal de la Inquisición, y que este mismo condenó a supuestas brujas y ayudantes, la mayoría de las condenas fueron ejecutadas por tribunales civiles (Montesano, 2012). Dado que bastaba la sospecha por brujería para que un juez interviniera, los celos y las enemistades encontraron una herramienta eficaz en la existencia de las brujas. Es aterrador pensar que la invención de la imprenta, en 1454, haya jugado un papel fundamental en este estado de terror colectivo. De hecho, treinta años después, en 1487, los inquisidores Henricus Institoris (Heinrich Krämer) y Jacobus Spranger (Jacob Spranger) escribieron el *Malleus Maleficarum* (El martillo de las maléficas), un superventas para su época que llegó a la decimoquinta impresión, distribuyendo más de 30.000 ejemplares en toda Europa (Broedel, 2003). Este libro hablaba de la existencia de la brujería que, en cuanto amenaza contingente, debía ser derrotada con medios excepcionales, como los ruegos, las torturas creadas *ad hoc* para las brujas y, claramente, la sospecha continua. El *Malleus* inspiró toda una corriente y filón editorial de demoniólogos que alimentaron un clima de tensión y

miedo colectivos (Broedel, 2003). El libro fue un modelo en los tribunales, dado que “los jueces lo utilizarán en todos los procesos. Harán las preguntas del *Malleus* y escucharán las respuestas del *Malleus*” (Bechtel, 1997 *apud* Chollet, 2019: 15). Por su fuerza política y la sangre que hizo derramar, el *Malleus* ha sido hasta comparado con *Mein Kampf* de Adolf Hitler (Maisonnavé, 2016; Smith, 2002). Para escribirlo, Krämer y Spranger se inspiraron en el cristianismo de los orígenes, que tenía una fuerte inspiración greco-romana, en particular en el estoicismo, que veía la utilidad de la mujer en la sociedad solamente en el hogar (Aikin y McGill-Rutherford, 2014; Pomeroy, 2002).

Todo parece indicar que las razones ideológicas detrás de la creación de la bruja eran claras, pero ¿cómo pudo tanta gente creer y ejecutar mujeres en nombre de una sociedad libre del demonio? Federici (2020a) propone unas teorías que hacen hincapié también en los procesos por brujería que se celebran en India, Ghana y otros países africanos hoy en día. Como ya se ha mencionado, la privatización de las tierras comunes habría creado una nueva franja de pobres, a los cuales la magia se les habría presentado como una forma de tener agencia sobre el propio destino. Un apego desesperado a algo que pudiera cambiar su situación y en lo cual creer cuando el propio mundo se hubo derrumbado, que fuese más allá de la mera fe cristiana. En este sentido, la magia otorgaría a los rechazados por las instituciones de la época un consuelo y algo en lo que confiar (Broedel, 2003). Las iglesias (tanto católica como protestante), viendo este tipo de creencias como una amenaza, se habrían encargado de procurar una narración consistente con la figura de la bruja, utilizando la figura cristiana del diablo como símbolo de la magia (en esta narración la magia solo puede ser magia negra), del paganismo y de la herejía. La expulsión del diablo de las comunidades en cuanto figura tentadora y maléfica, que podría tentar hasta a los niños y las mujeres más insospechables, habría sido la fuerza motriz de la caza de brujas en Europa y en los territorios colonizados en las Américas. Cabe especificar que en esta área geográfica tan extensa en donde se perpetraron estas masacres, tiene en cada zona sus especificidades. En las Américas la expulsión del diablo de los cuerpos y comunidades indígenas iría de la mano con una visión claramente racializante de las poblaciones locales y menor relevancia habría tenido el sexo de las víctimas, dado que tanto hombres como mujeres, en cuanto considerados inferiores a los europeos, podrían ser tentados por el diablo y, en consecuencia, considerárseles punibles. Con la llegada de los españoles con su propósito evangelizador, los indígenas habrían tenido la necesidad de aceptar el cristianismo como religión y con ello todo el bagaje de normas morales maniqueas que a lo largo de los siglos habrían sido interiorizadas por la población.

Volviendo al continente europeo, no hay que dar por sentado que en toda Europa esta visión del mundo amenazado por la magia negra y diabólica, asociada a la brujería, haya sido compartido en cada lugar. Efectivamente, en Escandinavia, por ejemplo, el concepto de magia ya existía, pero con una connotación lejana a lo que la Iglesia cristiana quiso darle desde el siglo XVI en adelante. Efectivamente, hasta ese entonces deidades y criaturas relacionadas con la naturaleza estaban presentes en la vida de los pueblos de estas zonas. Desde el siglo XVI, en cambio, a través del *Malleus Maleficarum* y de todos los

tratados que los demoniólogos empezaron a escribir y difundir en el continente, el concepto de magia negra u oscura llegó a Escandinavia y fue asociado con el diablo de la mitología cristiana (Broedel, 2003). En fin, los valores, culturas, tradiciones y estructuras sociales que hoy se les reconoce como precapitalistas y, en las Américas, como precolombinas, fueron destruidos y debilitados por los nuevos valores de la Europa continental. De hecho, puede sorprender que se recurriese al diablo para llevar a cabo un proceso de cambio social de esta magnitud. Pero, solo

la demonización consiguió hacer odiosas y aterradoras formas de comportamiento antes toleradas o consideradas normales por la mayoría de las mujeres, que ahora eran advertidas, mediante el asesinato de la bruja, del destino que les esperaba si seguían su ejemplo (Federici, 2020a: 35).²¹

Es justamente a partir de la división entre las mujeres que se puede entender este proceso en relación con las *enclosures* de la época. Morris (1987) subraya que hay una raíz común en las palabras *Hexe* ('bruja' en alemán), *hag* ('vieja tarasca' o 'arpía' en inglés) y *hedge* ('estacada' y, por extensión, 'límite'). Y emerge que en principio *hag* no habría tenido una connotación negativa, sino que designaría simplemente a la mujer anciana que vivía al límite de un territorio (Alinei, 2001; Morris, 1987). El significado de la palabra *hag* cambia con esta época de terror, como prueba del hecho de que las mujeres ancianas que vivían en los bosques o tierras comunes eran vistas como brujas. A parte de la arbitrariedad de las acusaciones, las formas de tortura inventadas *ad hoc* (como la brida del regaño), el despojo de las tierras colectivas y el recorte del sistema de subsistencia para las viudas, se sumaron también leyes prescriptivas para las mujeres.²² La brecha social entre las mujeres que se habría producido en los siglos de la caza de brujas (siglos XV-XVIII), todavía llevaría sus cicatrices en las sociedades donde esta se dio.

En fin, en palabras de Federici (2020a), la caza de brujas que utilizaba las torturas, ruegos y otras penas capitales, enseñó a las mujeres a ser cómplices del sistema patriarcal y a aceptar el liderazgo masculino para evitar ser culpada por no *estar en su lugar*, lugar que ya se perfilaba como necesario para el desarrollo de la sociedad capitalista *in fieri*. Su exclusión de la vida pública y del mercado laboral las habría confinado dentro de los muros domésticos, preparándolas como ama de casas y fomentando así una neta división sexual del trabajo entre lo productivo y lo reproductivo.

1.2.2 Narración prescriptiva: maternidad y amas de casa

1.2.2.1 La invención de la maternidad

²¹ Traducción propia del original en italiano: "la demonizzazione si riuscì a rendere odiose e spaventose forme di comportamento in passato tollerate o considerate normali dalla maggioranza delle donne, ora avvertite, dall'uccisione della strega, riguardo al destino che le avrebbe atteso se ne avessero seguito l'esempio".

²² En Inglaterra, en 1547, fueron aprobadas leyes que prohibieron las reuniones entre mujeres y en los sermones religiosos se incentivaba a los maridos a controlar a sus mujeres y a *guardarlas en casa* (Wright, 1935).

La prescripción de los cuerpos ha ido tomando distintas formas a lo largo de las épocas. Como se ha visto en la sección anterior, la fachada más explícitamente violenta de la normativización de los cuerpos y de las conductas de las mujeres se habría dado durante la caza de brujas. Pero, en opinión de Bechtel (2001), de la misma forma en que se creó la figura de la bruja, en la historia se habrían creado otros conceptos funcionales al control sociopolítico de la población y, en particular, de su porción femenina. En esta sección se tratan dos en el específico: la invención de la maternidad y la creación del ama de casa.

La maternidad es un fenómeno histórico determinado por las normas, culturas, contextos, políticas y religión presentes en una sociedad dada en un periodo histórico dado, y sería causa y consecuencia del género (Palomar Vereas, 2005). Con esta premisa, Knibielher (2000) hace un recorrido del concepto de madre y maternidad en Occidente a lo largo de diversas épocas, empezando desde la Grecia antigua, donde, a pesar de que las madres eran parte de la ciudadanía y podían transmitirla, no tenían un rol social particular en cuanto madres. A raíz de ello, Platón y Aristóteles afirmaban la inferioridad de la madre, en cuanto componente de la sociedad griega, tanto que Platón, en *La República* propuso una sociedad donde no existía una maternidad individual, porque los niños pertenecerían a toda la comunidad en la que crecen. Más allá, durante el periodo romano y, luego, judeocristiano, se le otorgaría un grado de importancia social mayor a la madre, pero construyendo la ambivalencia entre la idealizada buena madre y la mala madre, como Cornelia y Agripina,²³ y María y Lilith.²⁴ Esta ambivalencia estaría presente también en las épocas venideras y en distintas sociedades (Quiroz, 2020). Knibielher (2000) subraya dos tradiciones acerca del parto y de la maternidad que durante largo tiempo se han sobrepuesto, dejando cierto margen de libertad de actuación para la mujer. La primera tradición, se enfocaría en estimular la reproducción y se encontraría en las sociedades agrarias, desde el neolítico; mientras que la segunda sería la tradición cristiana, que se habría instalado a partir de la Edad Media. Tomando la metáfora de la vida agrícola, según la primera tradición, el cuerpo de la mujer sería un lugar donde sembrar y crecer la criatura, un “hijo semilla” (Knibielher, 2000: 34), donde el compañero de la mujer le ayudaría en el proceso. En cambio, la tradición cristiana, que al final resultaría siendo la tradición preponderante, se habría enfocado mayormente en la ambivalencia entre castidad y fecundidad, predicando la santidad de la castidad y la vergüenza del acto carnal, de modo que “el matrimonio seguía siendo presentado como una ocasión para múltiples pecados” (Knibielher, 2000: 35). Debido a la acepción que esta última otorgaba al

²³ Cornelia era la hija de Escipión el Africano, vencedor de Aníbal. Fue madre de Tiberio y Cayo Graco, políticos romanos del siglo II a.C. Mujer inteligente y de cultura, Cornelia enviudó a los treinta años y de allí dedicó su vida al éxito de sus hijos, sin volverse a casar y haciendo una vida retirada (Cantarella, 2013). Un siglo después, el emperador Augusto volvió su historia en leyenda y ejemplo de virtudes femeninas. Por otra parte, Agripina es el *contra exemplum* de la buena madre. Persiguiendo el objetivo de su ascenso social a través del ascenso político del hijo, Nerón, según los escritos que Tácito proporciona, tramó e hizo matar a quienquiera que se opusiera a sus planes (ibíd.).

²⁴ La Virgen María, la buena madre de Jesús, en oposición a Lilith, la primera esposa de Adán, considerada responsable de la muerte de sus hijos y, por ello, asociada a la madre oscura, demoniaca, según la mitología católica romana (Knibielher, 2000).

embarazo, o sea, el fruto de la concupiscencia entre dos personas, la mujer embarazada no gozaría de ningún trato o respeto especial, por el contrario, su cotidianidad no mutaría. Solo una vez que el niño hubiera nacido, la maternidad se volvería un hecho colectivo, “un fundamento de la identidad femenina, tanto en el plano social como en el individual” (Knibielher, 2000: 37).

Sería durante el siglo XVI, con la caza de brujas, que las cosas habrían cambiado. Efectivamente, en este entonces empezó un periodo difícil para las parteras y para las mujeres en general. Como se ha analizado en la sección 2.2 *supra*, durante la caza de brujas las mujeres podían ser acusadas de brujería por cualquier motivo. A menudo las parteras fueron tachadas de ser brujas cuando los niños nacían muertos o enfermos o morían poco después de haber nacido (Chollet, 2019). Además, en ese periodo se intentaron organizar corporaciones de parteras, para que estuvieran bajo la supervisión de los cirujanos, los cuales empezaron no solamente a estar presentes durante los partos, sino que tomaron el lugar de las parteras. Este proceso de remplazo fue facilitado gracias a la invención de algunos instrumentos para extraer al bebé del cuerpo de la madre y prohibiendo su uso a las parteras, las cuales fueron expulsadas de su profesión (Chollet, 2019; Federici, 2015; Knibielher, 2000). Sin embargo, durante toda la Edad Media, el embarazo no era percibido como una medicalización de la mujer, ni como un acontecimiento que ponía a la futura madre en una posición privilegiada. Tampoco después del parto la relación madre-hijo era considerada como particularmente especial, más bien, durante el parto e inmediatamente después, se hacían rituales y se rezaba para que la criatura pudiera desatarse, metafóricamente, del vientre materno para poder empezar su vida sin depender de ella (Badinter, 2012).

Efectivamente, fue en el siglo XVIII, con la difusión de la filosofía iluminista, que los intelectuales, en el proceso de pensar una sociedad distinta, involucraron la maternidad en el nuevo orden. La maternidad debía estar al servicio del hijo, tanto desde un punto de vista formativo, después del nacimiento, como durante los meses del embarazo, otorgando al cuerpo de la mujer embarazada una nueva importancia. “Se trata de una nueva forma, buenaza y paternalista, del patriarcado. Alejó a las mujeres de la vida pública, pero no las encerró en la casa. De manera indirecta, y siempre bajo control, las asoció con los grandes cambios” (Knibielher, 2000: 53). Por ejemplo, en la Francia de finales del siglo XVIII, la Revolución creó toda una estética e iconografía que personificaba los valores de la nueva sociedad (Libertad, igualdad, fraternidad, etc.) con figuras de mujeres poderosas (Badinter, 2012). Pero, cuando Olympe de Gouges propuso su *Declaración de los Derechos de la Mujer y de la Ciudadana*, en 1791, la respuesta del gobierno revolucionario fue de guillotinarla en cuanto considerada enemiga del pueblo. Este acontecimiento es ejemplificador del rol social de la mujer en ese entonces: madre, no ciudadana. Efectivamente, la idealización de la maternidad y la creación de una narración de la madre como figura mítica, que se sacrifica por sus hijos, hizo que el amor materno se volviese un valor y código de buena conducta de la civilización (Palomar Vereá, 2005). Al mismo tiempo que este nuevo rol social de la mujer limitaba su agencia,

la identificación de las mujeres con esta narrativa, la cual les otorgaba cierta importancia, las hizo sentir rehabilitadas de su posición social y fueron las mujeres mismas las primeras en reproducir estas ideas como valores fundantes de su ser (Fuller, 2001). De hecho, la apropiación de esta identidad por parte de las mujeres hizo que la narrativa sobre la maternidad se hiciese más fuerte, interiorizada, idealizada y mistificada (ibíd.). La mujer tenía ahora su esfera de poder, se hacía responsable de la familia y de la vida privada de los suyos, portadora de una moralidad y maternidad universal. Como demostración de ello, desde ese entonces las mujeres, en distintas partes del mundo, abrazaron las batallas contra los males que atentaban la moral de su época,²⁵ volviéndose ellas mismas en el más eficaz dispositivo de control, reproducción y continuidad del mismo.

En relación con la creación de la maternidad en cuanto identidad social, se encuentra también el surgimiento del rol educativo de la mujer hacia sus hijos. De hecho, a medida que el tamaño de las familias decrece, y gracias a las corrientes iluministas y libros pedagógicos como el *Émile* de Rousseau, se va perfilando la idea de que los niños son seres vulnerables que necesitan un largo “destete emocional” (Giddens, 1995: 52). Mano a mano con la invención de la maternidad se creó el concepto, contrapuesto al amor pasional, de amor romántico, tanto en el sentido de afectividad como de cuidado. Giddens (1995) lo analiza en relación con tres fenómenos: a) la creación del hogar doméstico; b) la invención de la maternidad misma y, c) el cambio en las relaciones entre padres e hijos. El amor romántico, considerado una prerrogativa femenina en cuanto estrechamente asociado a la maternidad, era el hilo conductor de la narrativa del rol de la mujer en la sociedad: si el marido o el padre era encargado de la construcción física de la casa, el papel de la mujer era transformar la casa en un hogar a través el amor en forma de cuidado hacia los hijos, el marido y la casa misma. Este aspecto se vio incluso más reforzado en la época victoriana, con la creación de dos esferas separadas: la doméstica y la pública, asignando a la mujer la primera, y al hombre, la segunda (Giddens, 1995; Knibielher, 2000).

La idea de maternidad, en cuanto proceso *pre y post partum*, también incluye la educación y el cuidado de los hijos, volviendo la relación con ellos más estrecha y fundada en el plano afectivo. Es la invención de la maternidad que mueve las arriendas de los núcleos familiares en la sociedad, dándole una forma, o sea escindiendo la esfera pública de la doméstica, y creando una nueva narración para los sujetos femeninos. Es interesante notar cómo el planteamiento del amor romántico coincide aproximadamente con la difusión del romance como forma literaria (Giddens, 1995). Entonces, retomando la teoría de Schuller (2018), que analiza el amor en la literatura del siglo XIX como una forma del biopoder, el amor romántico, hilo rojo de esta narración, puede verse como herramienta de la biopolítica para conformar la nueva sociedad que se iba perfilando durante la época de la neonata industrialización.

²⁵ Se recuerdan aquí las batallas contra el alcoholismo en Estados Unidos (Reinarman, 1988) y contra la izquierda en Latinoamérica (Isla Monsalve, 2017), entre otros.

Es interesante analizar también otro aspecto del amor romántico: su relación con el concepto de libertad y autorrealización. Efectivamente, el amor romántico tiende a construir una narración fuertemente individualizada, despegándose de los procesos sociales externos (Giddens, 1995). Esta individualización de la historia personal se sitúa en el contexto de la Primera Revolución Industrial, cuando la vida de los individuos empezó a ser organizada en función de los nuevos medios de producción y de las consecuencias económicas, sociopolíticas y culturales que estos conllevaron. Efectivamente, los cambios producidos en la sociedad por el nuevo sistema económico crearon siempre más la necesidad de tener una esfera privada estable y tranquila, “[...] todos deseaban encontrar una figura tutelar infinitamente tierna y dedicada, ‘ángel del hogar’, madre mítica” (Knibielher, 2000: 62).

A pesar del papel subordinado al cual el amor romántico confinaba a la mujer, Giddens subraya que el desarrollo de estos ideales fue también “[...] una manifestación del poder de las mujeres, una afirmación contradictoria de autonomía en frente a las privaciones sufridas” (1995: 53).²⁶ En este marco se explica la ambivalencia de la identificación de las mujeres con la maternidad: entre una supuesta emancipación y la reproducción de la desigualdad misma.

1.2.2.2 La construcción del ama de casa

"La verdad es que el tipo de hombre exigido por la racionalización de la producción y el trabajo no puede desarrollarse hasta que el instinto sexual se haya regulado en consecuencia, se haya racionalizado también" (Gramsci, 1978: 39).²⁷

Esta subsección empieza con esta frase de Gramsci (1978), evidenciando cómo la biopolítica necesita tener el control sobre la sexualidad de la población y su racionalización para forjar el tipo de hombre exigido por la forma de producción capitalista: controlar lo irracional.²⁸ Como plantea Federici (2020b), el sistema fabril requiere del trabajo de cuidado no retribuido, no reconocido en cuanto trabajo, de las mujeres para preparar al trabajador para una nueva jornada laboral y educar a los niños para crear una futura mano de obra: “¿en la cadena de montaje o en la cadena de niños?” pregunta Federici (2020b: 36). Efectivamente la institución del trabajo doméstico tal como se conoce hoy se ha originado en Occidente en tiempos relativamente recientes:

²⁶ Traducción propia del italiano: “[...] una manifestazione del potere delle donne, una affermazione contraddittoria di autonomia di fronte alle privazioni sopportate”.

²⁷ Traducción propia del original en italiano: “La verità è che non può svilupparsi il tipo di uomo domandato dalla razionalizzazione della produzione e del lavoro, finché l’istinto sessuale non sia stato conformemente regolato, non sia stato anch’esso razionalizzato”.

²⁸ Ford llegó a crear organismos de inspección de la empresa para controlar a los trabajadores, su gasto de dinero y sus actitudes sexuales privadas (Gramsci, 1978).

entre finales del siglo XIX y comienzos del siglo XX (Dalla Costa, 1972). En esta época en Inglaterra y Estados Unidos había empezado una reforma del trabajo apta para una mayor productividad de la clase obrera. En pocas décadas las políticas públicas desanimaron a las mujeres a seguir trabajando o a entrar en el mercado de trabajo si querían ser madres. Al salir ellas del mercado, hubo un aumento en los salarios de los trabajadores que a partir de entonces tenían que mantener a toda la familia con un solo salario y, al mismo tiempo, se instituyeron formas de educación popular para enseñar las competencias necesarias a las amas de casas (Dalla Costa, 1972). En fin, tanto gobiernos como emprendedores y trabajadores vieron favorablemente esta situación dado que cada actor ganaba en lo suyo. De los estudios de Lown (1990) sobre las mujeres durante la industrialización se desprende que, a mediados del siglo XIX, trabajaban en Inglaterra entre un 20% y un 30% de la población femenina activa, dado que la mayoría de ellas dejaba el trabajo después del nacimiento del primer hijo y, a menudo, para cuidar a los padres ancianos. Los ritmos de la Revolución Industrial crearon un modelo productivo donde el matrimonio y la familia eran funcionales a la eficiencia del sistema industrial: las mujeres no solo cuidaban del hogar y del marido, sino que, en teoría, el hecho de tener una familia y un hogar debía prevenir frecuentar ciertos lugares y dilapidar el sueldo en bienes que hubieran afectado su rendimiento en el trabajo.

Este cambio también fue impulsado por consideraciones políticas. El intento (más intenso después de la Primera Guerra Mundial) de traer a los hombres a casa y alejarlos de los salones, además de ser un centro de prostitución, fue un centro de organización y debate político (Federici, 2020b: 78).²⁹

De este párrafo se puede entender la doble función de la construcción del ama de casa y de la vida doméstica. Disciplinar la vida del trabajador asalariado significa darle la seguridad de un hogar estable con rutinas estables y, por lo tanto, más previsibles y maniobrables. Esto significa también controlar la propia sexualidad: sea para asegurar al Estado cierta planificación familiar, sea para evitar enfermedades sexuales que podían minar la salud laboral del sistema fabril. Además, hacer converger a los trabajadores en sus hogares significaba también alejarlos de lugares de encuentros y de activismo político que hubieran podido debilitar los fundamentos del creciente imperio capitalista.³⁰ Las leyes y políticas que empujaron a la mujer fuera del mercado de trabajo se enmarcan justamente en este contexto. La racionalización de la sexualización es esto: encontrar un alojamiento estable y seguro también para la expresión de la propia sexualidad, en cuanto hombre y en cuanto mujer.

²⁹ Traducción propia del original en italiano: "Questo cambiamento è stato indotto anche da considerazioni di carattere politico. Il tentativo (più intenso dopo la prima guerra mondiale di riportare gli uomini a casa e tenerli lontano dai saloon, oltre ad essere un centro di prostituzione, era un centro di organizzazione e dibattito politico".

³⁰ Esta parece una visión clínica del Estado en cuanto institución del contrato social para garantizar la seguridad e incolumidad de cada ciudadano. Pero cuando Marx, en 1854, escribía el primer libro de *El capital*, la edad promedio de los trabajadores que laboraban en fábrica era de alrededor de treinta años dadas las largas jornadas de trabajo y las precarias condiciones laborales (Federici, 2020c).

La estrategia sociopolítica se basó también en cómo las tareas del hogar eran percibidas. De hecho, perteneciendo el hogar a la esfera doméstica, el lugar donde, por antonomasia, las tareas desempeñadas no pertenecían a la esfera pública, no podían ser remuneradas en cuanto formaban parte de la demostración del amor romántico de las mujeres hacia la familia; no era percibido como trabajo, porque no era un acto performativo para la sociedad sino para la familia. Lo que pasaba dentro los muros domésticos era privado y como tal se quedaba. En el marco del control social y de los cuerpos del biopoder, es interesante detenerse un momento en un punto: el de los muros domésticos. Efectivamente, quien frecuenta, vive, un espacio está a la vez condicionado por ello y es agente activo de cierta resignificación del espacio mismo, adecuándolo a sus necesidades y deseos, efectuando una “humanización del espacio” (Durán Sandoval, 2006: 19). La casa, entonces, construida según las directivas de la época, era considerada el reino de la mujer, porque era el lugar donde, en la lógica de un rol prescriptivo, la mujer pasaba la mayor parte de su tiempo y era también el lugar donde supuestamente podía expresar su creatividad (en la cocina, en la costura, en la limpieza, etc.) y dar expresión de su amor en forma de cuidado. Es entonces importante hacer referencia a la casa como un dispositivo de control y reproducción del estatus quo, donde las madres enseñaban a las hijas a identificarse en un rol interiorizado, cuyos ejes eran obedecer y cuidar (Sarmiento, 2020). Como se ha mencionado, las mujeres fueron las guardianas más activas de comportamientos que se alejaban de la norma y de las buenas costumbres, puniendo a aquellas mujeres que no seguían la moral social y se salían de su lugar. El biopoder logró que la narración construida sobre el ama de casa se convirtiese no solamente en identidad, sino en aspiración de las mujeres, persiguiendo el espejismo de ser ama de la propia casa, aunque teniendo siempre un amo, señor de ellas mismas (Sarmiento, 2020).

El ama de casa fue el perfecto punto de unión entre las aspiraciones capitalistas y las del patriarcado. Porque si, por un lado, significaba mano de obra gratuita para lubricar los engranajes del mercado laboral, preparando a los trabajadores para una nueva jornada, por el otro despojaba a la mujer de la libertad de tener un trabajo y de toda la independencia que deriva de ganar un salario propio, en vez de depender del sueldo de otro. La división espacial de la vida de las mujeres, cada familia, una casa y, en cada casa, un ama de casa, fue un obstáculo en la lucha para sus derechos civiles y laborales (Dalla Costa, 1972).

En el siglo XIX las mujeres lograron canalizar la lucha en el movimiento para el sufragio femenino que luego se transformó en movimiento feminista. Gracias a estos movimientos obtuvieron el derecho a votar y la posibilidad de acceder a educación superior y a diversos sectores del mercado laboral. Pero, cuando las mujeres lograron entrar al mercado de trabajo, su labor fue a menudo una extensión de las tareas que hacían en casa, porque eran socialmente más aceptables, como trabajos de enfermeras, camareras, maestras, secretarias. Entonces, el segundo trabajo, al fin y al cabo, ha ido a reproducir las normas y roles sociales prescriptivos de la unión capital-patriarcado, porque, además de la

segregación horizontal y vertical en el mercado laboral, la mujer aun así se ha encontrado con tareas domésticas que desempeñar al final de su jornada fuera del hogar.

Es interesante hacer notar también el desarrollo del sector de los servicios a partir de los años setenta del siglo XX, al mismo tiempo que se registró un incremento de las mujeres que decidían no trabajar como amas de casa, sino entrar en el mercado de trabajo. En particular, se desarrolló la industria del entretenimiento y de la comida industrializada, y más tarde la comida *rápida*, dos partes del trabajo de las amas de casa como el relajamiento de los familiares y la preparación de comida (Snyder-Hall, 2012). Lo que se quiere subrayar es cómo el trabajo no retribuido desempeñado por las amas de casa se ha vuelto asalariado en el momento en que el trabajo mismo ha salido de los muros domésticos, yendo así a evidenciar el valor monetario que en realidad el trabajo doméstico tenía.

Basándose en la división entre trabajo asalariado masculino y trabajo no asalariado femenino, se han creado jerarquías de poder, especialmente cuando a las mujeres no se les ha permitido otra oportunidad que depender del hombre del hogar, sea el padre o el marido. A pesar de esto, particularmente a través de las luchas que se hicieron para lograr mayor igualdad y en parte a través del pensamiento liberal, la división sexual del trabajo, en las últimas décadas, ha sido puesta en crisis. Sin embargo, como sostiene Foucault (2005), el pensamiento liberal tiene el efecto de llevar la lógica económica a la vida social, imponiendo, tanto en las relaciones entre individuos, cuanto en la relación consigo mismos, valores como la eficiencia, la competitividad y el rendimiento. En el marco de la nueva libertad fomentada por el pensamiento liberal se vuelve en estrategia de sujeción y control de las conductas.

1.3 Capitalismo y mercado laboral

“La revolución continua de la producción, la agitación ininterrumpida de todas las situaciones sociales, la incertidumbre y el movimiento eterno distinguen la época de la burguesía de todas las épocas anteriores. Todas las relaciones estables y rígidas se disuelven, con su séquito de ideas y conceptos antiguos y venerables, y todas las ideas y conceptos nuevos envejecen antes de poder fijarse” (Marx y Engels, 1999: 43).³¹

³¹ Traducción propia del italiano: “Il continuo rivoluzionamento della produzione, l'ininterrotto scuotimento di tutte le situazioni sociali, l'incertezza e il movimento eterni contraddistinguono l'epoca dei borghesi fra tutte le epoche precedenti. Si dissolvono tutti i rapporti stabili e irrigiditi, con il loro seguito di idee e di concetti antichi e venerandi, e tutte le idee e i concetti nuovi invecchiano prima di potersi fissare. Si volatilizza tutto ciò che vi era di corporativo e di stabile, è profanata ogni cosa sacra, e gli uomini sono finalmente costretti a guardare con occhio disincantato la propria posizione e i propri reciproci rapporti”.

1.3.1 El trabajo durante la industrialización europea

Las narraciones prescriptivas sobre las mujeres que se dieron en particular desde el siglo XV en adelante consiguieron redirigir a las mujeres fuera de los ámbitos del mercado laboral que eran asociados a las esferas de poder y, en cambio, ponerlas en aquellos que eran menos remunerados (Addams, 2004). Así se pueden entender los efectos políticos y sociales de la caza de brujas, la cual fue la respuesta violenta y represiva frente a la demanda de mayor igualdad de movimientos sociales, con una fuerte presencia femenina, que niveló el terreno para el ascenso del modelo económico capitalista (Galli, 2014). Weber (2018) pone atención en cómo la reforma protestante tuvo el significado de cuestionar la entonces autoridad máxima, la del pontífice, en cuanto premisa de una aún mayor puesta en discusión de todo un sistema de autoridad cuya crisis originó aquellos vacíos de libertad que fueron propedéuticos para una organización capitalista de la economía y del trabajo (Weber, 2018), que originaron una *revolución burguesa*³² (Galli, 2014). Entre los críticos de Weber, Pellicani (1988)³³ llega a las conclusiones siguientes:

Sólo a través de la formación de un sistema político policéntrico el capitalismo pudo desarrollarse hasta convertirse en el modo de producción dominante. Pudo dar sus primeros pasos precisamente porque se habían abierto numerosos intersticios de libertad en el mundo feudal³⁴ (Pellicani, 1988: 179).

Es importante añadir aquí otro hito histórico de la época. En 1648, tras la Guerra de los Treinta Años, se firmó la Paz de Westfalia, la cual estableció un nuevo orden político en Europa, reglamentando la delimitación territorial, el orden político y las relaciones entre Estados (Hernández Díaz, 2010). Efectivamente, con este pacto se originaron los Estados modernos, estableciéndose su principio de soberanía y autodeterminación (Areiza Madrid, 2013). Con este nuevo orden político, los “intersticios de libertad”, de los cuales habla Pellicani (1988: 179), se originaron, por un lado, por la adopción de la lógica del *laissez-faire*, la cual llevó a la abolición e inoperatividad de las regulaciones medievales sobre los salarios y los tipos de contratos y, por otro lado, por los vacíos normativos en la economía de, en aquel entonces, mundo feudal en el tránsito hacia el nuevo orden de los Estados soberanos (Potter Webb, 2011): “La soberanía estatal aparece como escenario de realización de los intereses del capitalismo” (Álvarez, 2015: 10). El mercado laboral fue entonces rediseñado por el Estado a través de la creación de un nuevo marco jurídico y político, marcado por los valores capitalistas. Entre ellos, el respeto a la propiedad tuvo un rol protagónico, asegurando el apoyo de la élite capitalista en la creación del Estado

³² Galli (2014) subraya que esta es una revolución burguesa también en el sentido de contraposición entre burgo y campaña, donde la ciudad de Londres es el símbolo por excelencia de esta revolución.

³³ Las críticas principales que Pellicani mueve hacia *La Ética* de Weber son de no tener en cuenta cierto rigor histórico ni profundizar su análisis sobre la relación entre los modelos políticos europeos, desde el Seiscientos en adelante, y el capitalismo (siendo esta última una crítica que también hace en contra de Marx).

³⁴ Traducción propia del original en italiano: “Solo grazie alla formazione di un sistema politico a struttura policentrica il capitalismo è riuscito a svilupparsi sino ad imporsi come il modo di produzione dominante. Esso potè fare i suoi primi passi, proprio in quanto si erano aperti, nel mondo feudale, numerosi interstizi di libertà”.

(Väyrynen, 2006). En efecto, junto a los nuevos Estados también llegaron nuevas formas de acumulación de riqueza y de producción. Efectivamente, en su análisis histórico-económico de la sociedad, Marx (1973) señala cómo los medios y el proceso de trabajo para realizar algo varían en las épocas, y son estos mismos medios y procesos los que realmente marcan la diferencia entre un periodo histórico y otro, lo que también permite conocer “las relaciones sociales en las que se desarrolla el trabajo”³⁵ (Marx, 1973: 220), lo cual define así:

El trabajo es un proceso que tiene lugar entre el hombre y la naturaleza, en el que el hombre, mediante su propia acción, produce, regula y controla el intercambio orgánico entre él y la naturaleza: se contrapone, como una de las potencias de la naturaleza, a la materialidad de la misma. Pone en marcha las fuerzas naturales propias de su corporeidad, brazos y piernas, manos y cabeza, para apropiarse de los materiales de la naturaleza en forma utilizable para su propia vida³⁶ (Marx, 1973: 220).

Desde la perspectiva marxista, en la sociedad capitalista, el requisito indispensable es la fuerza de trabajo, porque esta es el único bien que puede generar plusvalía, promoviendo la acumulación de capital (Anzorena, 2008). Además, el capitalismo adopta la idea de modernidad como objetivo al cual anhelar y en cuyo nombre llevar adelante un proceso de industrialización y privatización llamado modernidad organizada (Castel, 1997; Federici, 2018) o, como la define Bauman en su fase industrial, modernidad sólida³⁷ (2011). En este escenario de modernidad organizada, el trabajo adquirió una posición fundamental. Efectivamente, el trabajo llegó a ser un eje fundante de la vida de las personas: la contraposición entre el carácter temporáneo del trabajo asalariado de la modernidad organizada marcó un antes y un después en la organización laboral. Si anteriormente el trabajo asalariado era limitado a determinados periodos del año o de la vida de una persona, el capitalismo consolidó una nueva relación laboral duradera en el largo plazo, gracias al compromiso mutuo entre capital y trabajo (Castel, 1997). Fue justamente esta mentalidad, de pensar las relaciones laborales en horizontes amplios, que según Bauman:

se trataba de una expectativa nacida de la experiencia -y de esa experiencia constante y convincentemente corroborada- de que los destinos respectivos de quienes compraban y

³⁵ Traducción propia del original en italiano: “i rapporti sociali nel cui quadro vien compiuto il lavoro” (Marx, 1973: 220).

³⁶ Traducción propia del original en italiano: “Il lavoro è un processo che si svolge fra l'uomo e la natura, nel quale l'uomo per mezzo della propria azione produce, regola e controlla il ricambio organico fra se stesso e la natura: contrappone se stesso, quale una fra le potenze della natura, alla materialità della natura. Egli mette in moto le forze naturali appartenenti alla sua corporeità, braccia e gambe, mani e testa, per appropriarsi i materiali della natura in forma usabile per la propria vita” (Marx, 1973: 220).

³⁷ La modernidad sólida correspondió a la época del capitalismo pesante, con la aparición del sistema fabril y con la afirmación de la estabilidad del trabajo asalariado. Con la modernidad sólida, la relación entre capital y trabajo se fortificó por su dependencia mutua. En contraposición a este concepto, el autor elabora también el concepto de modernidad líquida, justamente para evidenciar el hecho que “su única constante es el cambio y su única certeza es la incertidumbre” (traducción propia del original en italiano “l'unica sua costante sia il cambiamento e l'unica certezza sia l'incertezza”) (Bauman, 2011: 58).

vendían trabajo estaban estrecha e inseparablemente entrelazados y seguirían estándolo durante mucho tiempo (prácticamente para siempre), y que, por tanto, elaborar una forma de convivencia tolerable era tan "en el interés de todos" como negociar las normas de convivencia civil entre los inquilinos de un edificio³⁸ (2011: 168).

Justamente porque el trabajo asalariado llegó a ser visto como algo que acompañaba a una persona durante mucho tiempo, esto no era solamente un medio de subsistencia, sino un fin mismo de la acción social. De hecho, la sociedad capitalista industrial daba un énfasis casi dogmático a la actividad productiva, así como construía un rechazo social y moral hacia la inactividad económica y el desempleo (Hopenhayn, 2001). A pesar de esta narración, la desprofesionalización de los trabajadores en la industria tornaba al obrero fácilmente reemplazable, subrayando así el carácter estructural del desempleo intrínseco en el proceso de industrialización capitalista, como escribe Potter Webb (2011) en su análisis sobre el capitalismo industrial:

La prisa febril de la industria moderna, comprando su materia prima a crédito y proveyendo bienes para un mercado lejano y desconocido, absorbía ahora toda la mano de obra disponible [...] y luego arrojaba a las filas de los desempleados la mano de obra que había creado (Potter Webb, 2011: 11).³⁹

La importancia que tomó el trabajo durante el capitalismo venía subrayada por su capacidad para dar acceso a toda una serie de derechos políticos, sociales y civiles, el trabajo se volvía en "el vehículo de acceso a la ciudadanía, a la esfera pública, a la integración cultural y soporte fundamental del estado social" (Díaz, Godoy y Stecher, 2005: 17). Pero, aunque esto valía para la población en general, las mujeres a menudo no contaban con esta jornada laboral asalariada, sino que tenían formas *atípicas* de trabajos como jornaleras o contratadas por servicios domésticos o manufactura a domicilio (Addams, 2004; Díaz, Godoy y Stecher, 2005).

1.3.2 Mujeres y mercado laboral

La exclusión de las mujeres del goce de los plenos derechos civiles, sociales y laborales perduró desde la caza de brujas y durante la industrialización. Efectivamente, las narraciones construidas sobre ellas fomentaban estereotipos sobre sus capacidades que legitimaban su explotación laboral dentro y fuera del hogar.

³⁸ Traducción propia del italiano: "[...] equivaleva a un'aspettativa nata dall'esperienza- e da quell'esperienza costantemente e convincentemente corroborata- che i rispettivi destini di chi comprava e di chi vendeva il lavoro fossero strettamente e inseparabilmente interconnessi e lo sarebbero stati ancora per moltissimo tempo (praticamente per sempre), e che perciò elaborare un modo di coabitazione sopportabile fosse altrettanto «nell'interesse di tutti» di quanto lo fosse la negoziazione delle regole di convivenza civile tra gli inquilini di uno stabile".

³⁹ Traducción propia del original inglés: "The feverish haste of modern industry, buying its raw material on credit and providing goods for a distant and unknown market, now absorbed all available labour [...] then flung back into the ranks of the unemployed the labour it had created" (Potter Webb, 2011: 11).

Hasta el siglo XV era común la figura de la mujer trabajadora que, con su aportación económica, contribuía al bienestar de su familia (Pfister, 2001). Fue con el comienzo de la edad moderna, y particularmente en el Renacimiento cuando se construyó la idea de mujer como ángel del hogar, otorgándole características como debilidad física, escasa inteligencia, dependencia de los hombres e instinto materno, que la sociedad empezó a verlas como no aptas para el trabajo, lo que legitimó su posición en el hogar y su explotación laboral (Medina- Vincent, 2014). Por esta razón fueron empleadas en trabajos mecánicos y sin iniciativa, como en el sector textil, donde había grande demanda de mujeres.⁴⁰ Otro aspecto que cabe subrayar y que se enmarca en el rol social que se le atribuía a la mujer, es la segregación horizontal que se perfilaba en el mercado laboral industrial. Como ha señalado Addams (2004)⁴¹ en sus escritos, las mujeres trabajan en aquellos sectores que son continuaciones de las actividades domésticas que *performan* en el hogar y donde han desarrollado sus capacidades, como, por ejemplo, en el sector textil. La precariedad laboral y económica ponía a las mujeres en una posición de dependencia del marido o del padre, justamente porque su remuneración a menudo no alcanzaba para su subsistencia, alimentando así aquellos mismos estereotipos que legitimaban su precariedad laboral.

La lucha de clase originada por la contraposición entre burguesía y proletariado también llegó a las mujeres obreras, las cuales vieron en esta una forma de llevar adelante sus instancias para mejores condiciones laborales. Efectivamente, el movimiento obrero cobró más y más importancia a lo largo del siglo XIX, dado que la misma clase obrera nació “de las entrañas de la industrialización” (Medina- Vincent, 2014: 152) y que justamente por su situación de explotación pudo formarse una conciencia común (Hobsbawm, 2003). Lo que es importante para este análisis es la variable de género dentro del movimiento obrero, un movimiento revolucionario por sus instancias en materia de trabajo, salarios, equidad y seguridad social. Efectivamente, las mujeres tomaron parte en la lucha del movimiento, pero no lograron incorporarse a los sindicatos por una serie de razones, como la falta de reconocimiento de las mujeres en cuanto iguales a los hombres, debido a la influencia que las construcciones sobre la mujer jugaban también dentro los movimientos obreros y sindicales de la época (Medina-Vincent, 2014). Thompson describe así las dinámicas comportamentales derivadas de los patrones socioculturales vigentes: A pesar de todo “los hombres de todas las clases usaban un vocabulario de autoridad, así como de propiedad, al hablar de su esposa y los hijos, y la iglesia y la ley fomentaban esta costumbre” (Thompson, 1995: 512 *apud* Burnette, 1997). Otro factor que influyó en la marginalización de las mujeres dentro de los movimientos obrero y sindical fue la asociación que se hacía entre mujeres e Iglesia. Dado que la mayoría de las mujeres recibía una educación cristiana, en varios países europeos hasta finales de los

⁴⁰ Había demanda, pero para labores no especializadas. El trabajo de tejedor era casi exclusivamente prerrogativa masculina en el siglo XIX (Medina- Vincent, 2014).

⁴¹ Jane Addams (1860-1935) fue una socióloga, reformadora, feminista y pacifista estadounidense que estudió la sociedad industrial y la vida urbana, con una mirada especial hacia los marginados del sistema fabril, entre los cuales se encontraban migrantes y mujeres.

años Setenta del siglo XX⁴² a las activistas se les identificaba como aliadas de la Iglesia, o sea, enemiga del sindicato (Medina-Vincent, 2014). Todo esto fomentó resistencias internas y externas al movimiento contra la completa involucración de las mujeres en los mismos. En este contexto, se originó también el movimiento feminista, lo cual luchó para un verdadero reconocimiento de las mujeres en cuanto personas iguales a los hombres y dignas de los mismos derechos (Rawls, 1999), en el marco de una completa universalización de los valores democráticos.

Entonces, la sociedad industrial capitalista pudo afirmarse y desarrollarse gracias a la combinación del sistema fabril y la familia, según una división de los roles de género, donde las mujeres que trabajaban fuera del hogar se encontraban con una doble o triple jornada de trabajo al desempeñar también las actividades domésticas (Dalla Costa, 1972). En este sentido, la construcción de la imagen de la mujer como ángel del hogar fue un dispositivo disuasivo para las mujeres para no trabajar, aunque la variable de clase jugara su importancia y, al mismo tiempo, un freno legitimador para la implementación de un contrato salarial equivalente al de los colegas varones (Burnette, 1997). La entrada de las mujeres al mercado laboral, a pesar del rol social en que se inscribía la mujer, fue dictada por un tema de clase y de disponibilidad económica de la familia. Por esto fue solamente en el periodo de la segunda guerra mundial que hubo una entrada masiva de las mujeres transversal a la clase de procedencia en el mercado laboral en Occidente, debilitando así la organización de la división sexual del trabajo reflejada en la familia tradicional (Dalla Costa, 1972). Aun así, las dinámicas estructurales del capitalismo, como la explotación y la acumulación de riqueza, han perfilado un mercado de trabajo complejo, jerarquizado y fragmentario, enmarcado por un estado de vulnerabilidad e incertidumbre permanente dentro la *Risikogesellschaft* –sociedad del riesgo– (Bauman, 2011).

1.3.3 Flexibilidad, *precariat* y segmentación del mercado laboral

Con el paso de la sociedad moderna organizada a la sociedad moderna tardía, se transformó la forma de producir y acumular riqueza (Todaro y Yáñez, 2004), con una producción más globalizada, compleja, interdependiente e insegura, erosionando las relaciones laborales bajo el lema de una mayor flexibilidad (Bauman, 2011). Este cambio de paradigma produjo transformaciones sociales y económicas que Todaro y Yáñez (2004) dividen en tres puntos clave: a) La creación de varias formas de empleo dependiente con contratos a plazo fijo, parcial, temporal, trabajo a domicilio, a honorarios; b) incremento de la inestabilidad marcado por trayectorias laborales diversificadas y desestabilizadas; c) en cuanto causa y consecuencia de esta flexibilidad difundida, la fuerza reguladora viene disminuyéndose dado que las formas de trabajo que se crean suelen ser excepcionales, siempre menos normativizadas.

⁴² Fue con la ola feminista del '68 que los movimientos obreros y los sindicatos empezaron a desarrollar una mayor sensibilidad hacia el rol de la mujer en la sociedad y avanzar instancias con perspectiva de género.

Bauman (2011) utiliza el término *Unischerheit* para referirse al estado de permanente inseguridad, incertidumbre, vulnerabilidad y precariedad, exactamente lo opuesto de la connotación que el trabajo había adquirido durante la época de modernidad organizada (o sólida) cuando se asociaba con la idea de progreso, aumento de la riqueza y eliminación de la pobreza. Al contrario, en este sistema socio-económico la flexibilidad perseguida por el capital va de la mano con la precarización del trabajo y del desempleo estructural y masivo, así como con la erosión del sistema de bienestar y de los dispositivos de protección social, incrementando la marginalización y la vulnerabilidad de varias franjas de la población, incluyendo los asalariados mismos. Esto ha llevado a la creación de un “segundo mercado de trabajo constituido al margen de las regulaciones” (Díaz, Godoy y Stecher, 2005: 22). Y refiriéndose a la marginalización estructural de franjas de la sociedad, Gorz (1995) evidencia que los derechos económicos y políticos como ciudadanía, acceso a servicios, representación, acción y organización colectiva se encuentran en riesgo porque dependen del empleo, aunque esto no está garantizado por la estructura del sistema mismo.

Algo común a cada periodo histórico es la incertidumbre económica, pero, con el capitalismo, la incertidumbre se carga de nuevos sentidos y dinámicas: si anteriormente quién producía un bien eran los agricultores y artesanos, luego la producción pasa a manos de los empleados por el capitalista-emprendedor, así que es la fuerza de trabajo misma que se vuelve en un bien (Hyman y Gumbrell-McCormick, 2017). Efectivamente, bajo el régimen capitalista, lo que define a un trabajador es la capacidad de vender su propia fuerza de trabajo al empleador en el marco del libre mercado (Blackburn y Mann, 1979). Lo que la filosofía económica cuestiona es si esta decisión es efectivamente una elección libre (Harvey, 2020). Asimismo, en la teoría sociológica, el mercado de trabajo ha jugado un rol fundamental tanto en la explicación de modelos políticos (Marx, 1976; Weber, 2018), como en el análisis de movimientos sociales y nuevos actores (Harvey, 2020; Addams, 2004; Potter Webb, 2011).

Standing (2011; 2012; 2014) elabora el concepto de *precariat*,⁴³ con el cual no se refiere a una clase, sino a una “*class-in-the-making*” (2011: 15) que, por su composición variada, está a menudo “en guerra consigo misma”⁴⁴ (2011: 15). El autor analiza cuáles son los tres grupos que forman parte de esta nueva clase: a) la clase trabajadora cuya seguridad y estabilidad han sido minadas por la globalización; b) los *denizens*,⁴⁵ o sea, las minorías étnicas, los migrantes y exconvictos, privados de los derechos sociales; y c) los que tienen una educación medio-alta, que se encuentran en el precariado a pesar de tener educación

⁴³ En inglés, en contraposición a *proletariat*, término marxista referido a la clase obrera que nada posee.

⁴⁴ Traducción propia del original en inglés: “*at war with itself*” (Standing, 2011: 15).

⁴⁵ El concepto de *denizen*, en inglés, se remonta al menos al siglo XIII. Pero, mientras que entonces se refería a una pequeña minoría de extranjeros o forasteros a los que se les concedían derechos económicos limitados, “hoy en día cientos de millones de personas en todo el mundo son, de hecho, residentes. Y una parte importante de ellos no son emigrantes, sino grupos que han perdido sus derechos en el país donde nacieron. El ciudadano es alguien que tiene una gama más limitada de derechos, y un derecho más débil a ellos, que el ciudadano” (Standing, 2012: 590). Traducción propia del original en inglés.

especializada (Standing, 2014). Lo que se destaca de estas categorías de trabajadores precarios es que no son de origen reciente, sino que existen hace tiempo y solo estaban invisibilizadas por formas de comprensión dominantes (Cuevas Valenzuela, 2015). Lo que Standing (2012) define como discapacidad es el imaginario colectivo hegemónico que ve a la mujer como la cuidadora del hogar, de los familiares y en el trabajo 'reproductivo' en su conjunto. Esta labor, ya en su definición como 'reproductiva' y no productiva, ha sido invisibilizada y por ello devaluada. En efecto, como se ha abordado anteriormente, el trabajo de cuidado es definido como reproductivo solo cuando se lleva a cabo dentro de los muros domésticos, pero se vuelve productivo al entrar en el mercado laboral (Dalla Costa, 1972). Además, la economía neoclásica misma ha promovido a lo largo del tiempo esta división y jerarquización entre trabajo productivo y reproductivo relacionada al género (Standing, 2014; Federici, 2020b), que es fundamental para mantener la estructura del mercado laboral mismo (Picchio, 2011).

Si hasta ahora el enfoque ha estado en la descripción del *precariat* en cuanto clase, alejando el enfoque para ver un horizonte más amplio, se introduce aquí la teoría de la segmentación. Efectivamente, esta teoría permite comprender cuáles son los otros actores que componen el mercado laboral y cómo actúan. Según la teoría de la segmentación (Bonachich, 1972), como propone el nombre, el mercado de trabajo no se compone de clases sino de segmentos, dos en particular: en el primero se encuentran los empleos con contratos fijos, que requieren una formación específica, mayor seguridad, sueldos más altos y buenas perspectivas de avances de carrera, mientras que el segundo está caracterizado por contratos temporáneos, a menudo en el sector de servicios, con salarios más bajos, horarios más largos, condiciones de trabajo bajo el estándar y posibilidades de avance casi nulas. En este último segmento la trabajadora o el trabajador se enfrenta a frecuentes cambios de empleo y desempleo. Aquí se encuentran también todas aquellas labores relacionadas con el cuidado y con los servicios, sectores que suelen ser sobrerrepresentados por mujeres, migrantes (externos e internos), personas discapacitadas y jóvenes. Por el contrario, el primer segmento del mercado laboral, tradicionalmente, ha visto un mayor número de puestos ocupados por hombres, especialmente de los grupos étnicos dominantes (Peck, 1989). Pasar del segundo sector al primero es muy difícil (Bonacich, 1973; Peck, 1989). Según Doeringer y Piore (1971 *apud* Peck, 1989), esta división es el resultado de la estructura industrial misma, dado que el cambio tecnológico de la sociedad requiere habilidades fuertemente específicas, que los empleadores atraen otorgando estabilidad a su fuerza de trabajo, limitando el acceso a estos puestos y adjuntándoles una escala profesional. Complementaria y consecuentemente a este proceso, se crea el segundo segmento, como parte residual del primero y susceptible de fuertes presiones por el sistema de competencia. Contrapuesta a esta visión, que en parte legitima la existencia de ambos segmentos como funcionales al desarrollo tecnológico, la llamada *escuela radical* propone que la segmentación del mercado laboral corresponde a una estrategia de control del sistema capitalista, según la lógica de *divide et impera* (Bray y Littler, 1988). Efectivamente, según estos académicos, la segmentación se volvió necesaria con la llegada de las técnicas fordistas de producción,

donde la fuerza de trabajo fue desprofesionalizada y homogenizada, y la conciencia de clase y la solidaridad se vieron destruidas por unos ritmos y un sistema de trabajo insostenibles (Braveman, 1974 *apud* Bray y Littler, 1988). Siguiendo la lógica de esta explicación, las empresas activas en el segundo segmento absorben parte de los riesgos del primero, a través de la explotación de mercados menos estables y rentables (Peck, 1989). Las críticas aportadas a esta explicación de la escuela radical subrayan el análisis estructuralista-funcionalista demasiado crudo y una interpretación espuria de la historia (Fine, 1987; Levi-Tracy, 1983 *apud* Peck, 1989).

1.4 Género y migración

“Sin duda, la emigración no es sólo una necesidad, sino un éxodo de lucha, un medio para recuperar la riqueza robada” (Moulier Boutang, 2007: 12).⁴⁶

En esta sección se examina el tema de la migración en cuanto parte integrante y fenómeno intrínseco del mercado de trabajo de la época tardo capitalista (Harvey, 2020). Efectivamente, la migración es un fenómeno profundamente entrelazado con el mercado laboral, dado que este último se ha vuelto más y más internacional e interdependiente (Bauman, 2011). Según Harvey (2020) en 1971, con la caída de los acuerdos de Bretton Woods, hubo un cambio de paradigma en la relación entre mercado laboral e inmigración, que hasta aquel entonces estaban regulados gracias a políticas nacionales donde los Estados importaban de forma reglamentada mano de obra desde otros países.⁴⁷ Este sistema de control se ha interrumpido en 1971,⁴⁸ cuando el dólar ha dejado el estándar áureo. Esto ha significado una abolición de las barreras para el capital, que persiguió sus intereses a fuera de las fronteras nacionales, moviéndose de forma fluida entre distintos actores nacionales e internacionales. Por esto, si en los años de las políticas de los *gastarbeiter* el obstáculo para los trabajadores era constituido por la utilización de la inmigración como forma de minar tanto las leyes en materia de trabajo, como las capacidades de los individuos, en los años setenta y ochenta la finanza y el desplazamiento de las empresas cobró un rol protagónico (Harvey, 2020). De aquí se puede bien entender como los fenómenos de inmigración y emigración son estructurales en el mercado laboral contemporáneo y fundamental es examinarlos de cerca para una plena comprensión del mundo del trabajo y sus dinámicas.

⁴⁶ Traducción propia del original en italiano: “Indubbiamente l’emigrazione non è solo necessità, ma un esodo di lotta, un mezzo per riappropriarsi della ricchezza rubata”.

⁴⁷ En los años cincuenta y sesenta hubo el fenómeno de los *gastarbeiter*, trabajadores que algunos estados como Alemania, Bélgica, Países Bajos, Francia y Suecia *invitaban* para trabajar en las crecientes industrias. Los *gastarbeiter* solían proceder de Portugal, España, Italia, Yugoslavia, Magreb y Turquía.

⁴⁸ El presidente estadounidense Nixon tenía el objetivo de inducir los países industrializados a revalorar sus monedas en relación al dólar para reducir la creciente deuda americana. A pesar de esto, los efectos fueron incalculables y causaron grande inflación e inestabilidad económica a nivel mundial.

Hasta este momento los temas tratados han tenido referencias históricas en Europa y las Américas, con discursos germinados en la primera para luego ser importados y también resignificados, en parte, en el otro continente. En cambio, en esta sección se quieren analizar fenómenos que la migración conlleva para poder hacer, en los capítulos siguientes, un análisis basado en el movimiento opuesto: de América (Latina) a Europa. Por esto, en el marco del feminismo interseccional, en las siguientes páginas se tomarán en consideración temas como el proyecto migratorio y el mercado laboral de los migrantes, con una perspectiva de género.

1.4.1 Proyecto migratorio y migración Sur-Norte

Quien emigra lo hace por una miríada de razones distintas: desde la búsqueda de un trabajo, a la curiosidad de vivir en otro país, al huir de guerras y peligros, al conseguimiento de un título de estudio, a la reunificación familiar, y todo lo que pasa por el medio: al fin y al cabo, es un acto de coraje. Es un proceso que cambia a las personas porque se enfrentan a un nuevo contexto que analizar, entender y con el cual interactuar con códigos adecuados; a un nuevo idioma que hay que estudiar y aprender; a nuevas personas con las cuales intentar enlazar redes de apoyo y de amistad; a nuevas normas, trámites y papeles, enterarse de la burocracia y cumplir con lo que ella requiere; a nuevas percepciones sobre sí mismo y, sobre todo, sobre lo que esperan los demás en cuanto sujeto procedente de un determinado país sobre el cual la gente tiene ideas positivas o negativas. En fin, el proyecto migratorio puede ser un proceso tanto empoderante cuanto desempoderante. Seguramente es un proceso cambiante, que muta la percepción que se tiene de sí mismo, del mundo y de los demás.

Retomando los conceptos de biopoder y biopolítica analizados en las secciones anteriores, aquí se aplican al ámbito de la migración internacional. Efectivamente, los Estados modernos que buscan seguridad lo hacen a menudo desarrollando una narrativa política antiextranjera para *preservar* tanto la identidad nacional (suponiendo que existiese una sola), como los puestos de trabajo para los autóctonos (Cossarini, 2010). Para lograr esto, se implementan medidas disciplinarias y políticas públicas para regular quién es inmigrante con derechos y quién no lo es, generando exclusión y hasta violencia en la población. Ahora bien, hecha esta premisa, es fundamental analizar y entender qué es la migración y quién es un (trans)migrante, lo que se explicará en esta sección.

En la literatura sobre migraciones, uno de los conceptos más utilizados para describir la realidad cambiante de la migración, es el de proyecto migratorio (Sanz Abad, 2015). Este se puede definir como la estrategia de quien emigra para lograr objetivos tanto en el corto como en el largo plazo, estrategia que “toma en cuenta las coacciones estructurales que pesan sobre los agentes y la posibilidad de responder activamente a estas coacciones” (Jiménez, 2010: 26). Sin embargo, el proyecto migratorio tiene en cuenta también las expectativas y presiones que pueden derivar de la familia, del entorno en el país de origen y las políticas de entrada o trabajo en el país receptor, así como la cultura y las

informaciones que una persona ha captado sobre el país. Esto viene a subrayar que el proyecto migratorio no se refiere solo a la salida del país de origen, sino que se compone de todos aquellos procesos que influyen en la toma de decisión, en el viaje, la llegada y en el conseguimiento de objetivos más o menos definidos en el corto o largo plazo (Sanz Abad, 2015). Influenciado por la familia, el proyecto migratorio puede implicar una redefinición de deberes y roles, siendo la migración tanto un facilitador de ruptura como una herramienta para reforzar las relaciones entre quien emigra y quien se queda (Lagomarsino, 2005). Claramente, el proyecto migratorio puede depender del marco normativo, social, político y cultural del país donde se emigra, aunque esto puede ser influenciado o sesgado por las informaciones que llegan en el país de origen acerca del potencial país receptor (Dekocker, Valbuena Martínez y Fernández, 2021). Estos factores pueden llegar a hacer redefinir el proyecto migratorio, teóricamente ajustándolo a la forma más conveniente para quien emigra. Sin embargo, a pesar de estos factores, las personas tienen capacidad de adaptación y agencia personal que las lleva a desplegar estrategias de reproducción social para ellas y sus familiares (Sanz Abad, 2015).

La necesidad del proyecto migratorio surge de la inquietud de hacer la propia vida y estatus más coherente con las expectativas e ideas personales (Goldring, 2002 *apud* Jiménez, 2010: 123), aunque el posicionarse en el contexto sociocultural del país receptor, no es un posicionamiento autónomo porque, como ya se ha mencionado, hay dinámicas, estructurales y factores que influyen y afectan el proyecto migratorio inicial, como pueden ser el mercado de trabajo, las políticas puestas en marcha y el modelo de acogida⁴⁹ de los inmigrantes en el espacio migratorio.

En el análisis y comprensión del proyecto migratorio y de las dinámicas que lo componen, dos abordajes fundamentales se han vuelto más y más populares en el debate sobre el tema: articulacionismo y transnacionalismo. El primero considera la migración como una dinámica en la que influyen distintos elementos, tanto personales como comunitarios o estatales y que son generados por el sistema económico que estructura las relaciones entre y dentro de los Estados (Sampaio Barbosa Pinto, 2021); además, tiene un enfoque mayor en las redes sociales (Wood, 1992). En cambio, el transnacionalismo “adopta el marco analítico articulacionista con su énfasis en la interdependencia asimétrica entre países de origen y destino y la instrumentalización capitalista de las fronteras étnicas y nacionales” (Suárez-Navaz, 2008 *apud* Rengifo López, 2019: 33). Además, analizando la migración desde una perspectiva transnacionalista, emerge la relación del migrante y el contexto donde vive. El transnacionalismo, en la explicación de los flujos migratorios, plantea que no es suficiente ver al Estado como el único contexto en donde se desarrollan

⁴⁹ Los tres modelos principales de acogida son asimilación, integración y multiculturalismo. El concepto de asimilación supone que los inmigrantes adquieran la cultura y los valores del país receptor y conciben los valores de la población inmigrante como asuntos personales (Schneider y Crul, 2010). El modelo de integración identifica los valores de la sociedad receptora como requisito para la cohesión social, pero la cultura del inmigrante es normativamente percibida como un rasgo que se suma a la sociedad de acogida (Schneider y Crul, 2010). Por otro lado, el modelo multiculturalista reconoce la diversidad cultural de cada individuo y se centra en el mercado laboral y los derechos civiles (Lentin y Titely, 2011).

los procesos sociales de la persona migrante: estos procesos a menudo acontecen en dimensiones sociales transnacionales que exceden al contexto del país receptor o del país de origen. Efectivamente, esta teoría plantea que quien emigra vive un proceso donde a la vez se crean y mantienen relaciones multiestratificadas (Glick Schiller y Levitt, 2004). La creación de lazos transnacionales define el concepto de ‘transmigrante’, la persona que emigra y que tiene múltiples relaciones con quien vive en su país de origen a través de viajes periódicos, comunicaciones frecuentes, envío de remesas, negocios entre el país receptor y el de procedencia y activismo en asociaciones involucradas con el país de emigración (Glick Schiller et al., 1992). A través del transnacionalismo “se instauran redes transnacionales de símbolos, valores, sentimientos y experiencias compartidas a través de la integración entre lo local y lo global” (Resende, 2003 *apud* Rodríguez Galeano y Pinho de Almeda, 2014: 13). En las últimas décadas, el compartir estas experiencias se ha vuelto más fluido gracias a la difusión de elementos facilitadores de comunicación como las tecnologías, los medios de comunicación y el transporte. Estos han favorecido el desarrollo de los lazos transmigrantes, que contribuyen activamente a mantener la persona migrante en contacto más o menos estrecho con la familia, amigos y acontecimientos en el país de origen. Justamente, según Portes, existe una “mundialización por abajo” (1999: 18 *apud* Jiménez, 2010: 18) que se beneficia de las tecnologías de comunicación y transporte que hace poco eran utilizados mayoritariamente por los actores económico-políticos dominantes. Por esta razón ya se puede hablar de transmigrantes, más que migrantes, porque difícilmente quien emigra corta cada hilo conector con su país de origen: sea en forma de llamadas, remesas o interés en los acontecimientos en el lugar de partida.

Las dimensiones intermedias que subraya el transnacionalismo se encuentran también en otro concepto que Glick Schiller, Basch y Szanton Blanc (1995) elaboraron, junto al de ‘transmigrante’: el concepto de ‘Estados-nación desterritorializados’ o ‘espacios sociales desterritorializados’. Este concepto da la idea de cómo la migración va más allá del emprender un movimiento entre dos (o más) países, sino que toma en consideración también las relaciones interpersonales que se instauran y los espacios sociales donde estas se desarrollan, creando dimensiones que están entre dos mundos: el lugar de origen y el de recepción. Estas conexiones juegan un papel importante a la hora de aclimatarse en la sociedad del país receptor y de encontrar un empleo. De hecho, los lazos transmigrantes entre quien quiere partir, pero todavía se encuentra en el propio país, y quien ya está ‘al otro lado’ influyen en el proyecto migratorio de una persona y en las posibilidades que ella tendrá una vez haya llegado al país de destino, como en la búsqueda de trabajo (Lagomarsino, 2005).

Trasladando el enfoque desde el transmigrante a la migración en sí, es interesante hacer referencia a la teoría que explica los flujos migratorios, en particular del Sur al Norte global. Entre las teorías que analizan el fenómeno migratorio, encontramos también la teoría de la dependencia. Es, al mismo tiempo, una teoría económica que nació en los años sesenta gracias a la contribución de algunos intelectuales vinculados a la Comisión

Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) (García Sánchez, 2017). Esta teoría entiende “el sistema económico mundial, como un creador continuo de desigualdades y de broches estructurales donde los privilegiados explotan y oprimen los demás” (Sutcliffe, 1998: 29). En este marco, los flujos migratorios son entendidos como consecuencia de las desigualdades y desequilibrios socio-económicos que se hallan en la periferia (mundial) cuando llega la economía de mercado neoliberal (Sutcliffe, 1998). De allí que los enlaces entre países de envío y países receptores son fundamentales en la determinación de los flujos migratorios y de la explicación de estos. La historia del país, el intercambio económico, la inversión en los países llamados *en desarrollo* y los vínculos culturales son factores determinantes en el proceso (García Sánchez, 2017). Los teóricos de la dependencia identifican la periferia con el llamado Sur global, y la metrópolis con el llamado Norte global, evocando con estas etiquetas precisamente los vínculos de poder y la historia socioeconómica de aquellos países que, particularmente en los años sesenta, se posicionaban en la arena global como industrializados, *desarrollados*, *primer mundo* como Estados Unidos, Canadá, la mayoría de los países de Europa occidental, Japón, Australia y Nueva Zelanda. La división entre países del Sur y del Norte global está marcada por una brecha en el estado de bienestar del país que se manifiesta claramente en la brecha estructural en el salario *per cápita* (Öberg, 1994).

Entonces, para explicar los flujos migratorios, la teoría clásica de la migración ha identificado dos tipos de factores: los factores de empuje (*push factors*) y los factores de atracción (*pull factors*). Los primeros son aquellos elementos que empujan una persona a elegir emigrar y se pueden dividir entre factores de empuje duros (*hard push factors*), como guerras, hambrunas y catástrofes climáticas, y factores de empuje blandos, como persecución, pobreza y aislamiento social (*soft push factors*) (Mohamed y Abdul-Talib, 2020; Öberg, 1994). Tomando en cuenta que la división entre factores de empuje y de atracción no está siempre bien definida, los factores que atraen a emigrar otro país suelen ser altas demandas de trabajo, un Estado de bienestar más desarrollado y políticas públicas (tanto migratorias como laborales o de otro tipo) atractivas (Mohamed y Abdul-Talib, 2020). Se puede notar cómo los países del Norte global suelen concentrar los factores de atracción mientras que en el Sur suelen hallarse más factores de empuje. Volviendo a la teoría de la dependencia y su aplicación a la migración Sur-Norte, entonces, esta concentración de factores de empuje y de atracción en distintas partes del mundo puede ser el resultado de procesos de colonización, intercambio económico posterior a esta e inversiones en los países *en desarrollo*.⁵⁰

⁵⁰ Parte de la literatura es concorde sobre el hecho que las inversiones en países en desarrollo no siempre contribuyen a la riqueza de un país, sino que la hunden aún más en la pobreza y corrupción (Moyo, 2010). A la luz de estos hallazgos, Moyo (2010) se pregunta si esto es parte de un proceso estructurado por parte de las elites de los países *desarrollados* para poder seguir explotando a los países *en desarrollo*, y su respuesta es afirmativa.

1.4.2 Mujer migrante y mercado laboral

Antes de empezar este apartado hablando acerca de la mujer migrante y el trabajo laboral, cabe aún precisar algunos aspectos que componen la experiencia migrante y el acceso al mercado laboral por parte de la población autóctona. Sin empezar aquí un análisis desagregado por género, se quieren introducir distintas categorías de reproducción de la exclusión sociopolítica tanto de migrantes como de los autóctonos, relacionadas con los conceptos de raza (entendida como racialización) y etnicidad (entendida como etnización). Esta exclusión, que comporta una reducción de oportunidades, se debe también a la discriminación estructural perpetrada por las instituciones mismas, a través del racismo y el racismo institucionales, tanto en forma de requisitos o en las acciones concretas del aparato institucional. De hecho, con el concepto de racismo institucional se definen todas aquellas prácticas, normas y comportamientos, en el lugar de trabajo, que resultan en la falta de disponibilidad y de acceso a informaciones, servicios y puestos de trabajo, llevando a una menor participación y escasez de recursos por parte de la población (Da Silva, 2017). Como el racismo, el racismo institucional pone a las personas en una dimensión de desventaja en el acceso a los servicios y beneficios generados por el Estado u otras instituciones. Si bien no siempre se manifiesta de una forma explícita, el racismo institucional puede ser escondido por estrategias y mecanismos estructurales presentes en las instituciones, públicas como privadas, que dificultan la participación de las personas discriminadas a sus servicios o actividades (Alves Dos Santos, 2009). La discriminación no se da solo hacia los extranjeros, sino que puede actuarse también en contra de otros nativos cuando estos tienen rasgos que la élite nacional no reconoce como canónicos. Hasenbalg (1979) sostiene que el sistema sociocultural que produce el racismo institucional a menudo está relacionado con un sistema socioeconómico intrínsecamente racista, donde hay ciertos colectivos etnizados con fenotipo específico que explota o se cree superior a otro(s) percibidos como inferiores. Esto fomenta la legitimización de culpar a las diferencias culturales de las minorías en vez de ver las inequidades estructurales por lo que son y sobre todo por lo que producen: una condición política y socioeconómica desfavorecida que consigue que los minorizados estén en un perpetuo estatus de forastero (De Leeuw y Van Wichelen, 2012). Efectivamente, no ver las inequidades estructurales en cuanto causa y no como una consecuencia, hace que las estructuras racistas pasen desapercibidas y, en consecuencia, indiscutidas (Omi y Winant, 1994). Además, el concepto de racismo a menudo se entrelaza con el de aporofobia, o sea el miedo o rechazo al pobre. Acerca de este concepto, Cortina (2019) conceptualiza este término identificando la realidad discriminatoria de las personas en condiciones vulnerables sin recursos que, en el caso de los migrantes, interactúa con su condición migratoria. De esta forma, la autora propone que la discriminación hacia los migrantes no deriva (solo) de su condición de extranjero (xenofobia), sino está motivada por su condición de *sin recursos*, contraponiendo la aceptación social hacia los turistas y el rechazo contra los migrantes, internos, como externos (Cortina, 2019). Cortina identifica, entonces, el principio de desigualdad como eje de las fobias sociales, en particular para

explicar el rechazo a los migrantes. La aporofobia permite que socialmente se activen mecanismos de discriminación y dispositivos excluyentes de la biopolítica.

En el caso de las mujeres migrantes, hay también otro factor que se añade a esta interseccionalidad: la (hiper)sexualización estereotípica de ciertos fenotipos. Existe una literatura extensa sobre la sexualización, fetichización y cosificación de las mujeres negras (entre otras véase Alcocer Perulero, 2017; Hooks, 1992; Pineda, 2016; Viveros Vigoya, 2016), latinoamericanas –entre otras, véase Sue (2013), Tijoux y Palominos Mandiola (2015), Viveros Vigoya (2009)–, asiáticas –entre otras, véase Ranea Triviño (2021), Urman y Makhortykh (2022), Willson (1995)– y procedentes de Europa oriental –entre otras, véase Bjelić y Cole (2005), Hancock (2008), Ibroscheva (2013)–. La cosificación de las mujeres etnizadas por estereotipos sexualizantes afecta su posicionamiento en el mercado de trabajo, empujándolas hacia nichos de trabajos etnizados y sexualizados a la vez, construyendo sesgos basado en el género tanto en la contratación y disciplina laboral, como ya en las oportunidades de movilidad transnacional, y afectando la comercialización del trabajo reproductivo (Mills, 2003). Asimismo, los obstáculos concretos generados a la hora de recubrir posiciones de responsabilidad, avances de carrera y trato no equitativo en el lugar de trabajo, tienen consecuencias no solo sociales sino psicológicas negativas (ibíd.).

Ahora bien, la interseccionalidad entre las distintas categorías del racismo, el transnacionalismo y el género producen exclusión laboral en ciertas franjas de la población. Efectivamente, la discriminación racial y sexual en el mercado de trabajo a menudo lleva a condiciones de desempleo, subempleo y desprofesionalización de las inmigrantes (Kofman, Phizacklea, Raghuram y Sales, 2005). La intersección entre estos distintos factores, pone a la mujer migrante en el marco de violencia sistémica⁵¹ (Žižek, 2008) del racismo institucional.

Se puede ahora trasladar el enfoque en el mercado laboral y su funcionamiento social. Para entender mejor las dinámicas socioeconómicas del mercado laboral e inmigración, Bonacich desarrolló en 1972 la teoría de la segmentación aplicándola al mercado laboral de los migrantes. Según Bonacich (1973), en el segundo segmento del mercado laboral se encuentran también todas aquellas labores relacionadas con el cuidado y con los servicios, sectores que suelen ser sobrerrepresentados por mujeres, migrantes, personas discapacitadas y jóvenes. Por el contrario, el primer segmento del mercado laboral, tradicionalmente, ha visto un mayor número de puestos ocupados por hombres, especialmente de los grupos étnicos dominantes (Peck, 1989). Pasar del segundo sector al primero es muy difícil (Bonacich, 1973; Peck, 1989). Bonacich incluyó el factor migración en la teoría de la segmentación del mercado laboral, llamándola teoría del antagonismo étnico (1972), según la cual se produce una división en el mercado de

⁵¹ Žižek define la violencia sistémica como “las consecuencias a menudo catastróficas del funcionamiento homogéneo de nuestros sistemas económico y político” (2008: 10), como la pobreza o el desempleo.

trabajo cuando hay dos grupos de trabajadores que, por el mismo trabajo realizado, reciben salarios diferentes. A continuación, Bonacich (1973) constató que mujeres e inmigrantes estaban sujetos a un tipo de discriminación muy similar en el mercado. Entonces, al estratificar la discriminación étnica y de género, las mujeres migrantes encuentran al menos una doble barrera a la hora de trabajar en el contexto del país receptor. Efectivamente, las mujeres inmigrantes suelen encontrarse en el segundo segmento del mercado laboral en profesiones que devalúan la educación y la formación práctica obtenida en sus países de procedencia. Esto lleva a las mujeres inmigrantes a buscar trabajo en puestos con un nivel de entrada más bajo respecto a lo que había ganado en su país o en otros sectores menos especializados, dado que sus títulos profesionales no le son reconocidos. Lo mismo pasa entre los hombres inmigrantes; la diferencia es que, al estratificarse la discriminación, los tipos de trabajo no especializados suelen encontrarse en el sector del cuidado (Kikey et al., 2010), servicios domésticos (Lutz, 2008) y trabajo sexual (Agustín, 2007). De hecho, en los países receptores suele encontrarse cierta etnización de los nichos de trabajo relacionados con el cuidado y servicios que puede transformarse en lo que se define como labores de *suelo pegajoso* (Wirth, 2001), o sea, aquellas labores que vinculan a las trabajadoras con la reproducción social, devaluadas social y económicamente. Por lo tanto, en el largo plazo se ven atrapadas en situaciones de precariedad y falta de posibilidades de ascenso. De hecho, lo que al principio parece como una oportunidad, al final termina siendo lo que Thayer (2011) define como *gueto de terciopelo*, o sea, aquellos sectores que se caracterizan por trabajos etiquetados como femeninos, que entonces solo (o mayoritariamente) las mujeres desempeñarán, y que suelen emplear mano de obra migrante más barata que la nativa.

En un interesante estudio sobre nichos de trabajo y migración, Schrover, Van der Leun y Quispel (2007) combinan la literatura sobre nichos de trabajo y segregación en el mercado laboral, subrayando siete similitudes que surgen entre nichos de trabajo con base étnica y nichos de género. Primero, las redes sociales y la agencia de las mujeres y de los inmigrantes es más reducida y homogénea que el resto de la población autóctona; además, tienden a tener más conexiones familiares que en el trabajo (Renzulli et al., 2000). Segundo, hay una afinidad de elecciones entre los dos grupos por lo que concierne el tipo de trabajo: a tiempo parcial, cerca de casa, con horarios flexibles; y la formación: menos tiempo dedicado a la educación o diplomas extranjeros no reconocidos por el Estado receptor. En consecuencia, esto hace que mujeres e inmigrantes a menudo se encuentren en el segundo segmento del mercado laboral. La discriminación sistémica limita las oportunidades de inmigrantes y mujeres (Schrover et al., 2007). Con discriminación aquí se toma en cuenta también todo lo que concierne a la falta de oportunidades de avance de carrera en el trabajo, la carencia de sindicatos y de formación en el trabajo (De Vault, 1999). Esto se refleja tanto en la segregación vertical como en los bajos niveles de sindicalización de mujeres e inmigrantes (Stepick, 1990; Gorodzeisky y Richards, 2020). Además, es notoria la precariedad que corresponde a los trabajos a tiempo parcial, no solo por el salario más bajo y que mina la independencia económica de los y las trabajadoras, sino que es un tipo de contrato que suele encontrarse más a menudo en el segundo

segmento del mercado laboral, más caracterizado por fluctuaciones y momentos de desempleo. Sobre el salario, Schrover et al. lo definen como un concepto de género y de etnia (*gendered and ethnicised concept*, Schrover et al., 2007: 534), porque las mujeres en tales nichos de trabajo son percibidas como trabajadoras auxiliares y no como proveedoras, mientras que se espera que los inmigrantes vivan con menos porque “así es como están acostumbrados” (2007: 534). El estudio de Schrover et al. (2007) concluye entonces que estas dinámicas son aún más evidentes entre las mujeres inmigrantes, porque llevan una doble discriminación que se refleja en el mercado laboral en trabajos menos pagados, más precarios y políticamente invisibilizados. Buscar trabajo no siempre es un proceso exitoso, sino que puede resultar en desempleo, con todo lo que esto comporta en términos de vulnerabilidad económica, social y política, en el país receptor, que a menudo requiere que quien llega debe trabajar para obtener el visado y los documentos necesarios para permanecer en su territorio. En términos psicológicos, el desempoderamiento que conllevan estos obstáculos puede traducirse en depresión, ansiedad y estrés (Gorz, 1995).

La búsqueda de trabajo está influenciada también por las personas de contacto que una persona tiene antes de llegar al país de destino y una vez llegada. El feminismo interseccional da una perspectiva distinta sobre el capital social en cuanto herramienta para combatir la vulnerabilidad de las mujeres migrantes. El feminismo, concretamente en la voz y bolígrafo de Siegmann y Thieme (2010), cuestiona si es cierto que a un mayor grado de capital social corresponde una menor vulnerabilidad en el contexto del colectivo de mujeres migrantes. Aquí con vulnerabilidad se entiende, según la definición de Chambers (*apud* Siegmann y Thieme, 2010: 733), como un estado de “indefensión, inseguridad y exposición al riesgo, choques y estrés”⁵² (1989: 39). Mientras que el *capital social* se refiere a:

El conjunto de recursos actuales o potenciales ligados a la posesión de una red durable de relaciones más o menos institucionalizadas de interconocimiento y de interreconocimiento; o, en otros términos, a la pertenencia a un grupo, como conjunto de agentes que no sólo están dotados de propiedades comunes, sino que también están unidos por vínculos permanentes y útiles (Bourdieu, 1986: 43, *apud* Siegmann y Thieme, 2010: 737).

Entonces, contextualizando esta definición en la situación de las mujeres que emigran a otro país, cabe preguntarse quiénes son los o las *gatekeepers* de esta red durable de relaciones, cuál puede ser el rol de las mujeres en estas redes y cómo ellas pueden utilizarlas. A este propósito Molyneaux (2002) subraya que las relaciones de género son un estratificador social importante y que su integración en el debate sobre el capital social ayuda a entender sus dinámicas. De hecho, exactamente las relaciones instauradas por el sistema patriarcal determinan quién puede entrar en la red de relaciones, quién puede adquirir qué rol y cómo utilizar estos contactos, influyendo en la efectiva adquisición de

⁵² Traducción propia del original en inglés: “defencelessness, insecurity and exposure to risk, shocks and stress”.

capital social de una persona. En la práctica del trayecto migratorio, esto se refleja en la elección de quién parte y qué debería hacer quien se queda (Siegmann y Thieme, 2010). Además, las mismas redes de conocidos pueden perpetrar segregación laboral entre las mujeres que buscan trabajo en un nuevo país, empujándolas hacia nichos de trabajo donde laboran mujeres de la misma nacionalidad o etnia.⁵³ Esto da la idea palpable de cómo el capital social no siempre equivale a una menor vulnerabilidad (Siegmann y Thieme, 2010), porque debe tomarse en cuenta que las redes suelen seguir patrones y estructuras dictadas por esquemas patriarcales en los que los contactos más ventajosos suelen quedarse entre los grupos de hombres (Molyneaux, 2002). Sin embargo, las mujeres migrantes no son individuos carentes de agencia, simplemente hay que enfocarse en otras formas de creación de capital social entre las mujeres. Entre las mujeres migrantes, los contactos de apoyo son aquellas redes, a veces feminizadas, donde hay una cooperación efectiva entre sus miembros y que son capaces de concretamente hacer frente a las dificultades específicas a que se enfrentan los y las inmigrantes (Agarwal, 2000; Federici, 2018).

Según distintos estudios (Docquier *et al.*, 2008; Dumont *et al.*, 2007; Kofman, 2011), las mujeres, particularmente aquellas con un nivel de educación universitario, tienden a emigrar más que sus colegas varones. Ellas emigran por razones de estudio, por trabajo o como esposas, pero solo algunas logran entrar en el mercado de trabajo dentro de su campo de especialización, y aun así la mayoría de ellas experimenta una desprofesionalización de sus experiencias previas (*deskilling*) (Docquier *et al.*, 2008; Dumont *et al.*, 2007; Kofman, 2011). De todas formas, los trabajos cualificados donde las mujeres inmigrantes tienden a concentrarse en ocupaciones tradicionalmente dominadas por mujeres, como la educación, la sanidad y el trabajo social (Cederberg, 2017; Kofman, 2011). La desprofesionalización, llamada también despilfarro de cerebros (*brain waste*), es una experiencia común entre quien emigra, particularmente las mujeres. Las causas del despilfarro de cerebros no radican solamente en la falta de reconocimiento de diplomas y experiencia en el extranjero (aunque es un problema estructural), sino también en variables socioculturales del país receptor. Lo siguiente es algo que no se suele tomar en cuenta *ex ante* en los proyectos migratorios, pero es muy importante. De hecho, algunos países de destino pueden tener o un modelo social de sustentación (*bread-winner model*) o algunas profesiones que son menos comunes entre las mujeres, lo que comporta mayores dificultades a la hora de encontrar un empleo (Jungwirth, 2011).

En su estudio sobre migración internacional y clase social, Cederberg (2017) habla de dos conceptos interesantes para el proyecto migratorio: la movilidad y el estatus sociales. De

⁵³ Silvey y Elmhirst (2003, *apud* Siegmann y Thieme, 2010) facilitan un ejemplo de esto con su investigación sobre mujeres migrantes en Indonesia, donde la red de connacionales de las entrevistadas sí les había asegurado un trabajo, pero las hacía permanecer en nichos de trabajo de género y etnizados en los que tenían menos posibilidades de ganancia económica que en otros trabajos potencialmente disponibles para ellas. Además, las mismas connacionales que llevaban más tiempo en el país las desanimaban a tomar parte en asociaciones y sindicatos.

hecho, a pesar de las expectativas del proyecto migratorio, estas no siempre son igualadas por la realidad que se encuentra en el país receptor. Por ejemplo, en casos de desprofesionalización, a menudo hay un cambio de estatus social: personas que en su país de origen eran médicos, y en el país receptor, cómplices de la falta de reconocimiento de títulos y el desconocimiento del idioma, por lo que se vuelven profesionales de limpieza. En este ejemplo el cambio de estatus conlleva también una movilidad social descendente. No es fácil lidiar con estos cambios, tanto a nivel económico como psicológico, particularmente cuando hay razones familiares detrás del proyecto migratorio. Además, a esta difícil situación a menudo se añade el estigma étnico que influye en la racialización de los grupos de inmigrantes y en la etnización y generización (*gendering*) de nichos de trabajo, limitando las oportunidades de las mujeres para encontrar un empleo. Interesante también es hacer notar cómo en algunos casos el proyecto migratorio y sus resultados dan lugar a lo que Parrenas (2000, 2015 apud Cederberg, 2017: 150) define como “movilidad de clase contradictoria” (*contradictory class mobility*). Esto comprende las trayectorias de mujeres migrantes que han logrado un salario más alto en trabajos domésticos y de cuidado en países occidentales, pero no gozan de un estatus social más alto en su país de origen porque su trabajo tiene un valor social bajo. Este concepto es interesante porque en los estudios de migración se habla de un aumento de estatus social tanto de la persona migrante como de la familia que se ha quedado en el país de origen (Gregorio Gil, 2017), mientras que a veces es lo contrario. Puede darse un aumento de movilidad, pero no de estatus social tanto en el país receptor como en el de procedencia (Cederberg, 2017).

1.5 Estrategias personales y colectivas de empoderamiento

Ahora que se han delineado los conceptos que sirven para entender el contexto que se quiere analizar en este estudio (biopolítica y género; mercado de trabajo y migración), en esta sección y en la siguiente se analizarán conceptos que sirven para entender la agencia de las mujeres en contextos a ellas adversos del mercado laboral. Por esto se empieza este apartado con la teoría sobre el concepto de empoderamiento y las estrategias personales y colectivas para hacer frente a los obstáculos de cada contexto.

1.5.1 Estrategias personales

Naila Kabeer, la inventora de la base del Índice de Desarrollo Humano (Human Development Index, HDI), nos ofrece una definición de empoderamiento como la capacidad de elegir “la expansión de las habilidades de las personas para tomar decisiones estratégicas para sus vidas en condiciones en las cuales estas habilidades han sido rechazadas previamente” (1999: 437). Kabeer, además, conceptualiza el término en tres ejes: *resources* (recursos), *agency* (la habilidad de definir un objetivo y alcanzarlo, es decir el proceso) y *achievements* (logros) (ibíd.). Partiendo de la idea que siempre operamos elecciones, Kabeer (1999) identifica dos tipos de elecciones: elecciones de primer orden

(elecciones estratégicas) y elecciones de segundo orden (enmarcan a las primeras y son menos consecuenciales). El tipo de decisiones que se eligen, llevan de una precondition hecha de recursos materiales, relaciones sociales, educación y toma de conciencia propia a logros nuevos y entonces al cambio. Una persona siempre se mueve en un contexto bien definido, determinado por varios factores socio-culturales y tradicionales que Bourdieu (1977, *apud* Kabeer, 1999: 441) define como *doxa*, o sea los aspectos de la tradición y de la cultura que están tan asimilados que se han naturalizado. El desafío de los ejes tradicionales prevé una pauta de concientización donde se empieza a pensar a formas de ser y actuar alternativas. En este proceso está fuertemente involucrada la motivación (*agencia*), influenciada por el poder que puede ser positivo, poder *para*, o negativo, poder *sobre*. Por ejemplo, el poder que una persona ejerce sobre el acceso a los recursos refleja cual es el potencial del empoderamiento, no el empoderamiento real. Por otra parte, el *desapoderamiento* se manifiesta cuando el fracaso de lograr los objetivos es determinado por opciones de actuación limitadas (Kabeer, 1999). De hecho, en una situación donde hay pocas opciones significa que hay un poder o estructura de poderes sobre la persona que intenta actuar. Entonces, según Kabeer (1999), no se habla de desapoderamiento cuando el fracaso del alcanzar los logros es consecuencia de flojera, preferencias individuales u otras prioridades porque el poder no es relevante en ninguna de sus dos declinaciones.

Asimismo, Molyneux (1985) hace una distinción entre *necesidades prácticas* e *intereses estratégicos*. Las necesidades prácticas emergen de la división sexual del trabajo y del rol recubierto en la sociedad y son muy concretas como la necesidad de seguridad o de alimentarse. A partir de un análisis sobre la condición de desigualdad de las personas y de sus necesidades prácticas, se pueden deducir los intereses estratégicos que irán a cambiar el *status* de la misma. Esta teoría ha sido retomada por Young (1993), la cual sostiene que las necesidades prácticas se transforman en intereses estratégicos en el largo plazo, a través de un proceso de concientización personal y colectiva y gracias a la solidaridad feminista entre mujeres. Además, el actuar en colectividad no solo promueve la concientización, sino que da más posibilidades de reconocimiento político, lo cual, es en sí una pauta fundamental por todo lo que esto conlleva, y fortalece la motivación y la autoestima de las personas que lograron llevar a cabo su proyecto (*ibíd.*). Como señalado por González García (2021), parte del proceso de empoderamiento que se emprende, conlleva cambios en su forma de ser y relacionarse con los demás. Efectivamente, la importancia estratégica de los vínculos de amistad yace en el hecho que, gracias a esta, las personas pueden generar nuevas subjetividades sociales, volviéndose en agentes culturales (Hey, 1997). En esto, las relaciones de amistad a menudo se vuelven en vínculos estratégicos en contextos adversos, donde darse apoyo y consejos (Mitra, Bang y Abbas, 2018). Además, los beneficios y el rol estratégico de la amistad entre mujeres y sus repercusiones en el mundo laboral (Cavendish, 1982; Green, 1998; Pollert, 1981; Morley and Walsh, 1995) y doméstico (Whitehead, 1976; Finch, 1989) están bien documentados por la literatura académica. Las amistades en el trabajo crean vínculos de apoyo emocional y social (Sias, 2009) e influyen positivamente en las dinámicas de organización

del trabajo mismo (Rai y Agarwal, 2018). Particularmente para las mujeres, sobre las cuales recae también la actividad doméstica, las amistades y las amistades en el lugar de trabajo se vuelven en vínculos particularmente importantes que ayudan la compaginación entre trabajo doméstico y asalariado.

1.5.2 Estrategias colectivas

Las necesidades de las personas de encontrar soluciones a problemas que influyen en la cotidianidad suya, de sus familias y de la sociedad pueden encontrar respuesta en la organización de colectivos que generen mejoras en su entorno (Suset et al., 2010). De hecho, el concepto de empoderamiento aplicado a colectivos organizados involucra otras esferas de la vida social, y está estrechamente relacionado con el concepto de participación social, dado que, gracias a esta, el colectivo organizado logra dar nueva importancia a sus miembros, otorga voz, estimula la conciencia crítica y la adecuación y transformación activa al contexto donde opera, creando así nuevo conocimiento con el cual actuar en la realidad que se quiere cambiar (Minjuin, 1999). Actuar para lograr una agencia personal y colectiva es intervenir de forma consciente y reflexiva en el propio entorno (Parsell, Eggins y Marston, 2017).

En este sentido, participar en un grupo organizado significa tomar decisiones, elaborar ideas y ponerlas en marcha, incidiendo así en la realidad. En particular, Suset et al. (2010) evidencian como los grupos organizados laborales tienen la capacidad de aportar mejoras colectivas en realidades rurales. Por esto, las estrategias colectivas de empoderamiento, para hacer frente a un contexto hostil, reflejan la “manifestación práctica de arreglos recíprocos para llevar adelante una acción que requiere del concurso organizado de individuos” (Bahamondes, 2001: 67).

Empoderamiento es un término de uso común en la actualidad cuando se habla de intervención social en comunidades y en grupos o colectivos motivados al cambio. Sintetiza los complejos procesos sociales y humanos que se dan en las personas y las comunidades que, expuestos a un gradiente de riesgo psicosocial importante, están fuertemente sensibilizados y predispuestos, tengan conciencia o no, a asumir nuevos comportamientos [...]. Empoderarse es abrirse a la perspectiva de que la adversidad puede victimizar a los individuos que la padecen o, por el contrario, llevarlos a enfrentar los retos que así se convierten en una posibilidad para la transformación (Castro y Llanes, 2005: 1).

Aplicando el concepto de empoderamiento a las organizaciones sociales, Verdugo-Araujo, Tereso-Ramírez y Del Niño (2019) han elaborado tres dimensiones de en las cuales el empoderamiento de colectivos puede desarrollarse: dimensión socio-económica, dimensión de liderazgo y credibilidad, y dimensión democrática y cultura de la participación. En la dimensión socio-económica caben todas aquellas experiencias que otorgan a los miembros del colectivo nuevas formas y herramientas de relacionarse con las personas, nuevas habilidades y descubrimiento de nuevos contextos y realidades. En cambio, la segunda dimensión tiene que ver con los niveles de liderazgo que los miembros

del colectivo y/o el colectivo mismo desarrollan dentro de su propia comunidad y al exterior de esta, así como con los actores sociales con los cuales se enfrentan y trabajan. Finalmente, la dimensión democrática tiene que ver justamente con el nivel de participación activa del colectivo y sus miembros a la vida de la comunidad y de las actividades llevadas a cabo por el colectivo, y el proceso de toma de decisión en el mismo.

La creación de estas tres dimensiones, estos tres marcos analíticos, evidencia la capacidad que tienen los colectivos organizados de cambiar tanto la realidad y el contexto que quieren transformar, como las personas involucradas en ellos (De Souza, 2007). Asimismo, desde una perspectiva de género, Hernández Herrera, Sánchez Rodríguez y Díaz Fragoso (2018), proponen que justamente por estos aspectos, las cooperativas y sus integrantes se vuelven en agentes de cambio social, dado que el empoderamiento de la mujer subraya la importancia de la autonomía y el mejoramiento de las condiciones sociales, políticas y económicas de las mujeres. En un cruce entre autoestima, cooperación y solidaridad, el empoderamiento tiene el potencial de aumentar la fuerza de todo un colectivo a través de redes de mujeres que ayuden en el proceso (ibíd.).

1.5.3 Cooperativas en el marco laboral

En este apartado se trata su aplicación económico-social a través del debate sociológico sobre las cooperativas, en cuanto formas de cuidados comunitarios.

Retomando la teoría de la modernidad líquida de Bauman (2011), los autores García, Sanz Abad y Ugena Sancho (2020) desarrollan tres marcos conceptuales sobre los cuidados en contextos organizados: cuidados gaseosos, cuidados líquidos y cuidados sólidos, todos fundamentales para el funcionamiento de comunidades de cuidados y de espacios organizados de cuidados. En su estado gaseoso los cuidados son “elementos intangibles” (2020: 12) porque corresponden al clima o atmósfera que se crea entre personas o en un grupo y que ayuda a su cohesión. Los cuidados líquidos son más perceptibles, tienen una forma y suelen corresponder a solidaridad, vecindad y amor, a “estar ahí” (2020: 12). Finalmente, los cuidados sólidos son aquellos que más fácilmente pueden reconocerse porque corresponden a gestos y acciones prácticas, llevando los sujetos integrantes a poder plantearse proyecciones en el futuro. La relevancia de hacer una vivisección clara de los cuidados, como la practicada por los autores al diferenciarlos en tres estados, permite hacer un análisis más minucioso y consciente del concepto y de su traslación práctica. Por ejemplo, estas tres categorías de los cuidados se pueden tomar como marcos de referencia y aplicarlos al análisis de comunidades, grupos organizados y cooperativas. Estas últimas merecen atención porque son productos sociales que se encuentran en distintas épocas, culturas y lugares de la humanidad (Potter Webb, 2011), denotando así su carácter diacrónico y comunitario. Efectivamente, gracias a sus fundamentos de carácter participativo, las cooperativas fomentan la cohesión y la participación democrática, uno de los ejes fundantes de la política de la interdependencia (Buendía Martínez y Coté, 2014). Otro eje fundante de la política de la interdependencia es el

concepto de mutua ayuda, lo cual es también la base teórica y práctica para la formación de cooperativas (Rodríguez-Alonso y Comas-D'Argemir, 2017), dado que el

[apoyo mutuo] se construye idealmente como la condición de posibilidad que permite al colectivo alcanzar la autonomía de sus miembros según su manera de entenderla y, por lo tanto, una forma de vivir y ser cuidados de acuerdo a ella (Rodríguez-Alonso y Comas-D'Argemir, 2017: 191).

Las cooperativas consisten en tres dimensiones: social (asociación), económica (emprendimiento) y política (participación desde abajo) (Favreu, 2009: 7 *apud* Buendía-Martínez y Coté, 2014: 40). En su dimensión asociativa, las personas integrantes se juntan creando relaciones estratégicas que pueden incrementar su agencia en la comunidad y su propio bienestar (Azparren, 2021). En lo que concierne al carácter económico y político de las cooperativas, Potter Webb define el motor de su iniciativa como “el deseo de una mayoría de regular y limitar la explotación de su trabajo por una minoría poderosa” (2011: 39)⁵⁴ y la horizontalidad de su ordenamiento como las bases de una democracia participativa llevada por la “energía, entusiasmo y la integridad para el servicio público” (2011: 36).⁵⁵ La estructura cooperativa y su empuje ideológico también pueden surgir como respuesta de un grupo o comunidad dados, a lo que Molyneux (1985) llama *necesidades prácticas e intereses estratégicos*. Desde una perspectiva de género, la autora delinea estos conceptos para analizar las respuestas de la sociedad civil a las desigualdades derivadas del mercado laboral. Las necesidades prácticas emergen de la división sexual del trabajo y del rol cubierto por una persona en la sociedad y son muy concretas, como la necesidad de seguridad o de alimentarse.

La reivindicación política de los cuidados consiste entonces en reconocer su importancia para el buen vivir de los sujetos, proponiéndose como alternativa en un contexto de capitalismo tardío. Adoptar el concepto de interdependencia como eje fundante de la vida humana significa también replantear la propia posición de sujeto dentro de una comunidad y encontrar una forma sostenible de relacionarse con esta y con sus intereses y necesidades. La ayuda mutua, la participación y la horizontalidad democrática en el proceso de toma de decisiones son los puntos fundantes para construir una comunidad de los cuidados que, en el mercado laboral, puede traducirse en un orden cooperativo (Potter Webb, 2011).

⁵⁴ Traducción propia del original en inglés: “the desire on the part of a majority to regulate and to limit the exploitation of their labour by a powerful minority” (Potter Webb, 2011: 39).

⁵⁵ Traducción propia del original en inglés: “energy, enthusiasm, and integrity for the public service” (Potter Webb, 2011: 36).

1.6 Desafíos del siglo XXI para las mujeres en el mercado laboral

Tras matizar los conceptos teóricos funcionales a este estudio, en este y los próximos dos apartados se desarrolla el marco conceptual general de esta tesis, tratando conceptos que se encuentran en el cruce entre género, trabajo, migración y estrategias colectivas de empoderamiento y cuidado.

En el marco de la igualdad de género, desde 1975 la Organización de las Naciones Unidas ha organizado cuatro conferencias mundiales sobre la mujer. En la conferencia de Nairobi, en 1985, se delineó una estrategia de acción para las mujeres de países definidos como *en vías de desarrollo* que prevé la facilitación de acceso a créditos y asistencia financiera a cooperativas, organizaciones, sindicatos y asociaciones de mujeres, y en la conferencia de Pekín de 1995 se puso en marcha una plataforma de acción (ONU, n.d.). La autosuficiencia económica es una pauta extremadamente importante para el empoderamiento de las mujeres y para la creación de nuevos ingresos en el sector formal, desde lo informal, de la economía (CEPAL, 1988). Además de las buenas prácticas de las Naciones Unidas, hay que comprender cuál es la realidad en la que las mujeres se mueven cada día y cuáles son las fuerzas y las debilidades de las trabajadoras del nuevo milenio.

1.6.1 Brecha de desigualdad: segregación vertical y horizontal

Anteriormente se ha delineado la evolución de la narrativa prescriptiva sobre las mujeres que ha fomentado la división sexual del trabajo, y la participación de la mujer en el mercado bajo un régimen capitalista. En esta parte de contexto se especificará cuáles son los dos tipos de segregación que hoy en día, en diversas latitudes reproducen la falta de representación femenina tanto en posiciones de poder como en ciertos trabajos y sectores del mercado laboral.

Cuando se habla de desigualdades se alude a las inequidades derivadas de la falta de oportunidades y los resultados a estas relacionados, como el acceso a la educación, los derechos de propiedad, acceso a actividades financieras y la participación política, entre otros aspectos. Con referencia a las desigualdades en el mercado laboral, se suelen tomar en consideración dos indicadores: la tasa de desempleo y la diferencia salarial (Watts, 2005). Efectivamente, las diferencias salariales y las oportunidades de empleo caracterizan casi todos los mercados laborales competitivos en el mundo, pero, a la hora de encontrar una explicación a estas diferencias, las habilidades y educación de quien trabaja, las características del empleo y de las carreras profesionales no otorgan una respuesta suficiente.⁵⁶ Esto, porque otros aspectos influyen en el proceso, como el género

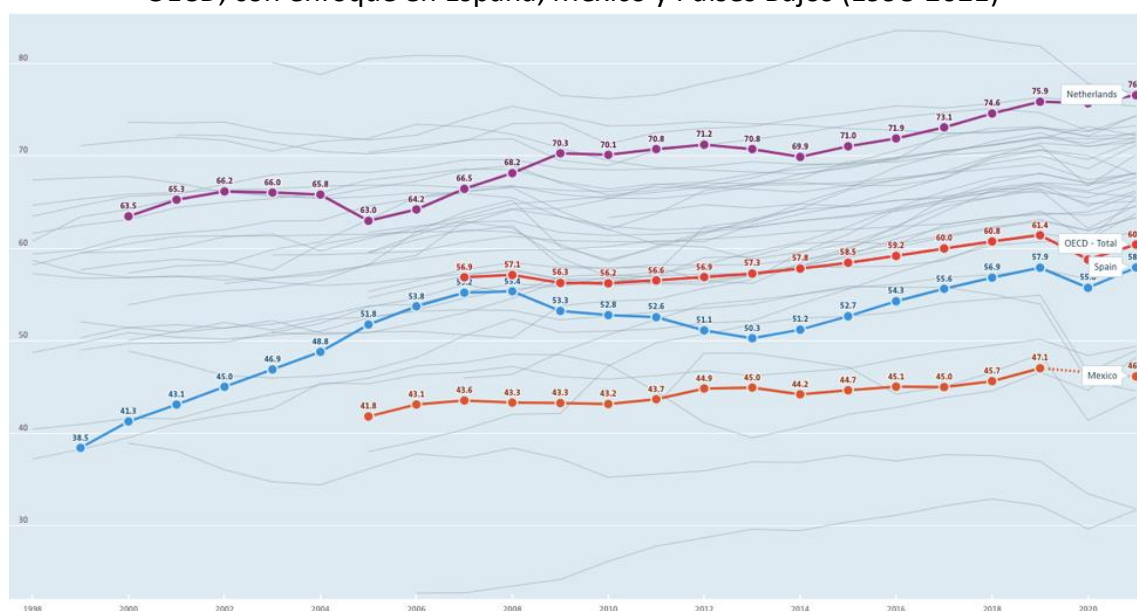
⁵⁶ Teóricos del capital humano han podido explicar solo de forma netamente parcial la relación entre habilidades relacionadas al capital humano de una persona y su empleo. En Estados Unidos, según Treiman y Hartmann (1981) los factores de capital humano explicaron solo el 35-40% de la brecha salarial, mientras que, en Europa, McGuinness et al. (2009), pudieron explicar solo por el 13% la relación entre segregación ocupacional y brecha salarial.

y el sexo, la nacionalidad, la etnia y la orientación sexual (Treiman y Hartmann, 1981; McGuinness, 2009; Barón y Cobb-Clark, 2010), los cuales explican las diferentes oportunidades de personas con las mismas habilidades para ser contratadas.

Según la Organización Internacional del Trabajo, en el mundo el 47% de las mujeres y el 72% de los hombres está empleado en un trabajo (Organización Internacional del Trabajo, 2022). Además, un estudio realizado en 2017 (Gallup Inc. y Organización Internacional del Trabajo, 2017), indica que, a nivel mundial, a pesar del tipo de trabajo, el 70% de las mujeres prefieren trabajar en un empleo pagado, en contraposición a la narración de mujer-madre o ama de casa que se ha construido y fomentado durante siglos (véase apartado 2.2 *supra*).

Cómo se puede ver en la Gráfica 1, en los países seleccionados para esta investigación – España, México y Países Bajos–, los datos de la OECD presentan un nivel de empleo de mujeres más alto respecto a la media mundial en Países Bajos (76,6%) y España (58%), pero bajo la media mundial en México (46,2%), como se puede notar en la siguiente gráfica. Estos datos sirven para dar una idea general del contexto, pero claramente no describen el tipo de empleo ni de contrato.

Gráfica 1: Tasa de empleo de las mujeres por % de población en edad laboral en países de la OECD, con enfoque en España, México y Países Bajos (1998-2021)

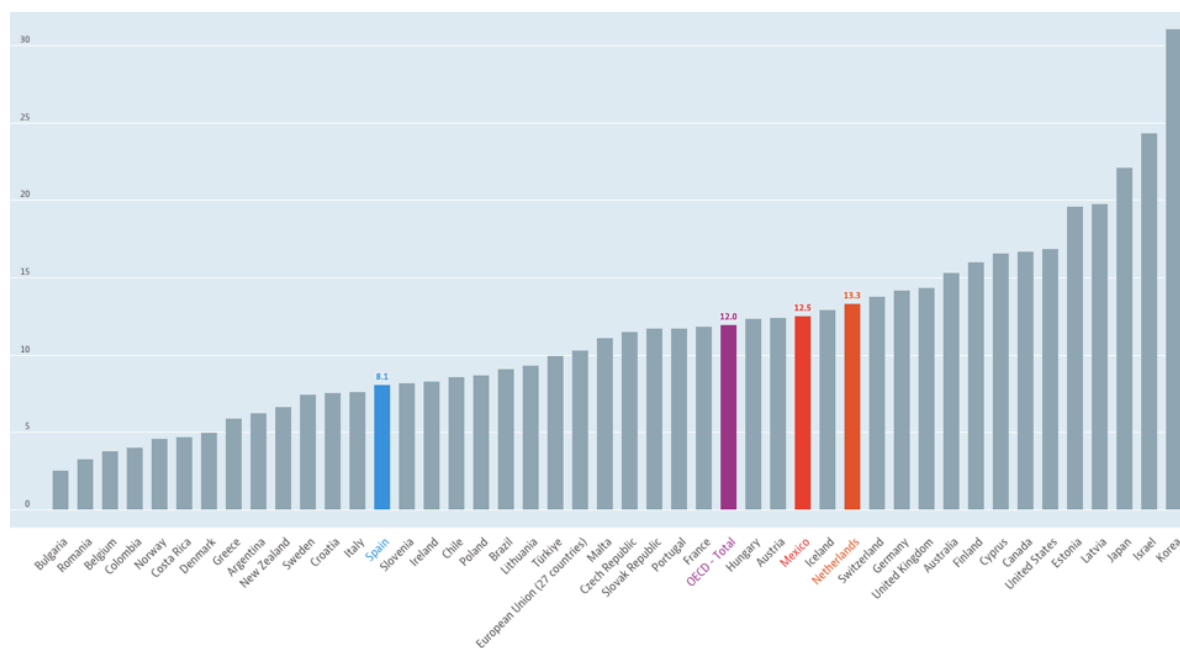


Fuente: OECD, 2022. Estadísticas del mercado laboral.

En cambio, el indicador de diferencia salarial muestra la brecha entre hombres y mujeres, calculada en base a un mismo trabajo desarrollado por una persona con un dado nivel de educación y habilidades. Los datos recogidos, como se puede notar en la Gráfica 2, demuestran que en México (12,5%) y Países Bajos (13,3%) hay una brecha salarial entre

hombres y mujeres un poco más por encima de la media de los países de la OECD (12%), mientras que España (8,1%) se sitúa 4 puntos porcentuales por debajo de la media de la OECD.

Gráfica 1: Diferencia salarial por género en países OECD, con enfoque en España, México y Países Bajos (2021)



Fuente: OECD, 2022. Estadísticas del mercado laboral.

La equidad de género en las tasas de empleo y salario no significa solamente empoderamiento económico sino justicia e igualdad, lo que conlleva muchas dimensiones políticas, sociales y culturales. Los economistas hablan de eficiencia en la asignación de los recursos (Fregidou Malama, 2004), pero, cómo estos recursos se redistribuyen depende tanto de los Estados como de las empresas y multinacionales y de la sociedad civil (SOU, 1987). Schultz (2002) plantea que el Estado incurre en una dinámica de ineficiencia al no dar las mismas oportunidades a hombres y mujeres porque significa no emplear en la forma más eficiente el capital económico (o sea el gasto *per cápita* del sistema educativo) que el sistema público ha invertido en aquella persona. Capital que, dada la sub-participación o la no participación en el mercado de trabajo, se perderá porque no generará los ingresos esperados y que, en cambio, hubiera podido ser invertido de forma más eficiente (ibíd.).

Entonces, basando el análisis en los dos indicadores de tasa de empleo y diferencia salarial, desde las ciencias sociales se han desarrollado dos conceptos clave para explicar la subrepresentación de las mujeres en ciertos sectores y la brecha salarial entre hombres y mujeres: segregación vertical, también conocida como *techo de cristal*, y segregación horizontal. El techo de cristal se refiere a la discriminación que sufren las mujeres a la

hora de avanzar en sus carreras, es decir, de alcanzar puestos de dirección y liderazgo (Keane, Russell y Smith, 2017). En cambio, la segregación horizontal se refiere a las dificultades que se encuentran a la hora de acceder a sectores que se han masculinizado en los últimos siglos, como el sector minero (Barragán Romano y Papastefanaki, 2020), o que han sido tradicionalmente masculinos, como el sector aeroespacial. Interesante notar que esta diferencia de representación entre hombres y mujeres, transversal a distintas ocupaciones, es un fenómeno de las sociedades industriales (Charles y Grusky, 2004).⁵⁷ La segregación horizontal u ocupacional es uno de los principales factores de desigualdad en la sociedad (Bettio y Verashchagina, 2009) y tiene generalmente tres razones: o la empresa no contrata o contrata a un número menor de mujeres, o hay una sub-representación de mujeres en el mercado laboral mismo (en relación al tipo de formación educativa y habilidades), o las preferencias laborales de las mujeres las alejan de ciertos tipos de profesiones (Etcheberry Rojas, 2017). En el primer caso, hay varias razones por el comportamiento de la empresa que generalmente dependen de las suposiciones que los empleadores hacen acerca de las trayectorias laborales de las mujeres como grupo y de sus visiones de cómo debería actuar una mujer en la sociedad (Biebl y Baron, 1984; Keane, Russell y Smith, 2017). En la perspectiva de hacer frente a estos tipos de comportamientos, se ha desarrollado el concepto de responsabilidad social corporativa (RSC), definido por la Unión Europea como:

un concepto por el que las empresas integran las preocupaciones sociales y medioambiental en sus operaciones comerciales y en su interacción con sus partes interesadas de forma voluntaria. Se trata de que las empresas deciden ir más allá de los requisitos legales mínimos y de las obligaciones derivadas de los acuerdos colectivos para responder a las necesidades de la sociedad. A través de la RSC, las empresas de todos los tamaños, en cooperación con sus grupos de interés, pueden ayudar a conciliar las ambiciones económicas, sociales y medioambientales. Como tal, la RSC se ha convertido en un concepto cada vez más importante, tanto a nivel mundial como en la UE, y forma parte del debate sobre la globalización, la competitividad y la sostenibilidad (Commission of the European Communities, 2006: 2).⁵⁸

⁵⁷ Generalmente, cuando se estudia la presencia de la mujer en el mercado del trabajo desde una perspectiva histórico-económica, lo que se ve es una tendencia con forma de U (Goldin, 1995) donde la parte en descenso representa una situación de pobreza donde todos los miembros de la familia aportaban a la economía doméstica (Richards, 1974). La parte inferior de la U correspondería a la época industrial en Europa (siglos XVIII y XIX), mientras que la parte en ascenso de la U, según Goldin (1995), correspondería al momento histórico contemporáneo cuando las mujeres adquieren las competencias y las oportunidades para entrar en el tercer sector. Esta es la premisa para contextualizar la cita en el texto desde una perspectiva histórico-económica. Para profundizar el tema, véase Humphries y Sarasúa (2012).

⁵⁸ Traducción propia del original en inglés: “a concept whereby companies integrate social and environmental concerns in their business operations and in their interaction with their stakeholders on a voluntary basis. It is about enterprises deciding to go beyond minimum legal requirements and obligations stemming from collective agreements in order to address societal needs. Through CSR, enterprises of all sizes, in cooperation with their stakeholders, can help to reconcile economic, social and environmental ambitions. As such, CSR has become an increasingly important concept both globally and within the EU, and is part of the debate about globalisation, competitiveness and sustainability (Commission of the European Communities, 2006: 2).

Estos programas internos, sin directivas estatales, locales o internacionales, en la práctica ayudan a la empresa a generar cierto nivel de credibilidad en el mercado y entre sus inversores, aumentando su cotización financiera, cuando la empresa cotee en bolsa (Maqbool y Zameer, 2018). A pesar del objetivo último de estos programas de RSC, los datos generados por los reportes anuales de las compañías otorgan una imagen del sector privado y de las medidas que se toman en él. Efectivamente, en los últimos años las empresas abordan cada vez más la equidad de género en sus agendas y programas de RSC (Grosser, 2009), aunque esto no corresponde automáticamente a una toma de posición sobre el tema con medidas puestas en marcha (Sartini y Domínguez Gómez, 2021). La importancia de generar datos e información sobre el sector privado se encuentra en el escenario de poderes locales e internacionales, dado que las empresas adquieren cada vez más poder, tanto político, como social (Grosser, 2009; Maqbool y Zameer, 2018).

En cambio, la sub-representación de mujeres en un sector dado del mercado laboral tiene que ver tanto con la percepción que la sociedad tiene sobre un sector, aportando una división sexual del trabajo *para hombres* o *para mujeres*, influyendo así en la educación de niñas y niños, lo que resulta en una segregación horizontal *a priori* en la educación de segundo y tercer ciclo (Barro y Lee, 2013). De hecho, la escolarización de toda la población y el crecimiento del nivel educativo constituyen aquellas oportunidades que fomentan el desarrollo de las habilidades necesarias para entrar en el mercado laboral y, en particular, en aquellos nichos de trabajo donde se precisa un nivel de habilidades que incluye una inversión personal y económica importante, como cursar años de universidad (Schultz, 2002). Asimismo, si bien que en las últimas décadas la expansión educativa, también de tercer ciclo, ha llegado a sus ápices, tanto entre hombres como mujeres, estas últimas siguen siendo subrepresentadas en las disciplinas científicas mientras que son sobrerrepresentadas en aquellas de tipo educativo y sociales (Keane, Russell y Smith, 2017). La elección universitaria tiene un impacto considerable en la segregación horizontal porque es la última pauta de formación antes de la entrada en el mercado laboral (ibíd.).

El tercer motivo que puede influir en la subrepresentación de mujeres en ciertas ocupaciones no es solo la percepción acerca de una determinada profesión, que como se ha visto, puede ya alejarlas de una cierta trayectoria escolar, sino también el tipo de trabajo o de ambiente laboral, si ello penaliza o no la discontinuidad en el mercado laboral, por ejemplo (Breen y Goldthorpe, 1997). Esto, porque aún se recarga a las mujeres con responsabilidades familiares relativas al cuidado, o sea, hacerse cargo de hijos, familiares y tareas domésticas, además de bajas por maternidad.

Efectivamente, a pesar de la creciente participación de mujeres en el mercado de trabajo, sigue persistiendo la segregación ocupacional, esto porque el concepto de cuidado sigue siendo asociado al ámbito femenino, aún dentro del Estado de bienestar moderno, y los servicios a ello relacionados desempeñados por mujeres, tanto en la esfera doméstica como pública (Renes, 2013). Por lo tanto, la segregación horizontal del trabajo es

plasmada, y a su vez plasma, las identidades de género a través de prejuicios y suposiciones acerca de habilidades y supuestas predisposiciones innatas de un género (Rubery y Fagan, 1993), volviendo el género como “medida cultural que establece la estimación social evidenciada en una actividad concreta, al considerarla como masculina o femenina” (Cárdenas y Caro Molina, 2021: 105).

Retomando la teoría de la segmentación, tanto la segregación horizontal como la vertical influyen en la brecha laboral de género porque las mujeres siguen siendo concentradas en aquellas profesiones del segundo segmento del mercado de trabajo, donde hay salarios más bajos y en aquellas posiciones con un sueldo más reducido dentro de una misma profesión (Bonacich, 1972; Keane, Russell y Smith, 2017; Picchio, 2011).

1.6.2 Trabajar en un contexto masculino

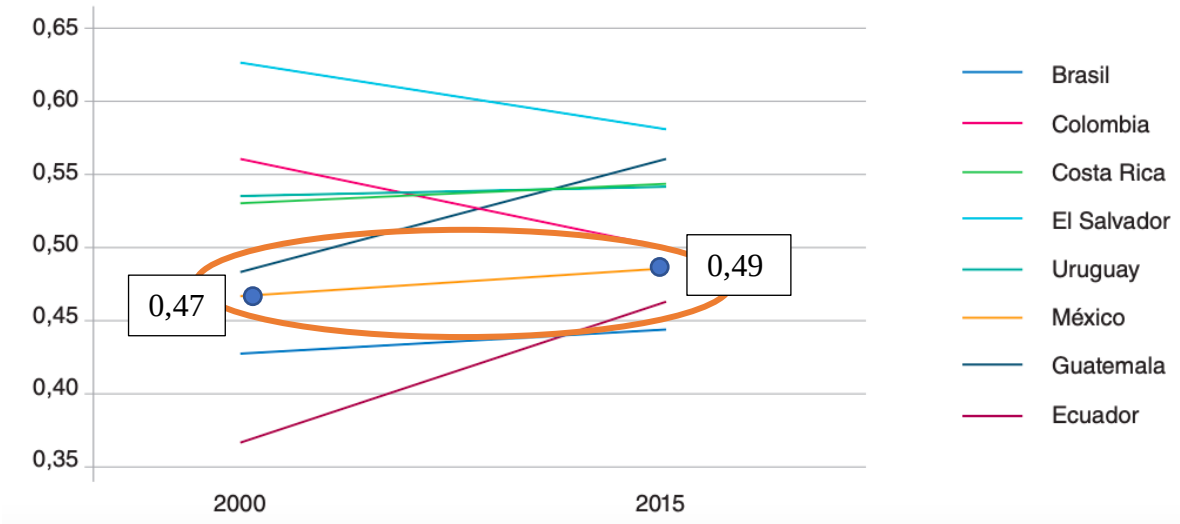
En su estudio sobre mujeres que trabajan en el sector minero chileno, Etcheberry Rojas (2017), hace referencia a un contexto de empresas que “no solo son empresas masculinizadas porque hay más hombres, sino que sus relaciones, prácticas e identidades se configuran orientados a lo prominentemente masculino” (2017: 64). En referencia a este tipo de contexto, Butler (2022) subraya cómo el mismo se vuelve un escenario propicio para una estructura de dominación capitalista y patriarcal cristalizada en la *performance* de género. Para hacer frente a este contexto, las trabajadoras generan vínculos estratégicos entre ellas para validarse. Otra estrategia que se pone en marcha para ser validadas como iguales a los ojos de sus colegas es lo que Etcheberry Rojas define como “performance emocional y corporal estratégica” (2017: 66), o sea, la adopción de tratos y comportamientos más distantes y fríos. Como subraya Pimpa (2019), estas expectativas de comportamiento impiden avances de carrera laboral en varios niveles dentro de un mismo trabajo: del reclutamiento, en el nivel operacional, a promociones de carrera. En efecto, como se ha mencionado anteriormente, las expectativas y prejuicios normativos sobre los tipos de trabajos que una mujer debería desempeñar en la sociedad influyen tanto en la fase de reclutamiento inicial, como en la operatividad del lugar de trabajo. Por ejemplo, los datos muestran que la subida de empleo de mujeres en aquellos trabajos donde se registra una mayoría de hombres, incentivada por las normativas de igualdad ahora en marcha en distintos países, es debido a que más mujeres son contratadas por la compañía para cubrir roles en la administración, en el personal de cafetería o de limpieza, con avances de carrera relativamente reducidos (González et al., 2014).⁵⁹

Justamente para medir la segregación horizontal en el mercado de trabajo, en 1955 fue creado el índice de Duncan (ID), gracias al cual, con un puntaje entre 0 y 1, se puede medir el nivel de segregación horizontal en un país, siendo 0 el punto donde no hay segregación. Para tener una perspectiva más clara sobre el contexto global (y, en particular, de México,

⁵⁹ Estudio realizado por el Ministerio de Igualdad de España.

España y Países Bajos), en seguida se presentan algunos gráficos realizados con el índice de Duncan para analizar la evolución de la segregación ocupacional de las mujeres en diversas partes del mundo.

Gráfica 2: Índice de Duncan en 8 países latinoamericanos (2000-2015)



Fuente: Espino y De los Santos (2019).

Gráfica 3: Índice de Duncan en países de la Unión Europea (1998-2007 y 2011-2019)

Member State	Change		Value
	1998–2007	2011–2019	2019
Greece	0.028	-0.017	0.386
Denmark	-0.051	-0.020	0.455
Sweden	-0.049	-0.031	0.458
Netherlands	0.003	-0.047	0.458
Luxembourg	-0.021	-0.004	0.461
Romania	0.013	0.030	0.473
Italy	0.031	-0.005	0.475
France	-0.013	-0.008	0.476
Ireland	0.006	-0.007	0.484
Germany	-0.009	-0.036	0.485
Spain	0.040	-0.019	0.492
Slovenia	0.011	-0.009	0.496
Austria	-0.010	-0.012	0.498
Poland	0.009	0.007	0.502
Portugal	0.042	-0.008	0.506
Hungary	0.013	-0.012	0.512
Belgium	-0.015	0.003	0.514
Bulgaria	0.057	-0.010	0.519
Lithuania	0.037	0.002	0.526
Cyprus	-0.010	-0.011	0.528
Estonia	0.042	-0.043	0.531
Finland	-0.026	-0.002	0.539
Czechia	-0.034	-0.006	0.540
Slovakia	-0.012	-0.036	0.545
Croatia		0.020	0.550
Latvia	0.048	0.042	0.572

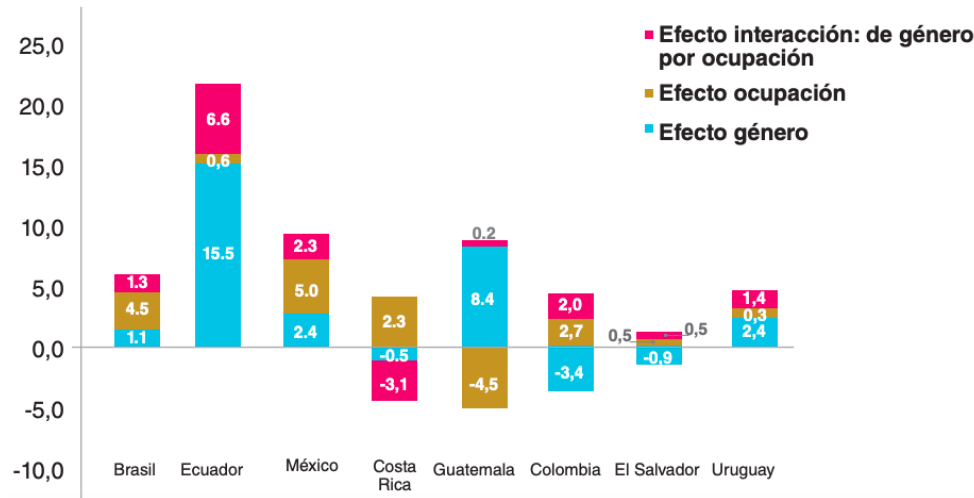
Note: Malta was omitted, as occupational data were not available at the two-digit level.
Source: EU-LFS (authors' elaboration)

Fuente: Eurofund and European Commission Joint Research Centre (2021).

Un dato fundamental es que, a nivel global, con pocas excepciones,⁶⁰ cada año hay más y más mujeres que entran en el mercado de trabajo (Espino y De los Santos, 2019; Organización Internacional del Trabajo, 2021). Este dato parece chocar con lo reportado en la Gráfica 4 y Gráfica 3, dado que, en esta última, de ocho países solo dos (Colombia y El Salvador) ven una disminución en la segregación laboral entre 2000 y 2015.

Al respecto cabe aclarar que una mayor participación de las mujeres en el mercado de trabajo no significa automáticamente una disminución de la segregación horizontal. Efectivamente, solo si hay un efectivo aumento del número de mujeres en aquellas profesiones donde trabaja una mayoría neta de hombres, entonces se puede hablar de una disminución de la segregación horizontal de mujeres en el mercado laboral. Una de las dinámicas sociales del mercado es aquella de crear nichos de trabajo con una sobrerrepresentación de mujeres que, a menudo, se encuentran en el segundo segmento del mercado laboral (Espino y De los Santos; Eurofund/European Commission Joint Research Centre, 2021; Schrover et al., 2007). De la misma manera, un aumento en la segregación horizontal tiene distintos motivos, cómo se puede ver en la Gráfica 5. En México, por ejemplo, la tendencia al aumento es debido a distintos factores, como cambios en la estructura general de la ocupación (*efecto ocupación*), en la proporción entre el número de hombres y mujeres en el país (*efecto género*) y la entrada de más mujeres en aquellos nichos feminizados del mercado laboral (*efecto interacción*) (Espino y De los Santos, 2019).

Gráfica 5: Descomposición por género, interacción y ocupación de la segregación ocupacional en 8 países latinoamericanos entre 2000 y 2015



Fuente: Espino y De los Santos (2019).

⁶⁰Hay una disminución de mujeres en el mercado laboral principalmente en aquellos países donde los derechos humanos y civiles de la mujer no están asegurados (Organización Internacional del Trabajo, 2021).

1.7 Políticas sociales para fomentar la participación de la mujer en el mercado laboral en México, España y Países Bajos

Ahora que la problemática de la segregación laboral de género está clara, es preciso conocer cuáles son las medidas puestas en marcha a nivel estatal para fomentar un acceso más igualitario de las trabajadoras a determinados sectores y nichos del mercado laboral en los tres países de este estudio.

1.7.1 México

El Gobierno mexicano, en los últimos diez años, ha puesto en marcha programas y políticas sociales con el objetivo de disminuir la brecha salarial de género, el índice de feminización de la pobreza y de aumentar la participación laboral de la mujer en el país. Particularmente, aquí se hace referencia al *Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y No Discriminación Contra las Mujeres 2013-2018*,⁶¹ creado por el gobierno priista de Peña Nieto, luego extendido al periodo 2020-2024 por el gobierno de Andrés Manuel López Obrador. Para cumplir con los objetivos, entre las otras medidas, destacan los incentivos a las empresas que cuentan con un orgánico con una presencia de mujeres inferior al 40% para implementar una planilla apta a alcanzar mayor igualdad en el trabajo (Oriard Aguirre, 2021).

Junto a este programa, también se implementaron tres políticas sociales para actuar en las fases que suelen ser más críticas para las mujeres de una perspectiva laboral, como la maternidad, la jefatura de familia y la jubilación. Por esto las tres políticas sociales implementadas fueron: a) servicios de cuidado infantil; b) seguro de vida para jefas de familia; c) pensión para adultos mayores (Altamirano, 2020).

1.7.2 España

Al momento en España existen tres herramientas principales para alcanzar una mayor equidad entre hombres y mujeres. Primero, el *Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres 2022-2025* que se estructura en cuatro ejes principales: a) Prácticas de buen gobierno para que todas las políticas públicas tengan una efectiva perspectiva de género; b) Economía para la vida y reparto justo de las riquezas que incluya medidas para el empleo, reducción de la brecha salarial y pensiones, corresponsabilidad de los cuidados; c) Erradicar la violencia machista en todas sus formas; d) Garantizar el pleno ejercicio de los derechos de las mujeres en todos los ámbitos de la vida (López Aniorte, 2023).

⁶¹ Programa también conocido con el nombre de ProIgualdad, evaluado por el Instituto Nacional de las Mujeres (InMujeres).

La segunda herramienta, para el sector privado, son los planes de igualdad. Estos han sido implementados gracias a la *Ley Orgánica para la Igualdad entre Mujeres y Hombres - LOIMH*, Ley Orgánica 3/2007.⁶² Los planes de igualdad de las empresas son

“un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo. [...] [Los planes de igualdad deben fijar] los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados” (LOIMH 03/2007, apud Bodelón González, Rodríguez Luna, Barcons Campmajó et al., 2014).

Las pautas de los planes de igualdad abarcan distintos ámbitos de la empresa, desde los procesos de selección, contratación, formación y promoción,⁶³ a la clasificación profesional y retribuciones, las condiciones de trabajo (jornada, distribución del tiempo de trabajo, cuantía salarial, rendimiento, prevención riesgos laborales, intimidad, entre otros), a la infrarrepresentación femenina (se deberá informar sobre la distribución del personal en los distintos puestos en base al sexo), a la prevención del acoso sexual y por razones de sexo en el trabajo (complementando con medidas de sensibilización, prevención, detección y actuación) (López Aniorte, 2023).

Finalmente, la tercera herramienta es el *Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia* que se ha puesto en marcha para superar los efectos de la pandemia COVID-19. Efectivamente, uno de los treinta componentes de acción del plan consiste en *Nuevas Políticas Públicas para un Mercado de Trabajo Dinámico, Resiliente e Inclusivo*, con medidas específicas para combatir la brecha de género en el mercado laboral (Murillo García y García Nicolás, 2022).

1.7.3 Países Bajos

En los últimos diez años el Estado neerlandés ha implementado distintas medidas para fomentar la participación de la mujer en el mercado de trabajo, dada la elevada porción de trabajadoras a tiempo parcial en el país. Por esto, se han implementado medidas con el fin de reducir los desincentivos fiscales para las personas con ingresos más bajos (Plantenga y Remery, 2015). Con el mismo objetivo, se ha realizado programas para apoyar grupos identificados como vulnerables, como familias con niños monoparentales

⁶² La cual ha sido modificada con el Real Decreto Legislativo 6/2019 de 1 de marzo y que extiende la obligatoriedad del uso de los planes de igualdad a todas las empresas que emplean al menos cincuenta personas, asimismo todas las empresas, a pesar de su tamaño, deben contar con un registro retributivo transparente. El Real Decreto 901/2020 de 13 de octubre aporta modificaciones sobre el registro y depósito de los convenios y acuerdos colectivos del trabajo. Finalmente, el Real Decreto 902/2020 de 13 de octubre instituye la igualdad de retribución entre hombres y mujeres (López Aniorte, 2023).

⁶³ Incluyendo también datos sobre ingresos, ceses, criterios, lenguaje y contenido de las ofertas de empleo (Bodelón González et al., 2014).

y minorías étnicas, a través de una ayuda a la renta para los padres y de una renta para incentivar la participación en el mercado laboral. Asimismo, para el sector privado, las empresas con un número de empleados mayor o igual a 250, debe contar con al menos el 30% de mujeres en sus mesas directivas y ejecutivas (ibídem).⁶⁴

Finalmente, en 2018 el Directorado para la Emancipación, dentro del Ministerio de Educación, Cultura y Ciencias ha introducido una estrategia nacional para la igualdad de género: el “Plan de Acción Nacional: el Plan de Política de Igualdad de Género y LGBTI (NAP), abarcando el periodo 2018-2021. En este plan hay tres focos principales. Primero, la participación de la mujer en el mercado de trabajo, a través a una mayor independencia financiera de la mujer, lucha contra la segregación vertical de género en el trabajo y erradicación de la violencia. El segundo foco es la seguridad social, que comprende una mayor seguridad de las ciudades, mejor acceso a la educación y apoyo a mujeres de grupos vulnerables. El tercer punto se concentra en la diversidad de género, en garantizar una justa representación en los medios de comunicación y trato equitativo (European Institute for Gender Equality, 2022; Gobierno de Países Bajos, 2018).

Hay que subrayar que, generalmente, colocar un presupuesto para políticas con perspectiva de género no es un procedimiento habitual en las políticas neerlandesas (Merens y Van Den Brakel, 2014; Plantenga y Remery, 2015; EIGE, 2022).

1.8 Feminización de la emigración latinoamericana

Como se ha expresado en el apartado 2.4.2 *supra*, el estatus migratorio conlleva otra variable interseccional para el análisis de las dinámicas del mercado laboral. Una parte del corpus de análisis de este estudio se enfoca en los efectos de la emigración de América Latina a Europa en el mercado laboral y en las respuestas de las mujeres migrantes a los obstáculos que deben enfrentar a la hora de trabajar en ciertos contextos específicos. Por esta razón, en este apartado se delinean las dinámicas migratorias América Latina-Europa y la feminización del fenómeno.

En el escenario global, donde la emigración es un fenómeno en continuo incremento, América Latina es una de las regiones que se destaca por la proporción de personas que se desplazan a otro lugar, ya sea dentro de la región o hacia destinos fuera de ella. Entre los países del subcontinente, México, en 2020, fue el segundo país al mundo con un índice de emigración más alto, después de India, con 11,2 millones de personas emigradas (UN DESA, 2020). En general, según el Migration Data Portal (2022), los datos de finales de 2020,⁶⁵ señalan que en América del Sur se contabilizaron 17,6 millones de emigrantes, en América Central (de Guatemala hasta Panamá), 16,2 millones; en México, 11,2 millones, y

⁶⁴ Esta medida es un objetivo, no un cupo. Tampoco las empresas que no cumplen están sujetas a multas u otro tipo de desincentivo (Plantenga y Remery, 2015).

⁶⁵ Al momento del estudio, los últimos datos disponibles.

en el Caribe, 1,6 millones. Entre los destinos principales de los transmigrantes se encuentran principalmente EE.UU. y Canadá en América del Norte y los países de Europa occidental.

El patrón emigratorio en América Latina había empezado a adquirir un tamaño considerable durante el siglo XX, con el surgimiento de dictaduras y guerrillas en diversas partes del continente,⁶⁶ con impactos negativos en las economías y poblaciones involucradas (Gardini, 2012). Dada las consecuencias económicas y políticas tales como la pobreza, la inseguridad, las crisis económicas y la violencia, la migración americana se ha concentrado en aquellos países que podían ofrecer mejores oportunidades económico-laborales, según el momento histórico.⁶⁷

Un dato interesante de las últimas tres décadas es la feminización de la emigración del subcontinente. Si bien no es un concepto sobre el cual la academia esté plenamente de acuerdo en cuanto a los datos cuantitativos,⁶⁸ aquí se toman en consideración las características cualitativas dado que, en las palabras de Ndiaye (2006):

Son las características cualitativas, la forma que tienen hoy de desplazarse las mujeres en calidad de qué y con qué propósitos -los que revelan los cambios más drásticos que subyacen a la evolución de la expresión 'feminización de la migración'.
(Ndiaye, 2006: 5).

Por esta razón, en este estudio se toma en consideración la feminización de la migración más bien en cuanto concepto cualitativo, que tiene sus raíces en cambios socioculturales y en nuevas segregaciones sexuales de los mercados de trabajo (Marroni, 2007). Efectivamente, la globalización y el avance tecnológico proporcionan nuevas herramientas para recibir información sobre cómo y dónde emigrar. De la misma forma, también ha habido cambios en las dinámicas de género, con un aumento en las jefaturas femeninas de hogar, cierta erosión de las normas patriarcales, especialmente por en lo que conciernen a las relaciones amorosas fuera del matrimonio y un menor control en las

⁶⁶ Entre los elementos de continuidad en el subcontinente latinoamericano está su relación con los Estados Unidos, relación que ha tenido y tiene consecuencias en la política y sociedad del subcontinente. Por eso, aquí cabe hacer referencia a las políticas externas y económicas de Estados Unidos, particularmente aquellas que fueron desarrolladas a partir de la doctrina Monroe, durante el siglo XIX. Efectivamente, con esta doctrina Estados Unidos quiso dejar fuera del continente a otros actores en el escenario de poder (como Reino Unido, España u otras potencias europeas), definiendo América Latina como esfera de influencia estadounidense. En el siglo XX las relaciones interamericanas continuaron enmarcadas por la doctrina Monroe, dado que el siglo XX fue caracterizado, en América Latina, por un fuerte unilateralismo e intervencionismo estadounidense, influenciando la política del subcontinente latinoamericano (Gardini, 2012).

⁶⁷ A pesar de los grandes flujos hacia EE.UU. y Europa, también hay destinos internos en el subcontinente como Venezuela en los años '90 (Santomaro y Villacrés, 2019), Ecuador y Chile en tiempos más recientes (Canales, 2019; Cárdenas y Caro Molina, 2021), las rutas a las Antillas Neerlandesas como Aruba (Tomat y Pérez Huérfano, 2022), México (Moreno Mena, 2019), Brasil (Gissi Barbieri, Polo Alvis, De Andrade Floréz, 2022; Zapata y Cuervo, 2019), Argentina (Rubio Menendez, 2022).

⁶⁸ Esto, debido a las dificultades en la medición del flujo migratorio, en la diferencia de clasificación que tienen los diferentes Estados, en la metodología con que se juntan y analizan los datos y por las dificultades debidas a la clandestinidad e inmigración ilegal (Schrover, 2013).

vidas de las mujeres (Pedone, 2009). Además, la crisis de cuidados en el *Norte global*, como consecuencia de los recortes al sistema de bienestar ha creado nichos de trabajos etnizados y feminizados por mujeres transmigrantes (Fantova, 2015). La creación de oportunidades feminizadas, así como la (in)seguridad de las rutas migratorias, según Marroni (2007) influyen en el destino de elección de las transmigrantes. Por ejemplo, la autora propone que, dada la creciente peligrosidad del cruce de la frontera entre Estados Unidos y México, menos mujeres eligen emprender este camino y prefieren irse a Europa, especialmente después de las medidas decretadas por España en materia de inmigración latinoamericana a principios de los años 2000, que la favorecen, y de aquellas de EE.UU. después del 11 de septiembre 2001, que en cambio las restringen.

Por otra parte, la historia de la migración entre Europa y Latinoamérica enseña cómo un continente puede volverse de país receptor a país de emigración en un arco temporal relativamente breve. Efectivamente, durante el siglo XIX y el siglo XX, millones de europeos emigraron a América Latina (Pellegrino, 2004), patrón migratorio que cambió desde la segunda mitad del siglo XX para luego establecerse en las décadas sucesivas con un flujo migratorio en incremento constante hacia Europa (Pellegrino, 2004). En los siglos de emigración europea a las Américas el proyecto migratorio estaba relacionado principalmente con la falta de recursos y perspectivas económicas en el país de origen y, posteriormente, las guerras civiles y mundiales. Del mismo modo, en el siglo XX América Latina fue testigo de dictaduras en varios países, desde los años '50 hasta los '80 (Gardini, 2012), generando un gran número de exiliados, parte de los cuales emigraron al otro lado del Atlántico. Además, la crisis de los años '80, durante la llamada *década perdida*, las crisis económicas sucesivas en los años '90 y 2000 y los conflictos sociales y políticos de las últimas décadas han empujado a un número creciente de transmigrantes económicos a viajar y establecerse en Europa (Barajas Sandoval, 2008). En 2015 los países latinoamericanos con más personas que vivían en Europa eran Brasil (23%), Colombia (11%), Perú (9%) y Ecuador (9%). Los seis países europeos con la concentración más alta de transmigrantes procedentes del otro lado del Atlántico son España (53%), Italia (41%), Reino Unido (9%), Francia (7%), Países Bajos (6%) y Portugal (4%) (ONU Migración, 2015). El perfil demográfico de la población latinoamericana en Europa evidencia que se trata de una población joven con altas tasas de participación laboral y de envío de remesas a sus países de origen. Asimismo, se encuentra una alta tasa de educación y de feminización, dado que más de la mitad de la población latinoamericana en Europa está compuesta por mujeres (Barajas Sandoval, 2008; Pellegrino, 2004). Asimismo, el hecho de que se registren altas tasas de educación entre los transmigrantes latinoamericanos destaca que, a pesar del capital cultural que llevan a Europa, en el país de partida se registra una pérdida no solo para el capital cultural del país, sino también para el desarrollo social, político, económico y cultural del mismo (Kofman, 2011).

1.9 Cooperativas de mujeres a los dos lados del Atlántico

Ante el contexto de segregación laboral de ciertos sectores que hoy en día siguen contando con un número más alto de hombres y de desempleo/subempleo estructural de ciertas franjas sociales, entre las respuestas colectivas de las mujeres se identifica la creación de grupos de trabajo, asociaciones y, en particular, cooperativas que explicitan en sus estatutos la exigencia de permitir solo a mujeres ser socias de la organización. Esto porque, en general, las cooperativas generan empleos directos, indirectos e inducidos, convirtiéndose en potenciales actores de cambio en lo que concierne a la equidad social, el cuidado del medioambiente y la lucha contra la pobreza (Dalla Costa y Chilesi, 2004; Mora, 2012). Además, un elemento importante, por lo que concierne la organización del trabajo en las cooperativas de mujeres, es la flexibilidad horaria y laboral de las socias, que les permite compaginar las tareas domésticas con las de cuidado. Especialmente en aquellos contextos caracterizados por extensos horarios laborales, así como en aquellos donde no hay una repartición equitativa de tareas domésticas y de cuidado, el balance vida-trabajo se encuentra afectado. Por esta razón, la flexibilidad horaria es un rasgo relevante del modelo cooperativo para las mujeres (Gómez Carrasco, 2019).

A pesar de ser una respuesta socioeconómica a un contexto dado, las cooperativas no siempre son el resultado de una real agencia y toma de posición social o hasta política. De hecho, a veces pueden ser percibidas como una forma de autoempleo cuando hay una escasez de empleos (ibíd.). Justamente por su estructura económica, el empleo en cooperativas es a menudo precario, especialmente al principio, caracterizado por salarios bajos, incertidumbre laboral y apoyo institucional limitado⁶⁹ (Fayolle y Matlay, 2010).

En general, el fenómeno cooperativista no solo está en expansión, sino que tiende a una mayor equidad social, involucrando a un número siempre más alto de mujeres. Con referencia a esto, el aumento responde también al número de cooperativas con jefatura femenina (ILO, 2015). Efectivamente, la misma Organización Internacional del Trabajo ha especificado que el modelo cooperativista demuestra lidiar eficazmente con el empoderamiento de la mujer y la equidad de género (ILO, 2015).

Según Gómez Carrasco (2019), las cooperativas mantienen su forma legal tradicional, pero la observación empírica demuestra que este modelo está siendo reinventado por las mujeres para afrontar los desafíos de los contextos donde se originan. En este sentido, la agencia individual, que subyace al concepto de empoderamiento de Kabeer (1999), tiene un carácter transformativo, especialmente cuando los roles de género son desafiados de formas que “no simplemente abordan inequidades inmediatas, sino que son utilizados

⁶⁹ El apoyo institucional depende de caso en caso, cambiando de forma relevante de país a país y de región a región.

para empezar procesos de cambio en el largo plazo en las estructuras del patriarcado” (Kabeer, 2005: 16).⁷⁰

Enseguida se delinea brevemente el panorama de las cooperativas en Latinoamérica y Europa.

1.9.1 Cooperativas en América Latina

Las primeras realidades cooperativistas en América Latina surgieron a mitad del siglo XIX, principalmente en México, Argentina, Brasil y Venezuela, influenciadas por la Iglesia Católica, inmigrantes y fomentadas por algunos gobiernos como fórmula para el desarrollo económico y agroindustrial (Corbalán, 2013). A lo largo del siglo XX la estructura cooperativista ase había difundido en todos los países latinoamericanos, volviéndose en un fenómeno consistente desde el principio de los años setenta. En particular, las primeras cooperativas tenían una impronta europea en la organización y en la estructura (CEPAL, 1988).

En la Cuarta Conferencia Regional sobre la Integración de la Mujer en el Desarrollo Económico y Social de América Latina y el Caribe, en el escenario de la *década perdida* de los años ochenta, se relacionaba el cooperativismo con la mujer (CEPAL, 1988). De hecho, a pesar de la fragilidad del cooperativismo, en las últimas décadas se ha expandido, diversificado y ampliado sus oportunidades laborales y papeles sociales, creando nuevos espacios para la incorporación de las mujeres en la generación de desarrollo humano y económico (Tiano, 2011). En 1996, en Costa Rica, la Alianza Cooperativa Internacional de las Américas (ACI), ha reunido en una cumbre a las cooperativas del continente para crear la Plataforma de Acción de Mujeres Cooperativas del Continente Americano, a través de la cual se busca concretizar objetivos clave de equidad social de género enmarcados en el empoderamiento personal, social y político de la mujer, el cuidado del medioambiente y el desarrollo de las comunidades (Mora, 2012). Efectivamente, la creación de la plataforma nace como respuesta al contexto cooperativo americano, donde, a pesar del alto porcentaje de mujeres que trabajan en cooperativas (el 54% de los asociados), escasas son las cooperativas con jefatura femenina (8%), y bajo es el nivel de involucramiento de las mujeres en los consejos de administración (16%), lo que implica una baja participación en el proceso de toma de decisiones (ACI Américas, 2020). El informe de ACI Américas (2020) también vincula la labor de las cooperativas con el desarrollo sostenible de las comunidades, entendiendo con el término comunidad no solamente un área geográfica, sino la red de organizaciones operantes en un territorio, o sea la comunidad como comunidad de interés. En general, en el continente latinoamericano, a pesar de las bajas tasas de cooperativas con mujeres en roles de liderazgo, más aún en aquellos sectores tradicionalmente masculinos (ACI Américas,

⁷⁰ Traducción propia del original en inglés: “Do not simply address immediate inequalities but which are used to initiate longer-term processes of change in the structures of patriarchy” (Kabeer, 2005: 16).

2020), también hay una presencia por encima de la media global de programas y actividades de sensibilización y formación sobre la igualdad de género (ILO, 2015).

1.9.2 Cooperativas en Europa

En Europa el movimiento cooperativista comenzó en la clase trabajadora, con el desarrollo de la democracia industrial en el siglo XIX, en respuesta a los cambios socio-económicos puestos en marcha por el neoliberalismo⁷¹ (Potter Webb, 2011). Especialmente influyente en el movimiento cooperativista, tanto en la teoría como en la práctica, fue el socialista Robert Owen, quien teorizó una sociedad socialista basada en la comunidad y cooperación de los individuos e implementando sus ideas en su empresa.⁷²

En Europa existe la organización Cooperatives Europe, nacida como sucursal europea de Alianza Cooperativa Internacional (ACI) y que reúne 84 instituciones relacionadas con el mundo del cooperativismo en el continente, con el objetivo de promover las cooperativas y su trabajo (Cooperatives Europe, 2022a). Gracias a la recomendación n. 193 de 2002, la Unión Europea ha promovido las cooperativas en el marco de la Conferencia Internacional del Trabajo del 20 junio 2002. En este documento, aparte de definir los valores ejes de las cooperativas, también se subrayan los siguientes principios: la participación abierta y voluntaria; el control democrático ejercido por sus socios; la participación económica de los socios; la autonomía e independencia de la cooperativa; el derecho de sus socios a instruirse, formarse e informarse; los deberes de cooperación entre las cooperativas y el compromiso colectivo (Cooperatives Europe, 2022b). En el marco de la equidad de género, a nivel continental se ha puesto en marcha un plan estratégico para la década 2020-2030, que prevé la implementación de proyectos dirigidos a sensibilizar sobre la temática y a brindar apoyo a la mujer en cooperativa (ACI, 2020). Efectivamente, según los datos estadísticos sobre la participación de la mujer en el mundo cooperativo, hay cierta paridad en el acceso al empleo en estas organizaciones, con 48% de mujeres que trabajan en cooperativas en Europa, mientras que se halla cierto nivel de segregación vertical (Cooperatives Europe, 2022). En aquellos sectores donde en las empresas se encuentra una mayoría de personal masculino, también en las cooperativas los datos indican un escenario similar (Gálvez Muñoz y Rodríguez Modroño, 2016).

En Europa, la crisis económica de 2008 fue un hito en el desarrollo de las cooperativas, dado que esta puso de manifiesto las limitaciones del Estado de bienestar bajo políticas

⁷¹ Véase el apartado 2.3.1 de este capítulo.

⁷² Owen luchó contra la producción individualizada, llevada a cabo a menudo por personal sobre calificado como trabajadores especializados y artesanos. En su visión, Owen teorizaba la eliminación de ganancias del precio de venta de un bien o servicio y la substitución del empresario/capitalista con un funcionario asalariado (Potter Webb, 2011). La crítica a la teoría oweniana de Potter Webb, entre otras, es de no tener en cuenta que el sistema de cooperativas está rodeado por una sociedad capitalista con la cual relacionarse y competir. Asimismo, la dogmaticidad del fundamento democrático de las cooperativas y de su buen funcionamiento choca con la práctica, cuestionando su efectividad en el comercio de bienes y servicios en mercados competitivos (ibíd.).

de austeridad y la necesidad de crear empleos de una forma distinta. Por esto se crearon “nuevos escenarios de participación y asociación entre los agentes económicos en un marco de gobernanza mixta, en el que la economía social tiene un protagonismo creciente” (Zurbano y De la Cal, 2015: 59 *apud* Gómez Carrasco, 2019: 52).⁷³ A pesar del nivel de empleo de las mujeres antes de la crisis, en 2008 y los años siguientes hubo un incremento importante en las tasas de desempleo general y femenino también y por esto, muchas empezaron a buscar trabajo de forma autónoma, resultando también en un incremento en el número de cooperativas (Valenzuela y Molina, 2013).

⁷³ Traducción propia del inglés: “new scenarios for participation and partnership between economic actors in a mixed governance framework where the social economy had increasing protagonism” (Zurbano y De La Cal, 2015: 59).

CAPÍTULO 2 METODOLOGÍA

2.1 Criterios metodológicos

La metodología empleada en esta investigación es cualitativa para mejor responder a las preguntas de investigación y por la perspectiva socio-antropológica de este estudio. Siendo este un estudio cualitativo con una perspectiva feminista, se privilegia una relación lo más horizontal posible con las y los participantes en el proyecto. Con este propósito, se siguen las líneas epistemológicas de Mies (1986) que están resumidas en los siguientes puntos:

- 1) Remplazar la investigación libre de valores (*value-free*) con una parcialidad consciente, favoreciendo así las correcciones de las distorsiones generadas por las percepciones de la investigadora.
- 2) Para una investigación que se mueve hacia la equidad y horizontalidad, se ha utilizado una perspectiva desde abajo (*view from below*), fomentando un punto de vista no jerárquico, facilitando la relación de confianza entre las dos partes, favoreciendo el proceso de recolección de datos para que esto abarque cuantas más diferentes esferas posibles.
- 3) El cambio social es el objeto final de la investigación, identificando áreas para una futura intervención.
- 4) El proceso de investigación es un proceso de concientización para la investigadora y para las participantes a través del intercambio de informaciones.
- 5) Acompañar la concientización en relación con las historias de vidas individuales.
- 6) Fomentar la colectivización de las experiencias particulares para el cambio social, identificando áreas de posible intervención.

2.2 Objetivos de la investigación

En la siguiente tabla (Tabla 1) se delinean los objetivos y las preguntas de investigación que empezaron el planteamiento de este estudio, así como los resultados esperados. En la tabla sucesiva (Tabla 2), están reportados las categorías, subcategorías e ítems relativos a los objetivos planteados.

Tabla 1: Objetivos, preguntas y resultados esperados

OBJETIVOS	PREGUNTAS	RESULTADOS ESPERADOS
1. Conocer los obstáculos que se pueden parar en frente a las mujeres, tanto en la esfera personal-familiar como laboral, al trabajar en sectores a mayoría masculina.	1. ¿A qué tipos de obstáculos se enfrentan las mujeres al trabajar en sectores a mayoría masculina?	1. Las mujeres que trabajan en sectores subrepresentados por mujeres pueden enfrentarse a dificultades tanto en el acceso a dichos sectores (segregación horizontal), como a su permanencia y valoración de carrera (segregación vertical).
2. Conocer las políticas, proyectos y leyes puestas en marcha para fomentar la presencia de la mujer en el mercado del trabajo para alcanzar una mayor equidad de género	2. ¿Qué medidas se han puesto en marcha a nivel institucional para apoyar la equidad de género en el mundo laboral?	2. Se han puesto en marcha tanto medidas locales, como nacionales y planos internacionales, dado que el tema de equidad de género está cobrando más y más atención por las instituciones.
3. Conocer las actitudes, percepciones y opiniones de las mujeres hacia el tipo de trabajo que desempeñan y en qué medida esto tiene un impacto en sus vidas a nivel de empoderamiento, bienestar psicosocial y ocupación horaria.	3. ¿En qué medida el trabajo y su entorno laboral influyen en sus vidas?	3.1. Negativamente: - Por la subrepresentación en el sector, las mujeres pueden enfrentarse con obstáculos estructurales tanto en el acceso, como en su permanencia en el sector. - Además, cultura y socialmente puede no ser visto de forma positiva por la comunidad y/o familia, creando así ulteriores obstáculos. 3.2. Positivamente: - Feminizar espacios y trabajos para ir hacia una equidad de género en aquellos sectores que hasta ahora han sido sobrerrepresentados por hombres. - Tener más oportunidades laborales e incrementar sus ingresos. Mayor redistribución de los recursos.
4. Conocer las estrategias, actitudes, opiniones y percepciones de las mujeres frente a los obstáculos que encuentran al trabajar en sectores a mayoría masculina.	4. ¿Cuáles son las estrategias, actitudes y opiniones de las mujeres frente a los obstáculos que encuentran al trabajar en sectores a mayoría masculina?	4. Las mujeres que trabajan en sectores con subrepresentación femenina pueden desarrollar varios tipos de estrategias como redes de apoyo entre colegas, entre amigas fuera del trabajo o estrategias colectivas en forma de grupos de trabajo organizado.

5. Conocer el entorno institucional, laboral, cultural, social, político y económico de las mujeres que toman parte al estudio.	5. ¿Cuáles son los factores que inciden en un tipo de estrategia en vez que en otra?	5. El tipo de apoyo institucional, familiar, laboral, la tradición cultural acerca el trabajo y los colectivos, otros tipos de oportunidades del contexto (cursos de capacitación, talleres etc.) pueden influir en la adopción de una estrategia en vez que otra.
6. Conocer la situación migratoria de las mujeres, su historia personal y cultura de procedencia. 6.1 Conocer la historia personal y cultura de procedencia de las mujeres migrantes. 6.2 Identificar la correlación entre proyecto migratorio y estrategia frente a los obstáculos del mercado laboral	6. ¿Existe una diferencia en el tipo de estrategia adoptada por mujeres migrantes o nativas frente a los obstáculos del trabajar en un contexto fuertemente masculino? 6.1 ¿Hay una correlación entre mujeres migrantes y falta de respuesta colectiva frente a los obstáculos? 6.2 ¿Cuál es la correlación entre el proyecto migratorio y las respuestas desarrolladas frente a los obstáculos del mercado laboral?	6. Dada su situación migratoria, las trabajadoras extranjeras pueden encontrar estrategias distintas que sus colegas nativas a la hora de desarrollar una respuesta frente a los obstáculos laborales. 6.1 Conocer la historia personal y cultura de procedencia de las mujeres migrantes. 6.2 Las personas emigran como estrategia frente a los obstáculos del mercado laboral en el país de procedencia. En el país de llegada, las estrategias desarrolladas están influenciadas por el estatus migratorio y por la percepción que se tiene acerca de los migrantes procedentes de aquel país.

Tabla 2: Categorías, subcategorías e ítems relativos a los objetivos

CATEGORÍAS	SUBCATEGORÍAS	ITEMS
1. Contexto socio-económico	1.1. Datos de identificación 1.2. Entorno familiar y personal 1.3. Nivel educativo 1.4. Nivel socioeconómico 1.5. Entorno laboral	1.1.2. Edad 1.1.3. Lugar de origen 1.1.4. Lugar de residencia 1.2.1. Red de apoyo 1.2.2. Número de hijos 1.2.3. Estado civil 1.3.1. Tipo de estudios 1.3.2. Campo de estudios 1.4.1. Ingresos personales 1.4.2. Contexto socioeconómico de procedencia 1.5.1. Sector de empleo 1.5.2. Tipo de empleo 1.5.3. Tipo de contrato 1.5.4. Años en el sector 1.5.5. Años en el empleo 1.5.6. Proporción hombres y mujeres en el trabajo
2. Contexto laboral	2.1. Idiosincrasias del trabajo y del sector	2.1.1. Obstáculos en el trabajo 2.1.2. Fuerzas en el trabajo 2.1.3. Debilidades en el trabajo 2.1.4. Oportunidades internas al trabajo 2.1.5. Oportunidades externas al trabajo 2.1.6. Sexualización
3. Actitudes, percepciones, opiniones y expectativas	3.1. Empoderamiento personal 3.2. Empoderamiento social	3.1.1. Bienestar emocional 3.1.2. Bienestar psicofísico 3.1.3. Expansión habilidades de estrategia en lo privado 3.2.1. Impacto en su comunidad 3.2.2. Expansión habilidades de estrategia en lo público
4. Estrategias y percepciones	4.1. Estrategias individuales 4.2. Estrategias colectivas organizadas	4.1.1. Apoyo familiar 4.1.2. Apoyo relaciones cercanas (amigas) 4.1.2. Recursos económicos 4.1.3. Recursos educativos (educación y entrenamiento) 4.2.1. Apoyo familiar 4.2.1. Apoyo relaciones cercanas (amigas/amigos) 4.2.2. Apoyo institucional 4.2.3. Recursos económicos

		4.2.4. Recursos educativos (educación y entrenamiento) 4.2.5 Ejemplos motivadores cercanos
5. Proyecto migratorio	5.1. Historias personales 5.2. Cultura y familia de procedencia 5.3. Situación socioeconómica	5.1.1. Documentación para vivir y trabajar en el país de acogida 5.1.2. Razón migración 5.2.1. Tradición de colectivos laborales 5.2.2. Expectativas familiares y culturales 5.3.1. Remesas 5.3.2. Ingresos laborales

2.3 Participantes

2.3.1 Unidad de análisis

En México la muestra se compone de las integrantes de una cooperativa de pescadoras en la costa pacífica mexicana (Mujeres Pescadoras del Manglar). Algunas socias se identifican como afrodescendientes, otra como chatina y otras mixtecas. Llevan décadas trabajando en el sector pesquero (tanto en la captura, como venta y procesamiento) principalmente en el área de su pueblo y en los alrededores. Cómo se analizará más tarde, la intersección entre el género, la etnia y la clase social lleva dinámicas específicas y fundamentales para el análisis.

En España, la muestra corresponde a las socias de una asociación de mujeres rederas en la costa andaluza (Asociación de Mujeres Rederas de Barbate, AMUREBAR). Las socias son todas españolas y procedentes de Barbate. Solo una de ellas precedentemente se ha dedicado al trabajo en el sector pesquero. Las demás han trabajado y siguen trabajando en el sector de la hostelería y limpieza, en su mayoría de forma estacional, compaginándolo con el trabajo en AMUREBAR.

En Países Bajos, la muestra se compone de un grupo no organizado de mujeres migrantes procedentes de distintos países latinoamericanos y que trabajan en Países Bajos en sectores subrepresentados por mujeres. Esta muestra se diferencia bastante de las otras dos no solo por añadir la variable migración, sino también en cuanto al alto nivel de escolaridad, a edad media más baja y al contar con más recursos económicos. Además, aquí también la intersección entre género y etnia lleva a dinámicas de discriminación que se repercuten en el mercado laboral.

2.3.2 Unidad de observación

La unidad de observación corresponde a la Región Autónoma de Andalucía, en el específico el pueblo de Barbate en la provincia de Cádiz, donde se halla la asociación

AMUREBAR; el estado de Oaxaca, más específicamente el pueblo de El Zapotalito, donde opera la cooperativa Mujeres Pescadoras del Manglar; Países Bajos, donde trabajan las participantes que han tomado parte en el estudio.

A continuación, se presentan tres tablas que resumen las características de las trabajadoras que han tomado parte en la investigación. Las tablas intentan enmarcar el perfil de las participantes a través de algunas variables (edad, estado civil, número de hijos, escolaridad, profesión, número de años viviendo en el pueblo y su lugar de origen). Estas variables se encontrarán también luego, en la parte de resultados, para analizar sus respuestas personales frente al tipo de trabajo que desempeñan.

Tabla 3: Características de las participantes de la cooperativa mexicana

	Edad	Estado civil	N° hijos	Escolaridad	Profesión, oficio o actividad	N° años en el pueblo	Lugar de origen
Participante MX1	31	Separada	3	Bachiller y primero de universidad	Pescadora y presidenta de la cooperativa Mujeres Pescadoras del Manglar	31	El Zapotalito
Participante MX2	42	Casada	4	Secundaria incompleta	Pescadora y socia de la cooperativa Mujeres Pescadoras del Manglar	25	Nuevo Progreso San Juan Grande (Oaxaca)
Participante MX3	38	Casada	2	Secundaria incompleta	Pescadora y socia de la cooperativa Mujeres Pescadoras del Manglar	38	El Zapotalito
Participante MX4	58	Casada	5	Primaria incompleta	Vendedora de pescado y socia de la cooperativa Mujeres Pescadoras del Manglar	28	Peña Negra (Oaxaca)
Participante MX5	52	Casada	4	Primaria	Pescadora y tesorera de la cooperativa Mujeres Pescadoras del Manglar	30	Santa Catarina Juquila (Oaxaca)
Participante MX6	74	Viuda	3	Primaria incompleta	Ex pescadora y ex socia de la cooperativa Mujeres Pescadoras del Manglar	45	Copala (Guerrero)

Tabla 4: Perfil de participantes en Países Bajos

Nombre	Edad	Estado civil	N° hijos	Escolaridad	Profesión, oficio o actividad	N° años en Países Bajos	País de origen
Participante NL1	30-40	Soltera	0	Maestría	Ingeniera petroquímica	6	Venezuela
Participante NL2	> 60	Separada		Doctorado	Consultorías y empresaria	45	Perú

Participante NL3	30-40	Casada	0	Maestría	Programadora informática	8	Brasil
Participante NL4	20-30	Con pareja	0	Maestría	Ingeniera logística	1	Chile
Participante NL5	20-30	Casada	0	Maestría	Empresaria	3	Perú
Participante NL6	20-30	Con pareja	0	Doctorado	Ingeniera Química	4	Uruguay
Participante NL7	20-30	Con pareja	0	Posdoctorado	Ingeniera hidráulica	5	Ecuador
Participante NL8	40-50	Con pareja	1	Doctorado	Profesora de ingeniería en TU Delft	27	Colombia
Participante NL9	40-50	Soltera	0	Doctorado	Medico	2	Argentina
Participante NL10	20-30	Con pareja	0		Trabajadora en empresa de logística import/export	3	Colombia
Participante NL11	20-30	Soltera	0	Posdoctorado	Ingeniera hidráulica	7	Uruguay
Participante NL12	20-30	Soltera	0	Posdoctorado	Investigadora de posdoctorado en tecnologías	2	Ecuador
Participante NL13	30-40	Soltera	0	Maestría	Ex trabajadora logística	4	Brasil
Participante NL14	30-40	Con pareja	0	Grado	Psicóloga	8	Ecuador
Participante NL15	30-40	Con pareja	0	Grado	Filósofa	10	Uruguay
Participante NL16	30-40	Casada	2	Grado	Medico	4	Argentina
Participante NL17	30-40	Separada	2	Maestría	Informática	11	Argentina
Participante NL18	30-40	Soltera	0	Secundaria	Ex trabajadora logística	3	Brasil

Participante NL19	20-30	Con pareja	0	Maestría	Ingeniera civil	3	Costa Rica
-------------------	-------	------------	---	----------	-----------------	---	------------

Tabla 5: Perfil de participantes en España

Nombre	Edad	Estado civil	N° hijos	Escolaridad	Profesión, oficio o actividad	N° años en Barbate	Lugar de origen
Participante ES1	56	Separada y en relación de pareja	3	Secundaria	Redera y profesional de limpieza en la hostelería	56	Barbate
Participante ES2	42	Casada	2	Secundaria	Redera y profesional de limpieza en la hostelería	42	Barbate
Participante ES3	48	Casada	2	Secundaria	Profesional de limpieza en la hostelería	37	Barbate
Participante ES4	55	Separada y en relación de pareja	1	Técnica superior con varios cursos de formación	Consultora ambiental	55	Barbate
Participante ES5	44	Relación de pareja	0	Secundaria	Guía turística ambiental en barcos y activista para el medioambiente	44	Barbate

2.4 Herramientas de investigación

2.4.1 Entrevistas historias de vida

Se ha preferido la técnica de entrevista historias de vida a otros tipos dado que, como hace notar Angrosino, “la historia oral proporciona una manera con la que pueden dejar constancia de su historia aquellas personas que antes han estado marginadas o a las que se ha privado de voz (por ej., las mujeres [...])” (2012: 75). Efectivamente, en cuanto las personas que han tomado parte a este estudio han sido identificadas como representativas y dado que parte de las respuestas a las preguntas de investigación vienen de las respuestas desarrolladas por el pasado de la persona y su entorno socioeconómico, político y cultural, la historia de vida ha sido una herramienta largamente eficaz.

Las entrevistas, estructuradas más bien como charlas conversaciones, se llevaron a cabo con las integrantes de la cooperativa Mujeres Pescadoras del Manglar de Oaxaca (5 socias), la Asociación Mujeres Remeras de Barbate (AMUREBAR) en Andalucía (5 integrantes) y el grupo no organizado de mujeres latinoamericanas que viven y trabajan en Países Bajos (19 trabajadoras). Después del contacto con los dos grupos organizados de trabajo, se ha presentado el proyecto y preguntado si las integrantes consentían en tomar parte tanto como grupo (o mejor, dejar que la investigadora tomase parte a su grupo), que como personas individuales para llevar a cabo las entrevistas en el formato historias de vida. En cambio, para ubicar el colectivo en Países Bajos, se utilizó el método de bola de nieve, gracias al pasapalabra de las participantes mismas y de los informantes clave. En todos los casos, antes de cada entrevista se ha explicado su estructura y los temas a profundizar. Además, se pidió el consentimiento informado de cada participante, explicando que la entrevista se grabaría y que la identidad de la entrevistada se mantendría en reserva para no comprometer la privacidad de las personas. Las entrevistas se llevaron a cabo en las casas de las participantes, en sus patios, en la sede de la cooperativa, en la sede de la asociación, en cafeterías y bares, siempre respetando la voluntad de la participante para que se sintiese lo más a gusto posible.

La elección de grupos de personas hispanohablantes ha sido fundamental para favorecer el proceso de intercambio de información y narración del discurso durante. En seguida se presenta una tabla con el guion de la entrevista. Tratase de un guion indicativo dado que, justamente por la naturaleza del tipo de entrevista, es más bien una charla. Por esta razón el guion propuesto en seguida fue utilizado más bien para ‘romper el hielo’ inicial y para estimular activamente el relato. Se hicieron preguntas más puntuales solo cuando éstas no habían encontrado respuesta durante la narración de la participante. Esta técnica demostró ser fructífera, llevando también a datos inesperados que han enriquecido mucho este estudio.

Tabla 6: Guion indicativo de entrevistas del tipo historias de vida

CATEGORÍA	ÍTEM	PREGUNTA EN LA ENTREVISTA
1. Contexto socio-económico	Edad	¿Cuántos años tienes? ⁷⁴
2. Contexto socio-económico	Lugar de origen	¿De dónde vienes?
3. Contexto socio-económico	Lugar de residencia	¿Vives aquí? ¿Hace cuánto tiempo?
4. Proyecto migratorio	Documentación para país de acogida	¿Cuál es tu situación migratoria en el país? ^{*75}
5. Proyecto migratorio	Razón migratoria	¿Por qué quisiste venir aquí? ¿Cómo encaja el proyecto migratorio con tus objetivos futuros? [*]
6. Contexto socio-económico	Red de apoyo	¿Aquí tienes a tu familia y/o amigos quienes te apoyan?
7. Contexto socio-económico	Hijos	¿Tienes hijos?
8. Contexto socio-económico	Estado civil	¿Tienes pareja/estas casada?
9. Contexto socio-económico	Tipo de estudios	¿Qué grado de educación tienes?/ ¿Hasta qué edad fuiste a la escuela?
10. Contexto socio-económico	Campo de estudios	¿En qué te has formado?
11. Contexto socio-económico	Ingresos personales ⁷⁶	¿Estas satisfecha con los ingresos de tu trabajo? ¿Te sientes económicamente independiente?
12. Contexto socio-económico	Cultura de procedencia	¿Te identificas en alguna cultura en particular? ¿Te sientes cómoda con los valores de la comunidad en la que vives? ¿Consideras que algunos valores o ideas de la comunidad en qué vives o de la en qué has crecido deberían ser cambiados?
13. Contexto laboral	Sector de empleo	¿En qué sector trabajas?
14. Contexto laboral	Tipo de empleo	¿En qué trabajas? ¿Te gusta tu trabajo? ¿Qué tipo de contrato tienes?
15. Contexto laboral	Años e en el sector/empleo	¿Hace cuánto tiempo trabajas en ello? ¿Antes trabajabas en lo mismo o en otro sector/empleo?
16. Contexto laboral	Proporción hombres/mujeres en el trabajo	¿Aproximadamente, hay más mujeres o más hombres en tu trabajo?
17. Contexto laboral	Fuerzas, obstáculos, oportunidades y debilidades en el trabajo	¿En cuanto mujer, cómo te encuentras en el trabajo? ¿Cómo es la relación con los/as colegas?

⁷⁴ Todas las preguntas hechas en México han sido reformuladas en ‘usted’ en lugar de ‘tú’.

⁷⁵ Los asteriscos cerca de las preguntas señalan que estas se han hecho solo con participantes inmigradas de otros países respecto al de residencia.

⁷⁶ Las preguntas relativas a este ítem, si necesarias, se han hecho más adelante en la entrevista, siendo información sensible.

18. Contexto laboral	Ejemplos virtuosos cercanos	¿Tienes modelos a los cuales anhelar en tu trabajo o fuera para tener éxito con tus objetivos?
19. Contexto socio-económico	Tradición colectivos laborales	¿Cómo es la cultura del trabajo aquí y cómo es en tu lugar de origen? ¿Hay una cultura de trabajo colectivo, por ejemplo, en organizaciones, cooperativas o sindicatos?
20. Estrategias y percepciones	Bienestar emocional y psicofísico	¿En qué medida tu trabajo tiene un impacto en tu bienestar?
21. Estrategias y percepciones	Expansión habilidades de estrategia en lo privado	¿En qué forma tu trabajo influye o afecta tu vida? ¿Ves cambios, respecto al pasado, en tu forma de percibir el mundo o de organizar tu vida y relaciones?
22. Estrategias y percepciones	Impacto en su comunidad	¿Cómo te percibe tu familia, amigos y/o comunidad por tu trabajo?
23. Actitudes, percepciones, opiniones y expectativas	Ayuda familiar	¿Si recibes una ayuda de tu familia o eres tú que les ayudas, qué tipo de ayuda es?
24. Actitudes, percepciones, opiniones y expectativas	Apoyo familiar	¿Tu familia te apoya con lo que está relacionado al trabajo? ¿En qué medida?
25. Actitudes, percepciones, opiniones y expectativas	Expectativas familiares y culturales	¿Cuáles son las expectativas de tu familia? ¿Son distintas de las expectativas culturales generales, si las hay?
26. Estrategias y percepciones	Apoyo relaciones cercanas (amigas)	¿Tus amistades o personas cercanas te apoyan en lo que concierne tu trabajo? ¿Cómo?
27. Estrategias y percepciones	Apoyo institucional	¿Hay instituciones u organizaciones que te han ayudado en lidiar con los obstáculos del trabajo o que te ofrecieron nuevas oportunidades? ¿Cómo?
28. Estrategias y percepciones	Expansión habilidades de estrategia en lo público	¿En qué medida te sientes a su gusto en involucrarte en cuestiones de tu comunidad? ¿Pensar en una respuesta a las condiciones de tu trabajo afecta o influye positivamente en este sentido? ¿Cómo?
29. Actitudes, percepciones, opiniones y expectativas	Planes futuros corto plazo	¿Cómo ves el futuro en el corto plazo?
30. Actitudes, percepciones, opiniones y expectativas	Planes futuros largo plazo	¿Cómo ves el futuro en el largo plazo?

Tabla 7: Entrevistas con integrantes de la cooperativa Mujeres Pescadoras del Manglar

NOMBRE	PROFESIÓN	LUGAR Y FECHA	DURACIÓN
Participante MX1	Pescadora y presidenta de la cooperativa Mujeres Pescadoras del Manglar	El Zapotalito, MX, 12/12/2018	01:42:31
Participante MX2	Pescadora y socia de la cooperativa Mujeres Pescadoras del Manglar	El Zapotalito, MX, 08/12/2018	00:46:38
Participante MX3	Pescadora y socia de la cooperativa Mujeres Pescadoras del Manglar	El Zapotalito, MX, 10/12/2018	00:34:20
Participante MX4	Vendedora de pescado y socia de la cooperativa Mujeres Pescadoras del Manglar	El Zapotalito, MX, 11/12/2018	00:52:36
Participante MX5	Pescadora y tesorera de la cooperativa Mujeres Pescadoras del Manglar	El Zapotalito, MX, 09/12/2018	00:47:29
Participante MX6	Ex pescadora y ex socia de la cooperativa Mujeres Pescadoras del Manglar	El Zapotalito, MX, 10/01/2018	01:00:29

Tabla 8: Entrevistas con trabajadoras en Países Bajos

NOMBRE	PROFESIÓN	PAÍS DE ORIGEN	LUGAR Y FECHA	DURACIÓN
Participante NL1	Ingeniera petroquímica	Venezuela	Venecia (en línea), IT, 09/2021	01:05:05
Participante NL2	Consultorías y Empresaria	Perú	La Haya, NL, 13/10/2021	01:41:50
Participante NL3	Programadora informática	Brasil	Leiden, NL, 14/10/2021	01:11:32
Participante NL4	Ingeniera logística	Chile	Delft, NL, 22/10/2021	01:45:32
Participante NL5	Empresaria	Perú	La Haya, NL, 24/10/2021	02:10:06
Participante NL6	Ingeniera química	Uruguay	La Haya, NL, 27/10/2021	01:40:47
Participante NL7	Ingeniera hidráulica	Ecuador	La Haya, NL, 05/11/2021	01:27:15
Participante NL8	Profesora de ingeniería en TU Delft	Colombia	Breda (en línea), NL, 19/11/2021	01:24:06
Participante NL9	Medico	Argentina	La Haya, NL, 20/11/2021	01:56:38

Participante NL10	Trabajadora en imprenta de logística import/export	Colombia	Breda (en línea), NL, 22/11/2021	01:25:33
Participante NL11	Ingeniera hidráulica	Uruguay	Delft, NL, 23/11/2021	01:17:23
Participante NL12	Investigadora de posdoctorado en tecnologías	Ecuador	Breda (en línea), NL, 07/12/2021	01:25:13
Participante NL13	Ex trabajadora logística	Brasil	Tilburgo, NL, 10/12/2021	01:10:12
Participante NL14	Psicóloga	Ecuador	Arnhem, NL, 14/01/2022	2:00:03
Participante NL15	Filósofa	Uruguay	Arnhem, NL, 20/01/2022	01:58:40
Participante NL16	Médico	Argentina	Arnhem, NL, 28/01/2022	02:28:52
Participante NL17	Traductora jurada	Argentina	Breda (en línea), NL, 09/02/2022	01:04:56
Participante NL18	Ex trabajadora logística	Brasil	Breda (en línea), NL, 15/02/2022	00:52:03
Participante NL19	Ingeniera civil	Costa Rica	Breda (en línea), NL, 04/03/2022	00:52:44

Tabla 9: Entrevistas con integrantes de la AMUREBAR en Andalucía

NOMBRE	PROFESIÓN	LUGAR Y FECHA	DURACIÓN
Participante ES1	Redera y profesional de limpieza en la hostelería	Barbate, ES, 01/03/2023	02:18:04
Participante ES2	Redera y profesional de limpieza en la hostelería	Barbate, ES, 09/04/2021	00:56:04
Participante ES3	Profesional de limpieza en la hostelería	Barbate, ES, 10/04/2021	00:35:06
Participante ES4	Consultora ambiental	Barbate, ES, 03/03/2023	00:58:34
Participante ES5	Guía turística ambiental en barcos y activista para el medioambiente	Barbate, ES, 04/03/2023	00:52:58
Participante ES6	Profesional de limpieza en la hostelería	Barbate, ES, 10/04/2021	00:31:48

2.4.2 Entrevistas semiestructuradas

Para entrar más en el detalle de algunas dinámicas manteniendo una mirada más objetiva, se ha elegido también adoptar la técnica de entrevistas semiestructuradas a expertos y

académicos especializados en los temas de interés, tanto en España como en México y Países Bajos, para un total de 21 entrevistas.

Tabla 10: Entrevistas con académicos, profesionales y trabajadores del sector en México

ENTREVISTADA/O	ROL	LUGAR Y FECHA	DURACIÓN	TIPO ENTREVISTA
1. Arellanes Aguilar, Ruperto	Pescador y marido de la tesorera de la cooperativa Mujeres Pescadoras del Manglar	El Zapotalito, MX, 08/12/2018	00:23:50	Familiar de integrante cooperativa; integrante cooperativa de hombres
2. Bautista González, Karina	Exsupervisora de proyectos en La Ventana A.C.	Oaxaca de Juárez, MX, 07/12/2018	01:07:18	Experta/ONG
3. Castellanos, Reyna	Directora del Instituto de la Igualdad entre Mujeres y Hombres y Derechos Humanos del ayuntamiento de Tututepec desde 2014 a 2016	Santa Rosa de Lima, MX, 17/12/2018	00:48:53	Experta/institucional
4. Chamú, Ania, López, Monserrat, Trejo, María	Colectivo de biólogas que trabajan con las Mujeres Pescadoras del Manglar	Puerto Escondido, MX, 27/11/2018	01:26:33	Expertas
5. Chávez, Carlos	Ex presidente de cooperativa pesquera en El Zapotalito	El Zapotalito, MX, 08/12/2018	00:33:20	Expresidente cooperativa de hombres
6. Escalona Luttig, Inti	Presidente de La Ventana A.C.	Puerto Escondido, MX, 27/11/2018	01:06:56	Experto/ONG
7. García Sumano, Iraís	Directora del Instituto de la Igualdad entre Mujeres y Hombres y Derechos Humanos del ayuntamiento de Tututepec desde 2017 a 2019	Villa Melchor Ocampo de Tututepec, MX, 13/12/2018	00:37:54	Experta/institucional
8. Quiroz, Felipe	Exsocio de cooperativa pesquera en El Zapotalito	El Zapotalito, MX 11/12/2018	00:28:32	Experto tema ambiente y ex pescador cooperativa de hombres
9. Reyes Cruz, Heladio	Presidente del ayuntamiento de	Santa Rosa, MX, 17/12/2018	01:12:03	Experto institucional

	Tututepec desde 2014 a 2016			
10. Robles Zavala, Edgar	Profesor de la Universidad del Mar de Puerto Ángel. Especializado en desarrollo rural, vulnerabilidad social, adaptación y resiliencia de comunidades de la costa en el marco del cambio climático, políticas de intervención pública para reducir la pobreza.	Puerto Ángel, MX, 25/01/2019	00:55:31	Académico

Tabla 11: Entrevistas con académicos, profesionales y trabajadores del sector en Países Bajos

ENTREVISTADA/O	ROL	LUGAR Y FECHA	DURACIÓN	TIPO ENTREVISTA
1. Schrover, Marlou	Docente experta en migración y mercado laboral en Países Bajos, Universidad de Leiden	Leiden, NL, 02/11/2021	00:59:26	Académica
2. Palacio Ludeña, María Gabriela	Docente experta en mercados laboral en América Latina, Universidad de Leiden	Leiden, NL, 03/11/2021	00:19:59	Académica
3. Oostindie, Gert	Catedrático experto en migración latinoamericana en Países Bajos, Universidad de Leiden	Breda (en línea), NL, 09/11/2021	00:22:28	Académico
4. Kanas, Agnieszka	Experta en migración y mercado del trabajo en Países Bajos, Universidad Erasmus, Róterdam	Breda (en línea), NL, 13/01/2022	01:10:12	Académica
5. Siegmann, Karin Astrid	Experta en migración y mercado del trabajo en Países Bajos, investigadora en International Institute of Social Studies of Erasmus University Róterdam (ISS)	Breda (en línea), NL, 26/01/2022	00:46:05	Académica
6. Hopman, Jan	Teólogo y asistente social, experto en migración y sindicalización en Países Bajos	Breda, NL 27/01/2022	00:47:45	Informante clave

7. Troch, Lieve	Catedrática jubilada, teóloga, Radboud Universiteit Nijmegen	Breda, NL, 04/02/2022	01:28:54	Académica
8. Berntsen, Lisa	Experta en mercado del trabajo y migración en Países Bajos, Scientific Research Institute for the Dutch Labour Movement	Breda (en línea), NL, 09/03/2022	00:44:46	Académica

Tabla 12: Entrevistas con académicos, profesionales y trabajadores del sector en España

ENTREVISTADA/O	ROL	LUGAR Y FECHA	DURACIÓN	TIPO ENTREVISTA
1. García del Hoyo, Juan José	Experto en economía del sector pesquero en Andalucía	Huelva, ES, 08/02/2023	01:07:11	Semiestructurada
2. Ribes Moreno, María Isabel	Experta en jurisprudencia del sector pesquero con enfoque de género	Algeciras, ES, 15/02/2023	00:52:38	Semiestructurada
3. Florido del Corral, David	Experto en pesca y acceso de la mujer al sector en Barbate	Barbate, ES, 03/03/2023	01:21:49	Semiestructurada
4. Muñoz Oliva, José Antonio	Ex pescador e informante clave	Barbate, ES, 27/02/2023	01:30:05	Semiestructurada

2.4.3 Grupo focal

Para profundizar temáticas desde distintas perspectivas, se ha elegido utilizar esta técnica, dado que ya ha sido ampliamente empleada para matizar las necesidades percibida por las mujeres en distintas situaciones (Pascual et al., 2016; Wilkins, 2006). Se organizaron dos grupos focales, uno con las socias de la cooperativa Mujeres Pescadoras del Manglar en Oaxaca y otro, con las integrantes de la asociación AMUREBAR en Andalucía. Dado que las participantes de ambos grupos focales se conocían entre sí, se ha tratado de *grupos focales homogéneos* (Rodas Pacheco y Pacheco Salazar, 2020).

2.4.3.1 Grupo focal en México

El primer grupo focal se llevó a cabo en México, en El Zapotalito, el pueblo de la cooperativa Mujeres del Manglar, en enero 2019. Después de haber convivido unos meses con las socias de la cooperativa y sus familias, y habiéndolas ya entrevistado, durante una de las reuniones, se pidió la posibilidad de hacer un grupo focal homogéneo. Se explicó en qué consiste un grupo focal y cómo se iba a manejar la información recaudada,

describiendo los temas que se iban a tratar e indicando una duración indicativa. Teniendo en cuenta sus ocupaciones, horarios y tareas, se dejó que las integrantes eligieran la fecha y el lugar (el patio del comedor de su cooperativa). La discusión se articuló entre cuatro socias. Antes de empezar la actividad, se pidió el consentimiento informado de las participantes a que la discusión fuera grabada para luego procesar la información más fácilmente. Los temas tratados eran los que ya habían emergido de sus relatos con las entrevistas historia de vida y que parecían bastante sentidos en su comunidad. La investigadora expresó su disponibilidad en ser contactada en un segundo momento si había más información que querían aportar.

2.4.3.2 Grupo focal en España

A diferencia de México, en España el grupo focal se hizo al principio de la primera estancia breve en el pueblo de Barbate. Después de haber tomado contacto con la asociación AMUREBAR y haber conocido y entrevistado a algunas de sus socias, se organizó la actividad. Se pidió permiso a las socias que se hiciera la actividad en uno de sus días de reunión. La actividad tuvo lugar dentro la sede de AMUREBAR donde las integrantes suelen hacer las redes y practicar sus habilidades en distintos tipos de almadrabas.⁷⁷ Antes de empezar la actividad, se explicó el proyecto a todas las socias, como se iba a desarrollar la actividad y se les pidió el consentimiento informado para grabar toda la actividad. Los temas de discusión se delinearon brevemente al principio, para luego ser presentados, cada uno, en forma de pregunta. Al cerrar la actividad, se expresó la disponibilidad en ser contactada en un segundo momento si había más información que querían aportar.

2.4.4 Trabajo etnográfico

El trabajo etnográfico es parte integrante y al mismo tiempo fundante de esta investigación. La importancia de conocer y entender el contexto donde se mueven los agentes, los sujetos protagonistas de este estudio, hace que las estancias realizadas tengan un carácter fuertemente etnográfico, perspectivo, que también se ha utilizado durante las entrevistas. La observación participante llevada a cabo en México y España se ha desarrollado según lo que Schensul, Schensul y Lecompte definen como un “proceso de aprendizaje mediante la exposición a las actividades del día a día o rutinarias de los participantes en el entorno de la investigación, o la participación en ellas” (1999: 61). El trabajo etnográfico se ha desarrollado desde una postura de la investigadora en cuanto “participante-como-observador” (Gold, 1958 *apud* Angrosino, 2012: 84),⁷⁸ integrándose de forma más completa en la cotidianidad del grupo y más íntima con las personas, aun

⁷⁷ Edificio de una planta, largo y rectangular donde los pescadores limpian y remiendan las redes después o antes de ir a pescar. Tiene este nombre porque en el pasado se manejaban aquí las redes de la almadraza, la pesca de los atunes.

⁷⁸ Gold (1958) hace una categorización del rol del investigador etnográfico según su grado de implicación en el campo: observador completo, observador-como-participante, participante-como-observador y participante completo. Para profundizar el tema, véase Gold (1958) y Angrosino (2012).

reconociéndose su actividad de investigación. Desde una perspectiva de la pertenencia, se ha abordado el trabajo de campo con una *pertenencia activa* (Adler y Adler, 1994),⁷⁹ con una implicación en las actividades esenciales, evitando el compromiso con los valores y objetivos del grupo.

El trabajo de campo se llevó a cabo en las siguientes fechas y lugares:

Fase I

Noviembre 2018-febrero 2019: en El Zapotalito.

Fase II

Abril 2021: en Barbate

Octubre 2021-marzo 2022: en Brabante Septentrional y Holanda Meridional

Fase III

Febrero 2023-marzo 2023: en Barbate

2.4.4.1 Acceso al campo en México

El trabajo de campo en México fue tomando forma gracias al contacto con un informante clave indispensable para el contacto con la cooperativa Mujeres Pescadoras del Manglar en El Zapotalito. Antes de llegar a México, se localizó la cooperativa a través de un vídeo documental en YouTube, en el cual se explicaba el trabajo que hacen las socias y el contexto donde operan: las lagunas de Chacahua, en el estado de Oaxaca. Al final del vídeo aparecen los agradecimientos y los créditos de las personas que tomaron parte en el proyecto. Dado que en este entonces no había suficiente información en línea sobre la cooperativa, ni ningún contacto directo, se buscaron en Google y en las redes sociales (Facebook, LinkedIn y YouTube) los nombres de las personas que aparecían al final del vídeo, junto a las palabras “Mujeres Pescadoras del Manglar”, “lagunas de Chacahua”, “Oaxaca”. Al final se encontraron en LinkedIn dos nombres: Inti Escalona Luttig, el informante clave durante toda la estancia en México y presidente de la cooperativa La Ventana, la cual apoyó la creación y el funcionamiento de la misma, y Karina Bautista, excolaboradora de Inti Escalona Luttig y *manager in situ* del proyecto de La Ventana para apoyar a las pescadoras oaxaqueñas a crear su propia cooperativa. En Facebook se pudo localizar a la presidenta de la cooperativa. A los tres se envió un mensaje de presentación de la investigadora y del proyecto de investigación.

⁷⁹ Como hacen notar Adler y Adler (1994), en las últimas décadas se ha puesto más énfasis en la pertenencia de quién investiga al grupo con el cual interactúa. Por esto se tiende a hablar de niveles de *pertenencia*: pertenencia periférica, pertenencia activa y pertenencia completa.

Tras la primera entrevista, Inti Escalona Luttig se volvió en el informante clave durante la estancia en México, tanto por brindar acceso al campo y a otros profesionales,⁸⁰ como por las muchas pláticas informales que hubo acerca del territorio, la historia, cultura y sociedad del Parque Nacional Lagunas de Chacahua, a lo largo de los dos meses y medio en México. Gracias a él se pudo también organizar una primera visita al pueblo para conocer a las socias de la cooperativa. En esa ocasión también se organizó el alojamiento en la casa de la tesorera de la cooperativa, la cual se ofreció como anfitriona.

La convivencia con la familia de una de las socias de la cooperativa fue fundamental para entender las dinámicas sociales, culturales, económicas y políticas que llevaron a la necesidad de crear una cooperativa de pescadoras. Gracias a los contactos del marido,⁸¹ se pudieron grabar entrevistas y hablar con hombres de la comunidad, enriqueciendo así la información para desarrollar esta investigación de una forma más completa.

Las entrevistas con las integrantes de la cooperativa se llevaron a cabo gracias al contacto con la tesorera. Por la ausencia de línea telefónica e internet en casi la totalidad del pueblo, el contacto fue personal, yendo directamente a sus casas para hablar y concretar una cita para la entrevista, que siempre tuvo lugar en un rincón tranquilo de su casa.

Al final de la estancia, se organizó un grupo focal en la sede de la cooperativa, en el que tomaron parte cuatro de las cinco socias. Durante la estancia, se intentó acudir a cuanta más reuniones del pueblo y de la cooperativa, eventos y acompañar a las integrantes en sus actividades cotidianas y extraordinarias (pesca nocturna y diurna, cursos de formación y talleres, preparación de comida y quehaceres domésticos, llevar los niños al kínder,⁸² entrega de dinero del proyecto Prospera⁸³).

2.4.4.2 Acceso al campo en Países Bajos

El trabajo de campo se llevó a cabo desde octubre de 2021 hasta marzo de 2022, en el marco de una estancia académica⁸⁴ en la universidad de Leiden, en el Instituto de Historia que integra una parte del programa específico de Estudios Latinoamericanos.

Antes de empezar el trabajo de campo, entre los meses de agosto y septiembre de 2021 se construyó un mapa de recursos para organizar la investigación. Para el trabajo de campo en Países Bajos se utilizó de forma más extensa el método de bola de nieve. De

⁸⁰ El mismo día de la entrevista, gracias a él, se entrevistaron tres biólogas que en este entonces estaban trabajando a un proyecto con la cooperativa y se pudo empezar una comunicación más directa con Karina Bautista, hasta llegar a entrevistarla en Oaxaca de Juárez unas semanas después.

⁸¹ Él fue representante del pueblo en El Zapotalito y gracias a esta carga y su buena reputación en el pueblo, se realizaron entrevistas y pláticas informales extensas y profundas con varios hombres de la comunidad, hecho relativamente interesante, dada las dificultades de comunicar con los hombres del pueblo en cuanto mujer, como atestiguado por Lucero Díaz (2019).

⁸² Jardín de infantes.

⁸³ Casi todas las familias son recipientes del programa nacional de ayuda social, educativa y alimentaria Prospera.

⁸⁴ La estancia académica en la universidad de Leiden duró desde octubre de 2021 hasta febrero de 2022.

hecho, una vez localizado el informante clave, un activista⁸⁵ para los derechos de los migrantes, el cual otorgó apoyo durante toda la estancia, proporcionando tanto contactos para las entrevistas, como informaciones históricas, sociales, políticas y culturales sobre el país. Al principio se buscaron en Internet (en Google, Facebook y LinkedIn) grupos y asociaciones de latinoamericanos que viven en Países Bajos. Al final, el contacto con las trabajadoras que tomaron parte a esta investigación empezó con unos contactos brindados por el informante clave y por otras personas conocidas que viven en Países Bajos. Empezando con esta base, las mujeres entrevistadas proporcionaron a su vez contactos con mujeres de sus redes sociales y personales que estuvieran dispuestas a participar en el estudio. La comunicación inicial tuvo lugar a través de WhatsApp. Tras explicar cuál iba a ser el tipo de entrevista, se concretaban las citas dependiendo de la disponibilidad horaria de las personas.

2.4.4.3 Acceso al campo en España

Fase I

El primer acceso al campo en Andalucía fue en abril de 2021. Tras consultar la página web de la asociación AMUREBAR y su dirección de correo, se estableció contacto con la entonces secretaria de la asociación, concretando una cita para visitar Barbate y conocer su trabajo. Esta primera fase del trabajo de campo duró unos días, durante los cuales se hicieron entrevistas a unas socias y un grupo focal.

Fase II

La segunda fase del trabajo de campo en Andalucía se desarrolló desde febrero hasta abril de 2023, con una estancia en Barbate de tres semanas, durante las cuales se llevó a cabo observación participante (incluido el acompañamiento a los eventos y actividades de AMUREBAR), entrevistas a otras socias y a académicos.

El contacto con la asociación se materializó a través de una exintegrante, la cual, tras llegar a Barbate, concretó una cita informal con la presidenta de AMUREBAR. Gracias al apoyo de un vecino, que se volvió en informante clave, se pudo acceder a los ambientes portuarios, especialmente para tener un contacto más cercano con los pescadores y los maestros rederos. Además, el contacto fue importante para la comprensión de la magnitud y del tipo de economía informal en Barbate.

Alojar en el pueblo fue imprescindible para el trabajo de campo para conocer y entender las dinámicas sociales y culturales de los habitantes y, por ende, de AMUREBAR y sus integrantes. Las entrevistas se concretaron a través de la presidenta de la asociación, la cual proporcionó el contacto de sus compañeras, así como de otros trabajadores del sector pesquero para charlas informales y entrevistas abiertas.

⁸⁵ Contacto adquirido a través del otro informante clave.

2.5 Estrategia de análisis

El análisis de los tres grupos se ha llevado a cabo considerando los tres colectivos estudiados como grupos con diferentes niveles de estructura organizacional: el colectivo mexicano, en cuanto cooperativa, es el grupo más formalmente organizado y que más tiempo lleva; el colectivo español, formalmente, tiene un grado menor de organización en cuanto asociación; en fin, el colectivo neerlandés no corresponde a una red u organización, sino a la selección de un número de mujeres que corresponden al perfil de la muestra. A los tres grupos se ha aplicado el análisis DAFO, siguiendo el método de análisis sugerido por García López y Cano Flores (2013), comenzando desde los ítems, se han elaborado variables (véase Tabla 2), encajando cada una en las cuatro dimensiones: debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades. Luego se ha confrontado cada variable con cada grupo, como se puede ver en las siguientes tablas.

Tabla 13: Identificación de debilidades (DAFO)

DEBILIDADES	Grupo MX	Grupo ES	Grupo NL
1. Número de hijos	X	-	-
2. Falta de recursos económicos	X	X	-
3. Debilidades en el trabajo	X	X	X
3.1. Falta de comunicación	X	X	-
3.2. Falta de confianza	-	X	-
3.3. Falta de apoyo entre ellas	-	X	X
3.4. Falta de formalidad	X	X	-
3.5. Elementos desestabilizadores	X	X	X
4. Aportar económicamente a la familia	X	X	X

Tabla 14: Identificación de amenazas (DAFO)

AMENAZAS	Grupo MX	Grupo ES	Grupo NL
1. Proporción hombres y mujeres en el trabajo	X	X	X
2. Sexualización	X	X	X
3. Expectativas familiares y culturales	X	X	-
4. Obstáculos en el trabajo	X	X	X
4.1. Machismo	X	X	-
4.2. Irregularidades económicas	X	X	X
5. Racismo	X	X	X
6. Campos de estudio	-	-	X
7. Racismo institucional	X	-	X

8. Irregularidades políticas	X	-	-
9. Falta de apoyo social	X	-	X

Tabla 15: Identificación de fortalezas (DAFO)

FORTALEZAS	Grupo MX	Grupo ES	Grupo NL
1. Tipo de estudios	-	-	X
2. Ingresos personales	-	-	X
3. Años en el sector	X	-	-
4. Años en el empleo	X	-	-
5. Recursos educativos (educación y entrenamiento)	-	X	X
6. Documentación para trabajar en el sector y en el país	-	-	X
7. Bienestar emocional	X	X	-
8. Bienestar psicofísico	X	X	X
9. Ayuda familiar	-	-	-
10. Impacto en su comunidad	X	X	-
11. Red de apoyo	X	X	-

Tabla 16: Identificación de oportunidades (DAFO)

OPORTUNIDADES	Grupo MX	Grupo ES	Grupo NL
1. Sector de empleo	X	X	X
2. Expansión de habilidades de estrategia en lo público	X	X	-
3. Apoyo familiar	X	-	X
4. Apoyo de relaciones cercanas (amistades)	-	-	X
5. Apoyo institucional	X	-	-
6. Ejemplos motivadores cercanos	X	X	X
7. Tradición de colectivos laborales	X	-	-
8. Ingresos laborales	-	-	-
9. Expansión de habilidades de estrategia en lo privado	X	-	-
10. Tipo de contrato	-	-	-
11. Oportunidades internas al trabajo	X	X	X

CAPÍTULO 3 RESULTADOS DEL ESTUDIO

En este capítulo se presentan los resultados de la investigación, tratándolos por casos de estudio. Por ello el capítulo está dividido en tres subcapítulos que corresponden a los tres trabajos de campo: México, España y Países Bajos. Luego, cada parte está dividida en dos macrosecciones, la primera, más etnográfica, para delinear el contexto estudiado con un enfoque sociohistórico del mercado del trabajo y de la mujer en las tres regiones. En la segunda parte de cada subcapítulo se encuentra el análisis DAFO, elaborado según el método de análisis de García López y Cano Flores (2013), como se acaba de explicar en el apartado 3.5 *supra*.

3.1 México. Cooperativa

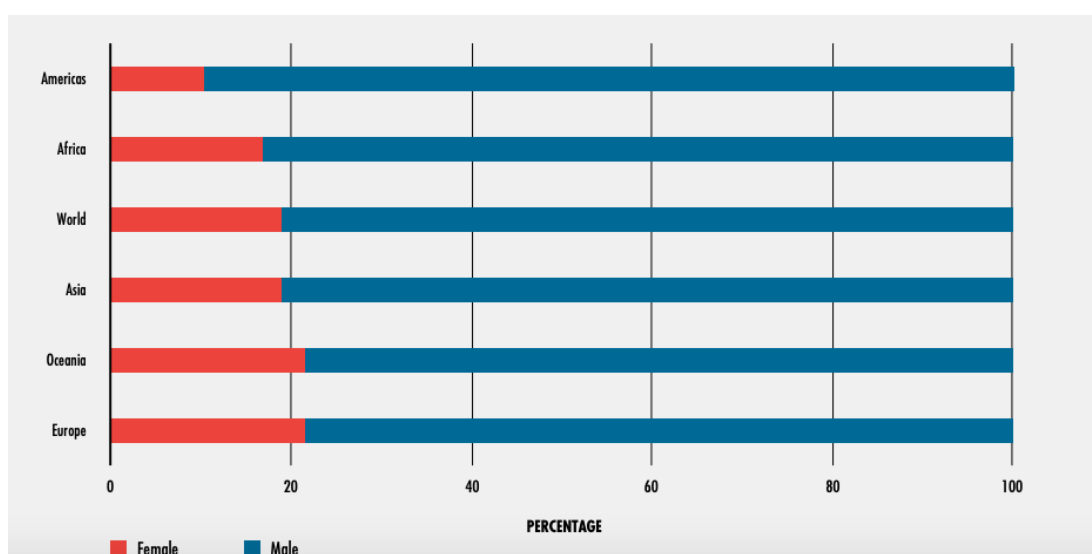
3.1.1 Introducción: segregación en el sector pesquero

Aquí se tratará el estudio de caso mexicano. La sección está dividida en distintos apartados, empezando con un análisis del sector pesquero global (brevemente desdibujado) y nacional. A continuación, se presentan los resultados del contexto del estudio de caso, o sea el pueblo de El Zapotalito, desde una perspectiva socioeconómica, etnocultural y sociodemográfica.

3.1.1.1 Sector pesquero global y mexicano

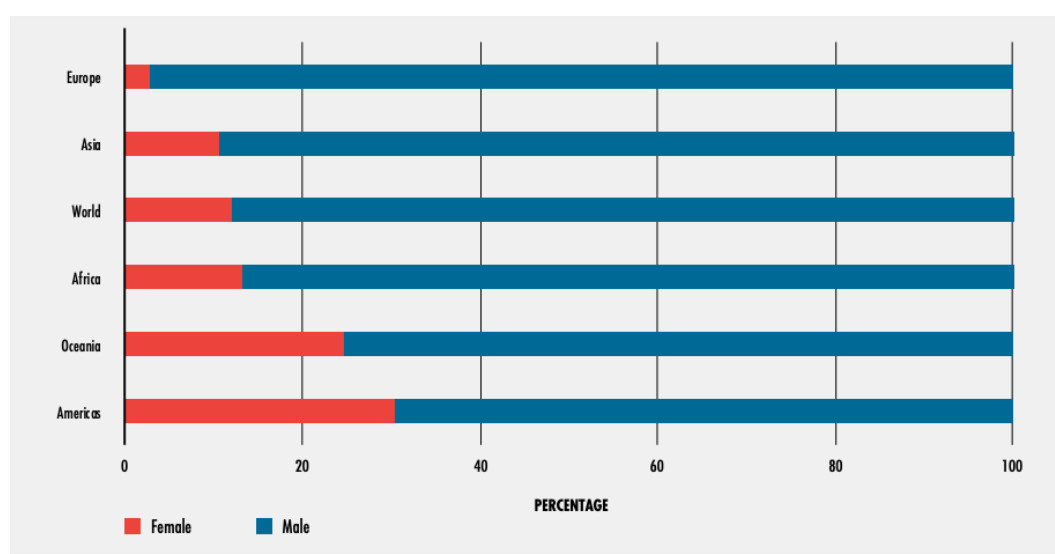
Según la Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO), a nivel mundial el empleo femenino en el sector pesquero alcanza al 50%, incluyendo las tareas de captura, tareas auxiliares, procesamiento y comercialización del producto, con mayor concentración en estas últimas dos (FAO, 2020). Efectivamente, si se toman en consideración solamente los datos sobre la captura, tanto pesquera como acuícola, a nivel mundial las trabajadoras en este sector no alcanzan al 20% de participación (FAO, 2020).

Gráfica 4: Participación femenina y masculina en el sector pesquero, rubro acuicultura (%)



Fuente: FAO (2020).

Gráfica 5: Participación femenina y masculina en el sector pesquero, rubro pesca (%)



Fuente: FAO (2020).

En el contexto mexicano, los datos recolectados por el Instituto de Estadística, Geografía e Informática (INEGI), reflejan un panorama de infrarrepresentación de las mujeres en la pesca, con números más parecidos solo en la actividad administrativa y contable (véase Tabla 17). A pesar de ello, se registra una de las tasas más alta de crecimiento de empleo femenino en el sector pesquero (INEGI, 2019).

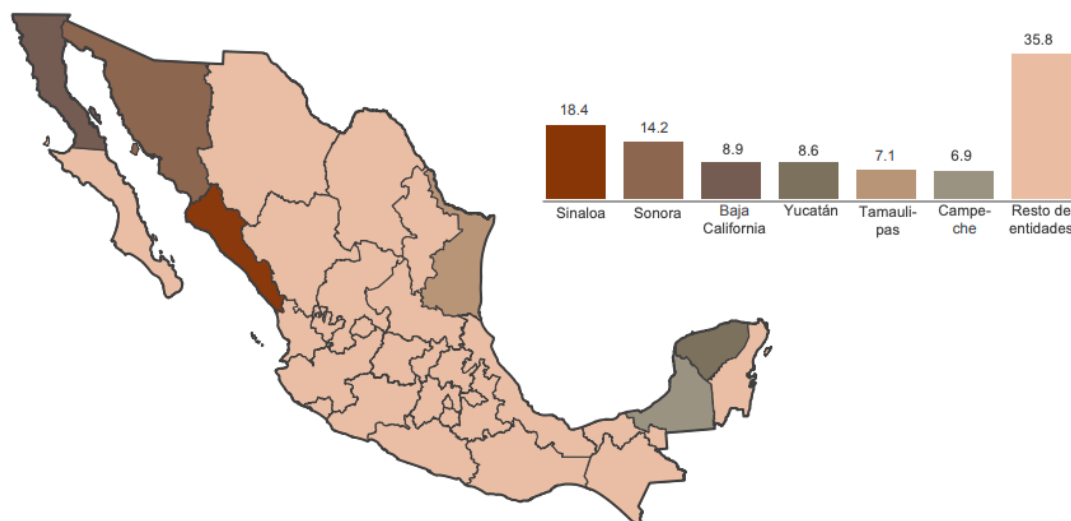
Tabla 17: Personal ocupado en la acuicultura y en la pesca según tipo de ocupación y sexo, 2018⁸⁶

Actividad	Total de personal ocupado		Dependiente de la razón social						No dependiente de la razón social			
			Remunerado				No remunerado		Contratado y proporcionado por otra razón social		Por honorarios o comisiones sin sueldo o salario fijo	
			Producción, ventas y servicios		Administrativo, contable y de dirección		Propietarios, familiares y otros trabajadores no remunerados					
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Total	188 537	24 709	79 718	5 362	1 007	925	98 260	17 911	9 552	511	0	0
Acuicultura	28 543	5 225	16 090	1 588	255	316	7 698	3 003	4 500	318	0	0
Pesca	159 994	19 484	63 628	3 774	752	609	90 562	14 908	5 052	193	0	0

Fuente: Elaboración propia, en base a INEGI (2019).

Delineando un marco de contexto acerca de la pesca, en México esta actividad se concentra principalmente en los estados norteños de la costa pacífica (Sonora, Sinaloa, Baja California y Baja California Sur), en el Caribe (Yucatán y Campeche) y en Tamaulipas, mientras que el resto de los estados costeros aportan el 35,8% del producto pesquero nacional, como se puede ver en la Imagen 6. Cabe especificar que en estos estados la pesca se organiza principalmente en criaderos artificiales y estanques (piscifactorías), con una densa productividad. La Gráfica 6 muestra este es efectivamente el método de producción pesquera más utilizado en todo el país, ocupando la pesca en pequeña escala en ríos, mar y lagunas un volumen mucho menor (INEGI, 2019).

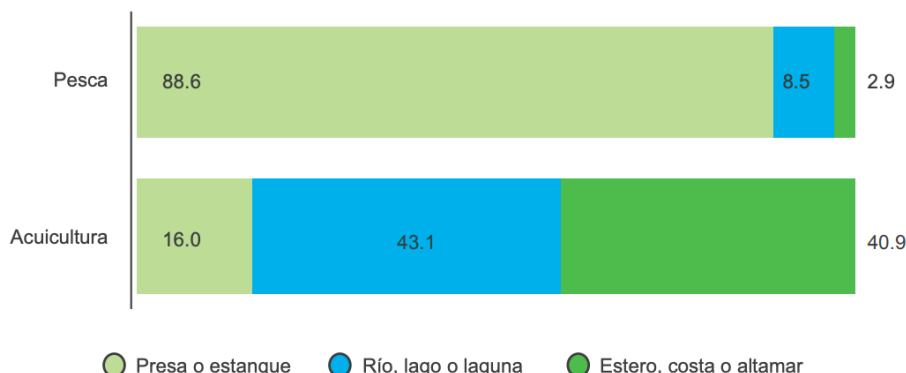
Imagen 6: Producción bruta total en la pesca, según entidad federativa (2018)



Fuente: INEGI, 2019

⁸⁶ “El personal no dependiente de la razón social, según la definición censal, se refiere a todas las personas que laboraron en el establecimiento realizando las actividades ligadas a la producción o prestación de servicios, comercialización y administración de la unidad económica, pero dependen contractualmente de otra razón social. También se considera personal no dependiente al personal contratado por honorarios sin sueldo base” (INEGI, 2019: 22).

Gráfica 6: Participación de las unidades económicas según lugar donde se realiza la actividad (2018)



Fuente: Elaboración propia, en base a INEGI (2019).

En México, la pesca en pequeña escala está organizada en cooperativas, las cuales están reguladas por la Ley General de Sociedades Cooperativas (DOF, 1994), que establece obligaciones y responsabilidades para sus miembros. La afiliación a una cooperativa da derecho a la licencia para pescar, por lo que la estadística misma basa la recolección de datos sobre el sector pesquero a través de la cantidad de miembros en las cooperativas, que suelen estar involucrados en actividades de captura,⁸⁷ a pesar de la fuerte irregularidad en el sector, especialmente en la pesca artesanal (Solano, López-Ercilla, Fernández-Rivera Melo y Torre, 2021). La irregularidad está dada por el contexto familiar en el que se lleva a cabo el trabajo, donde el pescador socio de una cooperativa emplea a otro miembro de la familia como *ayuda*, a menudo su pareja, sin que esta sea reconocida formalmente como socia de la cooperativa, obstruyendo así el acceso de esta a permisos y apoyos oficiales (Pedroza, 2018). Asimismo, Torre et al. (2019) notan que en México la información sobre la pesca se recolecta a través de los datos de captura y el registro de embarcaciones, permisos o concesiones, lo que puede ser motivo de ausencia de las mujeres de los datos oficiales, dado que ellas rara vez tienen acceso a la propiedad y licencias de pesca. Por ello, los datos oficiales reportan un 10,9% de mujeres que trabajan en el sector,⁸⁸ el 70% de las cuales no cuenta con un ingreso fijo (INEGI, 2019). Como señalan Harper et al. (2013), el producto capturado por mujeres suele ser destinado al consumo familiar (pesca de subsistencia) o al mercado local y rara vez se destina a la exportación nacional o internacional.

⁸⁷ En su estudio sobre tres pesquerías artesanales en México, Solano et al. (2021) han elaborado un método para una recolección de datos más equitativa sobre la presencia de la mujer en el sector pesquero. Ellos hallaron que al tomar en cuenta solo los datos sobre la captura del pescado, las mujeres quedaban casi del todo excluidas de la actividad pesquera, mientras que tomando en cuenta distintas fases de pre y post producción del pescado, las mujeres eran presentes en proporción 1:3 en los estudios de caso analizados.

⁸⁸ Solano et al. (2021) señalan que justamente por las dificultades en la medición de la participación de la mujer en el sector pesquero a nivel nacional, hay pocos estudios sobre el tema.

3.1.1.2 Mujeres en el sector pesquero

La infrarrepresentación de la mujer en la pesca (captura) se debe también a las dificultades para compaginar esta actividad con las labores domésticas (Perea Blázquez y Flores-Palacios, 2016), de las cuales se pueden encargar si trabajan en tierra, lo que explica su participación en las labores de recolección en tierra o en embarcaciones cercanas a la costa (pesca ribereña, lacustre y de río).⁸⁹ Al igual que en otros sectores y partes del mundo, en México el trabajo de las mujeres en el sector pesquero conlleva labores como producción y mantenimiento de la ropa de pesca, remendar redes, preparar comida y trabajo de administración, actividades que no suelen ser asalariadas y que, por lo mismo, reproducen su propia invisibilización. Efectivamente, aunque pesquen en los barcos con sus familiares, su trabajo está etiquetado como *ayuda* (Jiménez García, 2021; Thiessen, 1992) y a menudo esta percepción viene interiorizada por las trabajadoras mismas (Delaney, Arias, Alfaro-Shigueta, 2019 apud Jiménez García, 2021: 27). A pesar de ello, en México hay mujeres socias de cooperativas pesqueras, aunque a menudo no están involucradas en los procesos de toma de decisiones, con excepción de aquellas cooperativas donde solo hay mujeres o en algunas organizaciones indígenas (Navarro-Smith, 2008). En el marco de la equidad de género, entre las ayudas en que pueden contar las pescadoras está el *Programa de Apoyo para el Bienestar de Pescadores y Acuicultores* (Bienpesca), que cada año otorga un presupuesto a las solicitantes, sean ellas productoras (trabajo de captura) u operarias en otras actividades relacionadas al sector (CONAPESCA, 2021). Asimismo, en los últimos años el Gobierno federal mexicano ha promovido una mayor inclusión de las mujeres en el sector, volviendo su presencia en las cooperativas en un elemento de calificación para optar a subsidios,⁹⁰ como en programas de conservación y desarrollo en áreas naturales protegidas (Solano et al., 2021). A pesar de esto, Solano et al. subrayan lo siguiente: “sin embargo, muchas de estas mujeres enfrentan representación sólo en papel, ya que no cuentan con prestaciones ni se les permite ocupar puestos de liderazgo. Más aún, su participación en la ejecución de proyectos puede verse restringida” (2021: 10). Efectivamente, según las normas que regulan las cooperativas, estas tienen un margen de autonomía a la hora de establecer un propio reglamento interno sobre los requisitos de ser miembros (DOF, 1994), los cuales se vuelen excluyentes hacia las mujeres, como al establecer un requisito básico de tiempo de *aprendiz* de pesca con un mínimo de tiempo que varía entre los dos y cinco años, incompatibles con las labores domésticas y de cuidado de las mujeres. Por consecuencia, las mujeres mismas no se animan a solicitar su plaza en la cooperativa (Solano et al., 2021). Por esta razón, a lo largo de todo el país están formándose cooperativas de pescadoras, para posicionarse no solamente en el proceso de toma de decisiones de su organización, sino también para volverse en actores políticos dentro de sus propias comunidades.

⁸⁹ Tareas que incluyen también llevar los niños a la escuela, llevarles comida y recogerlos, entre otras.

⁹⁰ La presencia de las mujeres en una cooperativa no otorga automáticamente la ayuda estatal, sino que sirve para aumentar el puntaje con el cual posicionarse para solicitar la misma.

En el marco de un fenómeno reciente, pero de magnitud nacional, se coloca la cooperativa Mujeres Pescadoras del Manglar en El Zapotalito (Oaxaca), cuyo contexto y dinámicas internas se analizarán a continuación.

3.1.2 Contexto del estudio de caso: El Zapotalito

El trabajo de campo en México fue llevado a cabo en el pueblo de El Zapotalito, ubicado en el Parque Nacional Lagunas de Chacahua, en la Costa Chica de Oaxaca. Para empezar, en la Imagen 7, en verde, se puede ver la ubicación del Estado de Oaxaca en México, mientras que en la Imagen 8, en naranja, se destaca el área geoeconómica y cultural de la Costa Chica en Oaxaca, territorio que se extiende desde Acapulco de Juárez, en el estado de Guerrero, hasta la costa central de Oaxaca.⁹¹

Imagen 7: Estado de Oaxaca



Fuente: Wikipedia.

⁹¹ Hay distintas opiniones según las cuales la Costa Chica se extiende específicamente hasta Puerto Ángel o hasta Salinas de Huatulco, en Oaxaca.

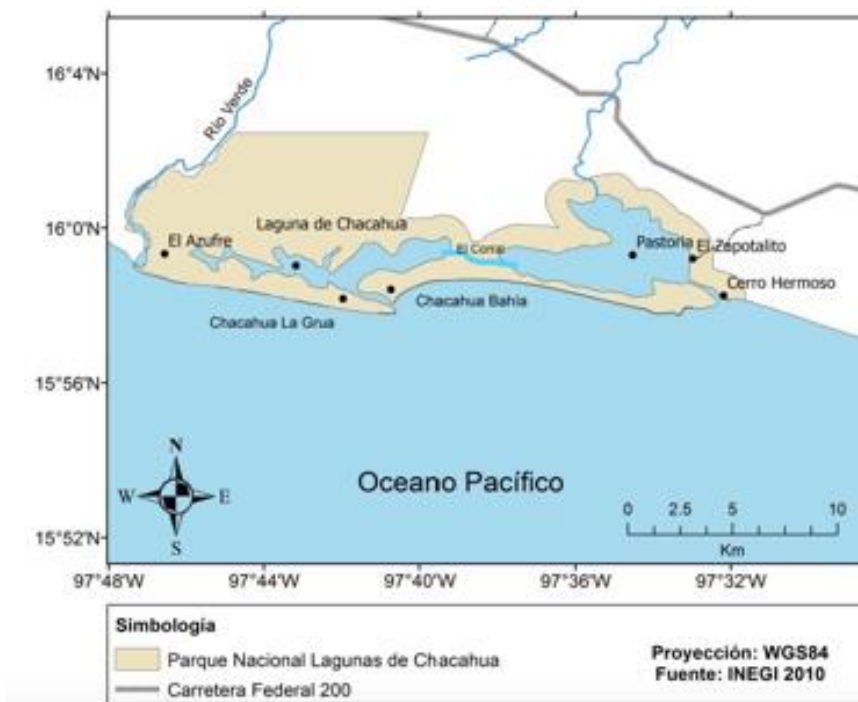
Imagen 8: Costa Chica de Oaxaca



Fuente: elaboración propia en base a Wikipedia.

Como se puede ver en la Imagen 9, el Parque comprende dos lagunas: la de Chacahua y la de La Pastoría, que se comunican entre sí ellas a través de un estrecho canal, El Corral, y al océano con la bocanarra de Chacahua y la bocanarra de La Pastoría. En el parque se hallan seis localidades pesqueras: Chacahua La Grúa, Chacahua Bahía, El Azufre, Cerro Hermoso y El Zapotalito. En esta última se encuentra la cooperativa Mujeres Pescadoras del Manglar.

Imagen 9: Mapa del Parque Nacional Lagunas de Chacahua



Fuente: INEGI (2010), en base a edición propia

3.1.2.1 Contexto socioeconómico

La actividad principal de El Zapotalito, junto con las otras localidades del parque incluidas, son la pesca y el turismo de temporada; además, se practican la agricultura y la ganadería. El producto se pesca en la laguna, en el océano o en el río (río Verde, principalmente son los habitantes de Chacahua La Grúa que pescan allí).

A pesar de su riqueza natural, este territorio sigue siendo altamente marginado por varios motivos, que radican en problemas de origen político, social y ambiental.⁹² Como hace notar Rosas Narváez (2017), en los años setenta y ochenta del siglo XX, por la abundancia de productos pesqueros, por la fuerte inmigración desde otros estados mexicanos y por la desregulación de la pesca, hubo momentos de mayor sobreexplotación de las lagunas y la pesca devino una actividad comercial consolidada. En los mismos años, floreció la agricultura de algodón, cacahuates (*Arachis hypogaea*), papayas (*Carica papaya*),⁹³ coco y limón, productos que todavía se producen y se procesan en derivados como aceite de limón, de coco y otros. En 1985 la bocabarra de La Pastoría fue cerrada y, entre otros motivos, hubo el desvío de agua para el riego de cultivos. De hecho, desde 1980 hasta 1994 hubo un considerable incremento de las hectáreas dedicadas a los cultivos permanentes, desde 125 a 420, y de los cultivos temporales, desde 370 a 610 hectáreas (Rosas Narváez, 2017), principalmente para la exportación interna e internacional. Además, en 1990 se construyó una cortina de contención en el río Verde que, junto con la deforestación, ocasionó que menos agua dulce llegara a la laguna, agravando el precario ecosistema lacustre. En 1999 el Gobierno federal construyó unas escolleras de roca para la apertura de la bocabarra y se propuso hacer obras de dragado, pero, por diferentes motivos,⁹⁴ el año siguiente, en 2000, esta se cerró. Después de haberse abierto y cerrado otra vez, en 2014 empezaron los trabajos para dragar la arena y reabrir la barra, pero hasta la fecha de conclusión del trabajo de campo (febrero de 2019) los trabajos empezaban y se detenían por largos lapsos.

⁹² Oaxaca y el estado confinante de Chiapas son los estados con más concentración de población indígena y Oaxaca es uno de los Estados de la República Mexicana con más presencia de afrodescendientes (INEGI, 2020). Históricamente, las poblaciones indígenas y afromexicanos han sido las más marginadas (INEGI, 2010; INEGI, 2015; INEGI, 2020) por discursos contruidos por las élites sobre su subordinación, desde la invasión española hasta el siglo pasado (Navarrete, 2004), lo que se ha traducido en políticas públicas asistencialistas y una falta de inversión estructural en localidades y barrios a mayoría indígena o afromexicana, con prácticas de racismo institucional y ambiental (Escalona, Alvarado y Saldívar, 2018).

⁹³ La producción de papaya se destina a la exportación nacional e internacional (Jiménez García, 2015).

⁹⁴ En pláticas informales y en entrevistas sobre el tema, varias personas afirmaron que el problema fue la construcción de las escolleras mismas porque no se tuvo en consideración el movimiento de las olas marinas y que por eso la bocabarra se cerró otra vez.

Imagen 10: Mapa del PNLC con los ríos Verde y Chacalapa



Fuente: MapCarta con edición propia en color naranja.

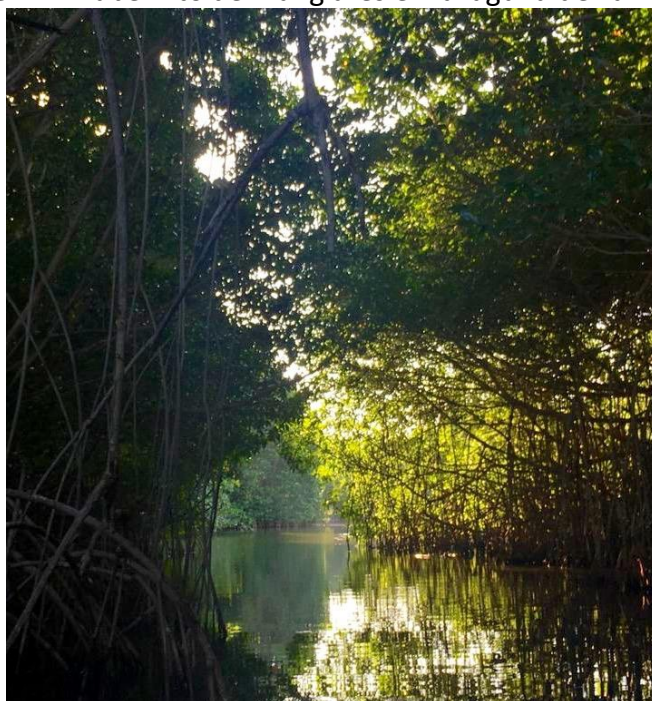
Resumiendo, las problemáticas principales que afectan a la población de El Zapotalito son: el cierre de la bocabarra, que no permite un recambio de agua para la laguna, lo que se traduce en menos peces en la laguna; la falta de agua dulce debido al desvío para el riego de cultivos; la contaminación debida al uso de agroquímicos en las plantaciones de campesinos marginados, y los desechos de las haciendas más grandes, como la de limón, que son particularmente nocivas para la flora y la fauna de la laguna. La contaminación de la laguna repercute no solamente en la población de peces lacustres, sino también en la *tichinda* (mejillón), molusco que funciona como filtro acuático y que crece en las ramas de los manglares, arbustos acuáticos presentes en todo el parque y la laguna.

A estos problemas se añade la malversación de los recursos y la falta de cuidado por parte de la población hacia el territorio. Sin embargo, a pesar de la emigración causada por la marginalidad y la falta de empleo, la población sigue creciendo, lo que significa un incremento en la escasez de recursos disponibles per cápita. Cabe subrayar que el primer proyecto de manejo del parque después de su fundación, en 1937, ha sido implementado en 2014; por consecuencia, la falta de un plan de regulación para los centros habitados ha llevado a una redistribución desigual de los recursos en el territorio y, finalmente, a su agotamiento progresivo. Por la misma razón, el manejo y organización de la pesca y artes de pesca actualmente no son viables en el largo plazo, poniendo obstáculos al bienestar de las lagunas y de sus pobladores.

Acorde con la ley, los permisos de pesca y las ayudas estatales han sido otorgados solo a socios de cooperativas, de modo que, en todo el parque y especialmente en El Zapotalito, para conseguir permisos se han formado entidades de pescadores, nominalmente cooperativas. Esto ha conllevado una ulterior sobreexplotación del producto pesquero de

las lagunas. A pesar del elevado número de cooperativas (diez solo en El Zapotalito), comparado a los habitantes del parque, se sigue pescando sin permisos o con artes de pesca con un trasmallo muy fino para poder pescar las crías, minando así la reproducción de la fauna en el largo plazo. Esto es posible por la escasa vigilancia por parte de las autoridades (Mijangos, 2017) y por la necesidad de los pescadores de pescar y vender más producto para el sustento de sus familias, siendo a menudo ellos los únicos proveedores del núcleo familiar.

Imagen 11: Laberinto de manglares en la laguna de La Pastoría



Fuente: elaboración propia, El Zapotalito, 13/01/19.

Imagen 12: Tichinda en una rama de manglar en la laguna de La Pastoría



Fuente: elaboración propia, El Zapotalito, 13/01/19.

Todo esto ha llevado a la disminución de peces y, a largo plazo, a la posibilidad de que el ecosistema lacustre vaya desapareciendo. El decrecimiento del producto pesquero respecto a las décadas anteriores ha resultado en menos empleos y en una ganancia más baja y fluctuante, lo que significa una mayor vulnerabilidad de los habitantes del parque, que se suma a la ya alta marginalidad de sus localidades carentes de servicios básicos (servicios de agua, energía eléctrica, drenaje y telefonía) y médicos.

3.1.2.2 Contexto etnocultural y sociodemográfico

La población de El Zapotalito y de toda el área del parque está compuesta principalmente por mixtecos, afrodescendientes y chatinos. La fragmentación política y étnica se refleja en la creación de muchas cooperativas, las cuales están marcadas por la costumbre o la etnia, o la pertenencia a un determinado grupo político de sus integrantes. Al respecto, el diagnóstico del CIESAS menciona que:

En [...] la Costa Chica subyace una estructura social, económica y política altamente jerarquizada y polarizada con fuertes raíces históricas (por ejemplo el caciquismo que tiene como base la concentración del poder económico y político en un reducido sector de la población) pero también como resultado de procesos más recientes asociados al modelo de desarrollo neoliberal y a la globalización (2011: 6).

Las mujeres, en contextos como el de El Zapotalito, suelen desempeñar oficios de venta de pescado, producción agrícola, comercio de productos alimentarios y artesanales (INEGI, 2015). Aquí, como en otras localidades de la Costa Chica, las mujeres tienen una tasa de embarazo más temprana que la media nacional, con un promedio de entre 14 y 16 años para el primer embarazo. Esto significa que las jóvenes abandonan la escuela por el embarazo y para dedicarse a la vida doméstica.

Los factores que empujan hacia la marginalidad y la vulnerabilidad socioeconómica en el pueblo son, en parte, causados por un fuerte componente de corrupción y racismo institucional y ambiental (Escalona, Alvarado y Saldívar, 2018). La ausencia de una escuela secundaria y de transporte público para alcanzar la más cercana implica que los padres deben pagar un taxi colectivo o un piso rentado en el pueblo de la escuela, influyendo esto en las finanzas familiares y en las oportunidades de los niños o de otros miembros de la familia. Efectivamente, a menudo los chicos van a pescar para ayudar a la familia y las chicas ayudan en la casa preparando comida para vender. Según lo escuchado en comentarios durante el trabajo de campo en el pueblo y en los alrededores, así como lo que se ha reportado también por Lucero Díaz (2019) durante su estudio en la Costa Chica, la comunidad fromexicana es estigmatizada como vulgar, floja, mala trabajadora y poco fiable, siendo estos vástagos de estructuras sociorraciales históricamente establecidas en el país (Navarrete, 2004; Pineda, 2016).

Por todos estos factores y sus consecuencias, hay una alta tasa de emigración a otros estados y al extranjero. El fenómeno de la emigración a Estados Unidos empezó hace

treinta años en esta parte de la costa (CIESAS, 2011) y ahora prácticamente casi en cada familia hay al menos un familiar que se fue *al Norte* (a Estados Unidos). En 2011 el municipio de Villa Melchor Ocampo de Tututepec, al que pertenece El Zapotalito, fue el municipio donde se registró la tasa de emigración más alta de toda la Costa Chica oaxaqueña (CIESAS, 2011).

La emigración femenina impacta también en los roles de género tradicionales: al salir las mujeres del pueblo, la organización económico-productiva de las familias se reformula, así como se conciben de una forma distinta las relaciones familiares y dentro de la pareja; el rol de los abuelos como cuidadores de los niños asume aún más importancia; cambia el proceso de toma de decisiones en el hogar y en la comunidad porque las mujeres que emigran y regresan llevan consigo un capital económico y social más rico (CIESAS, 2011). El diagnóstico CIESAS (2011) señala que, además del empoderamiento de las mujeres y la disponibilidad de más recursos, en términos materiales, la migración comporta la construcción de hogares, la mejora de ciertas viviendas, la adquisición de camionetas, coches y terrenos y una mayor inversión en la educación de los hijos a través de las remesas.

Imagen 13: El Zapotalito (2019)



Fuente: elaboración propia, 16/01/2019.

En el pueblo, los roles reproductivos y productivos asignados a mujeres y hombres corresponden a determinados espacios físicos llenos de poder y significados tradicionalmente diferenciados por género, donde se cumple la vida diaria de la población. A pesar de esto, hay excepciones que, con sus prácticas, se apropian de los

espacios públicos feminizándolos. Efectivamente, para las mujeres salir a espacios colectivos y hablar entre ellas, les permite concientizar su posición en cuanto mujeres, esposas, hijas y habitantes de El Zapotalito. Y son estos lugares los que “contribuyen a afianzar las redes sociales basadas en vecindad, amistad y parentesco. Estos son indispensables para la circulación de servicios, bienes inmateriales e informaciones, siendo indispensables en un contexto de escasez económica” (Jiménez García, 2015: 160).

Como se ha mencionado anteriormente en este capítulo (véase apartado 3.1.2.1 *supra*), en El Zapotalito la pesca es la principal ocupación de la población. Ser parte de una cooperativa es fundamental para obtener un permiso de pesca y para ser socio de una cooperativa requiere hacer un periodo de observación como aspirante de uno o dos años. Una vez que se obtiene el permiso, el pescador tiene también derecho a los apoyos estatales para renovar el equipo de pesca en casos de catástrofes naturales. En el pueblo, ser socio de una cooperativa no significa necesariamente trabajar en grupo y pagar una cuota fija, sino tener un permiso de pesca sin tener una cuota fija que pescar durante un día de trabajo. Para pescar en lancha o en panga se necesitan dos personas, por esto los socios de las cooperativas suelen pescar con sus mujeres para no tener que dividir la ganancia diaria con otro socio. Las mujeres que trabajan con sus esposos no son socias de la cooperativa y dependen del marido para repartir el dinero del día. De esta forma, las mujeres no tienen la posibilidad de pescar por sí solas.

Prácticas fuertemente patriarcales y machistas se reproducen en el sector pesquero local, también a través de la práctica de pescar de a dos, mujer y marido, hija y padre, madre e hijo, etc. Primero, lo que llama la atención es la moralidad que se le atribuye a la mujer. Si una mujer pesca sola, a menos que no tenga razones de naturaleza moral importantes, como mantener a sus hijos o tener un marido que no trabaja o que tiene *vicios*, tomar alcohol o drogadicción, no está bien visto que pesque sola, ni por hombre ni por mujeres. Lo que se cuestiona es su moralidad en cuanto buena mujer, sea esposa, hija o hermana, dado que su valor como persona se funda en la demostración del respeto que se le tiene a la figura masculina más cercana y, a la vez, convirtiéndose él mismo en su aval. Por otro lado, hay que subrayar también la fuerza de un comentario escuchado durante el trabajo de campo por un hombre del pueblo, al preguntarle si estuviera de acuerdo con que las mujeres pesquen solas: “si dejo pescar sola a mi mujer, otro se la va a ganar”, lo que refleja una mirada compartida que pone hombres y mujeres en diferentes niveles de agencia.

Para hacer frente a las dinámicas de exclusión de las cooperativas pesqueras y al machismo, y como estrategia para crear nuevas posibilidades de trabajo para el futuro del pueblo, un grupo de mujeres pescadoras y trabajadoras del sector de procesamiento y venta de pescado se ha unido y organizado para formar su propia cooperativa en 2014: la cooperativa Mujeres Pescadoras del Manglar.

3.1.3 La cooperativa Mujeres Pescadoras del Manglar

Desde 2014, en el contexto de El Zapotalito, se ha originado y desarrollado la cooperativa Mujeres Pescadoras del Manglar, gracias al apoyo de La Ventana Asociación Civil, especializada en proyectos y estudios de humedales lacustres, manglares y mujeres marginalizadas. La Ventana A.C. ha comenzado a trabajar con mujeres afrodescendientes de la Costa Chica oaxaqueña en 2010, en búsqueda de su reconocimiento mediante la creación de la Red de Mujeres de la Costa Chica, que reúne a las mujeres beneficiadas por la asociación. La Ventana A.C. llegó a El Zapotalito en 2014, convocada por una mujer activista del pueblo, para el reconocimiento y los derechos de la población afrodescendiente. El equipo de La Ventana A.C. empezó reuniendo a las mujeres pescadoras del sistema lacustre Chacahua-Pastoría en una asamblea de El Zapotalito donde se presentaron con cuestionarios para acercarse y conocer la historia de ellas, lo que hacen, quiénes son su familia, el grado de estudio, desde cuándo se dedican a la pesca, qué actividad de pesca realizan, si son madres solteras o casadas. Luego se hizo un taller participativo, con el objetivo de reunir a las treinta mujeres y elaborar propuestas sobre las problemáticas de la comunidad a través de un proyecto a largo plazo. Desde los cuestionarios emergieron perfiles de mujeres muy diferentes, cada una con sus responsabilidades y problemas. Muchas de ellas con un pasado y/o un presente de violencia. Sus situaciones familiares y personales afectaban su participación en las reuniones y asambleas, ya que se veían influenciadas por las problemáticas cotidianas, expresándose con ansiedad, desconcentración, volubilidad y escasa participación. Por ello se pusieron en marcha talleres, charlas grupales y asistencia psicológica. Debido a estas problemáticas se comenzó a trabajar la temática de la autoestima por una psicóloga contratada, con el fin de obtener un trabajo grupal eficaz. Un punto importante fue el taller de intercambio de experiencias a Veracruz, entre el grupo de mujeres del sistema lacustre de Chacahua-Pastoría y las pescadoras de dos cooperativas en el estado de Veracruz, una en Alvarado y la otra en la localidad Costa de San Juan. Ambas experiencias existen hace más de diez años, desde que las pescadoras se organizaron en cooperativas y actualmente se dedican a la pesca, al cultivo de criaderos del pez pargo cerezo (*Lutjanus synagris*) y de jaiba suave (*Callinectes sapidus*), venta del producto en una pescadería del mercado (Alvarado) y producción de manufacturados de lirio.⁹⁵ Tras esta experiencia de intercambio, las mujeres decidieron constituirse como cooperativa de pescadoras, la primera cooperativa de mujeres pescadoras afromexicanas e indígenas en todo el país. En el estatuto constitutivo de la cooperativa Mujeres Pescadoras del Manglar, se destacan dos puntos fundamentales: el hecho de que los hombres no pueden ser admitidos en la cooperativa (como establecido en el estatuto, para crear un ambiente más libre para las mujeres) y que se promueva la educación ambiental, la realización de acciones para el mantenimiento de la biodiversidad natural, los derechos de las mujeres, la equidad de género y el desarrollo comunitario, además de realizar actividades productivas que

⁹⁵ El lirio es una plaga que crece en la laguna y que en algunas temporadas llega a obstruir los canales naturales impidiendo el paso de las embarcaciones.

generan un ingreso para las asociadas. Ya desde el estatuto queda clara la diferencia en los propósitos entre esta cooperativa de pescadoras y las demás. De hecho, en su estatuto se encuentra un claro compromiso con la comunidad, entendida a la vez como cuidado del bien común, desarrollo humano y social de la población.

Vemos que hay otras personas que necesitan trabajar más que nosotras porque tienen hijos chiquitos y ellos necesitan ir a la escuela. Por eso trabajamos para toda la comunidad porque yo sé cómo se sufre cuando se tienen niños pequeños. Nosotras como mujeres nos preocupamos sobre las compañeras jóvenes que tienen hijos chicos (participante MX5, El Zapotalito, 9/12/2018).

La cooperativa comenzó a trabajar con el proyecto de una pescadería en la carretera principal del pueblo, pero, a causa de dinámicas de comunicación internas y externas, por la escasez de pescado en la laguna y por las ventas que no cubrían los gastos, decidieron cerrar la pescadería y abrir un comedor: La Flor del Manglar. Una de las posibles causas del fracaso de la pescadería pudo ser justamente la diversidad de las integrantes y la falta de experiencia del trabajo en equipo. De hecho, muchas mujeres amas de casa tienen que pedir permiso al marido para salir de casa, para poder trabajar, tienen que dar explicaciones sobre sus conductas y sobre los gastos del hogar. La división de los espacios no solo tiene que ser vista como una división entre los sexos, sino también como causa de otra subdivisión espacial entre las mujeres. Así mismo, como se ha mencionado en la primera parte del capítulo, la fragmentación étnica y política del pueblo puede haber constituido un obstáculo a la hora de trabajar juntas, en la forma de prejuicios y de diversos valores socioculturales de las socias.

Para el proyecto del restaurante La Flor del Manglar se rentó un espacio a orillas de la laguna, y allí las socias desarrollaron la actividad por turnos de grupos de tres personas, una vez a la semana cada grupo. Paralelamente a las actividades productivas, se hizo un curso de atención al cliente y se hicieron talleres de empoderamiento, donde las mujeres se dieron cuenta de sus problemas: situaciones familiares muy fuertes que afectaban al funcionamiento de la cooperativa.

Imagen 14: Entrada de la pescadería de la cooperativa Mujeres Pescadoras del Manglar



Fuente: elaboración propia, El Zapotalito, 30/11/19

Imagen 15: Murales en el restaurante La Flor del Manglar



Fuente propia, El Zapotalito, 21/01/2019

En un primer momento, los conflictos internos alimentados por chismes y el rechazo de los esposos hacia la actividad desarrollada por la cooperativa generaron, finalmente, el

abandono de una gran parte de las asociadas, quedando cinco personas. Para intentar solucionar los problemas del grupo se contrató una psicóloga para desarrollar la actividad grupal e individualmente, lo que fue extremadamente útil para afrontar las problemáticas existentes. Las escasas ventas en el comedor redujeron la actividad económica, lo que produjo la apertura del comedor solo en ocasiones particulares como eventos y talleres. El apoyo financiero para cubrir los gastos de la constitución como cooperativa, de la pescadería y del comedor, derivan del fondo gubernamental INMUJERES (años 2015 y 2016) y de la organización sin fines de lucro Semillas (desde 2017 hasta 2020). Con el apoyo de Semillas han logrado comprar una lancha para dar recorridos a turistas, académicos y técnicos que trabajan sobre la contaminación de la laguna y de su fauna; además, organizan talleres donde invitan a participar a toda la comunidad.

En 2017 hubo un fuerte terremoto en el estado de Oaxaca, por el cual murieron muchos peces en la laguna donde ellas pescaban. El terremoto agudizó sus problemas y fue así como se propusieron limpiar los canales de la laguna para una mejor circulación del agua. Comenzaron limpiando el canal Palmarito, que comunicaba con la laguna de La Pastoría y que hace años estaba cerrado. A El Zapotalito vino un grupo de mujeres de Tabasco con la finalidad de capacitarlas en la limpieza del canal. Llamaron a las otras cooperativas de pescadores para hacer *tequio*⁹⁶ con el propósito de limpiar el canal y unas cooperativas les dieron las lanchas para transbordar a los trabajadores hasta el canal Palmarito. De hecho, ellas contratan trabajadores que diariamente se ocupan de limpiar el canal, empleando a mujeres en necesidad y de esta manera generan ingresos en la comunidad misma.

Las Mujeres Pescadoras del Manglar están involucradas en un proyecto de manejo sustentable del molusco conocido como tichinda (*Mytella strigatta*) junto a tres biólogas, con el apoyo del Parque Nacional Lagunas de Chacahua, para medir el nivel de contaminación del agua y de la tichinda en diferentes zonas de la laguna (que se sospecha ser muy alto a causa del escaso cambio de agua entre mar y laguna debido al cierre de la bocabarra y a los contaminantes agroquímicos de las plantaciones cercanas, entre otros).

⁹⁶ El *tequio* es el trabajo voluntario comunitario, típico de las comunidades indígenas de esta área.

Imagen 16: Mujeres Pescadoras del Manglar midiendo tichinda junto al equipo de biólogas



Fuente: Inti Escalona Luttig, El Zapotalito.

La tichinda se utiliza en varios platos en la gastronomía tradicional de esta zona dado que se puede encontrar en abundancia ya que crece en las raíces de los manglares. Como se ha señalado en la entrevista con las tres biólogas, este proyecto se propone combinar información empírico-científica con el fin de elaborar un manual para el manejo y aterrizar la producción científica a la comunidad. El proyecto enseña también a las mujeres como coleccionar datos biológicos y analizarlos: medir la tichinda y entender su grado de contaminación, para que, una vez terminado el proyecto, ellas puedan seguir monitoreando la laguna.

Imagen 17: Tamales de tichinda: platillo típico de la Costa Chica Oaxaqueña⁹⁷



Fuente: Página web de las Mujeres Pescadoras del Manglar.

⁹⁷ Plato a base de harina de maíz dulce y otros ingredientes (mariscos, hierbas, carne o pescado) envuelto en hojas de plátano y cocido.

3.1.4 Análisis DAFO

A través de las entrevistas con las mujeres participantes se han recolectado los siguientes datos sobre las dinámicas de la asociación, tras aplicar el análisis DAFO, lo cual resulta de gran utilidad en el estudio de grupos de pequeño tamaño (Singh y Kosi-Katarmal, 2009).

Varios son los obstáculos internos y externos a la cooperativa. Aplicando el modelo de análisis DAFO (debilidades, amenazas, fortalezas y oportunidades) al grupo, en esta sección se analizan los puntos de fuerzas y las debilidades de la cooperativa. Retomando las tablas presentadas en el apartado Estrategias de análisis (véase 2.5 *supra*), en seguida se desarrollan uno a uno los puntos relativos a la cooperativa mexicana.

3.1.4.1 Debilidades

Tabla 18: Debilidades (DAFO) grupo México

DEBILIDADES	Grupo MX
I. Número de hijos	X
II. Falta de recursos económicos	X
III. Debilidades en el trabajo	X
III.A. Falta de comunicación	X
III.B. Falta de formalidad	X
III.C. Elementos desestabilizadores	X
IV. Aportar económicamente a la familia	X
- Falta de confianza	-
- Falta de apoyo entre ellas	-

I. Número de hijos

Aunque el hecho de tener hijos es percibido como una fuerza para las socias individualmente y para el grupo, como se explicará más adelante, las labores de cuidado en El Zapotalito están fuertemente relacionadas con la crianza de los hijos. Desde un punto de vista práctico, al tener más hijos las integrantes de la cooperativa necesitan más recursos y disponer de más tiempo para su cuidado. Esto tiene dos implicaciones fundamentales: primero, se reduce el tiempo que pueden dedicar a la cooperativa, particularmente si hacen falta más recursos, se necesita un sueldo más o menos estable y consistente, lo que no siempre los ingresos de la cooperativa aportan. En consecuencia, algunas integrantes tienen que dedicarse a un trabajo más rentable que no siempre compagina con los horarios, objetivos y lugares de la cooperativa. Ejemplo de esto han sido los casos de dos mujeres solteras que, tras estar en la cooperativa, han salido para abrir sus propios comedores para tener su propia ganancia. Otra integrante, a raíz de la salida de su marido del pueblo (que no aportaba económicamente a la familia), tuvo que encontrar un segundo trabajo como mesera en una localidad turística cercana a El

Zapotalito, para mantener a sus tres hijos en la escuela. Asimismo, al tener que cuidar de los hijos (o nietos),⁹⁸ se reduce el tiempo que pueden dedicar a los proyectos de la cooperativa, lo que en la práctica se traduce en una falta de formalidad a la hora de presenciar mítines y eventos. A pesar de esto, algo que se considera muy interesante es también cómo la cooperativa al mismo tiempo es un lugar seguro y estimulador donde llevar a los niños. Hablando con algunos de los niños y nietos de las integrantes, lo que ha emergido es que, al presenciar con ellas los eventos y mítines de la cooperativa, no solo se dan cuenta de la importancia del trabajo que sus madres, tías o abuelas llevan a cabo, haciéndoles sentir orgullosos de ellas, sino que tienen la oportunidad de conocer a gente, lugares e ideas nuevas que les despiertan curiosidad y felicidad al poderlas compartir con ellas.

II. Falta de recursos económicos

Quizás una de las debilidades más importantes es justamente la falta de recursos económicos de la cooperativa. Efectivamente, a pesar de los proyectos del comedor y de la pescadería y otros encargos menores en colaboración con un colectivo artístico activo en el territorio, las socias no pueden contar con un sueldo consistente y continuo. Además, la naturaleza misma de los proyectos que han puesto en marcha no les da un sueldo, dado que son subvencionados por entidades e instituciones estatales y requieren una estricta facturación. Si, por un lado, los proyectos subvencionados con fondos estatales les permiten dar vida a sus proyectos, al mismo tiempo quizás no constituyen la forma más viable para la existencia de la cooperativa en el largo plazo, dado que se hace difícil la compaginación entre trabajo asalariado fuera de la cooperativa y trabajo dentro de ella.

III. Debilidades en el trabajo

III.A Falta de comunicación

Por falta de comunicación aquí se entiende la dificultad para trabajar en grupo y para tener claros los objetivos de una cooperativa. Estos puntos se han identificado como la raíz del fracaso de la pescadería y potencialmente también del comedor. La falta de comunicación está en el origen de estas dos dificultades y, por esto, con el apoyo de la asociación civil La Ventana, la cooperativa decidió contratar a una psicóloga para hacer sesiones de psicología grupal para aprender cómo comunicarse mejor entre ellas y consigo mismas.

La falta de comunicación no es solo un hecho individual, sino el resultado de dinámicas sociales permeadas por prácticas patriarcales que definen a la mujer como ama de casa al cuidado de sus niños, sin tener relaciones de trabajo con otras personas no familiares, con otra cultura y forma de ser diversa. Las palabras de una de las integrantes al respecto suscitaron esta reflexión:

⁹⁸ No es inusual que la abuela se encargue de la crianza de sus nietos mientras sus padres trabajan en otros lugares.

Sí me gusta estar aquí en la cooperativa. Me gusta ser amable con las personas, me gusta que no estemos así cerradas [en la casa], porque si no, no sabemos, no miramos más allá de lo que podemos ver. Porque a veces esto es lo que pasa. Estando allí encerrada no ves (participante MX4, El Zapotalito, 11/12/2018).

Además, la población de El Zapotalito, por falta de cierta cohesión social debida a discrepancias políticas y sociales, tiene fama de no ser un receptor fácil para nuevos proyectos, sean de tipo de abajo hacia arriba o de arriba hacia abajo, como se ha reportado en distintas entrevistas. En fin, la falta de comunicación y, en particular, las dinámicas que esta ha desencadenado han llevado a la cooperativa a perder muchas de sus socias y quizás también al fracaso del proyecto de la pescadería.

III.B Falta de formalidad

En la cooperativa los beneficios inmateriales de estar en la cooperativa superan la ganancia material, y esto para las socias ya es bastante motivador para seguir haciendo proyectos. Pero quizás exactamente esta razón, el no ver a la cooperativa como un trabajo remunerado haga que les cueste alcanzar cierta formalidad. Efectivamente, como ya se ha mencionado, la formalidad de un grupo puede verse afectada por distintos factores, como la falta de ganancias materiales para ellas y sus familias, lo que conlleva a priorizar otros tipos de actividades remuneradas. Al mismo tiempo, la importancia de priorizar el cuidado de mayores y de niños es un factor importante dado que en el comadrazgo se basan muchas de las relaciones estratégicas de las socias, lo que comporta dedicación de tiempo en tejer tales relaciones. En la práctica, esto resulta en que, a pesar de lo que se había previamente acordado, no siempre todas las integrantes acuden a eventos, reuniones, talleres, actividades de *tequio* o labores de la cooperativa. Las incidencias que esto conlleva son: a) una debilidad en la cohesión del grupo, especialmente si hay faltas y ausencias reiteradas; b) una debilidad a la hora de comunicar las propias actividades e imagen fuera del grupo, tomando en cuenta que su contexto ya de por sí no les es favorable, lo que genera cotilleos negativos sobre la cooperativa; c) una debilidad a la hora de alcanzar cierta formalidad con socios, aliados (políticos también) y colegas potenciales o concretos; d) una debilidad a la hora de organizarse prácticamente en la gestión y administración tanto de la pescadería como del comedor.

III.C Elementos desestabilizadores (del grupo)

Desde su comienzo, en la cooperativa hubo conflictos internos al grupo que hicieron que la cooperativa cambiara su conformación y ahora quedan cinco socias. Al principio, cuando la cooperativa estaba compuesta por más de 20 socias, la debilidad principal fue el cotilleo (*chisme*), lo que conllevó la salida de muchas socias. El cotilleo se generaba ya desde el grupo mismo ya por mujeres u hombres que estaban fuera de la cooperativa y que luego lo *pasaban* dentro del grupo, creando conflictos.

Muchos hombres eran muy escépticos en las capacidades de las mujeres y empezaron a bloquearlas y crear conflictos para que se dividieran. Las que aguantaron, aguantaron. Eran chismes (Karina Bautista, Oaxaca de Juárez, entrevista con la autora, 7/12/2018).

En particular en el contexto de El Zapotalito el efecto del cotilleo en un grupo de mujeres es ampliado por fuerzas de presiones y roles sociales. En una realidad machista, una buena mujer es una mujer *decente*, con una reputación virgen para que su honor y el honor de toda su familia no se manchen. Por esto tal vez en la cooperativa Mujeres Pescadoras del Manglar el cotilleo tuvo tanto poder que la mayoría de las socias al final dejaron la cooperativa. La superación del nivel doméstico ha significado para las socias ir más allá de la socialización tradicional a la que estaban acostumbradas. Pero no estar acostumbradas a otro tipo de socialización ha generado choques y entre ellos, cotilleos. Efectivamente, aquí también, el cotilleo opera como herramienta para sancionar conductas y reforzar aquellas que son aceptadas (Foucault, 2005).

Otros obstáculos internos reportados por las mismas integrantes fueron: la falta de experiencia en el trabajo de grupo, la falta de una visión común acerca de la cooperativa y alcanzar una formalidad. Estos tres puntos han sido identificados por las socias como la raíz del fracaso de la pescadería y, potencialmente, del comedor también.

IV. Aportar económicamente a la familia

Quizás la debilidad más importante para la cooperativa es justamente la falta de aportación consistente y constante a los ingresos de sus socias. De hecho, a pesar de los proyectos concretos que se ha intentado poner en marcha, por varias razones, al final no han llegado a ser la solución definitiva para ninguna de ellas. De momento, las ganancias son muy escasas y, a pesar de que vienen repartidas en partes iguales entre las socias, no alcanzan para un sueldo y todas se dedican a otra actividad para ganarse un salario. Esto conlleva menos tiempo y energías para el trabajo en la cooperativa y potencialmente más oposición por parte de algunos familiares.

3.1.4.2 Amenazas

Tabla 19: Amenazas (DAFO) grupo México

AMENAZAS	Grupo MX
I. Sexualización	X
II. Proporción hombres y mujeres en el trabajo	X
III. Obstáculos en el trabajo	X
III.A. Machismo	X
III.B. Irregularidades económicas	X
IV. Expectativas familiares y culturales	X
V. Racismo	X
VI. Racismo institucional	X
VII. Irregularidades políticas y ambientales ⁹⁹	X
VIII. Falta de apoyo social	X
Campo de estudios	-

⁹⁹ A raíz del trabajo de campo, se ha añadido también la relación entre política y medioambiente.

Los obstáculos externos a que se enfrentaron las socias de la cooperativa, aún antes de la institucionalización de esta, fueron rasgos intrínsecos al contexto mismo de El Zapotalito como el machismo y la falta de solidaridad de la comunidad, además de contingencias político-ambientales como la escasez de pescado debido principalmente al cierre de la bocabarra y a la contaminación de la laguna.

I. Sexualización

Entre las prácticas que más afectan a las mujeres se encuentran las consecuencias de la fetichización e hipersexualización que los hombres hacen de ellas. A pesar de que el grupo está compuesto por chatinas, mixtecas, afrodescendientes y mestizas, tanto aquí como en otros lugares, el cuerpo de las mujeres afrodescendientes es sexualizado de una forma distinta. Efectivamente, sus cuerpos se relacionan con la prostitución (Hooks, 1992), o con una supuesta disponibilidad sexual (Viveros Vigoya, 2016). En las entrevistas este tema también ha emergido en relación con la violencia de género:

Siempre para acá las mujeres son putas. Si no fuéramos putas, no pariéramos. Cada quién sufre a diferentes maneras, pero sí, sufrimos, ya sea violencia, psicológica, moral, golpes..., de todo. Y todos lo sufren. Ninguna mujer queda de excepción, ninguna (participante MX1, El Zapotalito, entrevista con la autora, 12/12/2018).

La fetichización tiene su raíz en la época colonial, pero, como también Alcocer Perulero¹⁰⁰ reporta en su investigación, “el racializado también racializa y se racializa” (2017: 22). Lo que aquí se quiere subrayar es que la fetichización de los hombres y de las mujeres afrodescendientes se da también dentro de la comunidad fromexicana misma, con consecuencias en los comportamientos sexuales y en la violencia de género. Pero, lo que subrayan los estudios en ese campo, lo que está en la base de la violencia no son prácticas culturales, sino la falta de formas alternativas de masculinidades positivas (Castro y Riquer, 2008: 163 *apud* Alcocer Perulero, 2017: 24). Los comportamientos sociales mismos señalan contradicciones que a la vez “posibilitan el uso de la violencia y los que posteriormente la justifican” (Alcocer Perulero, 2017: 121).

En los relatos, tanto el marido como la familia de él las hizo sentir marginadas en las familias mismas por no ser lo bastante *güeras*, de piel clara, o delgadas. También durante el trabajo de campo a menudo se han escuchado comentarios sobre cómo “lo blanco mejora la raza” y cómo lo moreno está asociado a rasgos fenotípicos feos, a pesar de la sexualización que se hace del cuerpo de las adolescentes y de las mujeres afrodescendientes. La sexualización de las mujeres es instrumental al machismo para devaluar cualquier tentativa de revancha de una mujer, a través del cuestionamiento de la legitimidad misma de raciocinio de la persona, cosificándola. Para algunas de las socias

¹⁰⁰ El estudio de Alcocer Perulero (2017) se realizó en dos comunidades fromexicanas de la Costa Chica de Guerrero.

esto ha significado lidiar contra estereotipos y prejuicios sobre el éxito que hubiera podido tener la cooperativa, tanto por parte del pueblo, como de familiares y pareja.

II. Proporción entre hombres y mujeres en el trabajo

Como consecuencia del machismo y de la división sexual del trabajo en el pueblo, una de las amenazas para la cooperativa ha sido presentarse en el sector pesquero como grupo de mujeres pescadoras. A pesar de que esté generalmente aceptado que las mujeres pesquen junto con sus maridos, padres, hermanos o hijos, el hacerlo solo con otras mujeres o con otro hombre que no sea un familiar cercano puede no estar bien visto. Mucho depende de la situación económica de la mujer que ello pueda ser más o menos aceptado.

Imagen 18: Socias de la cooperativa pescando en la laguna



Fuente: Página web Mujeres Pescadoras del Manglar.

A pesar de ello, no solo hay que fijarse en la cantidad de mujeres en el sector, sino también en su posición laboral. La dificultad para obtener permisos de pesca, indispensables para pescar legalmente, las vuelve sujetos vulnerables a la hora de pescar solas o entre ellas. Para obtener el permiso hay que tramitar papeles y hacer unas pruebas de vivencia básica en el mar (ej. natación). Las cooperativas de pesca son las que se encargan de las exámenes para otorgar el permiso de pesca. Por razones no especificadas, después de un tiempo de espera, no se le permitió hacer las pruebas¹⁰¹ a una integrante que intentó obtener el permiso de pesca. De hecho, durante el trabajo de campo, las cooperativas de pesca otorgaban el permiso solo a los hombres, aunque hubiese mujeres que llevasen a cabo el trabajo con ellos.

¹⁰¹ Especificadamente, no se les permitió hacer la prueba de natación, alegando que su masa corporal era excesiva para nadar, aunque el informe médico que la integrante presentó afirmara que sus condiciones médicas eran idóneas para la prueba.

Después de que la cooperativa se creó, tras notar que su enfoque iba más allá de la pesca, gracias a trabajos comunitarios, la mayoría de las cooperativas de pescadores no ha interferido con su operación, más bien algunas han aceptado ayudarlas con el trabajo de *tequio* de la laguna del Palmarito, reconociendo la importancia de su trabajo.

III. Obstáculos en el trabajo

III.A Machismo

El contexto impregnado por una moral a menudo patriarcal ha influido negativamente en el trabajo, participación e imagen de la cooperativa. Las relaciones interpersonales tanto entre hombres y mujeres como entre las mismas mujeres se ven afectadas por la moral mariana de preservar la propia honra y honestidad. Esto implica no ocupar ciertos espacios físicos, ni políticos, así como respetar ciertos códigos de conductas. Para las mujeres esto se traduce en dejar hablar y actuar a los hombres, sobre todo en el proceso de toma de decisiones. Por esto, cuando la cooperativa Mujeres Pescadoras del Manglar se creó, ocupando tanto el espacio físico de una sede como el político en cuanto entidad activa en el territorio, la respuesta de la comunidad no siempre ha sido positiva, especialmente al principio. De hecho, algunos maridos no quisieron que sus mujeres se fueran a trabajar en la cooperativa, y por esto algunas de ellas dejaron la cooperativa. Otros hombres les decían que la cooperativa no iba a funcionar, que iban a engañarlas, porque ya habían llegado otros proyectos para las mujeres a El Zapotalito que no habían funcionado. Algunos hombres alimentaron el rumor sobre la cooperativa para que las socias se dividieran entre ellas y para que el proyecto fracasara.

Yo veo que a veces hay hombres que sí son [machistas]. Cuando vamos a las reuniones de las cooperativas, yo veo que hay algunos que quieren ser más que nosotras. Y no les gusta que haya este nivel entre mujeres y hombres. Y yo digo que esto no puede ser. Hay unos que sienten que no valemos. Pero no todos los hombres son así. Hay muchas cooperativas de hombres aquí, pero antes nadie lo había hecho como lo hacemos nosotras. Que siempre ellos bajan proyectos, pero solo para el bienestar de ellos. Y nosotras no, porque lo que trabajamos es para hacer algo para el pueblo, la gente, los pescadores. Y pues sí, hay gente que sabe valorar esto, que admite que algo lo hacemos mejor que ellos (participante MX3, El Zapotalito, entrevista con la autora, 10/12/2018).

III.B. Irregularidades económicas

La marginalidad del pueblo, el desempleo, la escasez del recurso pesquero, la contaminación de la laguna, el racismo ambiental e institucional son todos factores que influyen en la escasez de recursos para cada familia, alimentando así irregularidades económicas, como la informalidad de la economía local. Asimismo, la presencia del Estado es relativamente escasa, haciéndose notar principalmente cuando cada mes se entregan los presupuestos del programa Prospera. Por ejemplo, pocos son aquellos que reciben un subsidio de desempleo suficiente, porque por la informalidad de la estructura económica en sí, las pensiones de jubilación también se ven afectadas, dado que, al no estar

matriculados, los impuestos, al final se llega a recibir la pensión mínima, lo que a menudo está integrado por una ayuda de otro familiar. Por esto, la falta de recursos económicos presiona a que los miembros aporten como puedan a los ingresos familiares.

IV. Expectativas familiares y culturales

Las expectativas familiares suelen coincidir tanto con las expectativas culturales como sociales. En particular, la mentalidad edificada por el marianismo hace que el rol y la aceptación social de la mujer se construyan sobre la base de priorizar la familia y su unión antes de todo. El trabajo asalariado fuera del hogar de la mujer a menudo está percibido como superfluo, sobre todo si el sueldo del marido alcanza para mantener a la familia. Generalmente, la percepción y la idea aceptada y aceptable acerca de la mujer trabajadora es que lo haga para *sacar adelante* a sus hijos o a su familia. O sea, la actividad laboral viene reducida a mera ganancia material. La ganancia inmaterial del empleo desaparece de la percepción o narrativa común, aunque, particularmente para el grupo que ha tomado parte a esta investigación, la ganancia inmaterial (en términos de relajo, autoestima, aprendizaje, experiencia de vida, lucha social, entre otras) es fundamental para seguir trabajando en la cooperativa.

Tres son los aspectos del trabajo asalariado fuera del hogar: se sale de casa, se gana dinero y se gana en beneficios inmateriales (independencia, experiencia, etc.). Por cada uno de estos objetivos hay una expectativa o juicio moral distinto, y cambia si quien lleva a cabo el trabajo es un hombre o una mujer. Mientras que para los hombres hay cierta presión en hacer las tres cosas dado que está visto como su deber natural proveer para la familia y ser independiente, para la mujer el juicio es diametralmente opuesto. Por lo general, salir de la casa para ellas no siempre está bien visto, dependiendo del horario, del lugar y si va a quedar con alguien, con quién. Se suele salir de casa para visitar a parientes, suegras y, con más restricciones, amigas. En ocasiones, cuando hay reuniones públicas en el pueblo, o hay reuniones de la subvención de Prospera, las mujeres asisten a estos eventos. En el primer evento suele haber el mismo número de hombres y de mujeres; en el segundo, casi solo mujeres. La mayoría de las mujeres tienen que pedir permiso para ir a las reuniones y para salir de la casa. Existe división y falta de comunicación entre estas mujeres como consecuencia de las limitaciones que supone quedarse en casa. Salir está mal visto por las generaciones mayores, más aún por la noche, ya que se pensaría que tiene intereses ajenos a los valores morales atribuidos a una *mujer decente*. A las mujeres que trabajan de forma independiente se las pasa por alto y se las disuade de hacerlo, a menos que su situación económica y social sea tan precaria que pueda tener consecuencias negativas para su vida y la de sus hijos. Claramente esto ha tenido repercusiones en la actividad de la cooperativa desde su comienzo, influyendo en la participación, organización, toma de decisiones y eventos de la cooperativa.

V. Racismo

Para entender mejor las dinámicas del racismo en El Zapotalito, se hace aquí una pequeña digresión sobre el concepto de etnicidad en el país. En México la etnicidad o *raza*, que

connota “nociones de ascendencia, jerarquía y agrupación” (Sue, 2020: 203),¹⁰² por motivos histórico-políticos, es un componente importante de la vida social y tiene influencia sobre las oportunidades y tenor de vida de una persona. Efectivamente, el componente étnico en el país es un rasgo fundamental que desde la invasión del continente por los europeos ha creado y mutado las relaciones sociales en la base de una justificación política de la élite dominante.

A raíz de la construcción del indio que hicieron los españoles, indispensable para justificar moralmente la dominación y la explotación de tierras y, sobre todo, de personas (Navarrete, 2004), durante la Colonia se estableció un sistema de castas basado en la descendencia que, a través de una clasificación social idealizada, logró mantener el poder en las manos de los *peninsulares*. En la cima de la pirámide social estaban los españoles y su progenie nacida en España, luego los *criollos*, hijos de peninsulares nacidos en América, y después los mestizos, los hijos de españoles mezclados con los indígenas. Criollos y mestizos han detenido y suelen tener los lugares de prestigio en la sociedad y en la política; en los estratos más bajos de la pirámide social se hallaban los indígenas y luego los afrodescendientes, los cuales hacían los trabajos más duros y no gozaban de representación política (Ebert, 2008). Fue durante el proceso de independencia que, para engendrar un discurso nacionalista, se creó la filosofía del *mestizaje*,¹⁰³ a principio del siglo XX, o sea un proceso en el que criollos, indígenas, afrodescendientes y extranjeros renunciaban a sus identidades particulares a cambio de adquirir la identidad de mestizo, característica de todos los mexicanos (Navarrete, 2004). En fin, tanto la estructura jerárquica, como las políticas de mestizaje fueron instrumentales a la invisibilización de la población afrodescendiente y la marginalización de la población indígena (Navarrete, 2004). En abril de 2019 el gobierno mexicano reconoció formalmente la población afromexicana, la cual se encuentra en su mayoría en los estados de Guerrero, Veracruz y Oaxaca, en este último, principalmente la zona costera.¹⁰⁴ Pero, “a pesar de haberse incluido este dato cuantitativo, el problema del reconocimiento constitucional y el goce efectivo de los derechos colectivos de la población afromexicana siguen irresueltos” (Lucero Díaz, 2019: 53).

En El Zapotalito el racismo se presenta principalmente a nivel institucional, pero también hay formas de racismo interiorizado y de racismo hacia los afromexicanos y hacia aquellos

¹⁰² Traducción propia del original en inglés: “[it connotes] notions of ancestry, hierarchy and groupness” (Sue, 2013: 203).

¹⁰³ El mestizaje se basaba en el concepto de *raza cósmica* que José Vasconcelos desarrolló en 1929 y que incluía al mismo tiempo la raíz indígena prehispánica y la española occidental.

¹⁰⁴ Cabe destacar que la primera encuesta que reporta a los mexicanos afrodescendientes fue en 2015 (INEGI, 2015), y el primer censo nacional oficial que los incluye fue en 2020 (INEGI, 2020). También es interesante notar que en 2015 se reportaron 2 millones de afromexicanos, mientras que cinco años después, el número ha aumentado a más de 2.5 millones. Estos datos deben leerse como un aumento en el autoreconocimiento y aceptación, un proceso aún en marcha que tardará décadas y que es fomentado por los proyectos de sensibilización sobre la cultura y la historia afrodescendiente en México por parte de movimientos y organizaciones.

que tienen rasgos *indígenas*. Dado que las Mujeres del Manglar es una cooperativa que reivindica los orígenes mixtecos, chatinos y afrodescendientes de sus socias, se escucharon comentarios relacionados con los estereotipos negativos racistas relativos a la corrupción, mal manejo de los recursos y falta de ganas de trabajar sobre las integrantes. En la práctica, estos comentarios a menudo se transforman en cotilleos que potencialmente alejan a otras mujeres de la cooperativa (especialmente aquellas que se identifican como mestizas), lo que afecta las oportunidades laborales de la cooperativa y obstaculizan su desarrollo. Este es un ejemplo de la interseccionalidad de la discriminación que sufren las mujeres de la cooperativa en cuanto mujeres etnizadas y con bajos recursos.

VI. Racismo institucional

Cómo se acaba de señalar en el último apartado, hoy en día lo que queda de una política explícitamente racista se reflejan en una discriminación estructural que resulta en marginalización y pobreza de la mayor parte de las comunidades afrodescendientes que, junto a aquellas indígenas, son las más pobres, menos educadas, menos en salud y peor alimentadas que las mestizas (INEGI, 2010; INEGI, 2015), además de la enorme pérdida en términos culturales de los usos y costumbres de estas poblaciones. La descripción que se ha hecho de El Zapotalito, podría ser la descripción de muchos de los municipios de la Costa Chica. Además, es emblemático de una forma de hacer política donde las comunidades indígenas y afrodescendientes son marginalizadas y vulneradas a través de la falta de acceso a servicios básicos como un sistema de drenaje, acceso a agua potable,¹⁰⁵ infraestructuras adecuadas, acceso a la educación (faltan los medios y las infraestructuras idóneas para acceder a la escuela secundaria más cercana), acceso a un servicio médico profesional adecuado (el centro de salud cuenta con una enfermera y un pasante de medicina que cambia cada año), acceso a la seguridad social y a bastante empleos que permitan ganar para vivir una vida digna y no solo de subsistencia. Asimismo, a nivel judicial, en el territorio de Villa de Tututepec Melchorocampo, donde se halla el municipio de El Zapotalito, se han registrado casos de denegación de justicia por parte de jueces por no atender a las mujeres supervivientes de violencia de género, a condición de que no hubiese una *delegación oficial* del municipio con ellas, sobre todo si ellas eran indígenas o afrodescendientes.¹⁰⁶ Todo esto influye en las vidas de las integrantes y de la cooperativa en términos de oportunidades laborales, de crecimiento y de avances políticos para su comunidad.

VII. Falta de apoyo social

Por todo lo expresado hasta ahora, el apoyo social por parte de la comunidad no es

¹⁰⁵ Dos veces a la semana pasa a repartirla el *camión del agua*, que vende agua potable y agua para bañarse. El agua potable se vende en botes de plástico transparente de 10 o 20 litros, para luego ser guardada en casa. El agua para bañarse se bombea con una manguera a un bote de plástico grueso con gran capacidad colocado arriba del techo de los baños. Durante el trabajo de campo un equipo de investigadores estaba haciendo un muestreo del agua para bañarse por sospechas que contuviera elementos tóxicos para la piel.

¹⁰⁶ Esto comprueba los datos oficiales sobre atención judicial a supervivientes de violencia de género (CONAVIM, 2020).

unitario, a menudo se incluyen ideas erróneas acerca de la labor llevada a cabo por la cooperativa. Como se ha señalado en diversas entrevistas con expertos, la pluralidad y polarización de trasfondos culturales, sociales y políticos a la hora de introducir proyectos o novedades en la comunidad, no ha facilitado la aceptación de tales iniciativas, coincidiendo plenamente con lo descrito en el diagnóstico anterior del CIESAS (2011),¹⁰⁷ acerca de la estructura jerarquizada y polarizada de los municipios de la Costa Chica. De hecho, la pertenencia política a un partido o movimiento u otro, identificarse o ser identificado como afrodescendientes, mixtecos, chatinos o mestizos,¹⁰⁸ pertenecer a una familia que viene *del monte*,¹⁰⁹ que ha vivido toda la vida en El Zapotalito o que ha inmigrado recientemente, marca una diferencia difícilmente eludible a los ojos de los demás.

En fin, la falta de apoyo social ha conllevado problemas a la hora de rentar un espacio para el comedor, además de generar una baja participación en los eventos de la cooperativa y a la cooperativa misma, esto, porque hay cotilleos en el pueblo sobre el trabajo de la cooperativa.

VIII. Irregularidades políticas y ambientales

Paralelamente a estos obstáculos, hay también otros factores que afectan a la cooperativa, como la escasez de peces en la laguna que se traduce en menos productos para vender (en el caso de la pescadería y también del comedor) y, sobre todo, en menor disponibilidad económica por parte de la población, lo que aumenta el nivel de marginalidad de la comunidad, bajando inevitablemente las ventas de las actividades productivas de las Mujeres Pescadoras del Manglar. Otro factor que disminuye el activo económico es el cierre de la bocabarra que también conlleva problemas ambientales para la laguna. Sobre este punto, los autores Escalona, Alvarado y Saldívar (2018) proponen la aplicación del concepto de *racismo ambiental* en la construcción de la bocabarra, al tratarse de un territorio (Cerro Hermoso, el área de costa del Parque) con una población mayoritariamente afrodescendiente:

El Estado es culpable de racismo ambiental, en la medida en que ha priorizado otros intereses sobre el derecho a un ambiente sano de la población afromexicana, que depende de la laguna. También ha inquirido en racismo institucional al menospreciar el conocimiento local e ignorar las recomendaciones hechas por las comunidades sobre el uso y manejo de los recursos naturales locales y excluirlas de la administración y toma de decisiones (Escalona, Alvarado y Saldívar, 2018: 1).

¹⁰⁷ “En [...] la Costa Chica subyace una estructura social, económica y política altamente jerarquizada y polarizada con fuertes raíces históricas (por ejemplo el caciquismo que tiene como base la concentración del poder económico y político en un reducido sector de la población) pero también como resultado de procesos más recientes asociados al modelo de desarrollo neoliberal y a la globalización” (CIESAS, 2011: 6).

¹⁰⁸ En México la etnicidad es un factor que define relaciones y posiciones sociales desde hace siglos. Por ello, identificarse quiere decir también posicionarse en un lugar específico de la jerarquía sociopolítica, lo que suele tener preferencia respecto a la efectiva herencia cultural de la propia familia.

¹⁰⁹ Generalmente, la gente que viene *del monte*, o sea, de los cerros cercanos, arrastra el estereotipo de ser más cerrada, tanto en cuanto al carácter, como a las perspectivas sociales y culturales.

3.1.4.3 Fortalezas

Tabla 20: Fortalezas (DAFO) grupo México

FORTALEZAS	Grupo MX
I. Años en el sector	X
II. Años en el empleo	X
III. Bienestar emocional	X
IV. Bienestar psicofísico	X
V. Impacto en su comunidad	X
VI. Red de apoyo	X
- Tipo de estudios	-
- Ingresos personales	-
- Recursos educativos (educación y entrenamiento)	-
- Ayuda familiar	-
- Documentación para trabajar en el sector y en el país	-
- Fuerzas en el trabajo	-

I. Años en el sector

El hecho de que todas las socias lleven años trabajando en el sector pesquero, sea en la captura como en el procesamiento y venta del producto, las vuelve en agentes sociales muy conscientes de las problemáticas del sector y de la mujer en el mismo. Efectivamente, la sinergia de pescadoras, procesadoras y vendedoras ha logrado poner en marcha proyectos que intervienen en la raíz de los problemas del sector, elaborando líneas de intervención comunitarias de mirada a largo plazo. Ejemplo de esto son la iniciativa de limpieza del canal del Palmarito, para garantizar el acceso a los pescadores a la homónima laguna, y el proyecto de medición de la *tichinda*,¹¹⁰ para asegurar un producto de calidad para el consumo a través del monitoreo de los niveles de contaminación de la laguna.

II. Años en el empleo

La cooperativa existe y está activa en el territorio desde 2015. Aunque fueron pioneras en México como cooperativa de mujeres pescadoras mixta afromexicanas e indígenas, ahora llevan siete años trabajando juntas en forma de cooperativa. A pesar de los obstáculos iniciales, tanto endógenos como exógenos, ahora una de sus fuerzas es la experiencia que han madurado como grupo organizado activo en el territorio, por lo cual están reconocidas también por instituciones locales y grupos organizados regionales e internacionales. A nivel comunitario, llevar años como cooperativa de mujeres pescadoras le ha dado la posibilidad a El Zapotalito de acostumbrarse a ver que se pueden desafiar las construcciones socioculturales de madres, esposas e hijas y que ellas pueden conseguir fondos para implementar ideas para el bien comunitario. Al mismo tiempo, la experiencia que dan los años de trabajo coherente y consistente en grupo también ha reforzado y

¹¹⁰ Nombre usado para referirse al mejillón en la Costa Chica.

desarrollado la forma de actuar de sus integrantes, con consecuencias positivas inmateriales en términos de autoestima y agencia personal y social.

III. Bienestar emocional

Durante el trabajo de campo se ha constatado que lo que empuja a las Mujeres Pescadoras del Manglar a seguir adelante con la cooperativa no es la ganancia pecuniaria, sino la ganancia inmaterial en términos de agencia socio-personal y autoestima. De hecho, el proyecto de la cooperativa las ha enfrentado a nuevos retos y situaciones, enriqueciendo la percepción de sí mismas y poniendo en duda el *statu quo* local, lo que las ha vuelto un ejemplo para el pueblo. Trabajar entre mujeres, salir del pueblo y conocer nueva gente les ha permitido valorarse como personas, haciéndoles adquirir perspectivas diferentes sobre la vida en general.

[Saliendo del pueblo] aprendes a conocer, a vivir otras experiencias, a conocer personas que tal vez están pasando lo mismo que tú. Y pues, no pueden hacer nada, pero te pueden dar alguna orientación, tú ya puedes dar orientaciones a otras compañeras... Es hermoso, yo no lo hacía. Sí, se aprende mucho y es bonito. Me gusta mucho que este proyecto haya venido a cambiar vidas. Cambias tú, personalmente, moralmente, el entorno donde vives, tus hijos orgullosos dicen: "Ay mi mamá hace esto, ¡eh!" (participante MX1, El Zapotalito, entrevista con la autora, 10/12/2018).

Efectivamente, las gratificaciones que derivan del trabajo fuera del hogar, como del trabajo doméstico, son un instrumento de empoderamiento y sirven de amortiguadores de las experiencias negativas, que se reflejan en el bienestar general de la persona (Feldman et al., 2008). Los comentarios de las Mujeres Pescadoras del Manglar dan idea del cambio en términos de empoderamiento que hubo con el proyecto de la cooperativa:

Me siento muy bien al estar con ellas, estoy contenta. Trabajamos, reímos, salimos del pueblo y conocemos nuevas cosas y nueva gente. Me siento responsable con lo que tengo que hacer y con mi rol de tesorera. Hay que cuidar el dinero porque no es mío sola, sino que es de un grupo de mujeres. Nosotras mismas tenemos que enseñar a otras para que vean y digan «¡Ah sí! Las señoras son responsables». [...] Antes de la cooperativa ni siquiera nos poníamos a platicar entre nosotras. Teníamos miedo de participar porque decíamos que no podíamos hablar y ahora nos gusta participar, aunque sea un poquito. Ya ahora cuando vamos a las reuniones con otros pescadores participamos y hablamos. Se nos perdió este miedo que teníamos. Antes, puros hombres, a las reuniones las mujeres no iban. Y los varones iban a nombrar el presidente. Ya no me da pena de participar, ya platico con las personas, pero antes no era yo así. Decíamos «ya llegaron las tímidas» porque nadie quería hablar. Cuando nos preguntaban, solo unas palabras para contestar y nada más. Todas éramos así, nos daba vergüenza platicar, nomás buenos días (participante MX5, 9/12/2018, El Zapotalito, entrevista con la autora).

Ahora sí confío más en mí, porque a pesar de que uno esté cansado, se amontona con las compañeras, se descubre uno, empieza a platicar, deja uno los problemas en la casa... Es bonito también porque convive uno con las compañeras. Porque está uno en la casa, en

quehacer y quehacer y nada, a sacarlo todo, pero no. Cuando hay reunión yo agarro y me voy para allá, aunque dejo el quehacer, pero allá nos ponemos a platicar de otras cosas. [...] Nos dieron mucha psicología también, psicología grupal, internamente a uno solo y esto sí, me ayuda muchísimo. Yo pienso que sí, si en esta cooperativa yo no hubiera llegado, yo no hubiera salido casi nada. Hasta la vez nos llegan a dar psicología, grupal. Esto si nos sirve mucho (participante MX2, El Zapotalito, 9/12/2018, entrevista con la autora).

Imagen 19: Mujeres Pescadoras del Manglar durante un taller en su sede



Fuente: Página Web Mujeres Pescadoras del Manglar.

IV. Bienestar psicofísico

Al comienzo de la cooperativa, las Mujeres del Manglar tuvieron la oportunidad de tener sesiones de psicología grupal, lo que les ha dado herramientas para, en parte, procesar sus experiencias personales, para luego poder trabajar mejor en grupo con las compañeras. Especialmente, dan particular importancia a los momentos de escucha con las otras compañeras, conscientes de que el trabajo que hacen en la cooperativa no puede prescindir de sus vidas y trasfondos personales. Si al principio eran justamente estos factores, la complicación y dificultad de sus vidas los que no les dejaban centrarse en el trabajo, con el tiempo, logran que estos se vuelvan en oportunidades para ser más empáticas con las demás, entendieron que para poder trabajar de forma efectiva, necesitaban también tomar en consideración su posición de madres y abuelas, lo que ha resultado en una mayor involucración de los niños en sus actividades y en un foco siempre creciente de sus actividades en el futuro de las nuevas generaciones. Intentar compaginar su vida personal con el trabajo es uno de los aspectos centrales de la cooperativa. Esto repercute también en el tipo de actividad que hacen, ya que intentan hacer trabajos físicos menos exigentes.

V. Impacto en su comunidad

Esta variable comprende tres dimensiones que se hallan en la base del impacto en la comunidad y que constituyen el motor de la cooperativa: el empuje de trabajar para las nuevas generaciones, la sensibilidad ambiental y la equidad social. La cooperativa, a pesar de haberse originado como estrategia frente a la segregación laboral de género del sector pesquero local, con el tiempo se ha planteado objetivos que van más allá de su objetivo inicial. Efectivamente, una de sus fuerzas es la voluntad y conciencia de tener un impacto en la comunidad en términos de cuidados del medioambiente y equidad social para que sus niños y las generaciones futuras tengan más oportunidades de las que tuvieron ellas. Además, conscientes de la precariedad del ecosistema lacustre, pretenden sensibilizar sobre el tema medioambiental para preservar la naturaleza, el trabajo y el desarrollo humano en el Parque Nacional Lagunas de Chacahua.

Imagen 20: Mujeres Pescadoras del Manglar durante una manifestación para la defensa de la laguna organizada por ellas



Fuente: Página web Mujeres Pescadoras del Manglar.

Una consecuencia relacionada con su impacto en la comunidad es la posibilidad de acceso a la esfera política a través de su participación en diversos aspectos de la vida comunitaria y en el proceso de toma de decisiones, con actividades de acción colectiva. Asimismo, la propia cooperativa se ha dado a conocer, tanto a nivel local como internacional, de forma que las asociaciones utilizan la cooperativa como punto de referencia a la hora de emprender proyectos que impliquen a la comunidad de El Zapotalito. Un aspecto muy importante es que las integrantes de la cooperativa son conscientes de que ellas mismas son agentes de cambio y que han conseguido estos espacios gracias a sus acciones. Aquí existe un claro compromiso con la comunidad, entendido, al mismo tiempo, como un interés por el bien común y el desarrollo humano y social de la población.

VI. Red de apoyo

Una de las fuerzas de este grupo es el hecho mismo de que son mujeres, como ellas mismas subrayaron varias veces. El reunirse entre mujeres es la respuesta que ha surgido desde

un contexto incómodo y desventajoso para ellas. Lo que emerge en las entrevistas a las socias es que, si bien hay hombres que las apoyan en sus proyectos, en general la relación mujer-hombre en El Zapotalito conlleva una gran carga de presiones y normas sociales patriarcales y las experiencias de vida de cada mujer muy marcadas por relaciones dispares y a veces hasta violentas, que no se puede pensar en la instauración de una amistad íntima y empática entre hombres y mujeres sin que se generen cotilleos o celos conyugales. Así que, si los hombres también hubieran sido admitidos en la cooperativa, esta misma no iba a ser un lugar de apoyo y de solidaridad entre mujeres. En palabras de una de las socias de la cooperativa:

Si hubiera habido un hombre entre nosotras, no hubiera sido lo mismo, siento que no. Porque nosotras entre las mujeres nos platicamos cosas de mujeres, como vivimos... Cada compañera tiene su historia. Nosotras no vamos a burlarnos de la compañera que nos platica sus problemas. Tratamos de entenderla, ver lo que ella ha sufrido... Un hombre pues, yo pienso que no... Porque a veces sí, hay hombres que sí [apoyan], pero hay hombres que son muy machistas y que no entienden a la mujer. Yo pienso que no íbamos a convivir bien (participante MX3, El Zapotalito, entrevista con la autora, 10/12/2018).

Asimismo, el número de las socias les facilita tener una relación de democracia interna, donde la presidenta no tiene el mando total, sino que comparte responsabilidades y logros con las demás:

Cuando me preguntan “¿Y cómo lo hacen ustedes para estar juntas?” Yo les contesto que lo más importante es dialogar, la comunicación y que respetes a tus compañeras. No porque yo soy presidenta, tengo que asistir a todos los lugares o tener el mando. No. Somos cinco. Las cinco somos iguales. Para mí así es. Cuando quiero hacer algo, se lo pregunto a las cinco. Cuando hay reuniones con instituciones u otras cooperativas, no siempre voy yo, a veces mando a las compañeras para que vean que no es tan fácil. “Por esto las cooperativas fracasan” les digo. “Con ustedes [referido a socios de otras cooperativas] siempre va el presidente” y no debe que ser así. Cuando pueden ir las otras compañeras, que vayan ellas. La comunicación y el dialogar son muy importantes. [...] Si yo en un taller aprendo algo, tal vez la compañera va a aprender otras cosas y te lo va a decir a ti. Cada quien va a aprender diferentes cosas, esto es muy importante para conocer nuevas cosas y platicarlas entre nosotras (participante MX1, El Zapotalito, entrevista con la autora, 12/12/2018).

Las cinco socias actuales se ven muy unidas entre ellas, son las más determinadas que a pesar de los problemas, salieron adelante juntas porque son conscientes de su rol en el grupo y como grupo, en el contexto de su comunidad. Una fuerte empatía hacia los demás las tiene unidas, además del compromiso que tienen con el proyecto y sus objetivos, como lo explica la tesorera:

Si yo no estuviera en la cooperativa, tal vez no iba a pensar en ponerme a limpiar el canal y hacer algo para la comunidad. Pero somos un grupo y sabemos que individualmente no se puede hacer nada. Yo sola no lo hago. Nosotras estamos unidas, por estos podemos hacer cosas. Vamos haciendo lo que podemos, despacio, despacio, para ver hasta dónde podemos

llegar (participante MX5, El Zapotalito, entrevista con la autora, 9/12/2018).

Sus fuerzas derivan de la forma de ser de cada una de ellas y de los efectos que la constitución de la cooperativa y los talleres han hecho florecer en ellas: el empezar a hablar a la gente en público; ser capaces de expresar sus pensamientos ante los demás; salir de la casa y trabajar con otras mujeres; aprender cosas, conocer gente y lugares nuevos, lejanos, las ha empoderado y ha hecho que su visión sobre la vida y el contexto en el cual viven sea más claro. Y con esta conciencia de sí mismas y del alrededor han empezado a actuar para cambiar lo que hace falta modificar para perseguir el bienestar individual y comunitario.

3.1.4.4 Oportunidades

Tabla 21: Oportunidades (DAFO) grupo México

OPORTUNIDADES	Grupo MX
I. Sector de empleo	X
II. Expansión de habilidades de estrategia en lo público	X
III. Apoyo familiar	X
IV. Apoyo institucional	X
V. Ejemplos motivadores cercanos	X
VI. Tradición de colectivos laborales	X
VII. Expansión de habilidades de estrategia en lo privado	X
VIII. Oportunidades internas al trabajo	X
- Apoyo de relaciones cercanas (amistades)	-
- Ingresos laborales	-
- Tipo de contrato	-

I. Sector de empleo

Las oportunidades que derivan de trabajo en el sector pesquero en el Parque Nacional Lagunas de Chachaua son limitadas pero concretas, especialmente de momento que la economía local se basa principalmente en la pesca. Uno de los retos de la cooperativa es justamente esto: empezando en el sector pesquero, principalmente captura, procesamiento (casero, no industrializado) y venta (particular), desarrollar también otros aspectos relacionados con estos tres ejes, para generar trabajo que sea sostenible en el largo plazo y que emplee a personal entrenado. Un ejemplo: personal para monitorear los niveles de contaminación de la laguna y de su flora y fauna, educadores para la sensibilización hacia el medioambiente y que fomenten el conocimiento de la flora y fauna local para finalmente protegerla. La creación de estos nuevos nichos de trabajo dentro el sector pesquero tiene tres consecuencias importantes: primero, autonomía comunitaria en la gestión del medioambiente. En vez de depender de profesionales externos que llegan esporádicamente con iniciativas municipales, se podría contar con personal formado *in situ*. La posibilidad concreta de trabajar en El Zapotalito o en las aldeas cercanas podría volverlos en sitios atractivos para trabajar, disminuyendo

potencialmente la emigración. Asimismo, podría ser una variable añadida al considerar seguir estudiando en el pueblo, sin tener que emigrar, lo que pocos pueden permitirse. Finalmente, los resultados en el corto y largo plazo de estos trabajos tendrían un impacto positivo en la salud de las personas y en el medioambiente en que viven, garantizando productos no contaminados y, potencialmente, expandir su venta al cumplir con los parámetros normativos.¹¹¹

II. Expansión de habilidades de estrategia en lo público

A parte del proyecto de medición de la *tichinda* con las biólogas y el Parque Nacional Lagunas de Chacahua, durante el trabajo de campo la cooperativa ha participado a otros dos proyectos con personas provenientes de otras partes de México, América del Sur, Estados Unidos y Europa. En la primera visita a El Zapotalito las Mujeres del Manglar estaban participando y trabajando para un taller de desarrollo de capacidades creativas organizado por el MIT-D Lab (en colaboración con el Massachusetts Institute of Technology). En este proyecto, en el cual participaron veinticuatro personas de la comunidad de El Zapotalito, la cooperativa ha trabajado como servicio de *catering* durante cinco días, además de participar las socias mismas en el taller. Ahí ellas han tenido la posibilidad de usar sus habilidades creativas y profundo conocimiento local para desarrollar soluciones viables para los desafíos que identifican como relevantes y, sobre todo, para mejorar sus propias vidas.

Yo creo que la gente [del pueblo] está empezando a ver lo que hacemos y se dan cuenta de que la gente llega buscándonos a nosotras primero y no a los otros. Y nosotras nos sentimos bien porque llegan a ver lo que hacemos desde lejos (participante MX5, El Zapotalito, entrevista con la autora, 9/12/2018).

Otro proyecto con un objetivo similar (la identificación de los desafíos comunitarios y el intento de solucionarlos), fue llevado a cabo por dos estudiantes alemanas de intercambio en la Universidad de Oaxaca. En estas experiencias, como se ha señalado por las socias mismas, las mujeres no se enriquecen solo a través de los talleres, sino también con las pláticas de la gente que viene de otros lugares, de otros contextos, al final se trata más bien de un intercambio cultural.

Es muy bonito porque a veces se dan talleres, llega otra gente y nos cuenta nuevas experiencias, así cambia uno la forma de pensar. Esto sí, sirve, porque lo que pasa es que platica uno con otras personas, conoce uno otros problemas que otros tienen, mucho más fuertes que los problemas que uno tiene, y esto sirve como de terapia para ver las cosas de otra perspectiva. Cambia uno porque uno conoce historias de otra gente, otras conversaciones (participante MX2, El Zapotalito, entrevista con la autora, 10/12/2018).

¹¹¹ Una de las ideas futuras de las Mujeres del Manglar es justamente esta: monitorear los niveles de contaminación en varias partes de la laguna para identificar dónde poder pescar para producir productos congelados para el comercio.

III. Apoyo familiar

El apoyo familiar puede cambiar radicalmente el cómo una mujer puede vivir el trabajo fuera del hogar. Según algunos estudios (Greenhaus y Parasuraman, 1994, apud Feldman et al., 2008: 483), el apoyo y soporte moral aumentaría significativamente la autoestima y el bienestar de las mujeres. Las gratificaciones que derivan tanto del trabajo fuera del hogar como del trabajo doméstico, son un instrumento de empoderamiento y sirven de amortiguadores de las experiencias negativas, que se reflejan en el bienestar general de la persona (Feldman et al., 2008). Con esta premisa, claramente el apoyo familiar juega un papel fundamental tanto en el desarrollo de las actividades y eventos del grupo, como en la tranquilidad mental y emocional de las integrantes. Particularmente al principio, unas socias han experimentado la falta de apoyo de su familia y parejas, lo que ha llevado a varias a salir de la cooperativa. Es interesante notar que todas las que se quedaron pueden contar con el apoyo de su familia o de la mayoría de ella. En la práctica, el apoyo familiar no se traduce solamente en apoyo emocional, sino también en apoyos concretos de solidaridad, como ayudarles en el trabajo doméstico, en la crianza de los hijos y en evaluarlas positivamente como agentes de cambio social.

IV. Apoyo institucional

Corroborando en parte los datos sobre la puesta en marcha de instituciones que financian proyectos para la equidad entre hombres y mujeres en América Latina, este apartado trata del apoyo financiero institucional. Efectivamente, la cooperativa pudo contar con el apoyo financiero para cubrir los gastos de la constitución como cooperativa, de la pescadería y del comedor, gracias al fondo gubernamental INMUJERES (años 2015 y 2016) y de la organización sin fines de lucro Semillas (desde 2017 hasta 2020). Con el apoyo de Semillas han logrado comprar una lancha para dar recorridos a turistas, académicos y técnicos que trabajan sobre la contaminación de la laguna y de su fauna; además, organizan talleres a los que invitan a participar a todo el pueblo.

Desde la sociedad civil y la política, tanto internacional como nacional, hay una mayor atención a la situación de la mujer, en particular de la mujer indígena y, más recientemente, afrodescendiente, lo que comporta que haya fondos e instituciones dedicados exclusivamente al fomento de los derechos humanos y al bienestar de la mujer, como el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES). También por parte de organizaciones no gubernamentales existe una sensibilidad importante hacia estas temáticas; un ejemplo es la asociación civil La Ventana, que apoya y asesora la cooperativa desde antes de su fundación hasta hoy en día.

V. Ejemplos motivadores cercanos

Con esta variable se quiere analizar en qué medida otros grupos de mujeres han tenido un impacto a la hora de pensarse como grupo de mujeres. Gracias a la organización La Ventana, las Mujeres del Manglar, antes de haberse constituido como cooperativa, tuvieron la posibilidad de hacer dos intercambios de experiencias con cooperativas de

mujeres pescadoras que ya llevaban más de diez años en el sector. Fueron justamente estas dos actividades las que las empujaron a institucionalizarse y a tener más claro qué querían hacer y cómo. Durante las entrevistas se ha subrayado la importancia de tener otros ejemplos ya establecidos de grupos de mujeres trabajadoras que tenían su propia actividad. En el mismo Parque hay al menos una organización más de mujeres que trabajan con plantas de jamaica (*Hibiscus sabdariffa*). También cuando participan a talleres, conferencias o reuniones en comunidades cercanas o en otra ciudad mexicana o al extranjero, tienen la oportunidad de confrontarse con personas que tratan de hacer algo similar a ellas, o que se enfrentan o se han enfrentado a los mismos obstáculos. El compartir y el intercambio de ideas y experiencias es extremadamente enriquecedor, motivador y útil porque se crean sinergias.

VI. Tradición de colectivos laborales

Esta variable pretende analizar por qué las mujeres del Manglar se han juntado e institucionalizado como cooperativa. Para ello se toma en consideración la perspectiva cultural de su entorno. En Oaxaca, como en otras partes de México, existe una tradición de colectivos laborales, a partir de las iniciativas de trabajo comunitario no remunerado, *tequio*, que se desempeñan para crear o mantener estructuras e infraestructuras para el uso de toda la comunidad. El *tequio* trasciende las diversidades políticas o étnicas, dejando de un lado los conflictos internos de la comunidad. Especialmente si se toma en consideración la mínima retribución de las Mujeres del Manglar, se entiende que el concepto de *tequio*, ya presente en su contexto, ha influido a la hora de pensar en el proyecto de la cooperativa, sea para las modalidades sea para sus objetivos.

Además, la estructura misma del sector pesquero local organizado en cooperativas ha sido un empuje más para pensarse en cuanto grupo institucionalizado en forma de cooperativa. Efectivamente, haberse conformado en cooperativa las vuelve beneficiarias de las ayudas estatales para obtener redes y trasmallos y atender a las asambleas con los socios de las otras cooperativas, volviéndose en actores sociales y políticos con una fuerte capacidad de agencia.

VII. Expansión de habilidades de estrategia en lo privado

Los talleres en los cuales participan las integrantes de la cooperativa les dan la posibilidad de formarse en el sector y en el microcrédito, pero también de hablar de sus experiencias de vida, por ejemplo, en talleres de innovación creativa, empoderamiento, feminismo e igualdad de género. En uno de los apartados anteriores se ha reportado un fragmento de entrevista de una de las socias que contaba cómo las experiencias que hicieron como cooperativa, las han ayudado a hablar en público, hablar con los hombres y también cómo esto ha influido en su vida privada en relación con su familia y consigo misma, planteando una reflexión sobre el propio rol en la comunidad desde una nueva perspectiva.

El cambio se vio también en la casa porque cuando llego platico lo que ocurrió y todo esto, y cuando las personas nos visitan, vamos contentas con ellas (participante MX5, El Zapotalito, entrevista con la autora, 9/12/2018).

Es muy bonito porque a veces se dan talleres, llega otra gente y nos cuenta nuevas experiencias, así cambia uno la forma de pensar. Esto sí, sirve, porque lo que pasa es que platica uno con otras personas, conoce uno otros problemas que otros tienen, mucho más fuertes que los problemas que uno tiene, y esto sirve como de terapia para ver las cosas de otra perspectiva. Cambia uno porque uno conoce historias de otra gente, otras conversaciones (participante MX2, El Zapotalito, entrevista con la autora, 10/12/2018).

Del mismo modo, las personas que llegan a visitarlas para conocer su trabajo o para hacer proyectos con ellas han sido identificadas durante el grupo focal como oportunidades de aprendizaje, intercambio de experiencias y culturas, dándoles la posibilidad de enriquecerse y reflexionar sobre su situación en cuanto agentes sociales y políticos activos, comprometidas con el bien común. Asimismo, salir del estado de Oaxaca y conocer otras personas les permite establecer contactos con otros agentes de cambio y les presenta nuevas ideas de proyectos aplicables en su comunidad.

VIII. Tipo de empleo

Como se ha señalado anteriormente, una de las dificultades de las mujeres en El Zapotalito es justamente la compaginación del trabajo doméstico con el trabajo asalariado. Por ello el juntarse en una cooperativa ha sido también la respuesta a una necesidad de organización del tiempo y de sus labores. Como se ha mencionado, por ejemplo, las socias suelen llevar a sus nietos e hijas a las reuniones, eventos y labores de la cooperativa, permitiéndoles trabajar y cuidar a sus niños. Esto no es posible en muchas profesiones, mientras que así pueden compaginar las dos cosas. Al mismo tiempo, es un empleo que requiere un desgaste físico limitado, especialmente en comparación con los trabajos que hacían antes de la cooperativa donde durante todo el año tenían que jalar redes de pesca o caminar por la calle cargadas con cestas de pescado asado para la venta.

IX. Oportunidades internas al trabajo

Además de los talleres en los que participan, lo viajes y las personas que llegan a El Zapotalito para conocer su trabajo, una de las fuerzas externas de las cuales están más orgullosas es poder contar con el apoyo de los hombres de las cooperativas con quien hacen *tequio*. Porque las valoran y tratan como compañeras de trabajo al igual que ellos, las apoyan porque entienden el valor y la mirada en el largo plazo de lo que la cooperativa intenta hacer en El Zapotalito.

Otra fuente de apoyo es la asociación civil La Ventana, la cual desde 2015 les brinda apoyo y consultoría con todo lo que les hace falta, desde la tramitación de los documentos para

la financiación de proyectos,¹¹² a encontrar una psicóloga para el grupo. Sin duda, es el organismo que más apoyo les ha dado a lo largo de los años.

Aunque es esporádico, también el turismo ha sido identificado por la cooperativa como una oportunidad económica. Lo que ellas y otros privados están haciendo es tratar de atraer un tipo de turismo sostenible, como alternativa a la pesca lacustre, siempre más escasa. Por esta razón, están pensando en enfocarse a un tipo de turismo educativo sobre el medioambiente local y que no agregue ulteriores dificultades al ecosistema ambiental y, sobre todo, social del parque.

3.2 España. Asociación

3.2.1 Sector pesquero y segregación laboral

Como se ha mencionado en el apartado 3.1.1.1 *supra*, a nivel mundial el empleo femenino en el sector pesquero alcanza un 50%, incluyendo las tareas de captura, tareas auxiliares, procesamiento y comercialización del pescado (FAO, 2018). En la Unión Europea, los datos son muy distintos, contando con una participación especialmente baja de mujeres, dado que de las 147.414 personas que trabajan en el sector pesquero (pesca y acuicultura), el 96,41% son hombres y el 3,78% mujeres. Justamente para hacer frente a la discriminación ocupacional en el sector, en el marco europeo de Política Pesquera Común, el Reglamento 508, del 15 de mayo de 2014 establece un presupuesto para la promoción de la igualdad y la eliminación de la discriminación de género. El compromiso institucional europeo ha llevado a la puesta en marcha de medidas específicas sobre la igualdad de género, considerando el fomento del asociacionismo de las mujeres en el sector a nivel local, nacional y europeo como una clave fundamental para la erradicación de la discriminación en el sector. Junto a ello, el presupuesto europeo se propone mejorar los derechos sociales, la financiación de proyectos y la participación de las mujeres en los procesos y lugares de toma de decisión y representación. Asimismo, el Parlamento Europeo reconoce la importancia de generar datos estadísticos para conocer las problemáticas y monitorear los avances en toda la Unión Europea (Martínez Yáñez, 2019).

En cuanto a la participación de las mujeres en el trabajo en el sector pesquero, el cuadro estadístico español refleja el escenario europeo, contando, de las 34.326 personas que se dedican a la pesca, 96,45% hombres y 3,55% mujeres. De las 34.326 personas en total, 7.693 no reciben remuneración, siendo 602 de ellas mujeres. También hay que subrayar que en los últimos ocho años (2012-2020) hubo un decremento en la tasa de participación en el sector del 24% (Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, 2021). Por lo que concierne a Andalucía, los datos de 2021 indican que las mujeres ocupan un 22% de los

¹¹² En el pueblo, al menos hasta la fecha de fin del trabajo de campo, no tenía conexión a Internet, salvo algunos hogares privados. Por esto, La Ventana (con sede en Oaxaca de Juárez) se ha encargado de enviar la documentación necesaria para los proyectos.

puestos en el sector, con una marcada diferencia entre labores de pesca (captura), donde ellas representan el 3%; en la labor de procesamiento corresponden al 49% de los recursos humanos, y comercio al por mayor, corresponden al 25% de los trabajadores (Junta de Andalucía, 2022). En la Tabla 22 se pueden ver los datos de las personas ocupadas en el sector, desagregadas por sexo y tipo de empleo.

Tabla 22: Categorías profesionales más significativas según sexo y actividad pesquera (2021)

Actividades Pesqueras	Hombres	Mujeres
Pesca	54% marineros, 23% patrones y 14% técnicos	40% marineras, 14% rederas, 14% mariscadoras y 24% trabajos en tierra
Acuicultura Marina	44% operarios especializados	29% tareas de administración y 29% operarias no especializadas
Comercio al por mayor	50% operarios especializados	31% operarias no especializadas, 29% tareas administrativas y 24% operarias especializadas
Industria de transformación	50% operarios no especializados	70% operarias no especializadas

Fuente: Junta de Andalucía (2022).

Ahora bien, en el marco jurídico español se han desarrollado, a nivel nacional, tres herramientas principales para hacer frente a la segregación ocupacional, tanto horizontal como vertical, en el sector pesquero. La primera medida ha sido la introducción en la Ley de Pesca Marítima del Estado, con medidas específicas sobre igualdad de trato y oportunidades en el sector.¹¹³ La segunda ha sido la puesta en marcha del *Plan para la Igualdad de Género en el Sector Pesquero y Acuícola*, el primero de 2015-2020 y el segundo, de 2021-2027, que se conforma en cuatro puntos principales: a) fomentar la igualdad de género en el trabajo y fomentar el empoderamiento de la mujer; b) mejorar las condiciones de trabajo y la calidad de vida de las trabajadoras; c) impulsar el reconocimiento de la labor de las trabajadoras y la igualdad de trato; d) promover el empoderamiento y el liderazgo femenino (Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, 2021). La tercera medida implementada a nivel nacional ha sido la constitución de planes de igualdad para el sector privado. La primera ley sobre los planos de igualdad (Ley Orgánica 3/2007) preveía que las empresas con un número igual o superior a 250 personas empleadas tuviesen que implementar un plan interno con medidas prácticas para la erradicación de la discriminación de género en el trabajo. Esta ley fue modificada en 2019, gracias al Real Decreto-Ley 6/2019, para que más empresas fueran involucradas en la adopción de dichos planes, bajando el número de personas empleadas desde 250 a 50 (Boletín Oficial del Estado, 2019).

¹¹³ Artículo 3bis, ley 3, del 26 de marzo de 2001, sobre la regulación de la pesca (Ribes Moreno, 2020).

A nivel autonómico, algunas comunidades se han comprometido a la creación de un propio plan para la igualdad de género en el sector, como el elaborado por la Comunidad Autónoma de Andalucía: el *I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres en la Actividad Agroalimentaria y Pesquera en Andalucía*. El plan de igualdad andaluz se compromete también a la formación de las mujeres en oficios relativos al sector pesquero y al reconocimiento profesional, en forma de certificados y diplomas, del trabajo hecho por mujeres (Junta de Andalucía, 2020). De hecho, para evitar el intrusismo profesional diversos colectivos han reivindicado el reconocimiento de sus actividades laborales y obtenido el apoyo institucional de las comunidades autonómicas para poner en marcha capacitaciones y cursos (Ribes Moreno, 2020).

Además, siguiendo las pautas de la Ley Orgánica de Igualdad entre Mujeres y Hombres y tras la ampliación de la misma con el Real Decreto-Ley de 2019, destaca el *Convenio de la industria almadradera de la provincia de Cádiz* que compromete las partes firmantes al perseguimiento y cumplimiento “de los principios de igualdad y no discriminación en lo que respecta al reclutamiento, selección, distribución, promoción y demás condiciones laborales del personal afectado” (Convenio Colectivo Almadradero de Cádiz, 2019 *apud* Ribes Moreno, 2020: 183). Asimismo, en referencia a las medidas que implementar:

dichas medidas podrán contemplar, entre otros, las materias de la de acceso al empleo, clasificación profesional, promoción y formación, retribuciones, ordenación del tiempo de trabajo para favorecer, en términos de igualdad entre hombres y mujeres, la conciliación laboral, personal y familiar (ibídem).

Ahora bien, una vez delineado el contexto jurídico y las herramientas para el fomento de la equidad de género en el sector pesquero en España, es preciso analizar el estado de la cuestión respecto de la participación de la mujer y su representación en el mismo. Como se ha señalado, existe una fuerte escasez de recursos humanos en los diversos ámbitos del sector, los cuales son atribuibles a una falta de conocimiento de las oportunidades, formación inadecuada, menor interés y búsqueda de nuevas fuentes de empleo de los jóvenes¹¹⁴ y a estereotipos de género que confluyen en alejar las mujeres del sector (Martínez Yáñez, 2019). Esto también es sugerido por los datos relativos al seguimiento escolar en la actividad marítimo-pesquera: en los tres grados de formación examinados por el Vicente Palacio (2023) para el año 2021 en Andalucía, se reporta que en la formación profesional básica no hubo matriculados;¹¹⁵ en el grado medio, el 8,5% de estudiantes son mujeres; y en el grado superior el 11,7% de estudiantes son mujeres. En el marco de la equidad de género, algunas comunidades autónomas como Galicia, País Vasco y Andalucía han introducido proyectos innovadores para la mejora de las

¹¹⁴ Esto viene evidenciado también por un aumento de inscripciones en las universidades, con diferencias de las décadas pasadas (Ribes Moreno, 2020).

¹¹⁵ Fueron 40 los inscritos en toda España, todos varones: 19 en Galicia y 21 en la Comunidad Valenciana (Palacio, 2023).

condiciones del sector y la representación de la mujer en el sector pesquero desde el año 2019 (Ribes Moreno, 2020).

Según Martínez Yáñez (2019), las mujeres que trabajan en el sector pesquero suelen concentrarse en aquellas actividades que no requieren el embarque a bordo, para así no interferir con las labores domésticas y el cuidado familiar; en actividades que son percibidas como complementarias y minusvaloradas y que tienen carácter estacional; actividades de pesca artesanal (captura), donde hay un alto grado de trabajo informal. El conjunto de estos elementos arroja una valoración peyorativa del trabajo de la mujer. Efectivamente, tradicionalmente el papel de la mujer en el sector ha sido complementario al de los hombres, siendo algunas de las tareas del sector, como remendar redes, empaquetar producto, transportar el pescado en las lonjas y mercados, comercializarlo, equipar los barcos de pesca con comida¹¹⁶ y las actividades de marisqueo, llevadas a cabo como parte de las labores domésticas o integración residual de las economías de la familia. Tanto social como culturalmente, tradicionalmente ha sido impensable que una mujer se embarcara en los buques de pesca, permaneciendo a bordo durante días, semanas o meses, porque su rol y trabajo reproductivo en cuanto madre, hija o mujer *decente* no lo permitía (Proutière-Maulion, Maulion y Guichard-Claudic, 2017).

3.2.2 Barbate como contexto socioeconómico

Ahora bien, entrando en lo específico del contexto de Barbate, un pueblo de la provincia de Cádiz, en Andalucía, se debe delinear brevemente algunos aspectos que han incidido y siguen influyendo en la estructura del mercado laboral local y, por lo tanto, en las oportunidades laborales de las mujeres. Hallándose en la costa andaluza gaditana, el territorio del hodierno Barbate, desde épocas romanas, ha sido una comunidad pesquera con una economía dependiente tanto de la pesca, especialmente del atún, como de las conservas y salazones del producto pesquero (Ruiz Mata y Ruiz Gil, 2006).

¹¹⁶ En País Vasco el aprovisionamiento de víveres para los barcos lo hacen las *neskatillas* (Ministerio de Agricultura, Pesca, Alimentación y Medioambiente, 2017).

Imagen 21: Calle en el centro de Barbate



Fuente: elaboración propia, 09/04/2021.

Imagen 22: Mapa político de España con edición propia



Fuente: Google Sites.

Imagen 23: Mapa político de la provincia de Cádiz con edición propia



Fuente: Imágenes Totales.

Especialmente el territorio de Andalucía y las costas norteafricanas conforman un espacio natural cercano a los desplazamientos del atún. Por esta razón esta actividad ha sido un recurso ampliamente explotado y que vio su primer apogeo en el siglo I a.C.,¹¹⁷ cuando hubo una proliferación de la industria de salazón (Bernal Casasola, Expósito y Díaz, 2018).

Durante la época de la Reconquista,¹¹⁸ la Corona entregó, de forma nominal, la explotación de la almadraba a grandes familias nobles, las cuales se quedaron con esta herencia hasta la liberalización del sector, en el siglo XIX (García del Hoyo et al., 2019). En el siglo XVIII fue ideada la Matrícula de Mar, un sistema de reclutamiento para que los buques tuvieran tripulantes competentes para la su flota. En la práctica, el sistema ponía barreras de entrada y salida al sector, limitando el número de trabajadores y reforzando el poder de las cofradías que administraban la economía local (Vázquez Lijó, 2006). La Matrícula de Mar reguló el sector hasta su liberalización en 1870, que, con referencia a la provincia de Cádiz, pasó a manos de los gremios del mar, los cuales no siempre facilitaron el proceso de innovación de la flota, del procesamiento del producto pesquero y, en general, del sector en las comunidades en que operaban (García del Hoyo et al., 2019).

¹¹⁷ Efectivamente, la captura y conserva del atún en la península ibérica se reconduce hasta a épocas fenicias y luego romanas, los cuales prolongaron y fortalecieron la tradición de la almadraba, arte de pesca que hunde sus raíces en épocas prehistóricas (Bernal Casasola, Exposito y Díaz, 2018). La industria de captura y procesamiento del atún (*mojama*) siguió en época visigoda y luego islámica, con una reintensificación con la ocupación cristiana (Marízkurrena, 1999 *apud* García del Hoyo, Jiménez Toribio y García Ordaz, 2019).

¹¹⁸ En el texto se utiliza el termino *Reconquista*, aunque el concepto en sí resulta polémico por los hechos históricos. Efectivamente, solo por falta de un término alternativo, en el ensayo se utiliza este.

Cabe subrayar que las cofradías, instituciones de origen medieval, cobraron más y más importancia después de la guerra civil española (1936-1939) y, por su estructura marcadamente similar a los sindicatos verticales franquistas, lograron que no se originase un movimiento sindical relevante de trabajadores del sector pesquero. El poder de las cofradías y su legitimación derivó también de su presencia social, cultural y política a nivel local, gracias a la construcción y manejo de escuelas, mercados, industrias, hospitales y otras instituciones que marcan la cotidianidad de la vida de una comunidad (Jiménez de Madariaga y García del Hoyo, 2019). Con el tiempo, las cofradías lograron independizarse económicamente de la ayuda estatal gracias a las concesiones que obtuvieron para el manejo de las lonjas y de los suministros al sector, como hielo, gasolina y aceite (Florido del Corral, 2003). Florido del Corral describe las cofradías como un

espacio asociativo de grupos socioeconómicos que no tienen por qué ser completamente homogéneos, que puede tener como parte de su historia enfrentamientos entre diversas propuestas y, sobre todo, que excluye o dificulta la aparición de otras fórmulas organizativas como sindicatos o asociaciones empresariales de otro cuño (2003: 55).

También se quiere destacar el rol de los empresarios y de los armadores barbateños en el apoyo a Francisco Franco en las operaciones de desembarque de tropas africanas para el golpe de Estado empezado a Sur (Florido del Corral, 2004). Estos acontecimientos históricos han marcado profundamente Barbate, renombrado oficialmente *Barbate de Franco* hasta 1998, dato que, a cambio de su lealtad, Franco hizo construir un puerto pesquero destinado a convertirse en uno de los más importantes de Andalucía, además de otorgar la independencia del municipio de Vejer de la Frontera, el 11 de marzo 1938. Sin embargo, “la personalización y el solapamiento de intereses y objetivos personales (de los representantes sectoriales) y sectoriales” (Florido del Corral, 2003: 40) fue el fundamento con que se obtuvo la apropiación de cargos políticos y concesiones por los mismos actores políticos y económicos durante largo tiempo, los cuales no implementaron una política de diferenciación de inversión en varios sectores sino que siguieron invirtiendo principalmente en la almadraba y el sector de conservas.

Imagen 24: Foto del copo de la almadraba, años 60



Fuente: Casa de Mayores de Barbate, 01/03/2023.

Imagen 25: Foto de la levanta del atún con técnica de la almadraba, años 70



Fuente: Casa de Mayores de Barbate, 01/03/2023.

Al mismo tiempo, el conservadurismo de las instituciones sociales, políticas y culturales, la religión muy arraigada en la tradición, así como un imaginario machista acerca de la mujer, sostenido por la narración estatal sobre su rol social y moral, no facilitaron la participación asalariada de la mujer en la principal economía local (la pesca), sino que mantuvo cierta segregación sexual del trabajo.

Imagen 26: Representación del trabajo masculino en el sector pesquero. Pared de vidrio en la loncha vieja de Barbate



Fuente: elaboración propia, 07/03/2023.

Imagen 27: Representación del trabajo femenino en el sector pesquero. Pared de vidrio en la loncha vieja de Barbate



Fuente: elaboración propia, 07/03/2023.

En el capítulo segundo se ha delineado cómo el modelo capitalista introdujo y fortificó la segregación sexual en el mercado laboral, excluyendo la mujer de ciertos ámbitos y desvalorando su trabajo tanto dentro como fuera del hogar (Federici, 2020b). Aterrizando esta dinámica al contexto barbateño, aquí también resulta que desde la capitalización del sector en adelante, a principios del siglo XX, se ha encontrado una mayor segregación de sexo en las relaciones de trabajo, que vieron la mujer principalmente en la organización

doméstica, en una desvaloración de su trabajo, etiquetándolo como *ayuda*, un escaso reconocimiento de sus actividades sociales que salgan de lo familiar y una participación en empleos fuera de casa, subordinados a su estado civil y tareas reproductoras (Florido del Corral, 2004). Sin embargo, Federeci (2020b) y Gallego (2020), para el contexto andaluz, hacen notar que a pesar de la esfera privada y la labor *reproductiva* que se le asocia a la mujer en determinados contextos, es preciso recordar e identificar que aquellas labores que se etiquetan como *ayuda* o *quehaceres domésticos* son a todo efecto labores productivos, dado que fomentan y coadyuvan a la reproducción social tanto familiar como comunitaria. En Barbate, durante mucho tiempo estas actividades han consistido en la recolección de hierbas de campo para venta y consumo,¹¹⁹ trabajos de trasmallos y remiendo de redes, marisqueo y llevar viveros a los barcos, entre otras actividades (Florido del Corral, 2004). Cabe también subrayar que Andalucía es diferente respecto al resto de España, relativamente a la participación de las mujeres en el sector pesquero que comprende tanto la pesca (captura), como acuicultura, realización de redes, elaboración del producto y su comercialización (Ministerio de Agricultura, Pesca, Alimentación y Medioambiente, 2017). Efectivamente, en Galicia, Asturias y País Vasco las labores de comercialización, marisqueo, trasmallo y llevar y traer cajas a los barcos (*neskatillas*) suelen ser labores tradicionalmente relacionadas con las mujeres (ibídem). En particular en el contexto barbateño, la segregación hombres-mujeres en el mercado ha sido, durante el siglo XX, en línea general, dividida del modo siguiente: en el sector de las conservas trabajaban las mujeres mientras que las otras actividades relacionadas a la pesca veían una presencia principalmente masculina. Ahora bien, hay que hacer dos distinciones. Primero, cabe especificar que, a pesar de ser esta la división general, en realidad había mujeres que trabajaban en la pesca, en particular de arrastre, así como en el marisqueo y en labores de arreglo de redes, actividades entendidas como prolongación de tareas domésticas o, como se ha mencionado, como *ayuda* (Florido del Corral, 2004). Para la segunda distinción, evitando alguna tendencia a homogenizar la situación de la mujer en este contexto, hay que subrayar la diversidad de relaciones y roles de y entre las mujeres mismas, tomando en consideración algunas variables. Por esto, como escribe Florido del Corral (2004), el elemento principal para comprender la situación de la mujer en el sector pesquero barbateño, es entender quién detenta los medios de producción y quién trabaja con ellos. Efectivamente, la clase, junto con la edad y el estado civil, es una de las variables fundamentales para perfilar los distintos roles que tienen las mujeres en el sector pesquero y el valor a estos relacionados.

¹¹⁹ En Barbate, solo en ocasiones de emergencia.

Imagen 28: Mujeres eviscerando pescado en una fábrica de conservas, Barbate (ca. 1970)



Fuente: Junta de Andalucía, Consejería de Agricultura y Pesca (2010).

Tradicionalmente, en Barbate, como en otras localidades andaluzas, las *dueñas*, o sea las propietarias de embarcaciones, tenían este apelativo no tanto por ser ellas las reales propietarias de un barco o buque, sino sus maridos; ellas entonces *heredaban* el apelativo en cuanto *esposas de*. Según Florido de Corral (2004), a las mujeres se las relacionaba con el papel de administrar parte del dinero que el marido llevaba a casa; si esto faltaba o no alcanzaba durante las malas temporadas, las mujeres de los tripulantes iban a pedir dinero prestado a las dueñas y estas se lo adelantaban y apuntaban la cantidad a cuenta. Esto es uno de los varios rasgos de la irregularidad dominante en el sector pesquero y entre esto y las familias de los marineros y también muestra como era parte de las tareas de las mujeres la administración, tanto de la casa, como de la empresa. Como demostración de esto, hoy en día la mayoría de las mujeres que trabajan en el sector pesquero se encuentran justamente en el ámbito de administración en empresas, cofradías e instituciones.

Tanto por la disminución de recursos humanos en el sector, como por el cambio social ocasionado sea por el paso del tiempo, sea por las nuevas generaciones, en Andalucía el 22% de las empresas de pesca están dirigidas por mujeres,¹²⁰ contando entre 6 y 10 armadoras en Barbate.

¹²⁰ Atestiguado también por la asociación ANDMUPES, Asociación de mujeres empresarias de la pesca que en 2023 ganaron el premio de excelencia *Medalla de Andalucía* en la sección *Mérito ambiental*.

Para entender cómo la clase social ha jugado y juega un rol importante también en la repartición del trabajo entre mujeres en Barbate, Florido del Corral (2004) señala que, en el pasado, los *chiquillos* y las *pinches* eran retirados de la escuela para aprender el oficio en los barcos y las chicas en la industria de conservas. Asimismo, las mujeres dejaban de trabajar para casarse o cuando se quedaban embarazadas del primer hijo, para poder dedicarse al trabajo doméstico y a la crianza. Particularmente durante el franquismo, se generaron narraciones sobre la mujer asimilándola al rol de madre y esposa, excluyéndola del trabajo asalariado y desvalorizando su labor (I Girona, 2005). A pesar de esto, en Barbate las mujeres con menos recursos trabajaban en la industria de conservas, trabajo caracterizado por la estacionalidad y fragmentariedad de la labor, dado que dependía de las temporadas y días de pesca para que el producto fuera procesado fresco.

Como se ha comentado anteriormente, existían también mujeres marineras que trabajaban en la pesca (captura), aunque en número reducido. Eran definidas como tripulantes auxiliares en la pesca artesanal. Su labor consistía en halar las jábegas,¹²¹ trabajar en las faenas de botadura de los botes y barcos en aquellos lugares donde no había estructura portuaria adecuada. Estas trabajadoras eran remuneradas principalmente con especie y, a veces, con parte del pescado (Florido del Corral, 2004).

Imagen 29: Pesca de arrastre: la jábega



Fuente: Sañez Reguart (1795: 225).

Acerca de las marineras y de la relación trabajo-mujer en Barbate, Florido del Corral sostiene que:

¹²¹ La jábega es un arte de pesca antiguo, mediante redes que se tiran desde tierra y que en sus faenas involucra a mucha gente.

en este sistema identitario, que articulaba relaciones laborales y sexuales, por tanto, las mujeres “marineras” desarrollaban, durante una parte de su vida, trabajo en condiciones extremas, en beneficio de las mismas empresas que también condicionaban las posibilidades económicas de sus padres, maridos y hermanos. Sin embargo, el llanto de los primeros días de trabajo, las callosidades de sus manos – provocada por el vertiginoso ritmo de la estiba-, las marcas del cuchillo hendidas en las palmas, las heridas provocadas por las entrañas de los listados, o la congelación de las manos por la salmuera helada o la nieve para la conservación del pescado fresco, no se incorporaban a las imágenes tópicas del trabajo pesquero, pues estas representaciones estaban monopolizadas por la figura masculina, como una nueva manifestación, esta vez en el campo simbólico, de la subordinación de las mujeres obreras (2004: 22).

Volviendo al presente, en las últimas décadas, en España como en muchos otros países con una profunda tradición pesquera, este sector está viendo un declive en participación debido a distintos factores como la competencia de los importadores, la sobreexplotación del mar, costes mayores de producción y una menor participación por parte de las nuevas generaciones (Jiménez de Madariaga y García del Hoyo, 2019). Además, otros elementos que han influido en la reducción tanto de la flota pesquera como de la industria de conservas son la innovación tecnológica, la emigración y el turismo. Efectivamente, el aporte de nuevas maquinarias en el sector hizo que se necesitaran menos tripulantes, así como menos obreras en las fábricas de conservas. Esto hizo que Barbate tenga hoy en día una tasa de desempleo elevada, una de las más altas de toda España. Con referencia a los datos de 2022, en Barbate el desempleo alcanza el 24,3% contra una media nacional de 12,7% (Instituto Nacional de Estadística, 2023). Desagregando los datos por sexo, en el pueblo, de 11.434 mujeres y 11.438 hombres, 1.761 mujeres y 1.174 hombres, respectivamente, están desempleados (ibídem). También hay que tener en cuenta que una tasa de desempleo de 24,3% equivale a la media de los cuatro trimestres analizados por el INE, aunque cuando termina la temporada turística, hasta que este empiece, la misma tasa es más alta. Al mismo tiempo, se quiere destacar que, a pesar de las cifras, existe mucho trabajo irregular en el pueblo y que se suma al cobro del paro. El trabajo irregular que se da es parte integrante del mercado laboral que alimenta una situación de desempleo estructural, así como empleos a tiempo parcial o con paradas anuales de temporada, tanto por lo que concierne la actividad turística, como la de la pesca de la almadraba.¹²² El desempleo ha influido para que más personas encontrasen oportunidades en otros lugares, emigrando¹²³ a otras comunidades autónomas o a la capital andaluza, y en otros sectores como el sector turístico, en el que muchos municipios alrededor de Barbate¹²⁴ han invertido para atraer turismo extranjero y español. Para las

¹²² La almadraba (técnica de captura del atún rojo) es una laboral que depende de las temporadas de esta especie, cuando entra desde el Atlántico en el Mediterráneo entre abril y mayo, aproximadamente.

¹²³ Durante el trabajo de campo se ha observado que el contrabando y comercio de hachís y tabaco constituyen un freno a la emigración por la cantidad de trabajo y renta generadas, sumándose a los factores y consecuencias de la irregularidad del contexto barbateño.

¹²⁴ En el pueblo de Barbate no se ha impulsado mucho el turismo por razones políticas, falta de inversión en un tipo de turismo sostenible, y geográficas, dado que se encuentra entre áreas naturales protegidas y un área militar estadounidense, lo que comporta que no se puedan construir estructuras e infraestructuras para recibir

mujeres se han creado nichos de trabajo relativos al turismo en el sector de limpieza y acogida en las estructuras turísticas, quedando así el carácter estacional de su labor (desde el carnaval o Semana Santa hasta finales de octubre) e irregular, dado que en el sector de la limpieza en la hostelería y acogida está marcado por la temporalidad, horas extras no retribuidas y jornadas de trabajo que se intensifican con la temporada turística (Galindo López, 2019), con lo que implica para la seguridad social y laboral de las y los trabajadores. Asimismo, como subraya Florido del Corral (2003) y como también confirmado durante el trabajo de campo, la informalidad económica pretende solo *salir adelante*, llevando a cabo trabajos ocasionales y pagados en negro. Sin embargo, en comparación con el siglo pasado hay muchas más mujeres en Barbate que desempeñan actividades y trabajos asalariados, pero, por las características de estos trabajos, su precariedad y destajo, esto no ha significado una disminución en la brecha de igualdad entre mujeres y hombres. Además, el sector pesquero, aún la principal fuente económica del pueblo, sigue siendo ampliamente infrarrepresentado por las mujeres.

Debido a esta situación y con la determinación de dar lugar a nuevas oportunidades laborales para las mujeres, en 2020 se ha generado en Barbate la primera asociación española de mujeres rederas: la Asociación de Mujeres Rederas de Barbate (AMUREBAR). Para entender mejor de qué trata concretamente el trabajo de las rederas, a continuación, se matiza este oficio desde una perspectiva de género.

3.2.3 Rederas

En este apartado se delinea el oficio de rederas, en qué consiste y cuál es el estado de la cuestión en España acerca de este oficio. Los datos no se refieren específicamente a Barbate, aunque son importantes para la comprensión del trabajo de la asociación de rederas analizada. Antes de todo, cabe decir que este es un oficio calificado porque se necesita un amplio conocimiento de las artes de pesca, de los lugares donde estos se van a utilizar (profundidad del mar, presencia de rocas y vegetación marina, etc.), del tipo de producto que se va a pescar (pesca de altura, pesca de arrastre, tipología de fauna marina, etc.), de los instrumentos que se utilizan y claramente de las técnicas de reparación para cada tipo de red (Ministerio de Agricultura Alimentación y Medio Ambiente, 2012). Por estas razones, es un tipo de oficio que más que fuerza física (hay piezas de plomo en las redes), requiere manualidad y conocimiento sobre distintos aspectos.

El último informe del Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente sobre el oficio de las rederas (2012) identifica dos tipos de segregación en este oficio. Primero, existe una división sexual según la producción de los distintos tipos de pesca. Es decir, en la pesca de altura, donde se utilizan redes más grandes y pesadas; las redes son elaboradas por hombres; además, si se rompe una cuando el barco está en el mar, se necesita

el turismo según el modelo tradicional dominante. A pesar de esto, en las décadas pasadas, muchos han comprado segundas o terceras viviendas que ahora alquilan a turistas y que compaginan con el trabajo en otras temporadas.

remendarla a bordo del buque y dado que hay un número muy reducido de mujeres que trabajan en este tipo de embarcaciones en la flota andaluza, son marineros los que remiendan este tipo de redes. Por esta razón, las rederas confeccionan redes principalmente para la pesca de arrastre y para la pesca artesanal, aunque esta resulta económicamente menos fructífera respecto a la producción de grandes redes para la pesca de altura (Ministerio de Agricultura Alimentación y Medio Ambiente, 2012).

Otro tipo de segregación, quizás más incisivo, concierne el tipo de trabajo. Mientras que los rederos suelen ser asalariados por empresas, compañía, cofradías o gremios del mar, las rederas desarrollan el trabajo por cuenta propia, con formas de trabajo atípicas (ibídem). Una hipótesis sobre esta división tan neta puede ser que tradicionalmente las mujeres remendaban redes como parte de las tareas domésticas, aprendiendo el trabajo en casa o en familia (Proutière-Maulion, Maulion y Guichard-Claudic, 2017; Martínez Yáñez, 2019). Las problemáticas relativas a las condiciones de este tipo de empleo varían desde un salario no estable, a falta de una protección social adecuada, pensiones reducidas y un riesgo de pobreza más alto que sus colegas asalariados. Además, la irregularidad del trabajo informal o sumergido que a menudo se asocia al trabajo autónomo en el sector pesquero (Florido del Corral, 2004), crea competencia desleal en el mercado, perjudicando la viabilidad del sector, tanto en términos generales, como en términos de persistencia de las mujeres en el oficio, siendo estas condiciones más precarias para ellas tanto en el corto como en el largo plazo (Martínez Yáñez, 2019).

A las problemáticas que surgen por su estatus laboral se añade la falta de una jornada laboral fija como rasgo intrínseco del oficio dado que, desde el momento en que llega el barco al puerto, hay un tiempo reducido para remendar las redes. Esto hace que en este trabajo haya épocas de intensificación de la labor y otros de disminución (Ministerio de Agricultura, Alimentación y Medio Ambiente, 2012). Existen otros factores que inciden en el trabajo de rederas y rederos, como es las circunstancias meteorológicas, la presencia o no de agentes contaminantes en el ambiente marino, el cierre de caladeras de pesca por razones políticas o administrativas y la renovación o no de acuerdos de pesca con otros Estados¹²⁵ (Martínez Yáñez, 2019). Considerando todos estos factores, el plan de igualdad del sector pesquero en 2015-2020 se ha propuesto bajar la edad de jubilación de las mujeres (ibídem).

¹²⁵ Un ejemplo son los acuerdos de pesca entre Marruecos y la Unión Europea, que fueron interrumpidos en 1999 y desde la fecha fueron renovados esporádicamente, empezando y parando, y con reducciones del espacio pesquero marino español.

Imagen 30: Rederas trabajando a distintos trasmallos



Fuente: elaboración propia, 09/04/2021.

3.2.4 Asociación de Mujeres Rederas de Barbate, AMUREBAR

La asociación de AMUREBAR se creó en 2019 y posteriormente se oficializó en 2020. Su presidenta es la que ha impulsado la creación de la asociación después de conseguir ellas misma el título oficial de redera profesional tras aprobar un curso de 200 horas fomentado por la Diputación de Cádiz, en 2016. Dicho curso había sido abierto por primera vez también a mujeres, siendo este un oficio que ha sido desempeñado mayoritariamente por hombres. Después del curso, la actual presidenta de AMUREBAR, buscó una forma de hacer esto posible, inspirándose en el ejemplo de otras compañeras de País Vasco y Galicia, comunidades donde la profesión está fuertemente representada por mujeres organizadas en cooperativas y asociaciones. Justamente, con el objetivo de fomentar el conocimiento del oficio que sigue siendo de factura artesanal con artes de pesca tradicionales y para abrir la profesión a mujeres también, se decidió conformar una asociación de mujeres que querrían aprender esta labor. La presidenta de la asociación, gracias a la guía de su maestro redero, uno de los pocos jubilados rederos que quedan en el pueblo, enseña a las demás integrantes cómo remendar y confeccionar redes para distintos tipos de pesca.

Imagen 31: Placa sobre la puerta de la sede de AMUREBAR



Fuente: elaboración propia, 09/04/2021.

Tras el cierre de la mayoría de las industrias de conservas en el pueblo, las oportunidades laborales de las mujeres han sido principalmente relacionadas con el turismo en los pueblos cercanos, especialmente en la limpieza de cuartos y hoteles. Las características del trabajo, agotador e irregular durante el año, pusieron más en evidencia la necesidad de abrir nuevos nichos laborales y profesiones para las mujeres y es lo que se propone hacer AMUREBAR. Además, por la falta de transmisión generacional del trabajo de hacer redes, las técnicas tradicionales y artesanales¹²⁶ se van perdiendo. Acerca del tema de transmisión generacional, una de las socias comentó lo siguiente:

Lo que tuvo esta generación de mayores, fue que tampoco les inculcaron a las generaciones que venían detrás a educarlos sobre este oficio. Pero tampoco la gente ya querría la mar. Lo que pasa es que la mar es un trabajo muy sacrificado y por esto la gente querría que sus hijos no hicieran esto, que se fueran a estudiar y que no se quedara aquí. Y como el hombre era muy machista, tampoco nos incluyó a las mujeres en este oficio, en la mar, en la lonja, en nada (participante ES2, Barbate, entrevista con la autora, 09/04/2021).

Estas palabras también resumen los datos sobre las tasas, más alta que nunca, de la matriculación universitaria de los jóvenes, así como de la escasa participación y representación de las mujeres en el sector, tanto hoy en día como en el siglo pasado. El reto de AMUREBAR, entonces, comprende también la transmisión de estas técnicas a las generaciones futuras, para que el patrimonio cultural pesquero relacionado con las artes de pesca no se vaya perdiendo en favor de artes de pesca industriales importadas. Las motivaciones que impulsaron la creación de AMUREBAR están resumidas en los objetivos de su estatuto, que se reportan a continuación:

¹²⁶ En Barbate hay técnicas distintas de otros lugares, como el norte. Por ejemplo, se utilizan varios materiales orgánicos en vez del poliéster y corte con navaja en vez de con tijeras de las redes, lo que influye en la durabilidad y facilidad en remendar las redes rotas. Asimismo, la técnica de la almadraba se ha perfeccionado aquí, justamente por la ubicación geográfica del pueblo respecto al paso de los atunes.

- a) Promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres.
- b) Promover la presencia de la mujer en la vida política, económica, social y cultural.
- c) Divulgar el oficio de redera para incrementar el interés para este oficio artesanal.
- d) Dar visibilidad y reconocimiento social a las personas que lo desempeñan.
- e) Incrementar la formación de rederas y el aprendizaje del oficio entre las nuevas generaciones.
- f) Fomentar la profesionalización del empleo femenino y combatir el trabajo ilegal.
- g) Buscar oportunidades para el sector pesquero y para el propio colectivo de rederas.
- h) Dignificar el oficio y lograr su reconocimiento profesional.

En el estatuto también se establece un cupo de género (indicativo) de inscripción de las personas asociadas: un 25% de hombres y un 75% de mujeres, para evidenciar cómo, por un lado, ellas quieren fomentar la equidad de género y están abiertas al diálogo y convivencia con los colegas rederos y marineros y, por otro lado, quieren dar visibilidad y oportunidades de trabajo a las mujeres en este sector para ir abriendo nuevos nichos de trabajo para las nuevas generaciones. Durante el segundo trabajo de campo con la asociación (marzo de 2023), AMUREBAR ha pasado por un cambio de socias a raíz de problemas de comunicación y de falta de apoyo entre ellas. Esto ha provocado la salida de parte de las rederas, con la consecuente integración de nuevas socias, contando ahora con 12 integrantes. Hay que destacar que AMUREBAR es la primera asociación de mujeres rederas en Andalucía.

La asociación se ha involucrado con distintos proyectos y actores locales, dando clases prácticas para remendar redes a escuelas, asociaciones de niños autísticos y a jóvenes del pueblo que quieren acercarse al oficio. Además, destaca su colaboración con la asociación de buzos Oceánica, la cual ha encargado a AMUREBAR 600 bolsas hechas con redes desechadas para que los buzos de Oceánica puedan limpiar los fondos marinos.

Sin embargo, dado que el objetivo del grupo es fomentar el conocimiento y empleo de nuevas rederas y rederos artesanales, uno de sus empeños principales ha sido presionar las instituciones locales para organizar un nuevo curso de fabricación de redes, consiguiendo que, después del de 2016, se organice otro en abril de 2023, abierto tanto a hombres como a mujeres.

3.2.5 Análisis DAFO

3.2.5.1 Debilidades

Tabla 23: Debilidades (DAFO) grupo España

DEBILIDADES	Grupo ES
I. Falta de recursos económicos	X
II. Debilidades en el trabajo ¹²⁷	X
II.A. Falta de comunicación	X
II.B. Falta de confianza	X
II.C. Falta de apoyo entre ellas	X
II.D. Falta de formalidad	X
II.E. Elementos desestabilizadores	X
III. Aportar económicamente a la familia	X
Número de hijos	-

I. Falta de recursos económicos

Como para el caso de la cooperativa mexicana, también en esta organización la falta de recursos económicos es la principal debilidad del grupo. A diferencia del otro caso, aquí todavía no se han puesto en marcha proyecto con fines de lucro, más bien colaboraciones con otras organizaciones del territorio para hacer bolsas hechas con redes de pesca recicladas. Dado que la asociación AMUREBAR se originó en 2020, tomando en cuenta que muchos proyectos, reuniones e instituciones tuvieron que parar por la pandemia de COVID-19, todavía la asociación se está enfocando en darse a conocer para atraer potenciales clientes y colegas, tanto en Andalucía como en el resto de España. Los clientes hacia los cuales están orientadas son tanto armadores y pescadores, para la venta de redes artesanales, como instituciones de diverso tipo para dar a conocer la profesión de rederas, sensibilizar hacia el medioambiente y el mar y formar futuras rederas y rederos. De momento, los proyectos llevados a cabo con las instituciones (escuelas, oficinas de empleo, asociaciones con personas diversamente hábiles y niños) no han generado ganancia económica alguna, como causa y consecuencia de la informalidad que todavía caracteriza a la asociación. En los siguientes apartados se analizará el porqué de esta informalidad.

En fin, la falta de recursos económicos afecta a la asociación no solamente en su informalidad, sino también por la necesidad de sus integrantes de buscar otro empleo, a menudo fuera de Barbate y que afecta seriamente su participación en AMUREBAR.

¹²⁷ Datos relativos a antes de la primera fricción entre las socias.

II. Debilidades en el trabajo

Las debilidades internas del grupo se han manifestado principalmente cuando hubo falta de acuerdo sobre la visión de la asociación y sus objetivos, lo que ha vuelto la atmósfera en el grupo más tensa y que producen una falta de apoyo, confianza y comunicación entre las socias, así como una menor formalidad en el grupo a la hora de participar en eventos o llevar a cabo actividades con actores externos, tanto institucionales como mediáticos. Como consecuencia, la comunicación dentro del grupo de rederas ha producido la salida de la mayoría de sus integrantes y la incorporación de otras nuevas, abriendo los cursos para la fabricación de redes también a hombres, jóvenes especialmente.

II.A. Falta de comunicación

La falta de comunicación ha sido originada por la dificultad de trabajar como un grupo unido, favoreciendo intereses y objetivos individuales en detrimento de los de la asociación. A pesar de los objetivos de AMUREBAR, lo que en un momento no ha sido una visión unánime respecto de la forma en cómo alcanzarlos ni el proceso de toma de decisiones. Uno de los momentos de ruptura, por ejemplo, ha sido justamente la decisión por parte de la asociación de celebrar los cursos de producción de redes en la sede misma de la asociación, mientras otras eran contrarias. Este ejemplo lleva a la falta de claridad en el proceso de toma de decisiones. La fundadora de la asociación es la más comprometida con el proyecto y la que más años lleva en el aprendizaje de las artes de pesca, siendo ella misma maestra redera. A pesar del carácter horizontal que implica la estructura asociativa, con el pasar de los años el grupo ha ido tomando un carácter más bien vertical, creando una contraposición entre la teoría (toma de decisiones en grupo) y la práctica (toma de decisiones del órgano directivo). Como consecuencia, la mayoría de las socias iniciales de AMUREBAR salieron de la asociación, aunque nuevas entraron poco después.

II.B. Falta de confianza

Causa y consecuencia de la falta de comunicación es la falta de confianza, la cual ocasionó fricciones en el grupo y durante la realización de diversas actividades.

II.C. Falta de apoyo entre las socias

A pesar de que al principio el grupo se veía bastante unido, después de las primeras dificultades internas hubo cierta falta de apoyo entre ellas, dividiéndose el grupo paulatinamente entre dos bloques con intereses y visiones distintas sobre el futuro de la asociación.

II.D. Falta de formalidad

Hasta el momento –como en la cooperativa mexicana–, también las socias de AMUREBAR se quedan en la asociación a pesar de la falta de remuneración. Esto porque los beneficios inmateriales superan los materiales y creen en la necesidad de crear nuevos nichos de trabajo rentable para las mujeres en el sector pesquero barbateño. Aun así, la necesidad de buscar un trabajo remunerado las lleva a dedicar menos tiempo en la asociación,

afectando su formalidad. Efectivamente, a pesar de la formalidad burocrática, ralentizada por la pandemia de COVID-19, lo que afecta la formalidad de la asociación es la falta material de tiempo disponible para que sus integrantes se dediquen a formarse como rederas, a trabajar a los encargos que les llegan y a presenciar actividades y actas.

De hecho, la ganancia es de fundamental importancia tanto para la permanencia de las mujeres en el mercado laboral durante la época de desempleo, aunque no únicamente, dado que algunas familias pueden desincentivar su participación en este tipo de actividades, como cuenta una socia sobre la situación laboral de la mujer en el pueblo:

Esto [AMUREBAR] no se ve como una salida [laboral]. No se ve y no ganamos nada. Para que aquí haya mujeres formándose mínimo tienen que tener un ingreso mínimo. Porque si no el mismo pueblo, la misma familia, te desvaloriza lo que estás haciendo: [imitando voz de queja] “¿Y tú cuánto ganas?” “¡Ya has perdido dos horas todos los días!” “¿Qué has conseguido?” Entonces para que las mujeres se mantengan allí, se necesita que las administraciones apoyen, que den más solidez a esto. Buscar la fórmula, que si hay un proyecto, dime como se hace [para participar], subvenciones, lo que sea. Estas mujeres tienen que recibir algo si no, se acabarían yendo (participante ES4, Barbate, entrevista con la autora, 03/03/2023).

Esto influye en la AMUREBAR de las siguientes formas: a) las socias que participan más en actividades talleres, trabajo y formación son aquellas que realmente participan en la toma de decisiones, fomentando así una organización piramidal; b) debilidad a la hora de encontrar clientes para un obtener un trabajo remunerado, dado que solo pueden aceptar encargos reducidos; c) debilidad en la cohesión del grupo, especialmente si hay faltas y ausencias reiteradas.

II.E. Elementos desestabilizadores

El elemento desestabilizador principal fue causado por la falta de comunicación, lo que desencadenó una serie de fricciones entre las socias y algunas empezaron a desacreditar otras con cotilleos, mentiras y escarnios durante casi un año, que terminó con la salida de la mayoría de las socias, en particular de aquellas que eran percibidas como elementos desestabilizadores y desencadenantes por las demás. Como en el caso mexicano, aquí también el cotilleo ha jugado un rol importante en el colectivo de trabajadoras, aunque con matices distintos. Mientras que en el caso anterior había una forma de socialización tradicional más bien limitada a lo doméstico y familiar, en Barbate a menudo las mujeres se reúnen en los bares y espacios públicos del pueblo, particularmente en las épocas de paro cuando el trabajo es escaso. Como se ha mencionado anteriormente, el desempleo en el contexto barbateño es un fenómeno estructural, es más, la falta de inversión estatal y entonces de oportunidades laborales diversificadas se une con la división de trabajos entre hombres y mujeres. Esto hace que la mayoría de ellas trabajen en el sector de la limpieza relacionada al turismo o en otro servicio relacionado con la hostelería y restaurantes. En fin, las posibilidades laborales están muy limitadas y son poco atractivas. Cuando en este contexto ha surgido la posibilidad de llevar a cabo un proyecto atractivo

y diferente, esto ha generado competitividad y ansiedad frente a su propio desempeño. Quizás ha sido recibido en parte como una forma de validarse, desencadenando frustraciones y cotilleos.

AMUREBAR ha salido de esta situación fuertemente debilitada, teniendo que atrasar encargos por falta de socias que hicieran el trabajo requerido. Asimismo, parte de las socias que salieron de la asociación llevaron los cotilleos sobre AMUREBAR al pueblo, lo que no influye positivamente en su imagen, especialmente entre aquellas personas que no conocen personalmente el trabajo que lleva a cabo la asociación.

III. Aportar económicamente a la familia

Considerando que Barbate tiene una tasa de desempleo del 24,3% (Instituto Nacional de Estadística, 2023), lo que se traduce en una economía familiar relativamente limitada, las familias recurren tanto a la economía formal como informal. Por esta razón casi todas las socias tienen la presión de encontrar trabajos remunerados también cuando están percibiendo la pensión de desempleo, para ayudar a toda la familia, más allá de la unidad nuclear. Esto influye en la participación en la cooperativa y el tiempo de formación para aprender el oficio de redera, lo cual requiere una dedicación constante.

3.2.5.2 Amenazas

Tabla 24: Amenazas (DAFO) grupo España

AMENAZAS	Grupo ES
I. Proporción hombres/mujeres en el trabajo	X
II. Sexualización	X
III. Expectativas familiares y culturales	X
IV. Obstáculos en el trabajo	X
IV.A. Machismo	X
IV.B. Irregularidades económicas	X
V. Racismo	X
- Irregularidades políticas	-
- Falta de apoyo social	-
- Racismo institucional	-
- Campo de estudios	

I. Proporción de hombres y de mujeres en el trabajo

La segunda dificultad, quizás también relacionada con la primera, ha sido, al menos al principio, trabajar en un contexto fuerte y tradicionalmente masculino. De hecho, el objetivo de AMUREBAR es también feminizar la zona del puerto, que durante mucho tiempo ha sido prerrogativa solo de los hombres y hasta hoy en día la presencia de las mujeres en esta área es extremadamente reducida, como cuentan las experiencias de una de las socias:

Mi padre tenía un bar en el puerto y solamente me dejaba ir al bar cuando los marineros ya estaban afuera del puerto. Yo me acuerdo de que mi padre me decía las cosas que necesitaba y teníamos que ir a partir de las dos, tres de la tarde. Tú sabes que ya la gente a esta hora está comiendo en su casa. [Para ir al bar] yo no podía meterme por la carretera. Tenía que ponerme andando a través de un campo, cargada como las mulas para llegar al bar de mi padre. No os lo podéis imaginar. Yo llegaba agotada al bar de mi padre. Porque él no me consentía que cogiera la moto por la carretera porque decía mi padre que no, que no tenían por qué los hombres verme (participante ES1, Barbate, entrevista con la autora, 09/04/2021).

La falta de mujeres en el sector pesquero y particularmente en la producción de redes artesanales ha sido el motor de empuje para crear la asociación, para brindar a las mujeres nueva formación especializada y puestos de trabajo rentables. Para tener la titulación de marinero hay que hacer un curso, al cual debe enviarse una solicitud. Esto lleva el análisis a otra variable: el machismo institucional. A comienzos de 2023 ha emergido que la institución que manejaba las solicitudes tramitaba en la computadora las solicitudes de las mujeres solo si las solicitudes enviadas por hombres no llenaban todos los plazos. De esta forma muchas solicitudes hechas por mujeres han tardado años en ser tramitadas, negándoles el acceso a la profesión. Entonces, constituirse como asociación de mujeres rederas con sede en el puerto ha sido un desafío para ambas partes: para los trabajadores del puerto, acostumbrarse a ver mujeres allí y para ellas acostumbrarse a estar en un lugar que tradicionalmente ha sido prerrogativa masculina, con toda la carga cultural y moral a está relacionada. A pesar de esto, con el tiempo, parte de los trabajadores del puerto se han demostrado muy solidarios con las socias de AMUREBAR, apoyándoles y dándoles material para trabajar.

II. Sexualización

Es interesante notar cómo la sexualización aquí está más bien relacionada con el lugar, no con la mujer en sí misma. Efectivamente, en cuanto rederas en un contexto donde está muy arraigada la mentalidad de que las mujeres no hagan ciertos oficios, al principio no fue fácil. Subrayando la misma dinámica, la de no ser vista por los hombres marineros, otra socia comenta:

Las mujeres no entrábamos en el puerto, es que te sentías muy mal. Te miraban como si fueras un objeto, un objeto sexual (participante ES3, Barbate, entrevista con la autora, 09/04/2021).

Herencia de una división sexual de los espacios, en el puerto y en la almadraba¹²⁸ de Barbate no se suelen ver mujeres, dado que, al parecer, entraron por primera vez en esta última en 2021.

¹²⁸ El termino almadraba se refiere tanto al tipo de pesca como a las artes de pesca usadas en esta actividad y al edificio donde se limpian y remendan estas redes.

Imagen 32: Pescadores en la almadraba de Barbate



Fuente: elaboración propia, 09/04/2021.

Imagen 33: Pescadores en el puerto de Barbate



Fuente: elaboración propia, 09/04/2021.

III. Expectativas familiares y culturales

Aquí, el marianismo ha tenido un rol importante en construcción de las expectativas socioculturales de las mujeres. Cabe recordar que hasta 1975, durante el franquismo, las mujeres no podían hacer la mayoría de las actividades sin la nómina escrita del marido, así que el trabajo asalariado de la mujer fuera del hogar venía visto como no necesario, o incluso como un orgullo decir “mi mujer no trabaja”. Comentarios parecidos se han

escuchado en el puerto también durante el trabajo de campo y, al parecer, no siempre viene percibida la valencia del trabajo en cuanto actividad en que una persona se siente realizada. Generalmente, se tiende a identificar a la mujer con trabajos generizados relacionados al cuidado (ej. cuidadora, maestra, enfermera o trabajadora social), estética personal (ej. peluquera o esteticista), administración (contabilidad, gestión y oficinas) u hostelería (mesera, camarera o personal de limpieza). También el cuidado de familiares y niños es tarea de la mujer y no hacerlo o poner un pariente anciano en un instituto de cuidado fuera del pueblo no siempre goza de cierta popularidad. En cambio, son las hijas o nueras que se encargan de padres y suegros, a menudo con la ayuda de otra mujer contratada (como parte de la relación entre turismo de temporada e informalidad económica) para dormir en la casa, hacer labores de limpieza y cuidado de la persona mayor o enferma.

Al ser mujer somos amas de casa y llevamos hijos, llevamos marido y trabajamos, entonces es un obstáculo porque cuando un hombre sale a trabajar no tiene obstáculo. Son muy atendidos, la casa hecha, la comida hecha. Todavía hay machismo en este sentido, vamos. Que las mujeres como así... Yo creo que este error lo tenemos todas. Por ejemplo, ella tiene así su madre y tiene que dejar su madre con alguien para cuidarla, si fuera su suegra, su marido no se preocuparía porque estaba ella (participante ES6, Barbate, entrevista con la autora, 04/10/2021).

En cambio, el siguiente trozo de entrevista resalta lo que no es una expectativa para una mujer en Barbate:

Cuando nos apuntamos a hacer el curso para sacar la titulación de marinero, la primera impresión que nos dieron cuando nos cogieron los datos y demás, era como “Esta gente es tan aburrida y se quiere sacar los cursos estos”. Porque nos dijeron:

- “Pero es que hay mucha gente, estos hombres que están [en lista de espera para el curso] lo necesitan para trabajar”.

- “¿Y yo? ¿Yo no lo necesito para trabajar? Lo que pasa es que el barco en el que yo iba a trabajar no está aquí porque se está reformando en un artillero. ¡Y yo voy a trabajar! Cuando el barco llegue, ¡debo tener la titulación!

Y era como “Sí, bueno, venga, vale.” Pero era como “Tan aburrida que tiene que sacarse el título, la loca esta” (participante ES5, Barbate, entrevista con la autora, 03/03/2023).

Hay ciertos trabajos y sectores donde se le espera a la mujer que trabaje. Se acepta más fácilmente que desempeñe cierta actividad más por diversión, relajo o, como en el caso de la participante por estar “tan aburrida”. Los datos reportados en el apartado 3.2.1 *supra* dibujan el cuadro de un sector pesquero con una clara minoría de mujeres porque, entre otras dinámicas, no se lo espera de ellas.

IV. Obstáculos en el trabajo

IV.A. Machismo

El machismo que han experimentado las socias de AMUREBAR se ha traducido principalmente en comentarios aislados y actitudes (como risas y sarcasmo) de algunos hombres que trabajan en el sector. A pesar de esto, gracias a su persistencia, las socias consiguieron que su asociación, con sede en el mismo puerto de Barbate, pudo ser aceptada, valorada e incluso apoyada por los marineros de la flota del pueblo, como cuenta una integrante del grupo:

Te digo, hay hombres y hombres. A algunos les hemos abierto los ojos en decirle “¿tú te estás riendo de mí? Pero yo te voy a ver quién soy yo” y se lo hemos demostrado. Porque nosotras cuando empezamos, yo sabía que esta gente se reía de nosotras, que pensaba que nosotras no íbamos a conseguirlo. Y lo hemos demostrado que lo hemos conseguido. Y estas personas hoy nos respetan (participante ES2, Barbate, entrevista con la autora, 27/02/2023).

Además, al cobrar la asociación más y más relevancia a nivel mediático, con entrevistas por parte de la radio, emisoras televisivas locales y nacionales, periodistas y varios mítines con partidos políticos e instituciones, con el tiempo, parte de los marineros han empezado a valorarles más por el trabajo que están haciendo, tanto en términos de sensibilización hacia el patrimonio cultural de las redes de pesca artesanales, como de cuidado del medioambiente y la mar.

IV.B. Irregularidades económicas

Una de las principales irregularidades relacionada con la corrupción y que también ha retrasado su formalización, ha sido una tentativa de estafa para ganar fondos por parte de una persona externa al grupo que, en un principio, se acercó con el pretexto de ayudarlas.

Los datos de desempleo muestran que el mercado no es capaz de absorber la demanda de trabajo potencial y que, al mismo tiempo, existe una importante actividad económica y laboral irregular que permite que la gente viva del paro y de otras actividades complementarias. Entre las actividades económicas complementarias más rentables está la economía del hachís, lo cual ha significado una reconversión económica para Barbate¹²⁹ y lo que conforma la economía del turismo en viviendas particulares. Pero, la precariedad de estas actividades, particularmente del turismo, tanto con los alquileres particulares, como con contratos de temporada, alimenta este mismo tipo de mercado laboral, acabando estos por ser trabajos definidos por Wirth (2001) como *suelo pegajoso*.

Entonces, por las dinámicas fragmentarias del mercado de trabajo mismas, en Barbate siempre se intenta encontrar una de estas actividades laborales complementarias, lo que incide en la posibilidad de tomar parte a la formación, reuniones y actividades, así como

¹²⁹ A raíz de la situación económica precaria relacionada con la pesca, cierto tipo de reconversión económica que tuvo el pueblo fue el tráfico de hachís, gracias al cual se ha mantenido parte de la población desde los años setenta, pasando a su apogeo en los años 90, trajeron un destacamento de la Guardia Civil y empezaron a controlar el acceso al río Barbate hasta hoy.

en la capacidad de aceptar encargos de tamaños que aporten una renta suficientemente consistente para todas las socias.

V. Racismo

Antes de todo hay que aclarar esta variable en relación con el contexto andaluz analizado. Burgos (2015 *apud* Gallego, 2020: 162) plantea que “la identidad andaluza ha sufrido un proceso de desempoderamiento histórico y de desposesión de autoestima”, que se enmarca en las dinámicas de clase Norte-Sur¹³⁰ y cuyo resultado es lo que ella define como *andaluzofobia*.¹³¹ La andaluzofobia para Burgos es “un sistema estructurado que oprime, inferioriza y estigmatiza a Andalucía y a todo lo relacionado con lo andaluz por el hecho de existir”.¹³² Además, según Gallego (2020), justamente la contraposición histórica Norte-Sur hace difícil reconocer las narraciones que rechazan lo andaluz desde fuera, empezando desde los movimientos sociales mismos, incluso el feminismo.¹³³ Interesante aquí lo que plantea Díaz (2019, *apud* Jurado, 2022: 126), en cuanto que “la imagen de Andalucía casi siempre se ha construido desde fuera, [como] un pozo al que se arrojan aquellos elementos de la propia sociedad y la propia cultura que se rechazan, que se quieren erradicar”, teniendo esto un impacto que directa o indirectamente conscientes, tienen los andaluces de sí mismos.¹³⁴ En este fenómeno se enmarca también la glotofobia (Blanchet, 2018) hacia el habla y el acento andaluz. En este contexto la glotofobia del centralismo lingüístico del castellano madrileño¹³⁵ y se refiere tanto a las variaciones regionales de una lengua, o sea, su variación diatópica, como a las variaciones lingüísticas asociadas a las distintas clases sociales (variación diastrática). La glotofobia discrimina y se mofa de las personas y hasta crea barreras laborales. En España es una discriminación vinculada a motivos económicos e históricos que hoy en día se reproduce también en los medios de comunicación, reduciendo a los andaluces a roles estereotipados, como folclóricos, payasos, truhanes, holgazanes y gitanos.

¹³⁰ Blas Infante, padre del andalucismo, planteó la “singularidad del nacionalismo andaluz: una concepción de la identidad nacional no basada en características étnicas, lingüísticas, ni raciales, ni siquiera en un mito cívico ante la ausencia de institucionalidad propia desde la conquista, sino en una histórica lucha de clases entre el pueblo andaluz -encarnado en la entonces mayoritaria población jornalera-, y las élites extractivas que habían colonizado sus tierras” (Jurado, 2022: 69). También Burgos (Peña Andaluza La Gata, 2021) hace una diferencia entre andaluzofobia y, por ejemplo, anticatalanismo. Este último es una reacción, un rechazo a las instancias de soberanía catalana, un “castigo por desviarse de la norma española” (Jurado, 2022: 127). En cambio, la andaluzofobia se genera frente al sujeto andaluz que se plantea como tal, sin desviar alguna norma, simplemente por ser y hablar de una determinada forma viene minusvalorado.

¹³¹ Úsanse también los términos *andalofobia* o *andalufobia*.

¹³² Para profundizar los conceptos de andaluzofobia y andaluzofilia, véase el vídeo de la entrevista con Burgos: <https://www.youtube.com/watch?v=aPj8heh6J38>.

¹³³ De aquí la necesidad de Gallego (2020) de pensar en un feminismo andaluz, planteándolo desde la clase y la discriminación histórica.

¹³⁴ “Un acento andaluz escandaliza, rechina o sorprende cuando da una rueda de prensa desde Moncloa, pero no cuando te lee una lista de tapas, te da el precio de los tomates, o te pregunta dónde te lleva el taxi [...]. Cuando repiten mil veces que pronunciar *adurto* o *supermercao* es algo impropio de un cargo de responsabilidad, lo que hacen es recordarte (a ti, que también dices *adurto* o *supermercao*) que no eres merecedor de un empleo mejor” (Jurado, 2022: 127).

¹³⁵ En España, no solamente los andaluces son discriminados por su acento, sino también los extremeños, gallegos, canarios y murcianos.

Efectivamente, para este análisis, hay que tener en cuenta cómo la realidad socioeconómica andaluza influye en las narraciones políticas y culturales sobre Andalucía. Filigrana García (2019) habla de discursos de subalteridad cultural (que legitima una subalteridad económica y social también) en relación a un contexto enmarcado por el turismo, la minería y la pesca extractiva, la agricultura intensiva y por niveles de marginalización, exclusión y pauperización de la población, siempre relacionados con el género (Gallego, 2020). A la luz de estos escenarios y dinámicas, Gallego (2020: 162) plantea que “las mujeres andaluzas sufren una triple violencia: como mujeres, andaluzas y clase trabajadora empobrecida”.

Con esta premisa, se ha elegido poner esta variable en esta sección del análisis DAFO no tanto porque las socias de AMUREBAR hayan sido discriminadas directamente, sino porque hay cierta consciencia de lo que vivir en Andalucía, y sobre todo en Barbate conlleva, siendo este el municipio, de momento, con la tasa de desempleo más alta de España. Es una discriminación y marginalización estructural, que puede ser interiorizada, pero que en el día a día se manifiesta en la informalidad de la economía y del empobrecimiento de la clase trabajadora, constituyendo el contexto una amenaza en la creación, desarrollo y crecimiento de la asociación.

3.2.5.3 Fortalezas

Tabla 25: Fortalezas (DAFO) grupo España

FORTALEZAS	Grupo ES
I. Recursos educativos (educación y entrenamiento)	X
II. Bienestar emocional	X
III. Bienestar psicofísico	X
IV. Impacto en su comunidad	X
V. Red de apoyo	X
- Planes futuros	-
- Fuerzas en el trabajo	-
- Tipo de estudios	
- Ingresos personales	
- Años en el sector	
- Años en el empleo	
- Ayuda familiar	
- Documentación para trabajar en el sector y en el país	

I. Recursos educativos (educación y entrenamiento)

Gracias a la Diputación de Cádiz, las sucesivas socias de AMUREBAR pudieron acceder al curso de rederas de 200 horas durante 3 meses, de las 4 de la tarde hasta las 9 de la noche para aprender a remendar. Es de suma importancia la formación a través de estos cursos porque, siendo este un oficio que se va perdiendo, no hay otra vía tan eficaz como un curso

de formación. Además, siendo esta una formación continua, para aprender diversas técnicas de producción redera y para perfeccionarse en la profesión, hace falta una práctica continua, escuchando los consejos de los maestros rederos del puerto para intercambiar informaciones.

Hasta el fin del trabajo de campo, en la asociación solo la presidenta tiene el título de maestra redera y es ella quien enseña a las demás cómo anudar, cortar e hilar piezas. Se reúnen en la sede de AMUREBAR unas veces por la semana (en la temporada turística menos, para volver a quedar más a menudo cuando esta termine) para coser juntas, ya practicando las técnicas aprendidas ya acercándose a la profesión. A pesar de sus esfuerzos para aprender, las integrantes lamentan la falta de cursos de rederos disponibles (el último curso se ha celebrado en abril de 2023, ya en temporada turística, seis años después del anterior) y la falta de retribución o al menos incentivos para participar en el curso (como se ha hecho anteriormente con otros tipos de cursos formativos), dado que la mayoría de las mujeres trabajan en la hostelería y no pueden dejar el trabajo para formarse en otro oficio.

Finalmente, el hecho de ser un grupo organizado como asociación les ha beneficiado en cuanto al apoyo institucional, social y político. Sin esta conformación, aseguran que no hubieran podido abrirse brecha en el oficio de coser redes, siendo mujeres. Al estar juntas, pueden organizar actividades y atraer cierta visibilidad, que antes no había en el puerto del pueblo, lo que suscita respeto y admiración por parte de los marineros.

II. Bienestar emocional

Entre las fuerzas internas al grupo, se han destacado la empatía entre las socias y la alegría como parte importante de su posicionamiento en un contexto masculino, aliviando su cotidianidad y reforzando el grupo. Retomando las palabras de Gallego (2020), en el marco de un feminismo andaluz, ella define la alegría como “planteamiento y gasolina ante la precariedad” además de “arma estratégica” en Andalucía (Gallego, 2020: 110). De hecho, la sede de la asociación funciona también como un punto de encuentro en donde pasar el tiempo compartiendo ideas, narrando la propia cotidianidad y donde distraerse y pasar el tiempo en compañía. Particularmente antes y después del periodo de fricciones entre las socias, la asociación es un lugar de escucha, de compartición de los logros de todas y de planteamiento de visiones para el futuro de ellas y de AMUREBAR. Varias socias en las entrevistas han definido el trabajo de coser redes en grupo como *terapia*.

III. Bienestar psicofísico

La naturaleza manual del trabajo mismo como forma de terapia que las ayuda tanto para relajarse y enfocarse, como para aprender y estar satisfechas de hacer algo que dé un resultado concreto inmediato. A diferencia del trabajo al que la mayoría de las socias –y de las mujeres en Barbate– está acostumbrada, o sea como personal de limpieza o *kelly* en la hostelería, este trabajo es físicamente menos demandante, porque aparte de levantar redes, pueden estar sentadas, vigilando las unas a las otras de mantener una posición

ergonómica. Además, es un oficio que estimula la actividad mental al tener que calcular las distancias entre los nudos para cada tipo de arte de pesca. De las entrevistas ha emergido que al juntarse todas cosiendo redes, se crea un ambiente relajado, descrito por algunas socias como terapéutico porque saben que pueden expresarse o simplemente enfocarse en el trabajo, aprendiendo algo nuevo cada vez.

IV. Impacto en su comunidad

La visión conjunta de objetivos y futuro que tiene la asociación es una parte importante de lo que tiene unidas a sus socias: ser un valor añadido para su comunidad y para las generaciones futuras las empodera. Ellas son conscientes de estar haciendo algo nuevo y necesario para su propio pueblo, pensando en la generación de ellas pero, también, la de sus hijas y nietas, para asegurarles un futuro mejor, con más igualdad de género efectiva, menos desempleo estructural y un sentido de orgullo de ser andaluces de Barbate, fomentando la cultura que está detrás del oficio de producción de redes artesanales como las de la costa gaditana. Algo que mantiene viva su voluntad de seguir trabajando en la asociación y relacionada al impacto en la comunidad es las ganas de hacer de AMUREBAR un agente de cambio social en el territorio, no solamente en el pueblo. De momento, se dan a conocer participando activamente como asociación en eventos comunitarios y haciendo un trabajo de formación con jóvenes y niños, a menudo en colaboración con otra asociación, Voluntarios de Trafalgar, de carácter ambiental y en defensa de la flora y fauna local, con un particular enfoque en la biodiversidad en relación con la acción humana.

Imagen 34: La presidenta de AMUREBAR enseñando distintos nudos durante una clase con alumnos de secundaria



Fuente: Manoli Vélez.

V. Red de apoyo

Sea antes de la fricción entre las socias sea actualmente, las integrantes de la asociación forman entre ellas una red de apoyo para enfrentarse a las dificultades, donde cada una

lleva sus competencias y trasfondo para aportar y sostener a las demás. Especialmente, son conscientes que haberse formado como asociación les otorga posibilidades de visibilidad, trabajo y formación que nunca hubieran podido lograr individualmente.

Yo estoy muy a gusto aquí. Nosotras no todas nos conocíamos, la mayoría no, de hecho. Venimos de diferentes edades y nos llevamos bien. De momento bien. Un día yo te aguanto a ti y un día tú me aguantas a mí, así lo hacemos (participante ES6, Barbate, entrevista con la autora, 10/04/2021).

Para que el grupo esté unido, la respuesta que ha surgido fue crear un espacio feminizado de solas mujeres porque según ellas esto influye en las dinámicas de grupo. Efectivamente, tanto las expectativas socioculturales, como la división sexual del trabajo, influyen en las dinámicas interpersonales entre mujeres y hombres, volviéndolas menos relajadas que si hay solo mujeres, como subraya una de las socias:

Yo creo que sí, en la dinámica de grupo influye. Hombre, una está más a gusto, si tienes que decir una broma, un disparate, cualquier cosa. Si hubiera un hombre aquí adelante, te corta un poco más. Entre nosotras no es así... Hombre, que también aceptamos la ayuda de todo el mundo. Aquí vienen los hombres mayores, nos hablan nos cuentan cómo hacen ellos los nudos de la tal manera y nosotras “pues entonces la semana que viene, se viene que vamos a hacer los nudos que usted dice”. Que aceptamos la ayuda de toda la gente porque también nos interesa que nos vean, que vean lo que hacemos, cómo trabajamos (participante ES2, Barbate, entrevista con la autora, 09/04/2021).

La red de apoyo que se ha creado en el grupo influye en el bienestar de sus socias y en la formación de un espacio de escucha, comprensión y relajo, todos aspectos fundamentales para la longevidad de una asociación que de momento es más bien de carácter formativo. También aquí, la ganancia de las socias es más bien en términos inmateriales, de momento, dado que eligen formar parte de AMUREBAR por sus propósitos sociales y de herencia artesanal, además que por ser un espacio feminizado donde abrirse y conocer mujeres que quieren compartir o escuchar sus historias de vida.

Además, la solidaridad entre ellas y la homogeneidad de comprensión de los objetivos de AMUREBAR refuerzan sus ganas de seguir adelante, a menudo fomentadas por las energías de la fundadora que ha logrado transmitir su pasión y visiones sobre el grupo a las demás.

El grupo que estamos aquí, nos ayudamos a una y a otra y no queremos que nadie se quede atrás, que todas estemos al mismo ritmo. Por ejemplo, quién está más adelantada enseña y ayuda a las demás, para que nadie se vaya quedando detrás (participante ES2, Barbate, entrevista con la autora, 09/04/2021).

Al empatizar entre ellas, también logran organizar el trabajo de una forma más flexible para que todas puedan estar y aprender en las reuniones. De hecho, para ellas es fundamental que su trabajo tenga en consideración la importancia de sus trabajos

domésticos y de cuidados, dado que todas comparten esta carga y saben que es difícil estructurar de una forma rígida el trabajo de cuidado que a menudo desempeñan para sus familiares.

Imagen 35: Redera cosiendo un trasmallo, sede AMUREBAR



Fuente: Martin Marquardt, Barbate, 23/02/2023.

3.2.5.4 Oportunidades

Tabla 26: Oportunidades (DAFO) grupo España

OPORTUNIDADES	Grupo ES
I. Sector de empleo	X
II. Expansión de habilidades de estrategia en lo público	X
III. Oportunidades internas al trabajo	X
IV. Ejemplos motivadores cercanos	X
- Apoyo institucional	-
- Tradición de colectivos laborales	-
- Ingresos laborales	-
- Expansión de habilidades de estrategia en lo privado	-
- Tipo de contrato	-
- Oportunidades externas al trabajo	-
- Apoyo familiar	-
- Tipo de empleo	-
- Apoyo de relaciones cercanas (amistades)	-

I. Sector de empleo

El sector pesquero, en particular la producción de redes artesanales, puede ser una oportunidad muy interesante, en términos económicos. De hecho, debido a la demanda

de estas redes, algunos de los maestros rederos siguen trabajando para barcos españoles y extranjeros, aunque ya estén jubilados. La idea de AMUREBAR es constituirse como cooperativa para luego lograr hacer ellas el cambio generacional y formar a más jóvenes para incentivar otra fuente de empleo en el pueblo. Siendo el arte redero que se hace aquí artesanal y muy robusto, las compañías y los armadores llegan de diferentes sitios para encargar redes.

El arte de pesca es todo matemática, todos números y él [el maestro redero] hace redes para Cantabria también porque no hay nadie que lo haga como él. Es que es un arte. Por ejemplo, en el norte cortan las redes con tijeras. Aquí nosotras las cortamos con la navaja. Y el corte de navaja es más rápido y más seguro. Y para cocer, aquí se refuerza más, hacemos la costura reforzada. Esto es más artesanal, allá es más industrial, con máquinas. Además, en Barbate tenemos la almadraba con mallas muy grandes, la traíña, la menor y la grande, el arrastre (participante ES1, Barbate, entrevista con la autora, 09/04/2021).

Justamente, la diferencia entre quién cose redes y quién remienda es que las primeras pueden coser una red desde el principio, mientras que los demás, como tripulantes y marineros, solo saben remendar las redes que se parten. Es un trabajo de muchas horas, manual y las redes pueden ser hasta de 200-300 metros de largo y pueden incluir también piezas de plomo. Claramente, la especificidad del trabajo viene reflejado también en el precio final de la obra que suele tener un buen mercado. A parte la oportunidad económica que conlleva trabajar en el sector también sería una oportunidad en términos sociales, para adelgazar la brecha de género, y culturales, para no perder una técnica de producción redera antigua y local.

II. Expansión de habilidades de estrategia en lo público

Una oportunidad que viene del clima político español es la atención que ponen los medios de comunicación en las cuestiones de género y el feminismo, por lo que radios, programas televisivos, periodistas y políticos han acudido a la sede de AMUREBAR para entrevistarlas y conocer su trabajo. Esto no solo les da mucha ilusión y ganas para seguir adelante con su trabajo, sino también la posibilidad de ser presentes en cuanto representantes del sector pesquero barbateño en espacios que ninguna de ellas había conocido y en los que suelen participar más hombres que mujeres. Especialmente a nivel político, la habilidad de mediar entre distintos actores, a veces hasta contrastantes entre ellos (como los partidos políticos), les da la posibilidad de buscar apoyo en distintos sitios. Asimismo, haber tenido que superar obstáculos externos al grupo, como un tentativo de estafa y búsquedas de ayudas, les ha vuelto más hábiles en orientarse en la burocracia y en implementar estrategias para lograr objetivos concretos.

III. Oportunidades internas al trabajo

A pesar de las expectativas negativas que las socias de la asociación tenían sobre los tripulantes, marineros y rederos jubilados que trabajan en el puerto, ellos se han demostrado solidarios con AMUREBAR, regalándoles material, intercambiando informaciones sobre las redes de pesca y apoyando los proyectos que ellas hacen.

Entienden que el trabajo de la asociación es importante para toda la comunidad y puede tener repercusiones favorables también para ellos, en el corto plazo, a través de una mayor visibilidad mediática sobre las problemáticas y dificultades relativas a su trabajo, y en el largo plazo, con un aumento de flujos económicos en el puerto.

Un momento importante ha sido también la participación a AndMuPes, una “organización sin ánimo de lucro representativa de mujeres del sector pesquero y acuícola de la comunidad autónoma de Andalucía” (AndMuPes, 2023), como se describen en su sitio web, a través de la cual AMUREBAR ha podido cobrar visibilidad (también ofreciendo una página web), acceder a actividades y cursos organizados para fomentar el trabajo de las mujeres en el sector y apoyo en desenredarse en la burocracia para acceder a fondos nacionales y europeos. Otros actores que han ayudado la asociación son la Diputación de Cádiz, gracias a la replicación del curso de rederas, los Puertos Andaluces, por ofrecer un salón en el puerto, el Ayuntamiento de Barbate, por darles pintura para el salón y agujas para coser.¹³⁶

IV. Ejemplos motivadores cercanos

Tras la obtención del título de redera, la presidenta de AMUREBAR fue invitada a un acto organizado por el Centro de Información a la Mujer¹³⁷ para contar su experiencia de redera junto a otras trabajadoras de sectores con mayoría masculina. En esta jornada conoció realidades asociativas de mujeres gallegas, vascas y andaluzas que trabajan en el sector pesquero y gracias al intercambio de experiencias con las rederas de Galicia, se animó a crear una asociación de mujeres rederas en Barbate, volviéndose en la primera asociación de rederas en Andalucía. Además, gracias a la red de contactos de AndMuPes, la asociación ha tenido la oportunidad de conocer y confrontarse con otras asociaciones de mujeres presentes en el territorio andaluz, las cuales, como se puede ver en la Imagen 9 con referencia a las entidades presentes hasta 2021, están presentes en cada provincia costera. La presencia de otras realidades parecidas a la de ellas ha sido para las socias el motor para juntarse en asociación y también para seguir adelante a pesar de las dificultades, dado que son conscientes que no son las únicas en advertir la exigencia de un cambio de estrategia a la hora de feminizar el sector pesquero en la costa meridional española.

¹³⁶ A pesar de este tipo de ayudas, se ha elegido no contar la variable *apoyo institucional* como una oportunidad en el análisis, porque no ha sido suficientemente consistente o esencial como para constituir un cambio concreto en la asociación.

¹³⁷ En Andalucía, estos centros son capilarmente presentes en el territorio en cada municipio, mientras que en cada capital provincial hay un Instituto Andaluz de la Mujer. Estas instituciones se dedican a la promoción y sensibilización hacia la igualdad de género, investigación en derechos humanos con un enfoque de género, luchan contra la violencia de género dando asistencia a supervivientes y otorgando apoyo legal a la mujer. Además, dentro del Instituto Andaluz de la Mujer se encuentra la oficina del Observatorio Andaluz de la Publicidad no Sexista.

Imagen 36: Asociaciones de mujeres en el sector pesquero en Andalucía



Fuente: Junta de Andalucía (2022).

3.3 Países Bajos. Grupo no organizado

3.3.1 Fenómeno migratorio en los Países Bajos

Este tercer apartado ha sido realizado durante la estancia en Países Bajos para analizar la respuesta a la segregación ocupacional en el país de un grupo no organizado de mujeres transmigrantes latinoamericanas. Para una mayor claridad acerca del presente contexto migratorio neerlandés, se empieza el apartado delineando el fenómeno migratorio desde los años sesenta del siglo pasado. Países Bajos ha sido y sigue siendo un país de inmigración y emigración,¹³⁸ durante el siglo XIX hacia las (entonces) colonias y Estados Unidos, en el siglo XX se reforzó la emigración hacia este último, Nueva Zelanda, Sudáfrica y Canadá (Van Meeteren et al., 2013) y ahora también hacia otros países de la Unión Europea (Barajas Sandoval, 2007; King et al., 2019), siendo el país europeo con el más alto número de nativos emigrantes (CBS, 2021). A pesar de esto, en este apartado el enfoque será sobre la inmigración en el país.

Después de la Segunda Guerra Mundial, en los años sesenta, para hacer frente a la escasez de mano de obra para la industria minera y siderúrgica, Países Bajos como Alemania, Francia y Bélgica, implementaron el modelo *gaastarbeiter*,¹³⁹ trayendo trabajadores desde Portugal, España, Italia, Grecia, la antigua Yugoslavia y Turquía (Schrover, 2014). Se trataba de una migración controlada cuyos países a cambio recibían materias primas como carbón y metales y cuya migración dependía de la demanda de trabajadores por parte de las empresas locales y que consistía por el 80% en hombres, siendo desfavorecida la reunificación familiar que se dio solo en una segunda fase. En la década siguiente, además del flujo migratorio desde Surinam (excolonia neerlandesa) tras su independencia (Ibídem), Países Bajos estuvo entre los países promotores de la acogida de refugiados procedentes de aquellos estados latinoamericanos donde había dictaduras como Chile, Argentina y Uruguay, garantizándoles el estatus de refugiados, asistencia sanitaria, laboral y psicológica en el país. Esto cambió con la crisis económica de los años ochenta, con un cambio de política (hacia una progresiva neoliberalización) y un consecuente recorte en los subsidios destinados a los migrantes y a las organizaciones que trabajaban con ellos. Este cambio de perspectiva y política sobre los migrantes también emerge de cómo las personas que se desplazaban a los Países Bajos y que no eran *gaastarbeiter*, eran llamadas: si en los años setenta eran definidas como “migrantes espontáneos” (Schrover, 2014: 216), en la década siguiente son “migrantes ilegales” (ibídem).¹⁴⁰ Al mismo tiempo, las políticas migratorias pasaron de llamarse *políticas sobre*

¹³⁸ Al mismo tiempo que Países Bajos es un país receptor de transmigrantes, también es un país de emigración: los jóvenes entre 20 y 30 años emigran (a menudo temporáneamente) hacia Alemania, Bélgica y Reino Unido; mientras que los jubilados se mudan a Francia, España (Barajas Sandoval, 2007) o Italia (King et al., 2019).

¹³⁹ Literalmente *trabajador huésped*.

¹⁴⁰ Traducción propia del original en inglés: “spontaneous migrants” e “illegal migrants” (Schrover, 2014: 216).

minorías étnicas, en los años ochenta, a *políticas de integración*,¹⁴¹ en los años noventa. Luego, entre 1995 y 1998, las políticas han tenido una perspectiva multiculturalista, hasta principios del milenio, cuando se adoptó un abordaje más neoliberal de la inmigración (ibídem).

Un año importante para la inmigración en Países Bajos fue 1993 debido al tratado de Schengen, dado que esto ha impulsado a más gente a moverse en Europa. Por la misma razón, con el ingreso en la Unión Europea de países de Europa oriental en 2004 y 2007, nuevos trabajadores llegaron a sectores que tradicionalmente habían sido dominados por migrantes o personas racializadas, como la agricultura (Leerkes, Engbersen y Van San, 2007) y el trabajo sexual (Cubides Kovacsics, Santos y Siegmann, 2022). Esto produjo un cambio en el mercado laboral por la competencia relacionada a su estatus migratorio en el país, lo que generó cambios de sectores, salida del país o posicionamientos en el sector ilegal.

A finales de los años noventa también hubo un pico de inmigración desde las islas del Caribe neerlandés que sigue todavía, dado que tienen pasaporte neerlandés en cuanto excolonias. Justamente por la posición geográfica de las Antillas Neerlandesas enfrente a Venezuela, existe la ruta migratoria desde Venezuela, o de allí mismo, a Aruba o a las Antillas Neerlandesas (Bonaire, Saba, San Eustaquio, Curazao y San Martín)¹⁴² (Centeno, 2008).

Imagen 37: Mapa del Caribe neerlandés



Fuente: Wikipedia, con edición propia.

¹⁴¹ Traducción propia del texto original en inglés: “policies on immigration were called ‘on ethnic minorities’” e “integration policies” (Roggebond y Verloo, 2007: 273).

¹⁴² Bonaire, Saba y San Eustaquio son municipalidades oficiales del Reino de Países Bajos; mientras que Curazao y San Martín son dos naciones que constituyen el Reino de Países Bajos.

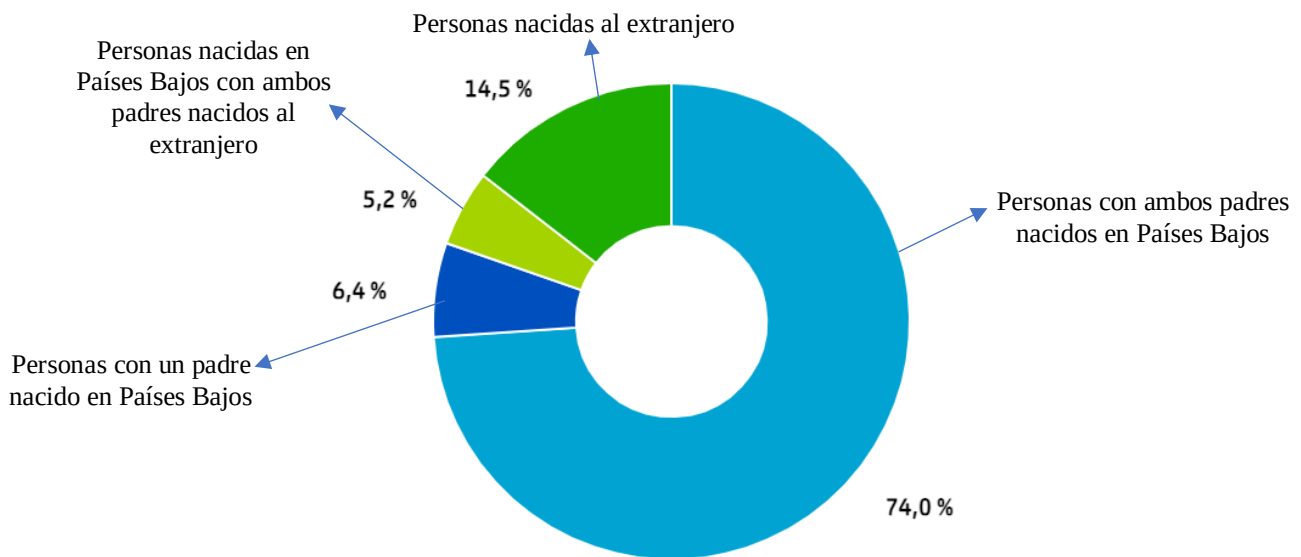
En definitiva, los flujos migratorios en el país se han diversificado mucho en los últimos veinte años, dado que a las personas procedentes de las excolonias se han sumado también latinoamericanos, sirios, magrebíes, africanos subsaharianos y europeos procedentes de Portugal, Italia, España, Grecia, Rumania, Bulgaria y Polonia, entre otros.¹⁴³ Una diferencia sustancial respecto al siglo pasado es que ahora hay muchas más personas que se desplazan para estudiar o que tienen un capital educativo más alto. Además, hoy en día los transmigrantes constituyen la fuente principal de crecimiento demográfico del país. Las ciudades neerlandesas más grandes como Ámsterdam, Róterdam y La Haya son los centros donde más de la mitad de su población está conformada por transmigrantes (CBS, 2021; Dražanová, 2022).

Según el instituto nacional de estadísticas neerlandés, *Centraal Bureau voor de Statistiek* (CBS, 2023), en enero 2022 de los 17.6 millones de habitantes en el país, el 14,5%, o sea 2,6 millones, había nacido fuera del país y casi dos millones más tenían uno o ambos padres nacidos al extranjero,¹⁴⁴ como se puede ver en la Gráfica 9.

¹⁴³ En 2022 ha entrado en vigor una nueva clasificación de las personas presentes en el territorio neerlandés. Anteriormente la clasificación principal para los migrantes era *westerse allochtonen* (alóctonos occidentales) o *niet-westerse allochtonen* (alóctonos no occidentales). Ahora, hay cuatro niveles de clasificación: 1) Europa o fuera de Europa; 2) fuera de Europa consiste en dos categorías: Países Migratorios de Tradición (Turquía, Marruecos, Surinam, Indonesia y el Caribe neerlandés, lo cual incluye Aruba, Curazao, San Martín, Bonaire, San Eustaquio y Saba) y Otro-fuera de Europa; 3) Otro-fuera de Europa está compuesto por las siguientes categorías: Otro-África, Otro-Asia y Otro-Américas y Oceanía; 4) Países individuales (CBS, 2022).

¹⁴⁴ Con la nueva clasificación en vigor desde 2022, la clasificación por país de nacimiento de una persona y el de sus padres sustituye a los conceptos de primera y segunda generación. En la clasificación por origen, el elemento clave ahora es si una persona nació en los Países Bajos o en el extranjero, y sólo en segundo lugar si los padres de una persona nacieron aquí o en otro lugar. También se hace más hincapié en si uno o ambos progenitores nacieron en los Países Bajos o en el extranjero (CBS, 2022).

Gráfica 7: Población neerlandesa por lugar de nacimiento, enero 2022



Fuente: Centraal Bureau voor de Statistiek, 2023.

Además, el CBS -el instituto nacional de estadísticas neerlandés- proporciona también datos parciales sobre los países de nacimiento de los residentes en Países Bajos. Del total, los dos tercios provienen de fuera de la Unión Europea, siendo Turquía (205.000 personas), Surinam (178.000) y Marruecos (173.000) los tres países principales. Un cuarto macrogrupo está constituido por 479.000 personas que provienen de Asia (Turquía excluida de esta cifra)¹⁴⁵ (CBS, 2023). Por lo que concierne a los requisitos de acceso, estos difieren según el país de procedencia de cada persona, dando mayores ventajas a las personas procedentes de la Unión Europea y de las excolonias.

En cuanto al mercado del trabajo, cabe mencionar la presencia de las agencias de trabajo que desempeñan un papel importante en las dinámicas de inmigración dado que reclutan a los y las trabajadoras desde el extranjero ofreciendo empleo, alojamiento y transporte. Tanto durante el trabajo de campo con las participantes y con los académicos, como en la literatura analizada, se subraya la dinámica de dependencia que estas agencias desencadenan con los trabajadores inmigrantes. En su estudio sobre migrantes españoles que trabajan en los Países Bajos con agencias de trabajo, el Colectivo Arosa Sun (2021) identifica dos lógicas principales que se entrecruzan. Primero, de forma más general, la necesidad extrema de mano de obra no calificada (y a menudo descalificada) en la logística internacional.¹⁴⁶ La exigencia siempre presente de trabajadores hace que las agencias de trabajo den lugar a un contexto “marcado por una maraña empresarial que

¹⁴⁵ Tradicionalmente siendo Turquía uno de los países principales de emigración hacia los Países Bajos, la estadística oficial la incluye en un grupo aparte de Asia, *klassieke migratielanden*, por su larga historia inmigratoria a los Países Bajos (CBS, 2022).

¹⁴⁶ El puerto de Róterdam es el más grande de la Unión Europea y cada año pasan por él alrededor de 30.000 buques de carga (Port of Rotterdam, 2023), lo que requiere de una mano de obra constante a nivel logístico.

recluta, selecciona, aloja y transporta a los inmigrantes desde el país de origen y las instalaciones de residencia a los centros de trabajo en Holanda” (Colectivo Arosa Sun, 2021: 37). Esto pone a los trabajadores en una situación de total dependencia del empleador, dando lugar a un:

sistema de explotación múltiple que, por un lado, garantiza la disponibilidad absoluta de la mano de obra inmigrante en función de las necesidades de los procesos de trabajo, y, por el otro, permite eludir cualquier tipo de responsabilidad empresarial en términos de salud en el trabajo y de derechos laborales (ibídem).

Efectivamente, el fuerte poder decisional de los empleadores dificulta cualquier tipo de respuesta activa frente a la situación de vulnerabilidad, dado que los alojamientos y las instalaciones laborales a menudo se encuentran lejos de centros habitados. El trabajo flexible y subsidiario ofrecido por estas empresas produce trabajadores precarios y vulnerables, siendo esto un rasgo intrínseco del mercado laboral (Standing, 2014). De aquí la dificultad de sancionar e investigar estas compañías (Colectivo Arosa Sun, 2021).

3.3.2 Migración latinoamericana hacia los Países Bajos

Como se ha mencionado (§ 2.8 *supra*), la emigración desde América Latina ha sido el reflejo de los acontecimientos sociales, económicos y políticos en el continente. Además, con el aumento de restricciones para entrar a E.E.U.U. tras los atentados de 2001, los flujos migratorios hacia Europa se han incrementado (Barajas Sandoval, 2008). La literatura académica sobre la población latinoamericana en Países Bajos no es particularmente extensa, aunque en los últimos años está cobrando más relevancia (Barajas Sandoval, 2007; Barajas Sandoval, 2008; Van Meerten y Pereira, 2018), incluso con investigaciones de trabajo de fin de máster (Dražanová, 2022; Solano Doncel, 2014), quizás gracias también a la oferta formativa de estudios latinoamericanos en distintas universidades neerlandesas. Efectivamente, la tradición académica de los estudios latinoamericanos, en los Países Bajos, empieza y se desarrolla entre los años ‘60 y ‘80 por las contingencias del continente americano y la migración a Países Bajos (Baud, 2018; Kruit, 1988). Es interesante cómo Baud (2018) pone en relación la tradición cristiana y social democrática neerlandesa como el factor de conexión entre la investigación académica y las organizaciones de la sociedad civil en el ámbito de la sociopolítica latinoamericana. Esto, para subrayar que a pesar del reducido número de latinoamericanos que viven en Países Bajos en comparación con otros grupos, su presencia en el territorio desencadena dinámicas sociales que crean un activo tejido cultural¹⁴⁷ e intelectual en el país.¹⁴⁸

¹⁴⁷ Existen más de veinte entre fundaciones (*stichting*) y asociaciones latinoamericanas que operan a nivel nacional para el apoyo de los latinoamericanos en el país, para el fomento cultural y apoyo a través de proyectos en países latinoamericanos. La mayoría de estas entidades se concentran en Ámsterdam, La Haya y Róterdam, las tres ciudades más grandes de Países Bajos y con el mayor número de inmigrantes.

¹⁴⁸ Es interesante notar que la actual reina consorte de Países Bajos es Máxima Zorreguieta Cerruti, de origen argentino.

En su estudio Kofman (2006) encontró que las mujeres migrantes latinoamericanas, en Europa, suelen concentrarse en el sector de cuidados, limpieza, restauración, hostelería y prostitución. Sobre los Países Bajos, Barajas Sandoval (2008) señala que aquellas mujeres que llegan al país con un perfil educativo alto (máster, doctorado, posdoctorado) raramente encuentran una posición laboral que corresponda a su nivel educativo o su trayectoria profesional en el país de origen. Otros autores han analizado la presencia de latinoamericanas en los sectores de cuidado, limpieza, hostelería, restauración y trabajo sexual¹⁴⁹ (Cubides Kovacsics, Santos y Siegmann, 2022; Centeno, 2008; Zaitch, 2003).

La documentación para residir y trabajar en los Países Bajos es una variable importante que influye tanto en el tipo de trabajo (en distintos sectores pertenecientes al primer o segundo segmento del mercado laboral),¹⁵⁰ en el nivel de formalidad de este (economía marginal, sumergida o ilegal), así como en el tipo de contrato. En países como Italia,¹⁵¹ España¹⁵² y Portugal,¹⁵³ los inmigrantes pueden acreditar su ascendencia de uno de estos países con las relativas restricciones, lo que les da la posibilidad de optar a esa nacionalidad en tiempos más reducido que en los Países Bajos o en otros países de la Unión Europea, lo que significa obtener un pasaporte europeo y con él desplazarse en toda la Unión Europea. De esta forma, parte de los transmigrantes latinoamericanos en los Países Bajos, incluido parte de las participantes en este estudio, tienen nacionalidad europea. Esto influye en las oportunidades laborales a las que acceder, así como en los patrones migratorios. En la Gráfica 10 se puede observar cómo han cambiado los flujos migratorios de latinoamericanos a los Países Bajos en los últimos veinte años, viendo un incremento constante desde 2013 en adelante.

¹⁴⁹ La comunidad brasileña, por motivos legales relativos a su documentación migratoria suele encontrarse más frecuentemente de otros colectivos migrantes en posición de vulnerabilidad, trabajando en sectores al margen de la legalidad (Roggeveen y Van Meeteren, 2013).

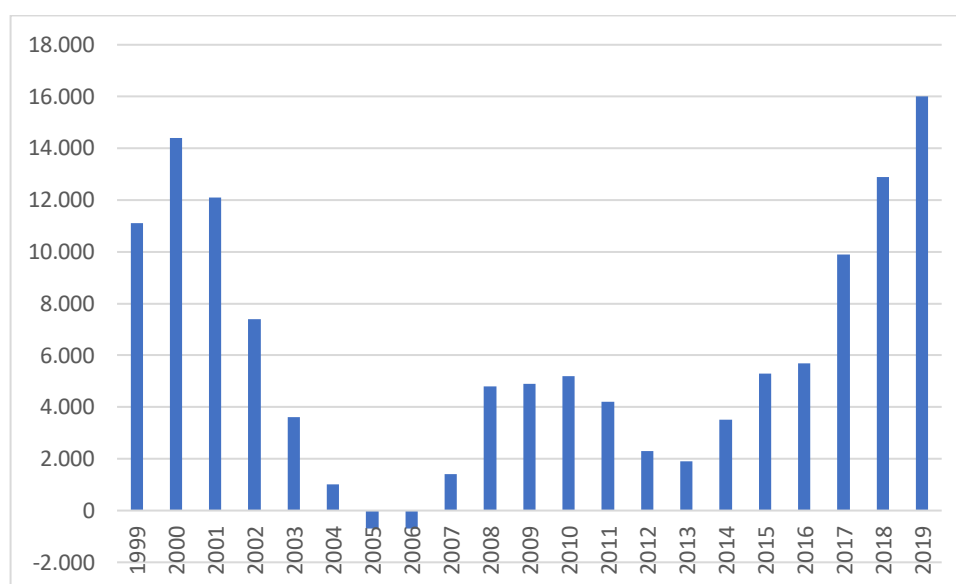
¹⁵⁰ Véase sobre la teoría de la segmentación el apartado 2.3.3 *supra*.

¹⁵¹ Artículo 1, ley 91/92 del Código Civil sobre el concepto de ciudadanía en relación con *iure sanguinis*.

¹⁵² Sobre la obtención de la ciudadanía por *iure sanguinis*, ley 18/1990 del 17 diciembre del Código Civil. Además, para los ciudadanos de países latinoamericanos, es posible optar para la ciudadanía española a los dos años de residencia y trabajo en España, según el artículo 25 de la misma ley 18/1990 (BOE, 1990).

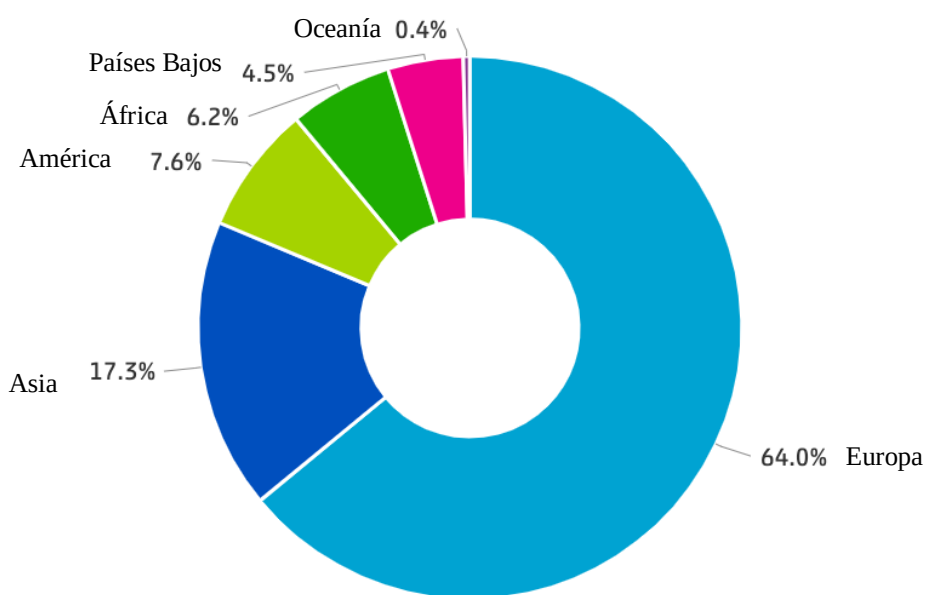
¹⁵³ Sobre la obtención de la ciudadanía por *iure sanguinis*, la ley orgánica de 2/2006 del 17 de abril expresa que es posible reclamar la nacionalidad portuguesa solo para descendientes hasta el segundo grado, o sea solo hijos o nietos de portugueses (DRE, 2006).

Gráfica 8: Inmigración desde las Américas a Países Bajos, 1999-2019



Fuente: Elaboración propia en base a datos de CBS (2020).

Gráfica 9: Inmigración por origen migratorio, 2022



Fuente: Centraal Bureau voor de Statistiek (2023b).

3.3.3 Segregación laboral por género y mercado de trabajo en los Países Bajos

El contexto sociopolítico neerlandés ha cambiado profundamente durante el siglo pasado, pasando desde unos gobiernos de izquierda socialista, a gobiernos de derecha neoliberal.

Efectivamente, la privatización y la desreglamentación de los mercados han producido altos niveles de precariedad laboral, exacerbados en los colectivos migrantes por un discurso oficial que logra marginar y hacerles vulnerables.

Además, con la política de *polder*¹⁵⁴ (práctica de ganar tierra al mar), se les ha otorgado a las empresas mayor poder (De Vries, 2014). Efectivamente, en los años noventa, empezó el proceso político de encontrar acuerdos entre Estado, empresas y sindicatos para el manejo de todo el proyecto del *polder*. Outshoorn define la *política del polder* como “el tipo específico de corporativismo que predomina en Países Bajos, en el que todas las partes interesadas se sientan a la mesa para alcanzar un consenso y un compromiso sobre la política en un ámbito determinado” (2004: 165)¹⁵⁵.

En el proceso de la *política de polder*, los sindicatos han emergido debilitados a través de la desregulación de los contratos laborales y de la economía de mercado, que ya empezaban a tener menos miembros, a pesar de haber sido un país con una fuerte sindicación hasta los años ochenta y noventa (Hendriks y Toonen, 2017). Este punto es interesante para este estudio a la hora de entender una respuesta estratégica por parte de las mujeres transmigrantes en los Países Bajos. Los sindicatos tienen el potencial que aporta la organización de la lucha laboral, pero, a nivel global, en las últimas décadas se ha asistido a una inhibición de su poder en cuanto actores políticos (Lillie et al., 2020).¹⁵⁶ Entre sus desafíos justamente está la capacidad de englobar a todos aquellos colectivos que se encuentran más vulnerabilizados en el mercado laboral, y los sindicatos neerlandeses no son una excepción (Berntsen y Lillie, 2016). Entonces, para otorgar apoyo y dar a conocer los derechos de los trabajadores, existen asociaciones y organizaciones no gubernamentales, tanto a nivel local como nacional, en particular, algunas de las asociaciones latinoamericanas presentes en el territorio (véase Tabla 27) se proponen facilitar el acceso al empleo a latinoamericanos a través de redes de contactos, talleres y charlas sobre la cultura neerlandesa, el apoyo personal en la búsqueda de un empleo y en general sobre cómo hacer que el choque de diferencia cultural y social sea lo menos impactante posible.

¹⁵⁴ Modelo de solución de los problemas de política pública a través de una negociación entre todos los actores implicados.

¹⁵⁵ Traducción propia del original inglés: “the specific type of corporatism prevalent in the Netherlands, where all interested parties sit round the table to achieve consensus and compromise about policy in a certain area” (Outshoorn, 2004: 165).

¹⁵⁶ Según Lillie et al. (2020: 90), el problema es estructural dado que “[...] el empleo temporal complica las relaciones sindicales con los trabajadores, mientras que las barreras legales y las evasivas patronales fomentadas por el marco de la UE impiden aún más a los sindicatos hacer valer adecuadamente los derechos de los trabajadores en el lugar de trabajo.” Traducción propia del original inglés: “[...] posted employment complicates union relations with workers, while legal barriers and employer evasiveness encouraged by the EU framework further inhibit unions from adequately enforcing workers’ rights at the workplace level.”

Tabla 27: Algunas fundaciones y organizaciones no gubernamentales de latinoamericanos en los Países Bajos

NOMBRE ORGANIZACIÓN	TIPO DE ORGANIZACIÓN	CIUDAD
Casa Migrante	Orientación y ayuda a migrantes	Ámsterdam
Centro latinoamericano de orientación Eindhoven	Apoyo e integración	Eindhoven
Asociación Hispánica de La Haya	Asociación cultural	La Haya
Organización Latinoamericana Holandesa (OLAH)	Compartir riqueza cultural y conocimientos	Wageningen
Fundación Argentino-Holandesa de Solidaridad	Gestionar proyectos de apoyo en Argentina	La Haya
Casa Latina	Intercambio cultural	Utrecht
Asociación Hispanoamericana de Róterdam	Promoción cultura e idioma	Róterdam
Centro Latino Delft	Promoción cultural	Delft
Profesionales colombianos en Holanda	Intercambio de información	En línea
Fundación Nuestra Casa Róterdam	Apoyo a la mujer, visita a la cárcel, acogida, asesoría jurídica, apoyo psicológico	Róterdam
Afines por México (blog)	Proyectos en México	En línea
Holandizadas	Intercambio y apoyo	En línea
Fundación Diáspora Solidaria	Apoyo a la mujer migrante	Ámsterdam
Hivos	Proyectos en América latina	La Haya

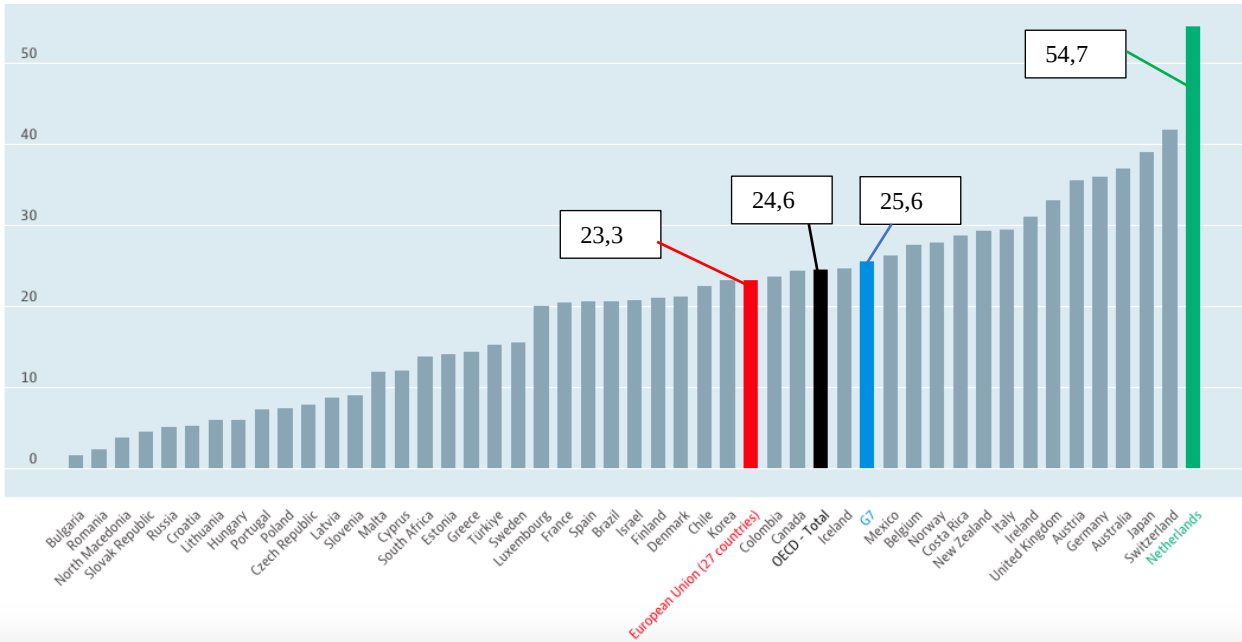
Fuente: elaboración propia.

Ahora bien, en el marco de la crisis de los cuidados, Países Bajos tiene escasez de personal en el campo sanitario, educación primaria, cuidado infantil y cuidado de mayores, entre otros.¹⁵⁷ A pesar de los esfuerzos del Gobierno de importar mano de obra desde otros países (ej. Indonesia), esto no ha solucionado el problema por las barreras lingüísticas encontradas. A consecuencia de ello, las labores de cuidado recaen en las mujeres que, al no encontrar bastante oferta de servicios de cuidado infantil y de mayores, a menudo eligen trabajos a tiempo parcial o con menos horas para conciliar las labores domésticas y de cuidado. Efectivamente, mirando la Gráfica 12, se puede notar que las neerlandesas tienen la tasa de trabajos a tiempo parcial más alta de todos los países OECD, con un 54,7%, más del doble de la media OECD, 24,6%, y de la media de la Unión Europea, 23,3%. Claramente, esto comporta una mayor dependencia económica, menos posibilidades de avances de carrera y una reducida capacidad financiera, aunque las mujeres que viven en los Países Bajos suelen tener niveles de educación más altos que sus colegas varones (OECD, 2017). Es indicativo que a pesar de tener también el porcentaje más alto de

¹⁵⁷ Escasez de personal de altas habilidades en determinadas profesiones.

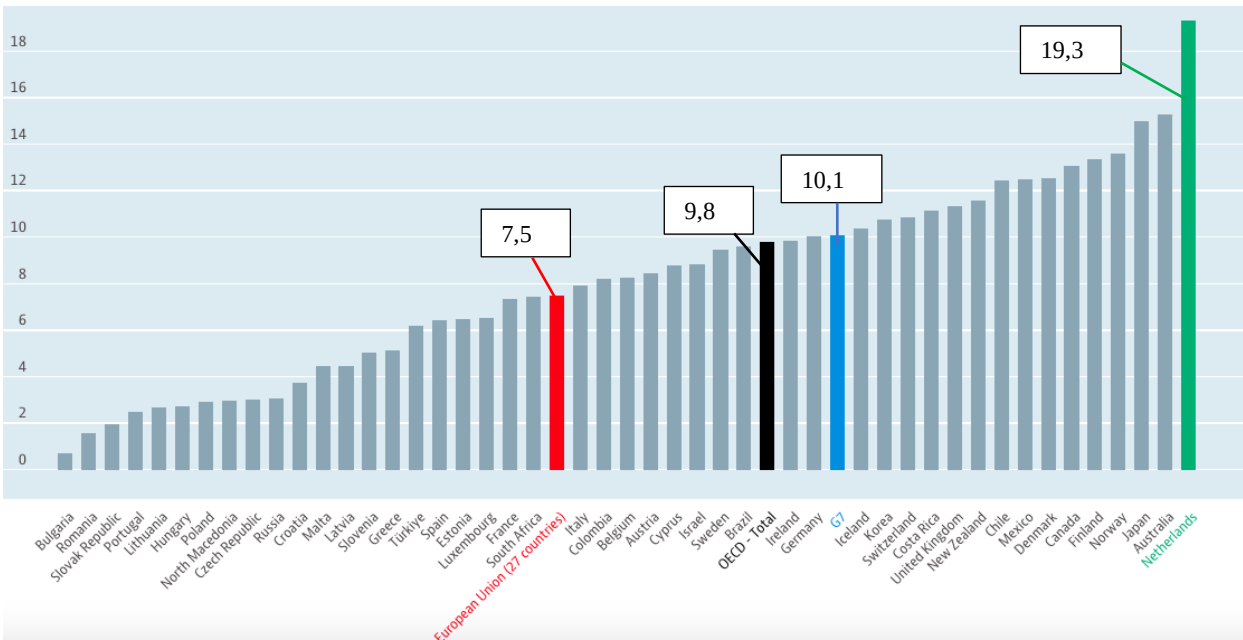
hombres empleados a tiempo parcial en todos los países de la OECD, ellos representan un 19,3%, contra una media europea de 7,5% y de los países de la OECD de 9,8%. Los datos evidencian una importante brecha de género en la elección del tipo de empleo que, sumada a la crisis de los cuidados que atraviesa el país, subrayan cómo la carga de cuidados en Países Bajos recae principalmente en la mujer, dado que la baja por paternidad es de dos días (OECD, 2017).

Gráfica 10: Tasa % de empleo a tiempo parcial de las mujeres en los países OECD, 2021



Fuente: OECD Data (2023), con edición propia

Gráfica 11: Tasa % de empleo a tiempo parcial de los hombres en los países OECD, 2021



Fuente: OECD Data (2023), con edición propia.

Estos datos son relevantes por dos motivos para esta investigación: primero, describen el marco laboral y socioeconómico neerlandés que encuentran las mujeres latinoamericanas en el país. Segundo, debido a la descalificación de sus estudios o experiencia de trabajo previa, una fuente de empleo a corto o mediano plazo, para mujeres que llegan al país, es el sector de cuidados (Kremer, 2022), así como el de limpieza, un segmento donde las mujeres transmigrantes están fuertemente representadas (Van Walsum, 2011).

3.3.4 Latinoamericanas en los Países Bajos

Ahora bien, hasta aquí se ha enmarcado el contexto del mercado laboral que han encontrado al llegar a Países Bajos las participantes de esta investigación. En cambio, en este breve apartado, se hablará genéricamente del grupo de participantes y de su trayectoria laboral y educativa. Las participantes provienen de Argentina, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, Perú, Uruguay y Venezuela. La mayoría de ellas ha sido, de su familia, la primera en emigrar a Europa, comprobando los datos sobre la feminización cualitativa de la emigración latinoamericana. Es interesante notar que la mayoría de ellas tampoco ha emigrado por razones económicas, más bien para seguir estudiando en su disciplina en centros de excelencia europeos, tras ganar becas de estudio y posdoctorado.

Otro aspecto que la mayoría de ellas comparte es el tener una pareja o expareja neerlandesa, lo que también es índice de una potencial red de apoyo en los Países Bajos, aunque esto muy pocas veces viene reflejado en sus círculos de amistades, los cuales a menudo son latinoamericanos o de otros países. De hecho, cabe destacar que los obstáculos principales que han encontrado durante su tiempo en Países Bajos no son solo a nivel laboral, sino también a nivel social y cultural, como se explicará en el siguiente apartado sobre el análisis. Uno de los obstáculos principales es la falta de reconocimiento de los diplomas obtenidos en Latinoamérica, lo que compromete seriamente su contratación laboral, especialmente en la disciplina de formación. Al revés, cuando la titulación es otorgada por una universidad o instituto neerlandés, la búsqueda de trabajo es mucho más ágil. Además, casi la totalidad de las participantes proceden de una de las disciplinas científicas, las cuales suelen garantizar el acceso al primer segmento del mercado laboral dado que los profesionales de estos campos son muy demandados en Países Bajos como en el extranjero.

La barrera cultural influye en la capacidad de crear una red de conocidos que pueda facilitar la búsqueda de un trabajo y en general la vida en el nuevo país, como nuevos amigos y una red de apoyo que las vuelva más independientes de su pareja y su familia.

3.3.5 Análisis DAFO

A continuación se analiza este grupo con la misma metodología y categorías de análisis empleadas con los dos grupos anteriores.

3.3.5.1 Debilidades

Tabla 28: Debilidades (DAFO) grupo Países Bajos

DEBILIDADES	Grupo NL
I. Debilidades en el trabajo	X
I.A. Falta de apoyo entre ellas	X
I.B. Elementos desestabilizadores	X
II. Aportar económicamente a la familia	X
- Falta de comunicación	-
- Falta de confianza	-
- Falta de formalidad	-
- Número de hijos	-
- Falta de recursos económicos	-

I. Debilidades en el trabajo

Jungwirth (2011) subraya que hay condiciones que no se suelen tomar en cuenta *ex ante* en el proyecto migratorio, como pueden ser los eventuales obstáculos en la búsqueda de trabajo. Efectivamente, la necesidad de tener un ingreso, especialmente al principio, junto a la falta de reconocimiento de la experiencia laboral madurada al extranjero, han llevado a algunas de las participantes a trabajar en empleos definidos de *suelo pegajoso* (Wirth, 2001) porque dan la seguridad de un ingreso, más o menos fijo, aunque es difícil salir de estos tipos de empleos porque supondría subir del segundo segmento del mercado laboral al primero. Esta situación lleva a dos conceptos ya tratados en el capítulo segundo: el despilfarro de cerebros y la movilidad de clase contradictoria. El primero se ha ocasionado con aquellas participantes que tuvieron que bajar sus expectativas laborales en el contexto migratorio. De la misma forma, la movilidad de clase contradictoria ha sido un resultado de trabajar en puestos que, aunque desprofesionalizantes para ellas, les han dado la posibilidad de ayudar a sus familias con remesas, además de pagarse sus propias vidas en los Países Bajos. Pero, a pesar de la ganancia económica, las participantes que se encuentran en esta situación prefieren tener proyecciones futuras o de vuelta a su profesión original, en que se han formado y entrenado, o de empezar otra profesión, con la idea de cursar una titulación neerlandesa para emprender en otra carrera diferente, pero más gratificante del trabajo que hacen en el momento.

I.A. Falta de apoyo entre ellas

Durante el trabajo de campo se ha notado que, a pesar de la existencia de asociaciones y fundaciones de latinoamericanos en los Países Bajos, solo dos de las participantes las frecuentan. De las demás, una ha tomado contacto, pero no estuvo satisfecha de la interacción, mientras que las demás sienten que estas realidades pueden ser útiles a otras personas, pero no a ellas mismas, o por falta de tiempo, o por falta de adherencia a sus

necesidades específicas, especialmente por lo que concierne el ámbito laboral. Dos ejemplos son la dificultad en la búsqueda de un trabajo congruente con su formación y conocer cuáles son todas las herramientas con las que pueden contar en el mercado de trabajo y en un empleo específico, con particular énfasis en los protocolos y apoyo en caso de acoso o conductas impropias de sus colegas en el trabajo.

I.B. Elementos desestabilizadores

El proyecto migratorio, especialmente en los primeros años, no suele ser un proceso sencillo, más bien es un proceso donde a menudo se encuentran situaciones que se perciben como choques (culturales, sociales, lingüísticos, económicos...) y que influyen en la cotidianidad de una persona. Por esta razón las debilidades percibidas por las participantes son: no saber hablar neerlandés, porque influye tanto en la búsqueda de trabajo, como en la creación de una red de apoyo y amistades; tomar tiempo para entender los códigos socioculturales neerlandeses que, como el idioma, tienen un impacto tanto en el ámbito laboral, como privado y público. Además, para algunas, esto ha provocado un proceso difícil caracterizado por inseguridad, en distintos ámbitos de la propia vida, cuestionamiento de las propias decisiones y reacciones frente al nuevo contexto y a las oportunidades laborales presentes. Claramente las experiencias de las participantes en la muestra varían mucho entre sí, cobrando estos elementos desestabilizadores más o menos relevancia en el desarrollo de sus carreras en Países Bajos.

II. Aporte económicamente a la familia

Como se ha referido anteriormente, la mayoría de las participantes en este estudio no emigraron por razones económicas, por consecuencias solo unas de ellas envían remesas a su familia en América Latina. Lo que sí es más común es pagar las vacaciones de los familiares que vienen a visitarlas, o regalar aparatos de tecnología que en sus países son más caros o que su familia necesita, como electrodomésticos, celulares, televisores y otros dispositivos. Sobre la carga emocional que implica ayudar a su familia, solo en tres casos esta ha sido particularmente importante, dado que el proyecto migratorio mismo tenía como objetivo aportar económicamente a su familia de origen. Por esto, las presiones de enviar remesas han estado muy presentes, particularmente luego de unos meses de la llegada a los Países Bajos, después de no haber tenido que optar por un trabajo precario en vez de uno en su campo de formación, y de haber experimentado un choque con los altos costes de la vida en el país. A las presiones que ellas mismas se imponen, también se suman las expectativas externas de los familiares y el proceso de aclimatación en el nuevo contexto.

3.3.5.2 Amenazas

Tabla 29: Amenazas (DAFO) grupo Países Bajos

AMENAZAS	Grupo NL
I. Proporción hombres y mujeres en el trabajo	X
II. Sexualización	X
III. Obstáculos en el trabajo	X
III.A. Irregularidades económicas	X
IV. Racismo	X
V. Campo de estudios	X
VI. Racismo institucional	X
VII. Falta de apoyo social	X
- Irregularidades políticas	-
- Expectativas familiares y culturales	-
- Machismo	-

I. Proporción de hombres y mujeres en el trabajo

En general, especialmente las profesionales que trabajan en un contexto académico, a pesar de la infrarrepresentación de mujeres, no han percibido discriminaciones, salvo cuando tuvieron que relacionarse con colegas de compañías privadas o estatales. En la muestra analizada, esto cambia para las trabajadoras del sector privado que trabajan en empresas, donde se sintieron más discriminadas por ser mujeres no neerlandesas o centro europeas por ser latinoamericanas. El tipo de discriminación se ha basado principalmente en acciones de acoso laboral basado en estereotipos femeninos, como cuentan dos participantes:

“Una vez solicité un trabajo en el que entré... Era una sala con cincuenta hombres, entré y todos me miraron como... Y luego, silencio, ¿sabes? Y entonces entras y como... Y fue muy incómodo para mí, y supe en ese momento "ese no es un lugar para mí". [Pensando] Sí, no sé. Es un lugar masculino y creo... Es difícil de decir porque... A veces, tu experiencia se basa en tus propias circunstancias. Pero en mi último trabajo, tuve un colega que era muy sexista y era muy difícil trabajar con él. Era muy frío y me trataba todo el tiempo como si fuera una niña. Así que pasaron muchas locuras y una vez vio algo que hice, y le gustó y me preguntó: "¿Tu marido hizo esto por ti?". Sí como... Y él siempre era así, ¿sabes? Traté de explicarle que lo que estaba haciendo era ofensivo. Pero no lo entendía"¹⁵⁸ (participante NL3, Leiden, entrevista con la autora, 14/10/2021).

¹⁵⁸ Traducción propia del original en inglés: "I once applied for a job that I walked in... It was a room with fifty men, and I walked in and everybody looked at me like... And then, silence, you know? And then you walk in and like... And it was very awkward for me, and I knew in that moment "that is not a place for me". [thinking] Yea, I don't know. It's a masculine place and I think... It's difficult to say because... Sometimes, your experience is based on your own circumstances. But on my last job, I did have a colleague that was very sexist, and it was very difficult to work with him. He was very cold, and he would treat me as if I was a child all the time. So, a lot of crazy stuff happened and once he saw something that I did, and he liked it and he asked, "Did your husband do this for

Yo trabajé en una agencia de empleo. Es para atraer gente de extranjero para trabajar aquí en electricidad y trabajos técnicos. Yo era del área España y había también de República Checa, Polonia, Rumania. Es este tipo de trabajo donde tú traes gente, albañiles, maestros de obras. Las reclutadoras éramos mujeres, todas extranjeras, pero todos los demás eran hombres, y todos holandeses. Y allí sí que experimentamos con mis compañeras lo que te digo: “Ah estas no sirven de nada” o “Estas extranjeras deberían estar felices que están allí, pagadas y calentando el asiento”. No fue un ambiente muy... ¡Y es más! A mí me sorprendió y de hecho, justamente, recién una ex compañera me escribió: de las personas que estábamos allí, cuando yo estuve trabajando, dos personas salieron con burnout. Y de las que estaban antes de mí, dos ya no regresaron [a trabajar] porque estaban mal del burnout (participante NL14, Arnhem, entrevista con la autora, 14/01/2022).

En el marco de la responsabilidad social corporativa y de medidas que incluyen los cupos rosas en el trabajo, las empresas tienden a contratar a más mujeres y en la experiencia de varias entrevistadas, esto no siempre está percibido favorablemente por los colegas. De hecho, las participantes han escuchado comentarios que atribuyen su contratación al mero hecho de ser mujer para cumplir con los cupos rosa, y no por efectivas calidades y experiencia laboral de la contratada.

“Así que, a veces, siento que las empresas que quieren contratar mujeres, es muy bonito. Suena muy bien, pero en realidad es como un ambiente muy tóxico y sólo quieren demostrar que no son tóxicos porque “Hey, mira. Tenemos a una mujer aquí”, ¿sabes?”¹⁵⁹ (participante NL3, Leiden, entrevista con la autora, 14/10/2021).

Además, lo que han atestiguado varias participantes, es que la contratación de mujeres en sectores tradicionalmente masculinos muchas veces se produce en puestos con cargos administrativos, contables o en recursos humanos, más que en cargos direccionales o con un perfil de alta especialización, como cuenta una participante venezolana:

Dada mi experiencia te digo, lo que sí es una cosa lo que te indica la ley, ¿verdad?, acerca de la equidad de género y otra es lo que tu consigues en la realidad, en las funciones nunca consiguen una igualdad de que “Ah bueno, tenemos aquí igual cantidad de hombres e igual cantidad de mujeres”. Eso es específico del área técnica del mantenimiento y del mantenimiento de los servicios industriales. Ellos hacen la carrera técnica porque en la parte mecánica tampoco consiguen muchas chicas, más que todo consiguen [chicas] en la parte administrativa, recursos humanos o seguridad un poco más abajo sí consiguen un poco más de chicas, en la parte técnica que ya sea ingeniería, o soporte. Pero la mayoría de los altos cargos los tienen los chicos (participante NL1, en línea, entrevista con la autora, 10/09/2021).

you?” Yea like... And he was always like this, you know? I tried to explain to him that what he was doing was offensive. But he wouldn't understand.”

¹⁵⁹ Traducción propia del original en inglés: “So, sometimes I feel companies that want to hire women, it's very nice. It sounds very nice but it's actually like a very toxic environment and they just want to show that they are not toxic because “Hey, look. We have a woman here”, you know?”

II. Sexualización

Aquí la sexualización de las mujeres latinoamericanas se ha dado por las ideas y estereotipos sexualizantes que cierta cultura mediática proyecta sobre las mujeres latinoamericanas. Esto se ha manifestado de formas más o menos explícitas en el trabajo y fuera con comportamientos, hablas y contacto físico inapropiados por parte de colegas y empleadores, tratamiento que, según las participantes, nunca tocó a sus colegas neerlandesas. Los estereotipos que se les atribuyen a las latinoamericanas incluyen ser expansivas, pasionales y coquetas, lo que genera una visión estereotipada y aplanada de la realidad. Especialmente en el trabajo, la dificultad de pedir ayuda a los empleadores para denunciar los comportamientos sexistas de sus colegas ha estado relacionada a la falta de información sobre cómo se tratan estos casos en Países Bajos y por el miedo de empeorar la situación, especialmente por lo que pudiera pasar una vez salida del trabajo.

Aquí tienen estereotipos sobre los brasileños. Eso es porque en las noticias ven cosas vergonzosas, cosas horribles, mujeres con traseros grandes... Ya sabes, cosas así. Pero es menos negativo que en otros lugares. [...] Sin embargo, existe esa idea equivocada de la sexualización. Ven el carnaval de Brasil y piensan: "Ah, sí, así son todas las mujeres", y yo les digo: "No, no es así". A veces tengo que explicárselo. Piensan que eres fría con ellos, que tu verdadera naturaleza es otra... (participante NL13, Tilburgo, entrevista con la autora, 10/12/2021).¹⁶⁰

III. Obstáculos en el trabajo

Como se ha observado durante el trabajo de campo y comprobado en parte en el estudio de Dražanová (2022), algunos obstáculos para integrarse al mercado de trabajo neerlandés conciernen el idioma, tanto para aprender la lengua como por la falta de documentación oficial (inmigración, seguros, residencia) en castellano. El Estado neerlandés da la posibilidad de aprender el idioma a través de cursos gratuitos pero, lo que se ha señalado durante las entrevistas con las participantes, a menudo estos cursos no son suficientes para adquirir un nivel de neerlandés suficiente para encontrar un buen trabajo ni para entrelazar amistades con los habitantes locales. Asimismo, los institutos y escuelas de idiomas particulares que ofrecen clases de neerlandés tienen un precio de acceso demasiado alto, especialmente para quien todavía no tiene un trabajo estable o relativamente rentable.

"En algún momento decidí empezar un máster y entonces solicité la financiación de estudios. Me concedieron un préstamo. Para ello necesitaba trabajar 56 horas al mes para tener derecho al préstamo y estudiaba al mismo tiempo, así que era... De domingo a

¹⁶⁰ Traducción propia del original en inglés: "They do have stereotypes here about Brazilians. That's because in the news they see disgraceful things, horrible stuff, women with big butts... You know, stuff like that. But it's less negative than in other places. [...] There is this misconception of sexualization though. They see the carnival in Brazil, so they think "Oh yeah that's like that for every woman" and I said "No, it's not like that". I have to explain sometimes. They think you are being cold to them, that your true nature is another one..."

domingo. Sobrecargado de cosas. Llevo aquí tres años y todavía no hablo neerlandés. No es porque no quiera, sino por esta rutina. Era muy pesado, ¿sabes? Así que algunas personas dicen: "¡Oh, todavía no sabes neerlandés!". Pero eso es porque primero tuve que sobrevivir. Ahora estudio neerlandés, pero antes tenía que sobrevivir. El neerlandés requiere horas de estudio, sobre todo para alguien como yo, que habla una lengua neolatina"¹⁶¹ (participante NL13, Tilburgo, entrevista con la autora, 10/12/2021).

Otro obstáculo consiste en la falta de reconocimiento de las titulaciones conseguidas en el extranjero. Según la profesión, hay que rehacer exámenes de idoneidad y presentar un certificado de idioma neerlandés avanzado, además de pagar para la convalidación del título. Tampoco la experiencia de trabajo en Latinoamérica cuenta a la hora de buscar trabajo en los Países Bajos, lo que constituye un ulterior factor de dificultad para entrar en el mercado laboral, particularmente en el propio campo de estudios.

III.A. Irregularidades económicas

Las irregularidades económicas de este apartado se refieren más bien al tipo de precariedad regulada de ciertas franjas del mercado del trabajo neerlandés, como el llamado contrato a *cero horas*. Las dinámicas del mercado del trabajo están yendo siempre más hacia medidas que precarizan el trabajo, por ejemplo, clasificando los empleados a petición como trabajadores autónomos y descargando las consecuencias de la escasez de trabajo a los trabajadores, apartándose del principio de pago para el trabajo realizado (Eleveld, 2022). Países Bajos es un ejemplo de la implementación de estas medidas que, desde los años ochenta han legitimado y normado¹⁶² el uso de contratos a petición, al principio creados para trabajadores de temporada, que ahora son regularmente utilizados por las agencias de empleos y empresa que operan en el segundo segmento del mercado laboral.

¹⁶¹ Traducción propia del original en inglés: "At some point I decided to start a master's and so I applied for the student finance. They gave me a loan. For that I needed to work 56 hours per month to get the right to the loan and I was studying at the same time, so it was... Sunday to Sunday. Just overloaded with stuff. I have been here for three years and still I don't speak Dutch. It's not because I don't want to, but because of this routine. It was really heavy, you know? So, some people go like "Oh you still don't know Dutch!" But that's because I kinda had to survive first. Now I'm studying Dutch, but before I had to survive. Dutch requires hours of studying, especially for someone like me, speaking a neolatin language."

¹⁶² La última grande reforma del mercado laboral se hizo en 2015, Ley sobre Trabajo y Seguridad (WWZ), que está orientada a "satisfacer las necesidades de un mercado laboral flexible" (Eleveld, 2022: 382), *de facto* legitimando el uso de los contratos a cero horas. En 2020, intentando salvaguardar en parte la situación de los trabajadores a petición, la Ley del Mercado Laboral Equilibrado ha aportado algunas modificaciones como a) los empleadores pagan sus empleados a petición solo para las horas efectivamente trabajadas, solo durante los primeros seis meses; b) los trabajadores a petición pueden no responder a la petición de trabajo si no la han recibido por correo electrónico o en otro formato escrito en los cuatro días anteriores a la fecha de trabajo. Pero, hay que tener en cuenta que ambas normas pueden variar drásticamente si en el Contrato Colectivo de Trabajo se estipula diversamente. De esta forma, los meses que el empleador se reserva de pagar solo para las horas efectivamente trabajadas puede aumentar, así como puede disminuir hasta 24 horas el tiempo para comunicar la petición de trabajo al empleado (Eleveld, 2022).

Los contratos a cero horas son contratos para trabajadores a petición donde ni el número de horas laborales aparece en el contrato, ni el número de horas laborales durante el año con pagos repartidos uniformemente; además:

El empleador puede eximirse de su obligación de pagar los salarios si el trabajador no ha realizado el trabajo estipulado por una causa que razonablemente corra a cargo del empleador, porque las partes han acordado por escrito la excepción al principio de pago (Artículo 7: 628¹⁶³ (1) durante los primeros seis meses del contrato de trabajo (Artículo 7: 628 (5), o durante un periodo más largo, debido a un convenio colectivo aplicable (Artículo 7:638 (7) (Eleveld, 2022: 384)).¹⁶⁴

A esto se añade que, al menos para los primeros seis meses están pagados solo para las horas efectivamente trabajadas,¹⁶⁵ aunque estando siempre disponibles para eventuales peticiones del empleador. Respecto al resto de los empleados en una empresa, en momentos de crisis son los primeros en ser despedidos. Aunque tengan acceso al subsidio de desempleo, dado que esto se puede obtener trabajando durante al menos cinco semanas bajo el mismo empleador, según Eleveld (2022) no siempre el acceso al paro está garantizado. Asimismo, el empleador no debe pagar el empleado si esto está enfermo.

Estos tipos de contratos son particularmente difundidos entre inmigrantes porque son muy flexibles y suelen aplicarse a trabajos que no necesitan una formación específica y que no suelen requerir ningún nivel de neerlandés (König, 2014). Entre las entrevistadas, unas trabajaron con este tipo de contrato durante el tiempo que estaban en los Países Bajos con una visa de estudiante, hablando de la dificultad con la que intentaban compaginar la inseguridad laboral y económica con los requisitos de su estatus migratorio y su participación en la universidad.

[...] [C]uando llegué aquí, encontré un trabajo que me mandó a casa diciendo: "Oh, no hay más trabajo para hoy". Sólo pagan por tres horas de trabajo. Así que, o eso ocurrió, o cancelaron el turno el día anterior porque en aquella época, ya no sé si es así, podían cancelar el turno el día anterior u horas antes del turno. Así que, era como, cuentas con el dinero que estás allí para trabajar, pero pueden mandarte a casa o simplemente pueden cancelar tu turno. Así que a menudo me pasaba la semana con 70 euros, que no es mucho aquí en Holanda. Así que fue duro. Algunos tienen muy mala suerte, mientras que a otros nunca les mandan a casa, cobran el salario mínimo, sin problemas. Así que, realmente depende. En 2019 específicamente trabajé en 5 lugares diferentes. Por este motivo. Me mandaban mucho a casa o no me ponían en horario muy a menudo, así que cambié. Así que fue un año duro para mí, pero sobreviví. Tenía muy pocos colegas holandeses. La

¹⁶³ Artículo contenido en el Código Civil neerlandés.

¹⁶⁴ Traducción propia del original en inglés: The employer is allowed to derogate from their obligation to pay wages if the employee has not performed the stipulated work due to a cause which in all reasonableness should be at the expense of the employer, because the parties have agreed in writing on derogation from the payment principle (Article 7:628 (1)) during the first sixth months of the employment contract (Article 7:628 (5), or during a longer period, because of an applicable collective agreement (Article 7: 638 (7)) (Eleveld, 2022, 384).

¹⁶⁵ Si trabajan menos de 15 horas por semana, si bien que la jornada sea cancelada a último minuto, les vienen pagadas 3 horas. Si trabajan más de 15 horas por semana, esto no aplica.

mayoría era de Europa del Este (participante NL13, Tilburgo, entrevista con la autora, 10/12/2021).¹⁶⁶

IV. Racismo

“Si hablas aquí con mucha gente te dirán “¿racismo? No, aquí no existe. ¿Sexismo? No, aquí no existe”¹⁶⁷ (participante NL13, Tilburgo, entrevista con la autora, 10/12/2021).

Verkuyten, De Jong y Masson (1995) sostienen que, a pesar de que el rechazo al racismo en el discurso político y social y en el sistema legal neerlandés ha sido presente durante largo tiempo, esto no ha evitado que se creara otro tipo de discriminación que no esté arraigada a una supremacía biológica, sino a una supuesta incompatibilidad cultural. A esto Siebers y Dennissen agregan que:

“La asociación de la opresión y la exclusión de determinados grupos con el racismo y del racismo con justificaciones del antisemitismo basadas en la biología han producido una constelación discursiva y jurídica que hace muy difícil contrarrestar o combatir la opresión y la exclusión de los migrantes que no se justifican por referencia a la jerarquía biológica.”¹⁶⁸ (2015: 478).

En su estudio sobre nuevas formas de racismo en los Países Bajos, Siebers y Dennissen (2015) indican que existen tres líneas argumentativas principales que ponen los discursos racistas de base cultural y el racismo colonial en la misma categoría. Primero, las consecuencias de estos discursos son las mismas del racismo colonial de base biológica, o sea, discriminación, explotación y opresión (Balibar, 1991 *apud* Siebers y Dennissen, 2015: 472). Segundo, existe una conexión entre los discursos racistas de base biológica y de base cultural (entre otros, véase Lentin, 2008). Tercero, el racismo en esta época liberal, por razones tácticas, ha adoptado argumentos de base cultural, dado que posiciones abiertamente racistas ya no son aceptables en narraciones progresistas (Wikan, 1999). Además, cabe subrayar cómo el racismo cultural deriva también en posiciones de fundamentalismo cultural y de la incorporación de este en el marco liberal

¹⁶⁶ Traducción propia del original en inglés: “[...] [T]hen when I got here, I found a job that sent me home saying “Oh there is no more job for today”. They only pay for three hours of work. So, either that happened, or they cancelled the shift the day before because at the time, I don’t know if it’s like this anymore, at the time they could cancel the shift the day before or hours before the shift.¹⁶⁶ So, it was like, you count on the money you are there to work, but they can send you home or they can just cancel your shift. So often I spent the week with 70 euros, which is not a lot here in the Netherlands, you know. So, it was tough. Really tough. some people are very unlucky, while some people are never sent home, they get the minimum wage, no problem. So, it really depends. In 2019 specifically I worked in 5 different places. For this reason. They were sending me home too much or they were not putting me on schedule too often, so I changed. So, it was a tough year for me, but I survived. I had very few Dutch colleagues. Mostly were from eastern Europe.”

¹⁶⁷ Traducción propia del original en inglés: “If you talk here to many people, they will say “racism? No, it doesn’t exist here. Sexism? No, it doesn’t exist here.”

¹⁶⁸ Traducción propia del original en inglés: “The association of oppression and exclusion of particular groups with racism and of racism with biology-based justifications of anti-Semitism have produced a discursive and legal constellation that makes it very difficult to counter or fight oppression and exclusion of migrants that are not justified by reference to biological hierarchy” (Siebers y Dennissen, 2015: 478).

democrático, que, según Stockle (1995), logra difundirse en la sociedad porque no menciona abiertamente las nociones de superioridad o jerarquía, sino que estas pasan por discursos de incompatibilidad cultural o ideas de progreso liberal. Desvinculando el racismo del concepto de *raza* con su discriminación en base biológica, se logra entender el tipo de discriminación construida hacia diferentes grupos a pesar de su apariencia, sino por su cultura de procedencia o religión. De esta forma, se pueden identificar como sujetos racializados culturalmente individuos procedentes de Latinoamérica, Sur y Este Europa también.

Así que creo que después de tener experiencia laboral en el país, las cosas cambiaron. También creo que no esperan que trabajes tanto como ellos. Es una sorpresa. Creo que ven a los europeos del sur y a los sudamericanos como personas mucho más perezosas. Como personas a las que no les gusta trabajar. Sólo quieren disfrutar de la vida, ir a la playa, este tipo de cosas, ¿sabes? La misma mentalidad que tienen con la gente de España y demás, la tienen con los latinoamericanos. Así que... A veces se sorprenden de que trabajas duro, de que seas eficiente¹⁶⁹ (participante NL3, Leiden, entrevista con la autora, 14/10/2021).

Durante las entrevistas con las participantes, en la mayoría de los relatos han emergido situaciones y experiencias relacionadas con el racismo cultural, pero sin poder identificar dichos acontecimientos o dinámicas en cuanto racismo cultural, quizás justamente por la falta de conocimiento del concepto racialismo en ambientes no académicos. En la práctica, esto se manifiesta también en la falta de reconocimiento de experiencia laboral y títulos otorgados en el extranjero (fuera de Europa), como se ha referido por varias participantes y se ha profundizado en el apartado siguiente.

V. Campo de estudios

Parte de los obstáculos creados por el racismo cultural es también la falta de reconocimiento de los títulos universitarios y años de trabajo en Latinoamérica de las participantes. Al contrario, si un neerlandés cobra experiencia laboral fuera de Europa, viene evaluada muy favorablemente. Esto es o ha sido una de las amenazas mayores a las que tuvieron que encontrar una solución para vivir en el país.

Y al año de estar acá me contacto un *recruiter* por LinkedIn y me llamó para la primera entrevista. Tuve la primera entrevista, pero bueno, caí... Me dijeron que toda mi experiencia la hice en Argentina, que no tengo experiencia acá, y que mis 11 años de experiencia en el laboratorio [de la casa farmacéutica en que trabajaba] no me sirven (participante NL16, Arnhem, entrevista con la autora, 28/01/2022).

¹⁶⁹ Traducción propia del original en inglés: "So, I feel that after I had work experience in the country, then things changed. I also feel that they don't expect you to work as hard as them. It comes as a surprise. I think they see Southern Europeans and South Americans as being much more lazy. As people that don't like to work. They just want to enjoy life, go to the beach, this kind of stuff, you know? The same mentality that they have for like people in Spain and stuff, they have for Latin Americans. So, they... It's almost sometimes that they are surprised that I worked hard, you know, that I am efficient."

Hablar neerlandés es una variable importante en esta situación, aunque para trabajos altamente cualificados suele ser necesario contar con un nivel avanzado del idioma, lo que requiere al menos unos años de aprendizaje constante con cursos y prácticas. El inglés puede ser reconocido como *lingua franca* en algunos ambientes laborales, como en los departamentos universitarios y empresas multinacionales, pero, en general, se necesita el neerlandés para acceder a los trabajos más cualificados y para la construcción de redes sociales y personales, cruciales para la efectiva integración cultural.

Aun así, 7 de las 19 mujeres entrevistadas han tenido o tienen problemas en encontrar trabajo en los Países Bajos por falta de reconocimiento de sus títulos profesionales y de su experiencia laboral llevada a cabo en su país de origen. De las demás, hay que tomar en cuenta que 10 de ellas han cursado o estaban cursando estudios de posgrado, doctorado con beca en una universidad neerlandesa, lo que automáticamente da legitimación también a los títulos anteriores; mientras que 2 de las 19 entrevistadas han sido trasladadas a los Países Bajos por su empresa.

VI. Racismo institucional

A la hora de abordar la demografía neerlandesa, uno de los primeros datos que llama la atención es que hasta 2022 la terminología utilizada en la estadística oficial se refería a la población migrante *occidental* (*westerse allochtonen*) y *no occidental* (*niet-westerse allochtonen*). Así mismo, la terminología para analizar la demografía neerlandesa se limitaba al uso de *autochtonen* (autóctonos) y *allochtonen* (alóctonos), refiriéndose este último a personas nacidas dentro o fuera de los Países Bajos con al menos un padre inmigrante (Michalowski, 2005). Según Weiner (2014), el uso de estas macrocategorías revela “concepciones racializadas de la identidad nacional”¹⁷⁰ (Weiner, 2014: 734), atribuyendo la “*holandicidad*”¹⁷¹ (ibídem), o sea la pertenencia a la comunidad nacional solo a europeos nacidos en Países Bajos (Essed y Trienkens, 2008 *apud* Weiner, 2014: 734). Estas distinciones se reflejan también a nivel social y político con la vuelta hacia un modelo que ha cambiado desde el multiculturalismo a un modelo de integración estricto, como consecuencia de la polarización política sobre la inmigración, especialmente de personas musulmanas. En particular, una de las participantes llama la atención sobre el mensaje vehiculado en los libros de texto de los cursos de neerlandés para extranjeros a los cuales ha participado al llegar al país.

En los dos cursos hay siempre un mensaje discriminatorio. Por ejemplo, hay un capítulo del libro “Buscar trabajo” y el trabajo que buscás acá, el ejemplo, siempre es que o vas a trabajar en un supermercado, o en un negocio de ropa, o para limpieza y para mí son siempre mensajes ocultos. Porque en el libro no ponen “quiero buscar trabajo en una farmacia”. Usan siempre las mismas palabras, pero siempre ponen “puedo trabajar de limpieza, de vendedor en un negocio de ropa o en la caja de un supermercado” (participante NL16, Arnhem, entrevista con la autora, 28/01/2022).

¹⁷⁰ Traducción propia del original en inglés: “racialized conception of the national identity” (Weiner, 2014: 734).

¹⁷¹ Traducción propia del original en inglés: “Dutchness” (ibídem).

VII. Falta de apoyo social

Quizás en este caso hay una falta de apoyo político que se refleja en la sociedad. Y esto no solamente en relación con las participantes de esta investigación, o con el colectivo de latinoamericanos, sino con todos los grupos transmigrantes, etnizados, marginalizados y precarizados en el país. La falta de una representación política fuerte, que lleve adelante sus instancias, tanto a nivel municipal como nacional, se repercute en los obstáculos a que las personas se enfrentan que se han matizado en este apartado. Por esto las problemáticas descritas aquí son tanto sociales, culturales como políticas.

3.3.5.3 Fortalezas

Tabla 30: Fortalezas (DAFO) grupo Países Bajos

FORTALEZAS	Grupo NL
I. Tipo de estudios	X
II. Ingresos personales	X
III. Recursos educativos (educación y entrenamiento)	X
IV. Documentación para trabajar en el sector y en el país	X
V. Bienestar psicofísico	X
- Fuerzas en el trabajo	-
- Ayuda familiar	-
- Impacto en su comunidad	-
- Planes futuros	-
- Red de apoyo	-
- Años en el sector	-
- Años en el empleo	-
- Bienestar emocional	-

I. Tipo de estudios

A pesar de los distintos campos de trabajo, todas las participantes tienen una educación superior elevada, contando incluso con título de doctorado o de maestría. Todas han emigrado a Europa para mejorar su nivel de vida en general, ya con un enfoque mayor en su familia, ya para hacer una experiencia enriquecedora en el extranjero, o ya para crecer profesionalmente. Todas esperan trabajar en lo que se han formado o se están formando, justamente por contar con títulos y experiencia laboral en su sector en centros universitarios, compañías privadas y públicas e instituciones gubernamentales y no gubernamentales. Casi todas las entrevistadas tienen al menos un título de estudio neerlandés (maestría o doctorado). En este sentido, tener títulos de estudio requeridos para trabajar en cierta profesión es una ventaja, aunque exista una barrera bastante importante a la hora de trabajar con títulos extraeuropeos en Países Bajos, como se ha referido en la sección 3.3.5.2 de este análisis.

II. Ingresos personales

Generalmente, las participantes trabajan en sectores que pertenecen al primer segmento del mercado de trabajo, lo que se refleja también en sus ingresos personales, que las independizan en el momento en que empiezan a trabajar. También aquellas que han sido becarias, sus becas incluían un presupuesto para vivir en los Países Bajos, aparte de cubrir los gastos de alojamiento y los gastos universitarios. De todas formas, los ingresos, como el tipo de trabajo, dependen mucho de la documentación que tiene cada persona. Por ejemplo, con cierto tipo de visas no se puede superar un número máximo de horas trabajadas, haciendo difícil encontrar una fuente económica de subsistencia. Una estrategia ha sido optar por otros trabajos para los cuales están sobrecualificadas, como cajeras, profesoras de castellano, vendedoras de tortas caseras u otra manufactura, dado que el Estado neerlandés hace que emprender en una actividad personal sea relativamente simple, en lo que concierne a la burocracia y los costes fijos relacionados con la apertura de una empresa personal.

En toda mi cosa laboral me decía “Quiero hacer algo, ¿qué puedo hacer?” y a mí me gusta mucho cocinar, como tortas, y pensé “Puedo vender esto”. Pero bueno, empecé a hacer otra cosa, con las plantas, que es esto: la kokedama. Es una técnica japonesa que deriva del bonsái. Con la pandemia en Argentina mucha gente empezó a emprender, como no podía trabajar. Yo esto lo conocía y a la gente le gustan mucho las plantas. Entonces me inscribí en la cámara de comercio, soy CEO ahora jajajá. Y bueno esto también fue parte de tratar de hacer algo, de ser resiliente y hacer y surgir. Fue algo de mí para mí que surgió de mí, esto fue lo más gratificante (participante NL16, Arnhem, entrevista con la autora, 28/01/2022).

III. Recursos educativos (educación y entrenamiento)

Casi todas las participantes que trabajan en un sector de las ciencias experimentales llegaron a los Países Bajos con una beca otorgada por la universidad receptora o por el Gobierno neerlandés para cursar estudios de máster o doctorado. Obtener un diploma neerlandés les ha facilitado la búsqueda de trabajo, reconociéndoles y valorándoles los estudios en el país. De todas formas, el perfil de excelencia y alta especialización de estas trabajadoras hizo que su trayectoria laboral las llevara a posiciones de altos perfiles, logrando feminizar profesiones y, en unos casos, también romper el techo de cristal de los sectores donde trabajan.

IV. Documentación para trabajar en el sector y en el país

Todas las participantes de esta investigación cuentan con la documentación necesaria para trabajar en los Países Bajos y en su ámbito de formación y experiencia laboral. De hecho, la mayoría de ellas cuenta con ciudadanía europea, a menudo herencia de sus antepasados. Particularmente aquellas procedentes de Centroamérica, junto a otras, llegaron con una visa de estudiante o de reunificación familiar. Es por esto que, a la hora de buscar trabajo, la documentación no ha sido un problema para ellas. Más bien, como se ha mencionado, ciertos títulos académicos (abogacía, medicina, psicología, entre otros)

obtenidos en Latinoamérica no han servido para encontrar trabajo en el mismo sector de formación y experiencia previa. La estrategia de algunas, especialmente de aquellas que cuentan con una ciudadanía europea, es de empezar una maestría de uno o dos años en los Países Bajos,¹⁷² para poder tener mayores posibilidades de encontrar empleo en el sector de formación.

V. Bienestar psicofísico

En la mayoría de las entrevistas ha emergido que, a pesar de las dificultades de su trayectoria migratoria y de construirse una nueva vida en Países Bajos, evalúan como extremadamente positivo la seguridad del país. Esto quiere decir que no tienen miedo cuando caminan por la calle de noche o de día, que pueden aprovechar más actividades y, en general, se sienten más tranquilas que en su país de origen y que también en los momentos de nostalgia influye en evaluar positivamente en su decisión de mudarse a los Países Bajos. Además, lo que también influye positivamente en su bienestar psicofísico es el hecho de trabajar en profesiones que no requieren esfuerzo físico y, al mismo tiempo, vivir en un país que da la posibilidad de vivir a *medida humana*, moviéndose a menudo en bicicleta y con supermercados, instituciones (el municipio, el hospital, la escuela...) y centros culturales y de diversión cercanos. Contar con salarios más altos y condiciones laborales más relajadas que en sus países de origen también influye positivamente en su bienestar psicofísico.

3.3.5.4 Oportunidades

Tabla 31: Oportunidades (DAFO) grupo Países Bajos

OPORTUNIDADES	Grupo NL
I. Sector de empleo	X
II. Apoyo familiar	X
III. Apoyo de relaciones cercanas (amistades)	X
IV. Ejemplos motivadores cercanos	X
V. Oportunidades internas al trabajo	X
- Tipo de contrato	-
- Expansión de habilidades de estrategia en lo público	-
- Apoyo institucional	-
- Tradición de colectivos laborales	-
- Expansión de habilidades de estrategia en lo privado	-

I. Sector de empleo

Los sectores de empleo de las participantes pertenecen en parte a sectores del primer segmento del mercado laboral, lo que, cómo se ha visto en el marco teórico otorga más posibilidades de empleo estable, bien retribuido y con más posibilidades de avance de

¹⁷² Esto, por los costes de los gastos universitarios para los estudiantes no europeos son alrededor de diez veces más caros que para sus colegas europeos.

carrera que el segundo sector. Además, gracias a programas y políticas internas y externas a las compañías, justamente en estas áreas, especialmente en el campo de las ciencias experimentales, se supone que se crearán más y más oportunidades de contratación para las mujeres, a pesar de los obstáculos para una completa equidad de género en aquellos sectores tradicionalmente masculinos, como se ha notado en el apartado 3.3.5.2 *supra*.

En lo que concierne a las participantes que trabajan en el segundo segmento del mercado laboral, como la logística, es difícil hablar de oportunidades relacionadas al sector de empleo, dado que, justamente por falta de oportunidades –en el reconocimiento de sus titulaciones, experiencia y otras eventuales– se encuentran trabajando en profesiones menos rentables y satisfactorias de aquellas en que se formaron.

II. Apoyo familiar

Los lazos transnacionales que las participantes mantienen con su familia en el extranjero y las relaciones familiares que tejen en Países Bajos (con su pareja y su familia) constituyen vínculos importantes porque redefinen roles y dinámicas. La importancia que juega el apoyo de la familia a la hora de enfrentarse a los obstáculos de trabajar en un sector masculinizado y, además, en un nuevo país, se manifiesta particularmente al principio, cuando el proceso de aclimatación está todavía en marcha y a las eventuales dificultades de buscar empleo o de trabajar en un nuevo puesto se suman choques culturales y la estabilización en el país de acogida. En esta fase inicial, el apoyo familiar es estratégico porque suele ser el único tipo de apoyo emocional con que contar, antes que se creen vínculos de amistad con otras personas.

III. Apoyo de relaciones cercanas

Gracias a las entrevistas se ha notado que el apoyo de amistades cobra más importancia que el apoyo de los familiares en este grupo de participantes. Efectivamente, tanto quien tiene a su familia en los Países Bajos, como quien llegó sola, sienten que su círculo de amistades es una de las fuentes principales de su bienestar emocional. Si bien el apoyo de la familia, como padres, hermanos o pareja es interesante notar como la red de personas que cada una construye fuera de su familia, es el lugar donde desahogarse, divertirse y sentirse contenida y entendida de una forma distinta. El énfasis que se ha puesto sobre las amistades es la fuerza que otorga la consciencia de haber creado un ambiente, una relación propia: es manifestación y consecuencia de la propia agencia. En fin, es una pauta importante para aclimatarse y que, al mismo tiempo, expresa que cada una está haciendo de este lugar su casa. Asimismo, el apoyo que puede otorgar una amistad es también práctico, para lidiar con la cotidianidad y la cultura del país de acogida con consejos y sugerencias. Una entrevistada, respecto a su grupo de amigas, comenta: “Lo importante es tener un *network* y sin esto no sos nadie”.

IV. Ejemplos motivadores cercanos

No todas las participantes han identificado ejemplos motivadores cercanos en su experiencia. Aquellas que lo hicieron, trabajan en el primer segmento del mercado laboral

y han encontrado en sus jefas o capacitadoras modelos de inspiración, tanto por su forma de interactuar con los colegas, como por su forma de organizar el trabajo, como cuenta una de las entrevistadas que trabaja en una firma de hidráulica:

Ahora en la empresa la jefa cambió y ahora es una mujer y mis colegas [que llevan más tiempo] dicen que se siente la diferencia con que antes era un *mánager* hombre y ahora es una mujer, entonces comenta más sobre lo que está pasando internamente en la empresa, como que intenta no guardarse todo y nada más dar números de costos y demás, sino que es más... ¿Cómo puedo decir...? Que se sabe más de lo que está pasando internamente, que sí lo comenta más (participante NL19, en línea, entrevista con la autora, 04/03/2022).

También el hecho de que empresas e instituciones intenten contratar a más mujeres, particularmente en la industria STEM, facilita que más mujeres accedan a puestos de dirección y que más trabajadoras sean contratadas para puestos no solamente administrativos o técnicos. También se hace notar que los trabajos donde las entrevistadas identificaron ejemplos motivadores corresponden a empleos con equipos internacionales, o sea, con la mitad o más de la mitad de los colegas no neerlandeses.

V. Oportunidades internas al trabajo

Como ya se ha mencionado durante este análisis, son múltiples las oportunidades que ofrecen los trabajos de las participantes. Dividiéndolos en tres categorías, trabajos del primer segmento¹⁷³ (A), trabajos del segundo segmento (B) y trabajos en cuenta propia (C), se pueden analizar las oportunidades de estas profesiones. La primera categoría laboral (A) ofrece la posibilidad a las participantes de trabajar en el campo en que se formaron. Además son trabajos donde hay posibilidad de hacer avances de carrera y de recibir ingresos que les garanticen una completa independencia económica, posibilidad de enviar remesas y de ahorrar en previsión de proyectos futuros.

La segunda categoría (B), en cambio, es muy distinta porque se trata de empleos que no suelen corresponder con el área de formación de las entrevistadas. Se trata, más bien, de trabajos de *suelo pegajoso* que aceptaron por falta de otras posibilidades viables o alcanzables en el inmediato. Efectivamente, son justamente empleos donde el objetivo principal es ganar dinero en un corto tiempo, sea para vivir, sea para enviar remesas o para cualquier otra razón. Las oportunidades que otorgan se quedan más bien en la esfera económica, porque suelen ser trabajos psicológica y físicamente estresantes. La última categoría (C) corresponde a profesiones por cuenta propia, cuando la participante ha elegido emprender como estrategia para entrar en el mercado laboral, tanto para alcanzar un objetivo o para satisfacer necesidades inminentes. Cabe destacar que en Países Bajos el Estado facilita la creación de empresas con una burocracia relativamente ágil y un costo relativamente bajo. Claramente, las oportunidades de esta última categoría varían bastante según el tipo de empresa y el sector de emprendimiento, lo que incide diferencialmente en los ingresos y bienestar emocional de las personas. Efectivamente,

¹⁷³ En referencia a la teoría de la segmentación de Bonacich (1972), véase el apartado 1.3.3 *supra*.

emprender en campos completamente distintos del propio campo de formación, persiguiendo un instinto comercial más bien que una pasión, no siempre les aporta tanto en términos de bienestar emocional como el trabajo que hacían antes.

CAPÍTULO 4

DISCUSIÓN DE RESULTADOS

4.1 Preguntas y objetivos de investigación

Cabe recordar brevemente cuáles son las preguntas de investigación que han motivado este estudio y a las cuales en este apartado se tratará de dar una respuesta lo más ordenada posible. El objetivo principal de esta investigación es analizar las respuestas de las trabajadoras que trabajan en sectores infrarrepresentados por mujeres frente a las dificultades de acceso y permanencia en dichos sectores. De aquí, para alcanzar este objetivo, se han planteado otros cinco objetivos secundarios:

- a) Conocer los obstáculos a los que se pueden enfrentar las mujeres al trabajar en sectores masculinizados.
- b) Conocer las medidas que se ha puesto en marcha a nivel institucional para luchar contra la segregación de género en el mercado laboral.
- c) Analizar en qué medida el trabajo y su entorno laboral influyen en las vidas de las participantes.
- d) Conocer cuáles son los factores del entorno institucional, laboral, social, político, cultural y económico que inciden en un tipo de estrategia en vez que en otra.
- e) Analizar si existe una diferencia en el tipo de estrategia adoptada por mujeres migrantes o nativas frente a los obstáculos en el trabajo.

4.2 Resultados principales

Para responder a las preguntas de investigación, se han tomado en cuenta tres casos con contextos y sujetos distintos entre ellos.

4.2.1 Cooperativa Mujeres Pescadoras del Manglar

En el contexto de un pueblo rural pesquero en Oaxaca, se ha creado una cooperativa de trabajadoras del sector pesquero que, frente a las dificultades para acceder a una legalización de su estatus en las cooperativas de hombres, han decidido fundar su propia cooperativa. Ellas se proponen no solo como una alternativa a las cooperativas de pescadores, sino también como alternativa al trabajo pesquero (captura, procesamiento y venta) en el pueblo: ellas se dedican al manejo sostenible de la biodiversidad del territorio, sensibilizan al respeto del medioambiente y de sus raíces culturales y encuentran soluciones creativas frente a la disminución del recurso pesquero y a su precio comercial.

Las participantes se mueven en un contexto fuertemente patriarcal y marginalizado por prácticas de racismo institucional y ambiental arraigadas, por causa de las narraciones históricamente excluyentes sobre los pueblos originarios de México y población afrodescendiente, que constituyen una parte importante de la demografía de todo el Parque Nacional Launas de Chacahua, donde se encuentra el pueblo de El Zapotalito.

4.2.2 Asociación Mujeres Rederas de Barbate (AMUREBAR)

Al otro lado del Atlántico, en un pueblo andaluz de tradición pesquera –aunque en declive desde la década de 1990–, un grupo de mujeres ha fundado una asociación de rederas por dos razones: primero, abrir una brecha en el sector pesquero, en el oficio de confección de redes, profesión que siempre ha sido prerrogativa masculina, pero que se está perdiendo por falta de recambio generacional. Segundo, crear oportunidades laborales para las mujeres en el municipio con el índice de desempleo de entre los más altos de todo el país. El pueblo se caracteriza por un alto índice de informalidad e irregularidad económica, con un mercado laboral que encuentra dificultades concretas a la hora de absorber la demanda de trabajo existente. Aquí existe una división sexual de trabajo bastante clara, donde las mujeres suelen trabajar en el sector de limpieza y restauración relacionados con la temporada turística.

4.2.3 Grupo de trabajadoras latinoamericanas en los Países Bajos

En Países Bajos un grupo de trabajadoras latinoamericanas en diversos sectores infrarrepresentados por mujeres encuentran ulteriores y distintos obstáculos en el acceso y permanencia en su profesión debido a requisitos específicos, dinámicas de racismo institucional, sexualización y desreglamentación de un mercado laboral cada vez más liberalizado. Las dificultades que encuentran las participantes varían mucho cuando se toma en consideración la categorización entre trabajos en el primer y segundo segmento del mercado laboral. Si el acceso a los primeros es más fácil respecto de los segundos, su permanencia no es así, debido a las dinámicas recientemente citadas.

4.3 Interpretación de los resultados

En esta sección se analizarán los resultados que están divididos según los objetivos del estudio. Cada objetivo está a su vez dividido en tres secciones, una para cada estudio de caso. De los seis objetivos, los primeros cinco tienen cada uno un apartado correspondiente, mientras que el sexto objetivo está englobado en el quinto apartado.

4.3.1 Segregación horizontal en el mercado laboral

4.3.1.1 Estudio de caso en México

En el caso mexicano, los obstáculos para acceder al sector se enmarcan en un contexto de poderes complejo donde toman lugar distintas dinámicas de exclusión y marginalización que se interrelacionan. La fuerte presencia de prácticas patriarcales legitimadas y normalizadas vuelve a las mujeres en sujetos vulnerables, aunque no por ello pierden su capacidad de agencia. Las expectativas y roles sociales que se atribuyen a las mujeres no suelen ser compatibles con el trabajo fuera del hogar (Dalla Costa, 1972), ni con una seria consideración de sus derechos laborales, como la formalización de su presencia y trabajo en las cooperativas de pesca. Justamente las expectativas sobre la representación social de género alimentan también cierta sexualización de las mujeres (Butler, 2004), particularmente de las afromexicanas, restringiendo su derecho a ser tratadas como iguales a sus colegas masculinos, tanto en el trabajo como en la vida pública, legitimando así su posición social y política inferiorizada.

Pero, la problemática no es solo una cuestión de género: de hecho, esta interactúa con una situación de pobreza generalizada y negligencia estatal en el pueblo que no garantizan el acceso a la escuela secundaria, a una atención médica de calidad ni a estructuras e infraestructuras idóneas a las exigencias del pueblo. Esto, por un lado, es debido a un racismo institucional que discrimina a los pueblos originarios y afrodescendientes; por el otro, la política clientelar del territorio no favorece mejoras ni una adecuada aplicación de las normas, tampoco en materia de pesca y participación en la actividad pesquera.

Negar la posibilidad a las pescadoras de ser socias de la cooperativa y, consecuentemente, de contar con su propio permiso de pesca tiene las siguientes consecuencias: primero, una mayor dependencia económica porque por ley no pueden ir a pescar solas dado que no cuentan con el permiso respectivo, que se obtiene solo siendo socia de una cooperativa. Segundo, las mujeres se exponen ya a una situación económica precaria, al riesgo de trabajar irregularmente y de ser multadas por ello. Tercero, dado que no resultan formalmente registradas como pescadoras, no pueden imponer para su pensión de jubilación u otro servicio asistencial. Cuarto, al no declarar el número de trabajadores *efectivos* en una cooperativa, los consorcios de pesca no pueden calcular correctamente las cantidades de pescado que se pueden capturar para un manejo sostenible del territorio. Esto, en el largo plazo, ha llevado a una sobreexplotación de la laguna y a una disminución de la fauna lacustre.

4.3.1.2 Estudio de caso en España

En el mercado laboral del estudio de caso existen barreras de género en el acceso a distintas profesiones, en particular en el sector pesquero. Esto refleja cosmovisiones que han estado, y siguen estando, presentes en el trabajo pesquero como una labor de

hombres rudos, donde las dificultades intrínsecas del trabajo, como las condiciones meteorológicas, las posibilidades de perder el día de pesca, se perfilan en este imaginario como ‘pruebas’ impuestas a su virilidad frente al mar y a su rol de ‘hombre de familia’ (Truchet, Truchet y Noceti, 2020). Esto, también porque cierta literatura e imaginario han influido en la creación de una idea, en parte romantizada, del trabajo de los trabajadores del puerto, llevado a cabo por hombres rudos, fuertes, que pueden aguantar todo y donde la gresca es recurrente.¹⁷⁴

La división sexual del trabajo en Barbate resulta más evidente que en el estudio de caso mexicano, dado que las mujeres se concentran casi exclusivamente en los procesos de post-pesca. Aquí la transmisión de los saberes de pesca ha sido transmitida tradicionalmente entre varones, principalmente. Los conocimientos sobre las artes de pesca, que solían ser transmitidas de pescador a pescador, también vienen asociadas al trabajo en alta mar, labor que hoy en día viene desempeñada por hombres en su gran mayoría. Justamente los imaginarios creados alrededor de este mundo, como el trabajo rudo y la mala suerte de tener una mujer a bordo se han reproducido durante siglos (Zarbazoia, Rodinadze y Bezhanovi, 2016) hasta llegar a la práctica de hoy en día.

En fin, se corrobora aquí lo que Truchet et al. escriben sobre la mujer en el mundo de la pesca, la cual se encuentra en “una red de desigualdades que congela sus capacidades de movilizarse en otras tareas y rubros debido a tradiciones, cosmovisiones, prácticas e imaginarios” (2020: 75) y que son extraordinarios los casos donde las mujeres participan a los procesos de captura.

4.3.1.3 Estudio de caso en Países Bajos

En este tercer estudio de caso las dinámicas de discriminación de género interactúan con dinámicas relacionadas con el proyecto migratorio y con el racismo que sexualizan los cuerpos de las mujeres debido al hecho de ser latinoamericanas, a causa de los estereotipos sexualizantes que existen, entre otros, en el contexto neerlandés. Efectivamente, tales estereotipos han resultado ser particularmente opresivos en aquellos sectores del segundo segmento del mercado laboral. Esto se traduce en molestias verbales en el trabajo, a través de comentarios sexualizantes, asedio o insinuaciones machistas en el área cercana al puesto de trabajo a la hora de entrada y salida. Otro obstáculo en el trabajo, esta vez no relacionado al racismo sino a dinámicas de racialismo, se presenta a la hora de validar los títulos obtenidos en el extranjero, presuponiendo una inferiorización de las universidades latinoamericanas tanto por la Administración Pública neerlandesa como por empleadores o colegas. Esto es un factor más que interactúa con la discriminación laboral por género, lo que se traduce en dificultades en encontrar un

¹⁷⁴ Esta proyección de un imaginario viril y bruto que se autoalimenta no es extraño a trabajos que suelen ser sobrerrepresentados por hombres. De hecho, otro ejemplo es el sector minero (Cano Sanchiz, 2014), donde la picaresca literaria ha contribuido a difundir una imagen del trabajo y la vida de los mineros que termina por autorreproducirse.

trabajo en el propio campo de estudio o profesión, acoso laboral, menosprecio en el trabajo y asignación de tareas sobresimplificadas para ellas. Además, hay que tomar en consideración que en el contexto neerlandés la mayoría de las mujeres trabajan a tiempo parcial, lo que influye en el hecho de que existe también cierta segregación vertical, lo que no facilita el proceso de acceso a puestos de trabajo infrarrepresentados por mujeres (Etcheberry Rojas, 2017).

4.3.2 Medidas institucionales

4.3.2.1 Estudio de caso en México

En el apartado 1.7.1 *supra* se han mencionado las principales medidas institucionales puestas en marcha para luchar contra la segregación ocupacional de género, aunque sin hacer hincapié en las especificidades del sector pesquero. Resumiendo, desde 2013 se ha implementado el *Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y No Discriminación Contra las Mujeres 2013-2018* (conocido como PROIGUALDAD), que ha sido extendido hasta 2024 (Oriard Aguirre, 2021). En paralelo, también hay políticas sociales de cuidado infantil, seguro de vida para jefas de familia y pensión para adultos mayores (Altamirano, 2020). Altamirano subraya cómo estas últimas tres medidas, siendo iniciativas asistencialistas, lo que hacen es remarcar la ausencia de una estrategia integral para reducir las brechas de género y, en general, de hacer un cambio estructural del mercado laboral. Efectivamente, el trabajo de cuidado recae en las mujeres, como se ha analizado durante el trabajo de campo, lo que implica un impacto importante en su capacidad de construirse un patrimonio y en las oportunidades laborales a las cuales acceder.

Además, otro factor importante es la informalidad del sector pesquero. En sectores informales, una parte importante de la población no recibe un seguro social (que incluye un paquete de beneficios sociales como seguro social, ahorro para la jubilación, piso mínimo y servicios de cuidado infantil), ni pueden acceder a los programas de ayudas asignados por el Gobierno, dado que la obtención de ayudas está condicionada a la permanencia en un empleo formal (Altamirano, 2020). Otro elemento que los datos de esta investigación han corroborado es que las trabajadoras con hijos ven los empleos en sectores informales más atractivos porque resultan más flexibles, favoreciendo la conciliación entre trabajo y familia, aunque la informalidad suponga un nivel más alto de vulnerabilidad.

Específicamente en el sector pesquero, hay que subrayar la implementación del programa *Apoyo para el Bienestar de Pescadores y Acuicultores* (Bienpesca), que otorga un presupuesto a las trabajadoras del sector. Junto a este programa, el Gobierno mexicano ha vuelto la presencia de mujeres en las cooperativas pesqueras en un elemento de calificación para subsidios (CONAPESCA, 2021). Mientras que la primera medida se relaciona solamente con el segmento formal del sector pesquero, aunque este registre

niveles elevados de informalidad en todo el país, la segunda medida tiene el potencial de incentivar efectivamente a que más mujeres puedan obtener la licencia de pescadoras, al ser parte de una cooperativa de pesca. Pero, como justamente subrayan Solano et al. (2021), esto no elimina el riesgo real de que, por un lado, la participación de estas mujeres sea solo en papel y no efectiva, y que, por otro, exista un alto índice de segregación vertical en las cooperativas de pesca, lo que se traduce en la exclusión de las pescadoras del proceso de toma de decisiones.

Finalmente, también cabe destacar que la estructura del sector pesquero mismo y su funcionamiento a menudo no son compatibles con los trabajos de cuidado que recaen exclusivamente en las mujeres, lo que dificulta a las trabajadoras incluso postular a una plaza en una cooperativa porque, desde el periodo inicial obligatorio de aprendiz, saben que será difícil encontrar un equilibrio viable entre trabajo remunerado y trabajo doméstico. En este sentido la exclusión del segmento informal del sector es algo que se produce y reproduce, justamente por la estructura misma tanto del sector como de la división sexual del trabajo (Aguirre, 1997).

4.3.2.2 Estudio de caso en España

Como se ha mencionado en el apartado 1.7.2 *supra*, en España existen tres herramientas generales en la lucha contra la segregación de género en el mercado laboral: a) el *Plan Estratégico para la Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres 2022-2025*, b) la *Ley Orgánica para la Igualdad entre Mujeres y Hombres 3/2007* (LOIMH) y c) el *Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia*, que a su vez incluye el componente *Nuevas Políticas Públicas para un Mercado de Trabajo Dinámico, Resiliente e Inclusivo*. Estas tres herramientas proponen fomentar la perspectiva de género en cada política pública, la reducción de la brecha salarial de género, la corresponsabilidad de los cuidados, la erradicación de la violencia machista y garantía del pleno derecho de las mujeres en todos los ámbitos de la vida (López Aniorte, 2023). Luego, distintos sectores tienen una aplicación específica de estas medidas. En su caso, el sector pesquero, en los últimos diez años, se ha comprometido a una mayor igualdad entre mujeres y hombres a través de distintas pautas. La primera medida ha sido la introducción de medidas específicas sobre la igualdad de trato y oportunidades en el sector en la *Ley de Pesca Marítima del Estado*.¹⁷⁵ También se ha puesto en marcha un plan de igualdad interno al sector: el *Plan para la Igualdad de Género en el Sector Pesquero y Acuícola*, el primero para 2015-2020 y el segundo, 2021-2027. Junto a estas dos medidas, para el sector privado en Andalucía se ha elaborado el *I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres en la Actividad Agroalimentaria y Pesquera en Andalucía*, que se compromete a la formación de trabajadoras y a su reconocimiento profesional (Junta de Andalucía, 2020), como la formación que recibieron las rederas de Barbate. La relevancia de estas medidas está corroborada también por los datos de alta segregación horizontal y vertical de género en el sector, atribuibles a una

¹⁷⁵ Artículo 3bis ley 3/2001, del 26 de marzo, sobre la regulación de la pesca (Ribes Moreno, 2020).

falta de conocimiento de las oportunidades, formación inadecuada, menor interés y búsqueda de nuevas fuentes de empleo de los jóvenes, y a estereotipos de género que confluyen en alejar a las mujeres del sector (Martínez Yáñez, 2019), pero también a la resistencia internas dentro del sector al involucramiento de más mujeres. Por esta razón el compromiso estatal y autonómico de realizar más cursos formativos, instruir a futuras trabajadoras del sector pesquero, garantizar el mismo salario a mujeres y hombres y favorecer la relación entre trabajo doméstico y trabajo remunerado, así como la corresponsabilidad de los cuidados, tienen el potencial de incrementar no solamente la participación al sector sino la representación social y política de las mujeres y una relación más equilibrada con el cuidado, tanto para hombres que mujeres.

4.3.2.3 Estudio de caso en Países Bajos

En el apartado 1.7.3 *supra* se han tratado las medidas implementadas en países Bajos en materia de género y participación laboral. Primero, cabe destacar que disponer de un presupuesto para igualdad de género no es un procedimiento estándar ni habitual en el país (Merens y Van den Brakel, 2014; Plantenga y Remery, 2015; EIGE, 2022). A pesar de esto, en los últimos diez años se han implementado medidas fiscales para incrementar la participación laboral femenina y dar ayudas para el cuidado infantil, con un enfoque específico para grupos vulnerables: núcleos familiares monoparentales y minorías étnicas. Además, en 2018 se implementó el *Plan de Acción Nacional: el Plan de Política de Igualdad de Género y LGBTI* (NAP), que abarca el periodo 2018-2021. El plan quiere fomentar la independencia financiera de las mujeres, garantizar la igualdad de género en la vida privada y en el trabajo, luchar contra la segregación vertical y horizontal, la discriminación de género y sexual y la violencia machista.

Otro objetivo, más enfocado en el sector privado, es que todas las empresas alcancen un 30% de representación femenina en las juntas supervisoras y ejecutivas, aunque, al mismo tiempo, rechaza la propuesta europea de alcanzar una cuota de 40% de mujeres en las juntas (Plantenga y Remery, 2015). Ahora bien, enfocándose en las políticas de género para entender el contexto y las políticas públicas actuales, es interesante ver brevemente cómo estas han evolucionado. Roggebond y Verloo (2007) hacen notar que en los años noventa del siglo pasado las políticas de igualdad eran llamadas *políticas de emancipación*, para luego ser denominadas *políticas de diversidad*,¹⁷⁶ subrayando así la interseccionalidad entre etnicidad/etnización, clase social y sexualidad. Es interesante ver cómo las políticas de género y las políticas migratorias encuentran un punto de encuentro cuando las primeras se enfocan siempre más hacia la emancipación de la mujer transmigrante, en contraposición a una visión de la mujer neerlandesa como emancipada y ya liberada, a la cual anhelar como ejemplo. La criticidad de este discurso tiene su matriz en una visión racializada de las culturas, que no aborda problemáticas estructurales como

¹⁷⁶ Traducción propia del texto original en inglés: “emancipation policies” y “diversity policies” (Roggebond y Verloo, 2007: 272).

la redistribución de los cuidados que subyacen a otras dinámicas que influyen en la colocación de las personas en el mercado laboral.

4.3.3 Trabajo y vida privada

En esta sección se analizan los factores que explican cómo el trabajo y el entorno laboral influyen en las vidas privadas de las participantes.

4.3.3.1 Estudio de caso en México

Antes de entrar en ella, las integrantes de la cooperativa Mujeres Pescadoras del Manglar trabajaban en el sector pesquero, en su mayoría en el proceso de captura, junto a algún familiar, y una en el procesamiento (asados, freiduras, guisos y salazones) y venta a domicilio del pescado. Ambos son trabajos físicamente pesados, con largos horarios que pueden variar según la disponibilidad del producto y que, además, no garantizan una ganancia fija ni una pensión o seguro, dado que son empleos informales. El efecto de esta situación se repercute en la vida personal y familiar, con una escasa estabilidad económica. Asimismo, el cansancio físico y mental derivado de compaginar el trabajo doméstico con el trabajo fuera del hogar, manifiesta que las tareas de cuidado no están redistribuidas equitativamente en casa, llevando a las trabajadoras a enfrentarse a una doble o triple jornada laboral (Dalla Costa, 1972; Federici, 2020b). Las prácticas y las relaciones de comadrazgo entre vecinas, amigas y familiares pueden ser una estrategia positiva (Young, 1993) para delegar tareas de cuidado (cuidado infantil, preparación de comida y cuidado de mayores) a otras mujeres, para luego devolver el favor en otro momento, cuando ellas lo necesiten. De esta forma pueden organizar su tiempo mejor para ir a trabajar. Por otro lado, no tener un permiso de pesca propio las vuelve dependientes de sus familiares, lo que influye fuertemente en sus vidas, aun a nivel psicológico.

En la cooperativa, en cambio, el trabajo es diferente porque han decidido dedicarse a la parte de procesamiento y venta del pescado, volviendo el trabajo menos pesado y con horarios más flexibles para ellas, incluso con la posibilidad de llevarse los niños consigo. También, al ser una cooperativa de pescadoras indígenas y afrodescendientes, tienen nuevas oportunidades, como viajar para asistir a conferencias, cursos, talleres, conocer a nuevas personas que evalúan su trabajo y, sobre todo, con la cooperativa pueden posicionarse como agentes de cambio sociopolítico, dialogando con las instituciones, siendo punto de referencia para actores locales y extranjeros. El impacto de esto en sus vidas ha sido relevante, dado que han podido formarse, empoderarse y hacer cosas que antes no hacían, como crear agencia entre mujeres en un contexto difícil, abrirse con otras personas y tomarse espacios de toma de decisiones donde antes nunca se hubieran planteado llegar. Asimismo, si antes el trabajo que hacían no venía formalmente reconocido, ahora los reconocimientos por él llegan en formas de entrevistas, colaboraciones locales e internacionales y nuevas oportunidades laborales relacionadas

con el cuidado medioambiental. A nivel económico, la cooperativa no ha solucionado la vulnerabilidad de sus socias, pero ha creado un espacio de alivio, diálogo y crecimiento que ellas necesitaban.

4.3.3.2 Estudio de caso en España

En el caso de las integrantes de AMUREBAR, su acceso al sector ha desafiado también la tradición local, trabajando como rederas en el puerto. Al principio, los demás tripulantes y maestros rederos no vieron favorablemente la iniciativa, pero al ver que la asociación se había creado para hacer un trabajo efectivo, cambiaron las dinámicas, volviéndose ellos en apoyo para ellas a la hora de conseguir hilos y redes. Cabe subrayar que, hasta este momento, las trabajadoras de AMUREBAR no reciben una ganancia del trabajo que hacen en la asociación porque todavía están formándose y aún necesitan llegar a sus clientes. De este modo, el trabajo que hacen allí constituye parte de su triple jornada laboral, dado que se suma al trabajo remunerado que desempeñan en la hostelería y al trabajo doméstico. De hecho, siendo bastante marcada la división sexual del trabajo en el pueblo, no hay una redistribución de los cuidados, lo que vuelve difícil la organización de una triple jornada de trabajo. Pero aguantan justamente porque creen en la necesidad y en la oportunidad de crear un nicho de trabajo para las mujeres de Barbate. Efectivamente, buscan una alternativa válida al sector turístico de temporada¹⁷⁷ que dé trabajo durante todo el año, con ganancias más consistentes y continuas, haciendo un trabajo más gratificante, que les agrade y que requiera un menor esfuerzo físico (respecto al trabajo de camarera, mesera, personal de limpieza, entre otros). Asimismo, las gratificaciones que derivan de aprender y trabajar en una profesión que es parte de la tradición del pueblo y que se va perdiendo, las oportunidades de viajar y conocer nuevas personas interesadas en lo que ellas realizan las hace sentir empoderadas y capaces. Asimismo, por primeras en el puerto han abordado el tema de la sostenibilidad gracias a colaboraciones con realidades locales para la defensa del medioambiente, al uso de materiales reciclados y a una mayor atención en los materiales empleados en las redes y a las técnicas para coserlas. Todo esto las está volviendo en agentes de cambio social y referentes para proyectos de sostenibilidad, extendiendo la identificación de profesiones que se necesitan en Barbate relacionadas con el medioambiente.

4.3.3.3 Estudio de caso en Países Bajos

Los obstáculos que encuentran en el trabajo las participantes de este tercer grupo han sido reportados en el apartado 5.3.1.3 *supra*. La influencia que estos tienen en sus vidas es relevante dado que se suman a potenciales condiciones de estrés que conlleva vivir en un país diferente por cultura, idioma, códigos sociales y lejos de la propia familia y amistades. Particularmente, el periodo inicial de búsqueda de un empleo, si no se ha

¹⁷⁷ Como se ha analizado en el capítulo anterior, los pueblos alrededor de Barbate han desarrollado una economía de turismo masivo a lo largo de los años, lo que Barbate, por motivos estructurales, no ha podido lograr.

obtenido ningún título neerlandés, puede ser un proceso muy frustrante, teniendo que bajar las expectativas sobre la profesión y el salario. Este desempoderamiento puede provocar periodos de estrés, ansiedad y depresión (Gorz, 1995), siendo todavía más complicado si el estatus migratorio depende de la contratación formal en un empleo.

Al contrario, una vez contratadas tienen la posibilidad de generar ingresos a los que, en su país de origen, no podían acceder. Justamente la ganancia puede ser un factor que les empuje a sobrellevar mejor las dificultades tanto económicas como de otro tipo. Además, también hay casos de entrevistadas¹⁷⁸ que no tuvieron obstáculo alguno en la búsqueda y permanencia en un empleo relacionado con su campo de estudios, y el impacto del trabajo y el entorno laboral de sus colegas ha sido muy positivo. Efectivamente, la idea de lograr feminizar profesiones paulatinamente para las futuras generaciones es un hilo conductor de un buen número de las entrevistadas. En el grupo de profesionales que trabajan en la academia y aquellas con un perfil altamente especializado (doctorado y postdoctorado), encontraron casos aislados de discriminación y las relaciones con el equipo de trabajo es muy positivo, con impactos igualmente positivos en su vida privada, sea emocionalmente, sea para organizar de la mejor forma la vida personal y laboral.

4.3.4 Estrategias

4.3.4.1 Estudio de caso en México

La estrategia del grupo de entrevistadas mexicanas frente a los obstáculos que derivan del contexto y de su trabajo, ha sido la de institucionalizarse como cooperativa, con la ayuda de la asociación civil La Ventana. Elegir juntarse en una cooperativa deriva tanto de una tradición de trabajo de grupo comunitario institucionalizada, el *tequio*, como de la necesidad de crear un espacio donde reunirse entre mujeres, pensar conjuntamente en el futuro de la comunidad y cómo actuar para proponer soluciones a las problemáticas ambientales, sociales, económicas y culturales de El Zapotalito. Su respuesta ha sido la organización de talleres sobre igualdad de género, medioambiente y empoderamiento, la creación de una pescadería, y luego de un restaurante, para generar ingresos; la actuación de un proyecto de recuperación del medioambiente como la medición del nivel de contaminación para poder pescar, vender y consumir mejillones y pescados no contaminados y de otro proyecto para reabrir un canal que se había cerrado y que conecta dos lagunas, ganando así más espacio para pescar. Al mismo tiempo, fomentan el (re)conocimiento de sus raíces culturales y sensibilizan sobre el respeto y cuidado del medioambiente a través de manifestaciones y talleres. La cooperativa, por su forma flexible, les da la posibilidad de llevar niños con ellas al trabajo y en los viajes, por lo que vuelve la compaginación entre vida privada y trabajo más simple. Aparte esto, en el campo político, la cooperativa, en cuanto institución reconocida, puede dialogar con otras cooperativas e instituciones para crear sinergias y para representar a las mujeres del sector y de su comunidad.

¹⁷⁸ Referencia a las participantes que han obtenido al menos una titulación en Países Bajos.

Retomando la teoría de los cuidados líquidos de García, Sanz Abad y Ugena Sancho (2020), en el marco de la sociedad líquida (Bauman, 2011), la cooperativa Mujeres Pescadoras del Manglar representa los tres grados de *liquididad* de los cuidados. El estado gaseoso, que corresponde a la creación de un clima o atmósfera que se crea entre las personas de un grupo y que ayuda a su cohesión ha sido una necesidad y la fuerza misma del grupo hasta hoy en día. La solidaridad entre ellas, el *estar ahí*, constituye una parte fundamental de toda la experiencia de la cooperativa y corresponde a lo que los autores definen como cuidado líquido. Finalmente, los cuidados sólidos, o sea, sus proyectos y acciones prácticas con proyecciones hacia el futuro: sus intereses estratégicos.

4.3.4.2 Estudio de caso en España

La asociación AMUREBAR surge como estrategia comunitaria para crear nichos de trabajo alternativos a las profesiones en que suelen trabajar las mujeres en Barbate. Si bien la asociación quiere ser una forma propedéutica de una cooperativa de rederas, mientras tanto su estrategia consiste en formarse como grupo, para reforzar los lazos entre ellas y en previsión de futuros negocios. Al mismo tiempo, a nivel mediático están cubriendo mucha atención a través de diarios, telediarios y radios locales y nacionales, justamente por su unicidad en Andalucía, en cuanto primera asociación de mujeres rederas en toda la costa sur. Esto también les permite demostrar su profesionalidad y seriedad de intenciones a los demás trabajadores del puerto, los cuales, salvo iniciales reticencias, ahora les apoyan en sus objetivos a largo plazo, dado que entienden que su trabajo puede devolver al pueblo la relevancia de que ha gozado en el siglo pasado. Además, su objetivo de una pesca más sostenible vehiculada por las técnicas de las redes de pesca y los materiales empleados crea sinergias con otras asociaciones en el territorio, respondiendo así a la demanda de un mayor cuidado del medioambiente. Esta y la anterior experiencia es justamente la constatación en la práctica de la teoría de Young (1993), dado que este grupo de mujeres ha logrado desarrollar, desde sus necesidades prácticas, sus intereses estratégicos.

4.3.4.3 Estudio de caso en Países Bajos

En este estudio las estrategias han sido múltiples, aunque se diferencian de las dos precedentes por no ser estrategias organizadas en un potencial agente de cambio. Efectivamente, para enfrentarse a los obstáculos, generalmente las participantes han destacado la importancia de las relaciones de amistades como forma de construir algo propio donde desahogarse, refugiarse, sentirse escuchadas y acogidas entre pares, un lugar no físico que es el espacio propicio para recuperar las fuerzas y seguir adelante. De hecho, según Mitra, Bang y Abbas (2018), las relaciones de amistad a menudo se vuelven en vínculos estratégicos en contextos adversos, donde darse apoyo y consejos. Por esto Hey (1997) destaca la importancia estratégica de los vínculos de amistad en cuanto tienen el potencial de generar nuevas subjetividades sociales. También, la importancia de construir una buena relación con sus colegas ha sido un tema relevante, para tener *aliados*

frente a los obstáculos y crear vínculos de apoyo emocional y social (Sias, 2009), además de influir positivamente en las dinámicas de organización del trabajo (Rai y Agarwal, 2018). Particularmente para las mujeres, sobre las cuales recae también la actividad doméstica, las amistades se vuelven en vínculos particularmente importantes.

4.3.5 Contextos e incidencias en las estrategias

4.3.5.1 Estudio de caso en México

La estrategia de este grupo, como las otras dos, depende de diferentes variables de contexto. La tradición sociocultural de hacer *tequio* ha tenido su importancia a la hora de elegir la modalidad organizativa. El apoyo del actor no gubernamental de la asociación civil La Ventana ha sido fundamental en distintas pautas de la vida de la cooperativa, desde su inicio, proporcionando apoyo burocrático, tecnológico¹⁷⁹ y psicológico (facilitando la contratación de una psicóloga), además de ser un punto de referencia fijo en su experiencia. Justamente gracias al trabajo hecho junto a La Ventana el apoyo institucional, o sea los fondos de desarrollo para proyectos de mujeres rurales, han llegado hasta sus receptoras. La modalidad de la cooperativa también ha sido la respuesta a una mayor flexibilidad laboral para una mejor compaginación entre vida privada y trabajo. Al mismo tiempo, el contexto social mismo, el fuerte machismo, las negligencias políticas y el racismo ambiental hacia la comunidad han sido el empuje para que ellas eligieran la modalidad de respuesta colectiva, para intentar posicionarse como actores sociopolíticos para entrar en el proceso de toma de decisiones en su comunidad.

4.3.5.2 Estudio de caso en España

Los factores que han influido en las participantes barbateñas en elegir formarse como asociación son principalmente cuatro. Primero, el contexto socioeconómico ha sido el empuje para elegir de posicionarse como actor sociopolítico dentro del puerto como rederas. Segundo, el primer curso de rederos a que asistieron, aunque en los resultados esto no se ha calificado como apoyo institucional, dado que, a pesar de ser financiado por la Diputación de Cádiz, no hubo un esfuerzo continuado por parte de la institución (las plazas para un segundo curso se han reabierto después de 6 años del primero) ni algo dirigido específicamente hacia las mujeres en paro, o en el sector pesquero o en condiciones desfavorecidas. Tercero, ser conscientes de que, aunque en Andalucía no existan asociaciones de mujeres rederas, en las costas gallegas y vascas estas suelen organizarse justamente de esta forma desde décadas. Cuarto, la modalidad de la asociación no constituye un riesgo laboral porque depende de cada socia el tiempo que quieren dedicarse a la actividad, sin pérdidas económicas, mientras que se forman y se dan a conocer.

¹⁷⁹ Las solicitudes para fondos se suelen hacer en línea, pero, dado que en este entonces no había cobertura de Internet en el pueblo, La Ventana les dio acceso a su oficina en Oaxaca y les ha ayudado a recolectar y compilar los documentos requeridos.

4.3.5.3 Estudio de caso en Países Bajos

La diferencia principal entre el tipo de estrategias llevadas a cabo por los colectivos mexicano y español, en relación con este tercer colectivo, está constituido justamente por el proyecto migratorio, en distintos niveles. Primero, el hecho de que su estatus migratorio dependa del trabajo les desincentiva a encontrar una respuesta colectiva a sus dificultades. Segundo, encontrar personas en la misma situación, en el mismo campo de trabajo, no es fácil, aún más en cuanto transmigrante. Tercero, para hacer frente a la falta de empleo, al no contar con el salario de la pareja, tienden a cambiar su búsqueda en el mercado laboral a sectores para los cuales están sobrecualificadas porque no se necesitan títulos o conocimientos de neerlandés elevados, llegando así a profesiones de suelo pegajoso (Wirth, 2001). Cuarto, estructuralmente, por la forma en que tienen que organizar su día, sobre todo al llegar a Países Bajos, es difícil encontrar el tiempo para ponerse a hacer algo fuera de cursos obligatorios de neerlandés, buscar trabajo o, en algunos casos, estudiar para una titulación neerlandesa o cuidar sus niños. Esto conlleva a una percepción o situación de soledad, especialmente en los primeros tiempos.

De los tres contextos analizados, el mexicano y el español son caracterizados por fenómenos de emigración, principalmente, mientras que Países Bajos es más bien un país receptor. Por lo que ha emergido desde el análisis, el proyecto migratorio sí juega un papel fundamental en las herramientas con que pueden contar o no las trabajadoras a la hora de formular estrategias. Un ejemplo: si llegan o no con un contrato de trabajo o si tienen una titulación neerlandesa, si tienen familia en los Países Bajos o si tienen una pareja neerlandesa, si hablan neerlandés o no, todos estos y otros factores que ya se han analizado en los apartados precedentes, determinan la cantidad y calidad de las herramientas con las que enfrentarse a la realidad del mercado de trabajo. Otras herramientas consisten en recursos económicos, apoyo de personas cercanas y familiares, apoyo social, apoyo institucional y políticas públicas.

Con esta investigación se ha intentado poner énfasis en la importancia de las idiosincrasias de cada contexto en las dinámicas de poder. Mientras se reconoce la agencia de cada persona, también es fundamental reconocer el papel que juegan las dinámicas historicoculturales, socioeconómicas y políticas de cada lugar en las acciones y comportamientos de los individuos.

CAPÍTULO 5 CONCLUSIONES

Este capítulo presenta sintéticamente los principales hallazgos en relación con los objetivos y preguntas de investigación, así como las contribuciones aportadas. De la misma forma, aquí se analizan las limitaciones de este estudio y se proponen posibles campos de investigación para el futuro.

5.1 Conclusiones por objetivos

Tabla 32: Objetivos y resultados esperados

OBJETIVOS	RESULTADOS ESPERADOS
1. Conocer los obstáculos que las mujeres pueden encontrar, tanto en la esfera personal-familiar como laboral, al trabajar en sectores a mayoría masculina.	1. Las mujeres que trabajan en sectores en los que están subrepresentadas pueden enfrentarse a dificultades tanto en el acceso a dichos sectores (segregación horizontal), como a su permanencia y valoración de carrera (segregación vertical).
2. Conocer las políticas, proyectos y leyes puestas en marcha para fomentar la presencia de la mujer en el mercado de trabajo para alcanzar una mayor equidad de género.	2. Se han puesto en marcha tanto medidas locales, como nacionales y planos internacionales, dado que el tema de equidad de género está cobrando cada vez más atención por las instituciones.
3. Conocer las actitudes, percepciones y opiniones de las mujeres hacia el tipo de trabajo que desempeñan y en qué medida esto tiene un impacto en sus vidas a nivel de empoderamiento, bienestar psicosocial y ocupación horaria.	3.1. Negativamente: - Por la subrepresentación en el sector, las mujeres pueden enfrentarse a obstáculos estructurales, tanto en el acceso como en su permanencia en el sector. - Además, cultural y socialmente puede no ser visto de forma positiva por la comunidad y/o familia, creando así ulteriores obstáculos. 3.2. Positivamente: - Feminizar espacios y trabajos para ir hacia una equidad de género en aquellos sectores que hasta ahora han sido sobrerrepresentados por hombres. - Tener más oportunidades laborales e incrementar sus ingresos. - Mayor redistribución de los recursos.

4. Conocer las estrategias, actitudes, opiniones y percepciones de las mujeres frente a los obstáculos que encuentran al trabajar en sectores tradicionalmente sobrerrepresentados por hombres.	4. Las mujeres que trabajan en sectores con subrepresentación femenina pueden desarrollar varios tipos de estrategias como redes de apoyo entre colegas, entre amigas fuera del trabajo o estrategias colectivas en forma de grupos de trabajo organizado.
5. Conocer el entorno institucional, laboral, cultural, social, político y económico de las mujeres que toman parte del estudio.	5. El tipo de apoyo institucional, familiar, laboral, la tradición cultural acerca el trabajo y los colectivos, otros tipos de oportunidades del contexto (cursos de capacitación, talleres, etc.) pueden influir en la adopción de una estrategia en vez de otra.
6. Conocer la situación migratoria de las mujeres, su historia personal y cultura de procedencia.	6. Por su situación migratoria, las trabajadoras extranjeras pueden encontrar estrategias distintas que sus colegas nativas a la hora de desarrollar una respuesta frente a los obstáculos laborales.
6.1 Conocer la historia personal y cultura de procedencia de las mujeres migrantes.	6.1. Las historias personales y cultura de procedencia pueden ser llaves de lectura para interpretar las decisiones (proyecto migratorio, trabajo) y estrategias de las participantes.
6.2 Identificar la correlación entre proyecto migratorio y estrategia frente a los obstáculos del mercado laboral	6.2. Las personas emigran como estrategia frente a los obstáculos del mercado laboral en el país de procedencia. En el país de destino las estrategias desarrolladas están influidas por el estatus migratorio y por la percepción que se tiene acerca de los migrantes procedentes de aquel país.

5.1.1 Segregación horizontal y obstáculos para las trabajadoras

Principalmente, el tipo de segregación para las participantes ha sido de tipo horizontal, presentando obstáculos importantes en el acceso mismo a sectores donde las mujeres son infrarrepresentadas en sus contextos. Efectivamente, las dificultades que han enfrentado corresponden a dinámicas estructurales para garantizar iguales oportunidades a mujeres y hombres. La discriminación estructural en el caso mexicano ha sido la imposibilidad de ser socias de las cooperativas de pesca para garantizarles así un permiso de pesca; en el caso español, la barrera de acceso se traduce en darles pocas o ninguna posibilidad de inscribirse a los cursos propedéuticos para la obtención de la licencia para ser rederas y para ejercer en los barcos; en el caso neerlandés, la falta de reconocimiento de títulos dificulta el acceso a las profesiones en las que las participantes se han formado. Así mismo, el caso neerlandés no se ha presentado solo un problema en la búsqueda de trabajo, sino también en la permanencia en un sector, no tanto desde un punto de vista de segregación vertical (aunque se podría profundizar con otra investigación) sino de permanencia en la

profesión, con dinámicas de trato inadecuado, sexualización y acoso laboral. En definitiva, las narraciones marianas construidas sobre la mujer y su supuesto rol en la sociedad siguen estando presentes, a pesar de las medidas puestas en marcha en los tres estados.

5.1.2 Medidas institucionales contra la segregación horizontal

Las medidas institucionales puestas en marcha no siempre tienen un matiz feminista, factor esencial para políticas de igualdad como las analizadas. Esto no solamente no tiene los efectos esperados de las políticas y proyectos, sino que pone en duda los objetivos que se quieren conseguir y especialmente la voluntad política de conseguirlos. Serra (2020) subraya que el feminismo es un fenómeno popular y quizás efectivamente es el periodo histórico donde más se habla de ello, pero quizás de una perspectiva postfeminista, más que de una postura feminista (llamada) radical, por lo que se refleja en las políticas públicas analizadas. En México, las políticas tienen una base relativamente liberal, aunque la organización de la sociedad civil empuja desde abajo para un mayor involucramiento de una perspectiva violeta en políticas y proyectos estatales para una mayor equidad e igualdad entre mujeres y hombres. De los tres países, España es el que filosóficamente, en sus políticas, se acerca más a un abordaje efectivamente feminista, con un debate en la política y en la sociedad muy activo y que intenta abarcar distintos feminismos. En el panorama nacional español destaca la Comunidad Autónoma de Andalucía por su acción relativamente capilar en el territorio a través de los Centros de Información a la Mujer (CIM) en cada municipio y el Instituto Andaluz de la Mujer (IAM) en cada provincia. En Países Bajos, las políticas tienen un matiz liberal y de un feminismo diluido que, a menudo, está más cerca a posiciones postfeministas que efectivamente feministas, como se ve reflejado no solo por las políticas implementadas sino también por las narraciones sobre la mujer neerlandesa como ya liberada y las transmigrantes todavía en el camino.

5.1.3 Influencia del trabajo en la vida privada de las trabajadoras

Trabajar en un sector donde las mujeres están infrarrepresentadas tiene sus aspectos negativos y positivos. En los resultados esperados (3.1) de la Tabla 32 *supra* se ha planteado que esto puede no ser visto cultural y socialmente de una forma positiva por la comunidad o la familia. En el caso mexicano la oposición de algunos familiares, maridos particularmente, ha llevado a parte de las socias iniciales de la cooperativa a salir del proyecto. En cambio, en el caso español y neerlandés los familiares han sido fuente de apoyo para las participantes. De todas formas, destaca la importancia del apoyo familiar frente a la discriminación, volviéndose en vínculo estratégico.

El estudio corrobora también el segundo resultado esperado (3.2) de este objetivo, dado que la fuerte voluntad de una mayor representación de la mujer en sectores infrarrepresentados por ellas ha sido subrayada en los tres casos de estudio. Esto, tanto en favor de las generaciones futuras como de la generación presente, otorgando mayores oportunidades socioeconómicas y una mayor redistribución de la riqueza.

5.1.4 Estrategias de las trabajadoras frente la segregación horizontal

En los casos analizados han emergido las dinámicas de segregación horizontal de género, precariedad estructural y migración, llevando a distintas respuestas de los sujetos interesados frente a las características de acceso o permanencia en un dado sector laboral. Dependiendo de sus necesidades prácticas, contextos y herramientas que pueden utilizar, las respuestas analizadas se enmarcan antes de todo como intereses estratégicos en el largo plazo (Young, 1993) y se pueden dividir en dos macro categorías: estrategias colectivas y estrategias personales. Las estrategias colectivas comprenden la cooperativa Mujeres Pescadoras del Manglar y la Asociación Mujeres Rederas de Barbate (AMUREBAR), mientras que las personales se encuentran en el grupo de trabajadoras latinoamericanas en Países Bajos en la forma de búsqueda alternativa de un empleo en otro sector a través del trabajo autónomo y buscar apoyo a través de su red de personas cercanas para hacer frente a la situación. En los tres casos, las participantes han sido empujadas a encontrar una respuesta frente a la segregación horizontal y sus consecuencias, por distintas razones: emancipación (económica, social o política), aportar económicamente a la propia familia o por pasión hacia el oficio. Estas necesidades surgen y se mueven en contextos que tienen como factor común una discriminación basada en el sexo de las trabajadoras que se manifiesta en la restricción de acceso o dificultad de permanencia en determinados sectores.

5.1.5 Contextos e incidencias en las estrategias

La discriminación es otro factor común en los tres contextos, aunque experimentado en dinámicas y formas muy distintas entre ellas. La discriminación se mueve en dos niveles, uno estructural y otro subjetivo. Utilizando las expresiones de la teoría de la violencia de Žižek (2008), se trata de violencia objetiva y subjetiva, donde la primera corresponde, por ejemplo, a discriminación de género, racismo, racialismo, racismo institucional, racismo ambiental, andaluzofobia y glotofobia mientras que la segunda corresponde a prácticas de discriminación directas y personales. Efectivamente, lo que ha emergido es una fuerte interseccionalidad entre género, etnicidad/etnización y clase social. Esta última quizás no ha sido siempre tan explícita a lo largo del estudio, pero ha sido el hilo conductor de la discriminación en los tres contextos. Partiendo de la distinción entre primero y segundo segmento del mercado laboral, quien pertenece a uno o a otro viene marcado por una diferencia de clase económica y social. De la misma forma, las dinámicas que han producido y reproducen la marginalidad de los contextos mexicano y español analizados se remontan a los recursos socioeconómicos de su población, de sus municipios y de las medidas políticas que a lo largo del tiempo se han o no se han puesto en marcha en el territorio. Como se ha visto en las páginas anteriores, la etnicidad en relación con la clase social puede originar formas de discriminación como racismo institucional y racismo ambiental, lo que influye estructural y particularmente en las oportunidades de los sujetos. A esto se añade la interseccionalidad entre género y etnicidad que puede originar

dinámicas de sexualización de las mujeres. Interesante notar que en varios contextos la sexualización se crea según distintos factores. En el caso mexicano, las mujeres afrodescendientes resultan sexualizadas por su descendencia. En el caso español la sexualización ocurre al hallarse las mujeres en un lugar masculinizado, como el puerto, donde tradicionalmente han sido excluidas. En Países Bajos los estereotipos sobre las mujeres latinoamericanas influyen en un imaginario que las sexualiza.

Para concluir, las distintas intersecciones entre sexo, etnicidad/etnización y clase social constituyen parte de los contextos de las trabajadoras participantes e influyen en las estrategias que ellas adoptan para hacer frente a la segregación ocupacional en el mercado de trabajo. Además, cómo también subrayan Wacquant (1997) y Siebers y Dennissen (2015), aquí se pretende evidenciar la importancia de contextualizar el concepto de racismo a cada país y región para matizar sus dinámicas y consecuencias.

5.1.6 Diferencia de estrategia entre trabajadoras migrantes y nativas

Respecto a los resultados esperados iniciales (6.2), el proyecto migratorio tiene una influencia en las estrategias adoptadas por las trabajadoras, aunque más que su proyecto, su estatus migratorio cobra más relevancia en este análisis. Efectivamente, las expectativas del proyecto migratorio no siempre han coincidido con la realidad neerlandesa y las posibilidades esperadas. El tema del reconocimiento de títulos académicos para seguir con su profesión en los Países Bajos ha sido un tema fundamental a la hora de encontrar una estrategia para hacer frente a la segregación ocupacional. La clase es un factor que influye relativamente en la segregación ocupacional, dado que no soluciona fácilmente los obstáculos principales: reconocimiento de títulos y documentación (pasaporte europeo). Además, al llegar al nuevo país se pierde el capital social del cual se gozaba en el país de origen y reconstruirlo es un proceso largo y que implica esfuerzo continuo. Por esta razón también es más complicado pensar en estrategias colectivas, porque se llega en un contexto con dinámicas culturales, sociales y políticas ya establecidas de las cuales enterarse y aprender. Entonces, es más difícil actuar a través de estrategias colectivas, mientras que es más espontáneo recurrir a estrategias personales que influyan positivamente también en otros ámbitos de la vida, aparte del laboral.

En el apartado 6.1 *infra* sobre los resultados esperados se plantea que el trasfondo sociocultural de las participantes transmigrantes pueda influir en su respuesta frente a la discriminación laboral. En realidad, este dato ha sido irrelevante para el análisis porque justamente la diferencia de contextos, el de origen y el receptor, la necesidad de entender y adaptarse al nuevo contexto han llevado a las participantes a dejar a un lado el trasfondo de acción política o social que hacían en su país de origen (desde trabajos comunitarios a acciones sociales, sindicalismo o activismo político). Gracias a la perspectiva transnacionalista, emerge claramente la relación de las transmigrantes con el contexto donde viven. En fin, las dinámicas transnacionalistas (véase el apartado 1.4.1. *supra*) que

se han analizado en la teoría, han sido encontrados en la práctica durante el trabajo de campo, corroborando así los datos sobre transnacionalismo y transmigrantes (Glick Schiller et al., 1992; Glick Schiller y Levitt, 2004; Rodríguez Galeano y Pinho de Almeda, 2014; Rengifo López, 2019). Efectivamente, tanto la interdependencia asimétrica entre países de origen y de destino, como la instrumentalización capitalista de las fronteras étnicas y nacionales ha resultado evidente en relación con análisis del mercado laboral en las experiencias de las participantes.

5.2 Aportaciones

Esta investigación pretende analizar el fenómeno de la segregación horizontal de género en el mercado laboral, inscribiéndola en un contexto histórico de narraciones sobre el rol social de la mujer, a través de una perspectiva feminista. Como sugieren los resultados, es fundamental entender la extensión del concepto de marianismo a todos los contextos donde la religión cristiana ha producido y sigue reproduciendo una idealización mariana de la mujer para regular comportamientos y conductas, evitando circunscribir el concepto al contexto latinoamericano.

El estudio también quiso hacer hincapié en las diferentes dimensiones de discriminación dentro del mercado laboral causadas por la intersección entre género, etnicidad/etnización y clase social. Dichas dimensiones no conocen confines geográficos y constituyen parte de los obstáculos que se paran en frente a las trabajadoras que quieren acceder o seguir trabajando en un sector infrarrepresentado por mujeres.

Al mismo tiempo, en estas páginas se ha querido analizar cuáles son las estrategias utilizadas por las trabajadoras de estos sectores frente a la segregación ocupacional de género, tomando en cuenta el contexto donde viven y trabajan, las herramientas institucionales a las cuales pueden acceder y el apoyo de su familia y comunidad. Es interesante notar que en las estrategias colectivas los resultados señalan un compromiso creciente para implicar un enfoque más sostenible a la hora de afrontar conflictos causados por diferentes dinámicas, como el racismo ambiental, la inmigración y la segregación de género en el mercado laboral. Con enfoque sostenible se entiende aquí no sólo la defensa del medio ambiente, sino también de una forma diferente de convivir y de hacer política, entendida como la etimología griega *polis-tuche*: el destino de la comunidad. De hecho, las prácticas de sostenibilidad, en relación con el ecosistema circundante, y las prácticas de cuidado, en yuxtaposición a las prácticas individualistas y de capitalismo tardío, son fenómenos crecientes en la base de la organización societal. Además, otro foco importante de esta investigación ha sido cómo el desplazamiento del poder hacia nuevos actores sociales influye en la relación de poder con los demás actores del escenario sociopolítico.

Finalmente, una aplicación práctica de los hallazgos de esta tesis consistiría en proyectos y políticas sociales para el fomento de la igualdad de género y la lucha de discriminaciones relacionadas con el racismo institucional, precariedad estructural y prácticas de racismo. Esto se puede lograr involucrando estas perspectivas y dimensiones a la hora de crear dichos proyectos y políticas. Entender las raíces de la discriminación es fundamental para empezar a actuar en ella.

5.3 Limitaciones

Este estudio pretende llamar la atención a fenómenos de discriminación y no dar por sentado que la equidad de género sea un objetivo conseguido sino un proceso largo y continuo. Para hacer esto se han tratado tres casos representativos, aunque al tratarlos intrínsecamente se delinear sus límites. Se han identificado los siguientes puntos como limitaciones principales de este estudio:

- 1) La elección de los casos de estudio. Se han elegido tres casos representativos reflejando las habilidades lingüísticas de la autora. Esto, justamente para priorizar la horizontalidad de la metodología, el trabajo etnográfico y la relación con las entrevistadas. Además, la elección de los tres casos de estudio ha estado sujeta a los contactos con los centros universitarios donde se ha realizado el trabajo de investigación (Universidad de Huelva, en España, y Universidad de Leiden, en Países Bajos).
- 2) Los sectores de empleo. Otra limitación de este estudio es tratar la segregación ocupacional en sí, en vez que enfocarse en un único sector laboral.
- 3) La pandemia de COVID-19. Debido a la pandemia, no se ha podido realizar un tercer grupo focal con las participantes latinoamericanas en Países Bajos.
- 4) Metodología. Este estudio no comprende una metodología mixta, solamente cualitativa. Quizás con una metodología mixta y seleccionando una unidad de análisis y de observación más específica (véase punto 2 de esta sección), se hubiera podido profundizar más algunas dinámicas de la segregación ocupacional de género en un sector dado y en un colectivo específico.
- 5) Entrevistas con expertos. El caso español cuenta con un número sensiblemente menor de entrevistas con académicos y expertos del sector, respecto a los otros dos casos de estudio.
- 6) Muestreo. Claramente, tratándose de una muestra reducida, los resultados pueden generalizarse solo hasta cierta medida.
- 7) Limitaciones de tiempo y dinero.

5.4 Recomendaciones para investigaciones futuras

Tratándose de una investigación que abarca distintos temas, hay varias recomendaciones para investigaciones futuras.

- El principal aspecto que matizar, posiblemente con varias investigaciones, es conocer los obstáculos que se encuentran en un sector específico en distintos lugares. Con distintos lugares no se entiende solo un análisis en diferentes países, sino en distintos territorios dentro de un mismo Estado (por ejemplo, véase la diferencia radical entre las rederas de Galicia y las de Andalucía).
- A lo largo de este estudio se ha analizado en parte y aprendido acerca del aumento de conflictos causados por inequidades sociales en relación con precariedad y marginalización estructural, violencia subjetiva y objetiva, crisis socioecológica y otras dinámicas desencadenadas por una crisis de capitalismo y patriarcado. Dada esta situación, sería tanto interesante cuanto siempre más relevante conocer cómo la sociedad civil encuentra respuestas frente a estas problemáticas y si dichas respuestas pueden ser alternativas viables y sostenibles en el largo plazo. En particular, estudiando la respuesta del cooperativismo, el papel que juega la perspectiva de una política de cuidados en un marco comunitario podría ser un ulterior tema de investigación.
- Otro aspecto urgente que investigar corresponde a los obstáculos encontrados por las y los transmigrantes al entrar en el mercado del trabajo en relación con el tipo de modelo de acogida de un país: asimilación, integración o multiculturalismo, siempre recordando la dificultad de generalizar los resultados, dada la diversidad de los contextos nacionales e internacionales. En este marco, otro aspecto que cabe profundizar concierne las dificultades de los transmigrantes con un perfil educativo o profesional elevado en acceder a profesiones de su propio sector en el país receptor.
- Siempre en relación con los colectivos transmigrantes, es relevante y urgente investigar la situación de las y los trabajadores que son traídos por agencias de empleo para trabajar en el sector primario y secundario en Países Bajos. La pandemia de COVID-19 ha alumbrado la precariedad de estos trabajadores y la importancia de reglamentar la acción de las agencias de empleo en el país. Especialmente, se necesitan investigaciones sobre el tema con un enfoque de género.
- En relación con las medidas institucionales, estudios que monitoreen la implementación efectiva y resultados a largo plazo de políticas sociales y proyectos es fundamental para medir la eficacia de estas medidas. Siempre en el área jurídico-filosófica y jurídico-social, se quiere subrayar la necesidad de debates

e investigaciones sobre las premisas filosóficas y perspectivas de actuación de políticas y proyectos tanto en el marco laboral y migratorio como para llegar a una mayor igualdad y equidad entre mujeres y hombres.

- También se quiere destacar la eficacia e importancia ética de una metodología feminista (véase Mies, 1986), especialmente para estudios cualitativos. De la misma forma, una investigación etnográfica realizada con un tiempo adecuado a los objetivos y preguntas de investigación da la posibilidad de abarcar aspectos y fenómenos que pueden no emerger de las entrevistas con participantes y expertos, así que se aconseja su uso donde fuere aplicable.

Para concluir, se ha empezado el marco teórico de este estudio hablando de biopoder para introducir los conceptos de género, opresión patriarcal y división sexual de trabajo, con una perspectiva histórica. Se ha introducido esta perspectiva para subrayar el momento de coyuntura entre la división sexual de trabajo y el mercado laboral contemporáneo, explicando luego algunas de las dinámicas principales que lo caracterizan: segregación horizontal de género, precariedad estructural y migración. El análisis de los tres estudios de caso fue imprescindible para matizar estas dinámicas y para analizar las respuestas colectivas y personales elaboradas por las participantes.

CHAPTER 5 CONCLUSIONS

This chapter summarises the main findings in connection to the research objectives and questions, as well as reporting its contributions. It also discusses the limitations of this study and proposes areas for future research.

5.1 Conclusions by objectives

Tabla 33: Objectives and expected results

OBJECTIVES	EXPECTED RESULTS
1. Identify the obstacles that women may face, both in the personal-family sphere and in the workplace, when working in male-dominated sectors.	1. Women working in sectors under-represented by women may face difficulties both in accessing these sectors (horizontal segregation) and in their tenure and career advancement (vertical segregation).
2. Identify the policies, projects and laws put in place to promote the presence of women in the labour market in order to achieve greater gender equality.	2. Both local, national and international measures have been put in place, as the issue of gender equality is gaining more and more attention by institutions.
3. Analyse the attitudes, perceptions and opinions of women towards the type of work they perform and how this has an impact on their lives in terms of empowerment, psychosocial well-being, and working hours.	3.1. Negatively: - Due to underrepresentation in the sector, women may face structural obstacles in both accessing, and remaining in the sector. - In addition, from a cultural and social standpoint, it may not be viewed positively by the community or family, thus creating further obstacles. 3.2. Positively: - Feminisation of spaces and jobs to move towards gender equality in those sectors that have so far been over-represented by men. - More work opportunities and increased income. Greater redistribution of resources.

4. Identify and analyse women's strategies, attitudes, opinions and perceptions of the obstacles they encounter when working in male-dominated sectors.	4. Women working in sectors with female under-representation may develop various types of strategies such as support networks among colleagues, among female friends outside work or collective strategies in the form of organised work groups.
5. Analyse the institutional, work, cultural, social, political, and economic environment of the women who take part in the study.	5. The type of institutional support, family, work, cultural tradition about work and work collectives, other types of opportunities (training courses, workshops etc.) may influence the adoption of one strategy over another one.
6. Analyse the migratory situation of the women taking part to the research, their personal history, and culture of origin.	6. Because of their migration status, foreign women workers may find different strategies than their native-born colleagues in developing a response to work-related obstacles.
6.1 Analyse the personal history and culture of origin of migrant women.	6.1. Personal histories and culture of origin can be the key to interpreting the decisions (migration project, work) and strategies of the participants.
6.2 Identify the correlation between migration project and strategy in the face of labour market obstacles.	6.2. People migrate as a strategy to cope with labour market obstacles in their country of origin. In the country of arrival, the strategies developed are influenced by the migration status and the perception of migrants from that country.

5.1.1 Horizontal segregation and obstacles for female workers

Mainly, the participants have experienced horizontal segregation, presenting significant obstacles in accessing sectors where women are underrepresented in their contexts. Indeed, the difficulties they have faced correspond to structural dynamics in guaranteeing equal opportunities for women and men. The structural discrimination in the Mexican case has been the impossibility of becoming members of fishing cooperatives to guarantee them a fishing permit; in the Spanish case, the access barrier consists of giving them little or no possibility of enrolling in propaedeutic courses to obtain the license to be rowers and to work on boats; in the Dutch case, the lack of recognition of qualifications hinders access to the professions in which the participants have been trained. Likewise, the Dutch case has not only presented a problem in the work search, but also in the permanence in the sector, not so much due to vertical segregation (although this could be deepened with further research) but also in terms of permanence in the profession, with dynamics of inappropriate behaviour, sexualization, and mobbing.

In short, the Mariana narratives constructed about women and their alleged role in society are still present despite the measures put in place in the three states.

5.1.2 Institutional measures against horizontal segregation

The institutional measures implemented do not always have a feminist standpoint, an essential factor for equality policies like the ones analysed. Not only this drives away from the expected effects of policies and projects but also casts doubt on the objectives set and, especially, on the political will to achieve them. Serra (2020) stresses that feminism is a popular phenomenon and perhaps it is indeed the historical period where it is most talked about, even though from a post-feminist perspective, rather than from a (so-called) radical feminist stance, as it is reflected in the public policies analysed. In Mexico, policies have a relatively liberal base, although civil society pushes from below for greater involvement of a violet perspective in state policies and projects for greater equity and equality between women and men in society. Out of the three countries, Spain is the one that philosophically, in its policies, is closer to an effective feminist approach, with a very active debate in politics and society that tries to embrace different feminisms. In the Spanish national panorama, the Autonomous Community of Andalusia stands out for its relatively capillary action in the territory through the Women's Information Centres (CIM) in each municipality and the Andalusian Women's Institute (IAM) in each province. In the Netherlands, policies have a liberal tinge and a diluted feminism that is often closer to post-feminist than effectively feminist positions, as reflected not only by the policies implemented but also by the narratives about Dutch women as already liberated and transmigrants still on their way to emancipation.

5.1.3 Influence of work on female workers' private lives

Working in a sector where women are underrepresented has its negative and positive aspects. In the expected results (3.1) of Table 20 it has been suggested that this may not be seen culturally and socially in a positive way by the community or family. In the Mexican case, the opposition of some family members, particularly husbands, has led some of the initial members of the cooperative to leave the project. In contrast, in the Spanish and Dutch cases, family members have been a source of support for the participants. In any case, the importance of family support in the face of discrimination stands out as a strategic support network.

The study also corroborates the second expected result (3.2) of this objective, given that the strong desire for greater representation of women in sectors where they are underrepresented was underlined in all three case studies. This is both in favour of future generations, as well as the present generation, providing greater socioeconomic opportunities and a greater redistribution of wealth.

5.1.4 Strategies of women workers in the face of horizontal segregation

In the cases analysed, the dynamics of gender occupational segregation, structural precariousness, and migration have emerged, leading to different strategic responses. Depending on the practical needs of the participants, contexts, and resources they have, the responses analysed are framed first and foremost as long-term strategic interests (Young, 1993) and can be divided into two macro-categories: collective strategies and personal strategies. Collective strategies include the cooperative Mujeres Pescadoras del Manglar and the Asociación Mujeres Rederas de Barbate (AMUREBAR), while personal strategies are found in the group of Latin American female workers in the Netherlands. Personal strategies for the Dutch group consist of alternative forms of employment in another sector, self-employment, and seeking support through their network of people to cope with the situation. In all three cases, the participants have been pushed to find a response to horizontal segregation and its consequences, for different reasons: emancipation (economic, social, or political), to contribute financially to their own family, or out of passion for the profession. These needs arise and develop in contexts where discrimination based on sex is the common denominator and is manifested in the restriction of access or difficulty of permanence in certain sectors.

5.1.5 Contexts and impact on strategies

As stated in the previous paragraph, discrimination is a common factor in the three contexts, although it takes on very different dynamics and forms. Discrimination moves on two levels, one structural and the other subjective. Using the expressions of Žižek's (2008) theory of violence, we are dealing with objective and subjective violence, where the former corresponds, for example, to gender discrimination, racism, racialism, institutional racism, environmental racism and Andalusophobia, while the latter to direct and personal discriminatory practices. Indeed, what has emerged is a strong intersectionality between gender, ethnicity, and class. The latter has perhaps not always been so explicit throughout the study, but it has been the red thread of discrimination in all three contexts. Starting from the distinction between the first and second segments of the labour market, who belongs to one or the other is marked by a difference in economic and social class. In the same way, the dynamics that have produced and reproduced the marginality of the Mexican and Spanish analysed contexts can be traced back to the socioeconomic resources of their populations, their municipalities and the political measures that have or have not been implemented in the territory over time. As we have seen in the previous pages, ethnicity in connection with class can give rise to forms of discrimination such as institutional racism and environmental racism, which structurally and particularly influence the opportunities of individuals. Moreover, the intersectionality between gender and ethnicity can give rise to the dynamics of the sexualization of women. Worth noticing is that in various contexts sexualization is created according to different factors. In the Mexican case, women of African descent are sexualized by their descendants. In the Spanish case, sexualization occurs when women

find themselves in a masculinized place, such as the port, where they have traditionally been excluded. In the Netherlands, stereotypes about Latin American women influence an imaginary that sexualizes them.

To conclude, the different intersections between gender, ethnicity and class are part of the contexts of the participating female workers and influence the strategies they adopt to cope with occupational segregation in the labour market.

5.1.6 Difference in strategy between transmigrant and native workers

Concerning the initial expected results (expected results 6.2), the migration project influences the strategies adopted by the women workers, although more than their project, their migration status is more relevant in this analysis. Indeed, the expectations of the migration project have not always coincided with the Dutch reality and the expected possibilities. The issue of recognition of academic degrees to pursue their profession in the Netherlands has been a fundamental issue in finding a strategy to deal with occupational segregation. This is not only influenced by the gender of the workers but also by their ethnicity and their occupational and academic background. Class is a relatively influential factor in occupational segregation since it does not easily solve the main obstacle: recognition of diplomas and documentation (European passport). In addition, upon arrival in the new country, the social capital enjoyed in the country of origin is lost and rebuilding it is a long process that involves continuous effort. For this reason, it is also more complicated to think of collective strategies, because one arrives in a context with already established cultural, social, and political dynamics to learn about.

In point 6.1 of the expected results, it is suggested that the sociocultural background of the transmigrant participants may influence their response to employment discrimination. This data was irrelevant for the analysis because it is precisely the difference in contexts, the one of origin and the recipient one, and the need to understand and adapt to the new one, that led the participants to put aside the background of political or social action that they had in their country of origin (from community work to social actions, to unionism, to political activism). Thanks to the transnationalist perspective, the relationship of transmigrants with the context in which they live clearly emerges. Finally, the transnationalist dynamics (see section 1.4.1. above) that have been analysed in theory have been found in practice during the fieldwork, thus corroborating the data on transnationalism and transmigrants (among others, see Glick Schiller et al., 1992; Glick Schiller and Levitt, 2004; Rodríguez Galeano and Pinho de Almeda, 2014; Rengifo López, 2019). Indeed, both the asymmetrical interdependence between countries of origin and destination and the capitalist instrumentalisation of ethnic and national borders have been evident in relation to labour market analyses in the participants' experiences.

5.2 Contributions

This research aims to analyse the phenomenon of horizontal gender segregation in the labour market, framing it within a historical context of narratives about the social role of women, through a feminist perspective. As the results suggest, it is fundamental to understand the extension of the concept of *Marianismo* to all contexts where the Christian religion has produced and continues to reproduce a Mariana idealization of women to regulate behaviours and conducts, avoiding circumscribing the concept to the mere Latin American context.

The study also sought to emphasize the different dimensions of discrimination within the labour market caused by the intersection between gender, ethnicity, and class. These dimensions know no geographical boundaries and constitute part of the obstacles that stand in the way of women workers who want to enter or continue working in a sector underrepresented by women.

At the same time, these pages seek to analyse the strategies used by women workers in these sectors in the face of occupational gender segregation, taking into account the context where they live and work, the institutional tools they can rely upon, and the support of their family and community.

Finally, a practical application of the findings of this thesis would consist of social projects and policies for the promotion of gender equality and the fight against discrimination related to institutional racism, structural precariousness and practices of racialism. This can be achieved by involving these perspectives and dimensions when creating such projects and policies. Understanding the roots of discrimination is fundamental to start acting on it.

5.3 Limitations

This study intends to draw attention to dynamics in action and not to take for granted that gender equality is a mere objective to achieve but rather a long and continuous process. To do this, three representative cases have been studied, although by analysing them, their limits are intrinsically delineated. The following points have been identified as the main limitations of this study:

1) The choice of case studies. Three representative cases have been chosen reflecting the linguistic abilities of the author. This is precisely to prioritize the horizontality of the methodology, the ethnographic work, and the relationship with the participants. In addition, the choice of the three case studies depended on the contacts with the university centres where the research work was carried out (University of Huelva, Spain, and University of Leiden, The Netherlands).

- 2) Employment sectors. Another limitation of this study is to address occupational segregation per se, rather than focusing on a single employment sector.
- 3) The COVID-19 pandemic. Due to the pandemic, a third focus group with Latin American participants in the Netherlands could not be conducted.
- 4) Methodology. This study does not include a mixed methodology, only a qualitative one. Perhaps with a mixed methodology and by selecting a more specific unit of analysis and observation (see point 2 of this section), it would have been possible to go more deeply into some dynamics of gender occupational segregation in a given sector and a given group.
- 5) Interviews with experts. The Spanish case has a significantly lower number of interviews with academics and experts in the sector than the other two case studies.
- 6) Sampling. Being a small sample, the results can only be generalized to a certain extent.
- 7) Time and money constraints.

5.4 Recommendations for future research

Since this is a multi-topic research, there are several recommendations for future research.

- The main aspect to be nuanced, possibly with several investigations, is to get to know the obstacles encountered in a given sector in different locations. By different locations, we do not only mean analysis in different states but in different territories within the same state (for example, see the radical difference between the *rederas* of Galicia and those of Andalusia).
- Throughout this study, we have partly analysed and learned about the increase of conflicts caused by social inequalities concerning precariousness and structural marginalization, subjective and objective violence, socio-ecological crisis and other dynamics triggered by a crisis of capitalism and patriarchy. Given this situation, it would be all the more interesting and relevant to know how civil society finds answers to these problems and whether these answers can be viable and sustainable alternatives in the long term. In particular, studying the response of cooperativism, and the role played by the perspective of a care policy in a community framework could be a further research topic.

- Another urgent aspect to investigate concerns the obstacles encountered by transmigrants when entering the labour market in connection with the type of reception model of a country: assimilation, integration or multiculturalism, always bearing in mind the difficulty of generalizing the results, given the diversity of national and international contexts. Here, another aspect that should be explored in greater depth concerns the difficulties of transmigrants with a high educational or professional profile in gaining access to professions in their sector in the host country.

- Also about transmigrant groups, it is relevant and urgent to investigate the situation of workers brought by employment agencies to work in the primary and secondary sectors in the Netherlands. The COVID-19 pandemic has highlighted the precariousness of these workers and the importance of regulating the actions of employment agencies in the country. In particular, there is a need for research on the subject with a gender approach.

- Concerning institutional measures, studies that monitor the effective implementation and long-term results of social policies and projects are essential to measure the effectiveness of these measures. Also in the legal-philosophical and legal-social area, we wish to emphasize the need for debates and research on the philosophical premises and perspectives of action of policies and projects both in the labour and migratory framework and to achieve greater equality and equity between women and men.

- We also wish to highlight the effectiveness and ethical importance of a feminist methodology (see Mies, 1986), especially for qualitative studies. In the same way, ethnographic research carried out within a time frame appropriate to the objectives and research questions gives the possibility of covering aspects and phenomena that may not emerge from interviews with participants and experts, so its use is advised where applicable.

To conclude, the theoretical framework of this study began with a discussion about biopower to introduce the concepts of gender, patriarchal oppression, and sexual division of labour, from a historical perspective. This perspective has been introduced to underline the juncture between the sexual division of labour and the contemporary labour market, and later explain some of the main dynamics that characterize it: horizontal gender segregation, structural precariousness, and migration. The analysis of the three case studies was essential to nuance these dynamics and to analyse the collective and personal responses elaborated by the participants.

BIBLIOGRAFÍA

Accati, Luisa (2006). *Beauty and the Monster. Discursive and Figurative Representations of the Parental Couple from Giotto to Tiepolo*. European Press Academic Publishing: Florencia.

Alianza Cooperativa Internacional Américas (2020). *Informe anual 2020*.
<https://www.ica.coop/sites/default/files/2021-11/RP%20COOP%20english%202020.pdf>

Alianza Cooperativa Internacional (2020). *Un camino centrado en las personas para una segunda década cooperativa. Plan Estratégico 2020-2030*.
<https://www.ica.coop/sites/default/files/2021-11/CooperativeStrategy%20July%202020%20FINAL%20ES.pdf>

Addams, Jane (2004). *Donne, immigrati, governo della città*. Edizioni Spartaco: Santa Maria Capua Vetere.

Adler, Patricia, y Adler, Peter (1994). Observational techniques. En Norman K. Denzin y Yvonna S. Lincoln (Coord.) *Handbook of qualitative research* (pp. 377-392). Sage.

Agarwal, Bina (2000). Conceptualising Environmental Collective Action – Why Gender Matters. *Cambridge Journal of Economics*, 24(3), 282–310.

Aguirre, Rosario (1997). Maternalismo y definición de necesidades. En María Arboleda y Mariana Montalvo (Coord.) *Los procesos de reforma del Estado a la luz de las teorías de género* (pp. 113-126). IULA.

Agustin, Laura María (2007). *Sex at the Margins: Migration, Labour Markets and the Rescue Industry*. Zed Books: Londres.

Alcocer Perulero, Marisol (2017). *Los motivos de Jano: ejercicio y contención de la violencia física, sexual y feminicidio contra mujeres en dos comunidades afroamericanas de la Costa Chica de Guerrero*. Tesis de doctorado. Ciudad de México: Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales.

Altamirano, Melina (2020). Política social e igualdad de género en México, 2012-2018. *Foro Internacional*, 2(240), 755-789.

Alves Dos Santos, Ivair Augusto (2009). *Direitos humanos e as práticas de racismo: o que faremos com os brancos racistas?* [Tesi Doctoral, Universidade de Brasília]. Repositorio universitario UB.
<https://repositorio.unb.br/handle/10482/5276>

AndMuPes (2023). *Asociación Andaluza de Mujeres del Sector Pesquero: Historia*.
<https://www.andmupes.org/asociacion-andmupes/>

Angrosino, Michael (2012). *Etnografía y observación participante en Investigación Cualitativa*. Morata: Madrid.

Anzorena, Claudia (2008). Estado y división sexual del trabajo: las relaciones de género en las nuevas condiciones del mercado laboral. *Utopía y praxis latinoamericana: revista internacional de filosofía iberoamericana y teoría social*, 41, 46-68.

Aikin, Scott, y McGill-Rutherford, Emily (2014). Stoicism, feminism and autonomy. *Symposion*, 1(1), 9-22.

Alinei, Mario (2001). Witches as Lizards, lizards as mothers: a new etymology of German Hexe and Eidechse. *Quaderni di semantica*, 2(1), 1000-1008.

Álvarez, Silvia Teresa (2015). La(s) soberanía(s): perspectivas en clave política e histórica. En Silvia Teresa Álvarez, Fabiana Tolcachier y Mirian Cinquegrani (Coord.) *Los usos de las categorías conceptuales como claves interpretativas del pasado. Historia y Ciencias Sociales* (pp. 7-18). Universidad Nacional del Sur.

Anzorena, Claudia (2008). Estado y división sexual del trabajo: las relaciones de género en las nuevas condiciones del mercado laboral. *Utopía y praxis latinoamericana: revista internacional de filosofía iberoamericana y teoría social*, 41, 46-68.

Areiza Madrid, Giovany (2013). El cosmopolitismo kantiano frente a los desafíos del sistema internacional contemporáneo. *Versiones*, 3(2), 6-19.

Azparren, Ana Laura (2021). Desigualdades territoriales y trabajos de cuidado comunitario: lo esencial no es invisible en la pandemia. *Revista Sociedad*, 42, 45-58.

Badinter, Elisabeth (2012). *L'amore in più. Storia dell'amore materno (XVII-XX secolo)*. Fandango Libri: Roma.

Bahamondes, Miguel (2001). *Evaluación y fortalecimiento del capital social en comunidades campesinas*. INDAP/IICA/CEPAL: Santiago de Chile.

Barajas Sandoval, Cristina (2007). Estado del arte de las investigaciones sobre inmigrantes de origen latinoamericano en los Países Bajos. En Isabel Del Castillo y Gioconda Herrera (Coord.) *Nuevas migraciones latinoamericanas a Europa. Balances y desafíos* (pp.113-138). FLACSO-Ecuador.

Barajas Sandoval, Luz (2008). *Integration and development trajectories: Latin American population in the Netherlands* (Informe No. 461). International Institute of Social Studies of Erasmus University.

Barón, Juan.D. y Cobb-Clark, Deborah. A. (2010). Occupational Segregation and the Gender Wage Gap in Private and Public Sector Employment: A Distributional Analysis. *The Economic Society of Australia*, 86(273), 227-246.

Barragán Romano, Rossana y Papastefanaki, Leda (2020). Women and Gender in the Mines: Challenging Masculinity Through History: An Introduction. *International Review of Social History*, 45, 1-40.

Barro, Robert J., y Lee, Jhong Wha (2013). A new data set of educational attainment in the world, 1950–2010. *Journal of development economics*, 104, 10-17.

Barstow, Anne (1994). *Witchcraze. A new history of European witch hunts*. HarperCollins: Nueva York.

Baud, Michiel (2018). Between Academia and Civil Society. The Origins of Latin American Studies in the Netherland. *Latin American Perspectives*, 45(4), 98-114.

Bauman, Zygmund (2011). *Modernità liquida*. Laterza: Bari.

Bechtel, Guy (2001). *Le quattro donne di Dio*. Pratiche: Milán.

Begijnhof Breda (2018). *Fotogallerij*. <https://www.begijnhofbreda.nl/fotogalerij/>

Bernal-Casasola, Darío., Expósito, José Antonio, y Díaz, Juan José (2018). The Baelo Claudia paradigm: the exploitation of marine resources in Roman Cetariae. *Journal of Maritime Archaeology*, 13, 329–351.

Berntsen, Lisa, y Lillie, Nathan (2016). Hyper-mobile migrant workers and Dutch trade union representation strategies at the Eemshaven construction sites. *Economic and Industrial Democracy*, 37(1), 171-187.

Bettio, Francesca, y Verashchagina, Alina (2009). *Gender segregation in the labour market: Root causes, implications and policy responses in the EU*. European Communities: Ciudad de Luxemburgo.

Bjelić, Dušan, y Cole, Lucinda (2005). Sexualizing the Serb. En Dušan Bjelić y Obrad Savić (Coord.) *Balkan as metaphor: between globalization and fragmentation* (pp. 279-310). MIT Press.

Blackburn, Robert M., y Jarman, Jennifer (2006). Gendered Occupations: Exploring the Relationship between Gender Segregation and Inequality, *International Sociology*, 21(2), 289-315.

Blanchet, Philippe (2018). Entre droits et glottophobie, analyse d'une discrimination instituée dans la société française. *Les Cahiers de la LCD*, 2(7), 27-44.

Bodelón González, Encarna, Rodríguez, Ricardo, Barcons Campmajó, Luna María, Garrido Jiménez, Lorena, Puigpelat Martí, Francesca, Giménez Alcóver, Pilar, Casa Vila, Glória, y Ruiz, Sonia (2014). *El impacto de los planes de igualdad en las empresas*. Ministerio de Igualdad: Madrid.

Boletín Oficial del Estado [BOE] (1990). *Ley 18/1990, de 17 de diciembre, sobre reforma del Código Civil en materia de nacionalidad*.

Consultado en:

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1990-30520>

Boletín Oficial del Estado (2019). *Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para la garantía de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación*. Consultado en:

<https://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-2019-3244>

Bonacich, Edna (1973). A theory of middleman minorities. *American Sociological Review*, 38(5), 583-594.

Bonacich, Edna (1972). A theory of ethnic antagonism: The split labor market. En David B. Grusky (Coord.) *Social Stratification* (pp. 547-559). Routledge.

Borderías, Cristina, Carrasco, Cristina, y Alemany, Carmen (1994). *Las mujeres y el trabajo: rupturas conceptuales*. Icaria: Barcelona.

Bosch-Fiol, Esperanza, y Ferrer-Pérez, Victoria A. (2012). Nuevo mapa de los mitos sobre la violencia de género en el siglo XXI. *Psicothema*, 24(4), 548-554.

Bourdieu, Pierre (1992). *Risposte. Per un'antropologia riflessiva*. Bollati Boringhieri: Turín.

Bourdieu, Pierre (2000). *La dominación masculina*. Anagrama: Barcelona.

Bray, Mark, y Littler, Craig R. (1988). The labour process and industrial relations: review of the literature. *Labour & Industry*, 3(1), 551-587.

Breen, Quirinus (1944). The Twelfth Century revival of the Roman law. *Oregon Law Review*, 24, 244-265.

Breen, Richard y Goldthorpe, John H. (1997). Explaining Educational Differential: Towards a Formal Rational Theory, *Rationality and Society*, 9(3), 75-305.

British Library Catalogue. *A woman wearing a scold's bridle (1655)*.

Consultado en:

<https://www.bl.uk/collection-items/a-woman-wearing-a-scolds-bridle-1655>.

Broedel, Hans Peter (2003). *The Malleus Maleficarum and the construction of witchcraft*. Manchester University Press: Manchester.

Buendía-Martínez, Inmaculada, y Coté, Alain (2014). Desarrollo territorial rural y cooperativas: un análisis desde las políticas públicas. *Cuadernos de Desarrollo Rural*, 11(74), 35-54.

Burchielli, Rosaria, y Delaney, Annie (2016). The invisibilization and denial of work in Argentinian garment homework. *Industrial relations*, 71(3), 468-493.

Burnette, Joyce (1997). An investigation of the female-male wage gap during the Industrial Revolution in Britain. *The Economic History Review*, 50(2), 257-281.

Butler, Judith (2004). *Undoing gender*. Routledge: Nueva York.

Butler, Judith (2022). *Questione di genere. Il femminismo e la sovversione dell'identità*. Laterza: Roma-Bari.

Canales, Alejandro (2019). La inmigración contemporánea en Chile. Entre la diferenciación étnico-nacional y la desigualdad de clases. *Papeles de población*, 25(100), 53-85.

Cantarella, Eva (2013). *L'ambiguo malanno. La donna nell'antichità greca e romana*. Feltrinelli: Milán.

Cárdenas, María Elvira y Caro Molina, Pamela (2021). Mujeres migrantes en trabajos masculinizados en Santiago: reconocimiento e interseccionalidad. *Revista de Estudios Transfronterizos*, 21(1), 103-128.

Cartesio, René (1986). *Discorso sul metodo*. Editori Riuniti: Roma.

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

Castro, María Elena, y Llanes, Jorge (2005). Empoderamiento: un proceso que se logra mediante el desarrollo de competencias y de la autoevaluación. *Revista LiberAddictus*, 87, 1-9.

Centraal Bureau voor de Statistiek (2020, enero 3). *Over. 17.4 million inhabitants in the Netherlands*. <https://www.cbs.nl/en-gb/news/2020/01/over-17-4-million-inhabitants-in-the-netherlands>

Centraal Bureau voor de Statistiek (2021, octubre 13). *Population: key figures 1950-2020*. <https://www.cbs.nl/en-gb/figures/detail/37296eng>

Centraal Bureau voor de Statistiek (2022, marzo 18). *New classification of population by origin*. <https://www.cbs.nl/nl-nl/longread/statistische-trends/2022/nieuwe-indeling-bevolking-naar-herkomst/4-de-nieuwe-indeling-naar-geboren-in-nederland-en-herkomstland>

Centraal Bureau voor de Statistiek (2023a, enero 18). *How many residents have a foreign country of origin?* <https://www.cbs.nl/en-gb/dossier/asylum-migration-and-integration/how-many-residents-have-a-foreign-country-of-origin->

Centraal Bureau voor de Statistiek (2023b, enero 16). *How many people immigrate to the Netherlands?* <https://www.cbs.nl/en-gb/dossier/asylum-migration-and-integration/how-many-people-immigrate-to-the-netherlands->

Cederberg, Maja (2017). Social class and international migration: Female migrants' narratives of social mobility and social status. *Migration Studies*, 5(2), 149-167.

Centeno, Ana Brenda (2008). Rostro migrante: venezolanos en Holanda. *Cambio demográfico en Venezuela: Oportunidades y Retos para las Políticas Públicas*, 85-124.

Charles, Maria, y Grusky, David (2004). *Occupational Ghettos. The Worldwide Segregation of Women and Men*. Stanford University Press: Stanford.

Chollet, Mona (2019). *Streghe. Storia di donne indomabili, dai roghi medievali a #MeToo*. UTET: Turín.

CIESAS (2011). *Diagnóstico de la situación de las mujeres afrodescendientes en la costa de Oaxaca*. Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología y Sociología (CIESAS): Oaxaca de Juárez.

Cobo Bedia, Rosa (1995). Género. En Ernesta Navarra (Coord.) *Diez palabras clave sobre mujer*. (pp. 55-84). Verbo Divino.

Colectivo Asora Sun (2021). Trabajadores migrantes en la logística neerlandesa. El papel de reclutadoras y agencias de trabajo temporal en la producción de vulnerabilidad. *ARXIUS*, 43(21), 37-59.

Collantes de Teran, Antonio (1980). Andalucía antigua y medieval. En Michel Drain, Rafael Mazarrasa, Antonio Collantes de Teran, A. Domínguez Ortiz, Bernard Vincent, Antonio García-Baquero González, Francisco de Solano, Antonio M. Bernal, José Jesús de Bustos Tovar, Alfonso Berlanga, Aurora León, Víctor Pérez Escolano, José Ramón Sierra Delgado, Mariano Pérez Gutiérrez, Arcadio de Larrea, Salvador Rodríguez Becerra, Santos Juliá, Antonio Checa Godoy, Pedro Romero de Solís, y Antonio Bonet Correa (Coord.) *Los Andaluces* (pp. 112-184). Ediciones ISTMO.

Commission of the European Communities (2006). *Report on Equality between Women and Men – 2006*. Commission of the European Communities: Bruselas.

CONAPESCA (2021, marzo 28). *Las mujeres se colocan en el centro de la transformación de la pesca y la acuicultura con casi 43 mil beneficiarias de Bienpesca en 2021*. <https://www.gob.mx/conapesca/prensa/las-mujeres-se-colocan-en-el-centro-de-la-transformacion-de-la-pesca-y-la-acuicultura-con-casi-43-mil-beneficiarias-de-bienpesca-en-2021-267998#:~:text=%2D%20La%20Comisi%C3%B3n%20Nacional%20de%20Acuicultura,ciento%20con%20respecto%20a%202019>

CONAVIM (2020, octubre 6). Acciones para la prevención y erradicación de las violencias contra las mujeres y las niñas, octubre 2020. <https://www.gob.mx/conavim/documentos/acciones-para-la-prevencion-y-erradicacion-de-las-violencias-contras-las-mujeres-y-las-ninas-octubre-2020>

Cooperatives Europe (2022a, diciembre 27). *What is Cooperatives Europe?* <https://coopseurope.coop/the-organisation/>

Cooperatives Europe (2022b). *Annual report. A cooperative year in review*. https://coopseurope.coop/wp-content/uploads/2022/06/20220426_COOPERATIVES-EUROPE-ANNUAL-REPORT-_web.pdf.

Corsi, Dianora (2009). *Mulieres religiosae e mulieres maleficae nell'ultimo Medioevo*. Firenze University Press: Florencia.

Cossarini, Paolo (2010). Migraciones, espacios y biopolítica. *Hybris: revista de filosofía*, 2(2), 6-19.

Creed, Barbara (2013). Lesbian bodies: Tribades, tomboys and tarts. En Elizabeth Grosz y Elspeth Probyn (Coord.) *Sexy Bodies* (pp. 111-124). Routledge.

Cubides Kovacsics, María Inés, Santos, Wáleri, y Siegmann, Karin Astrid (2022). Sex workers' everyday security in the Netherlands and the impact of COVID-19. *Sexuality Research and Social Policy*, 1-15.

Cuevas Valenzuela, Hernán (2015). Precariedad, Precariado y Precarización Un comentario crítico desde América Latina a "The Precariat. The New Dangerous Class" de Guy Standing. *Polis*, 40, 1-15.

Cumes, Aura (2008). Multiculturalismo, género y feminismos: mujeres diversas, luchas complejas. En Liliana Suárez, Emma Martín y Rosalva Aída Hernández (Coord.) *Feminismos en la antropología: nuevas propuestas críticas* (pp. 39-54). Ankulegi Antropología Elkartea.

Da Silva, Nicole, Verdejo, Toni, Dillon, Frank R., Ertl, Melissa, y De La Rosa, Mario (2021). Marianismo beliefs, intimate partner violence, and psychological distress among recently immigrated, young adult Latinas. *Journal of interpersonal violence*, 36(8), 3755-3777.

Da Silva, Marcos Antonio Batista (2017). Racismo institucional: pontos para reflexão. *Laplage em revista*, 3(1), 127-136.

Dalla Costa, Maria Rosa (1972). Donne e sovversione sociale. En Selma James y Mariarosa Dalla Costa (Coord.) *Potere femminile e sovversione sociale* (pp. 24-36). Marsilio Editori.

Dalla Costa, Maria Rosa y Chilesi, Monica (2004). *Nostra madre oceano. Questioni e lotte del movimento dei pescatori*. DeriveApprodi: Roma.

Dário da República Eletrónico [DRE] (2006). *Regulamento da Nacionalidade Portuguesa, Decreto Lei 237-A/2006*.

Consultado en:

<https://dre.pt/dre/legislacao-consolidada/decreto-lei/2006-34442175>

DatosMacro (2023). *Paro por municipios. Barbate (Cádiz)*.

<https://datosmacro.expansion.com/paro/espana/municipios/andalucia/cadiz/barbate>

De Beauvoir, Simone (1972). *Il secondo sesso*. Il Saggiatore: Milán

De Leeuw, Marc, y Van Wichelen, Sonja (2012). Civilizing Migrants: Integration, Culture and Citizenship. *European Journal of Cultural Studies*, 15(2), 195–210.

De Madariaga Jiménez, Celeste, y Del Hoyo García, Juan José (2019). Enhancing of the cultural fishing heritage and the development of tourism: A case study in Isla Cristina (Spain). *Ocean and Coastal Management*, 168, 1-11.

De Vault, Ileen A. (1999). Narratives serially constructed and lived: ethnicity in cross-gender strikes 1887–1903. *International Review of Social History*, 44, 33 – 52.

De Vries, Jan (2014). The Netherlands and the Polder Model: Questioning the Polder Model Concept. *Low Countries Historical Review*, 129(1), 99-111.

Del Hoyo García, Juan José, Toribio Jiménez, Ramón, y Ordaz García, Félix (2019). Análisis de las interrelaciones entre la evolución de la flota atunera española y el sector conservero. *Studies of Applied Economics*, 37(3), 81-100.

Dekocker, Katrien, Valbuena Martínez, Consuelo, y Fernández, Mercedes (2021). Motores de la emigración venezolana a España 1998-2015: logros de una estrategia de reproducción social. *Migraciones internacionales*, 12(4), 1-23.

Despantes, Virginie (2019). *King Kong Theory*. Fandango Libri: Roma.

Díaz, Ximena, Godoy, Lorena, y Stecher, Antonio (2005). *Significados del trabajo, identidad y ciudadanía. La experiencia de hombres y mujeres en un mercado laboral flexible*. Centro de Estudios de la Mujer (CEM): Santiago de Chile.

Dinzelbacher, Peter (1993). *Rifiuto dei ruoli, risveglio religioso ed esperienza mistica delle donne nel medioevo*. Edizioni Paoline: Roma.

Docquier, Frédéric, Lowell, Lindsay, y Marfouk, Abdeslam (2008). *A Gendered Assessment of Highly Skilled Emigration*. World Bank.

DOF (1994). *Ley General de Sociedades Cooperativas*. *Diario Oficial de la Federación de los Estados Unidos Mexicanos*. México: Diario Oficial de la Federación.

Dražanová, Tereza (2022). *Inmigrantes latinoamericanos en los Países Bajos y problemas a los que se enfrentan*. [Tesis de Maestría, Universidad de Groenigen]. Repositorio de la Universidad de Groenigen.

Dumont, Jean-Christophe., Martin, John, y Spielvogel, Gilles (2007). *Women on the Move: the neglected gender dimension of the brain drain* (Informe No. 2920). Institute for the Study of Labour (IZA).

Ebert, Anne (2008). La representación de las Américas coloniales en los cuadros de castas, *Scientia*, 10(10), 139-152.

Ehlers, Tracy Bachrach (1991). Debunking *marianismo*: Economic Vulnerability and Survival Strategies Among Guatemalan Women. *Ethnology*, 30(1), 1-15.

Einhorn, Barbara (1991). Where have all the women gone? Women and the women's movement in East Central Europe. *Feminist Review*, 39(1), 16-36.

Eleveld, Anja (2022). Flexi-insecurity and the regulation of zero-hours work in the Netherlands. *European Labour Law Journal*, 13(3), 375-399.

Escalona, Inti, Alvarado, Nadia, y Sadívar, Emiko (2018). *Racismo ambiental/institucional en México: el caso de las comunidades del sistema laguna Chacahua-Pastoría en Oaxaca*. COPERA: Ciudad de México.

Espino, Alma, y De Los Santos, Daniela (2019). *La segregación horizontal de género en los mercados laborales de ocho países de América Latina: implicancias para las desigualdades de género*. OIT Y PNUD: Ginebra.

Etcheberry Rojas, Lorena Denisse (2017). Cuerpos y emociones de mujeres en trabajos masculinizados. Estudio en una empresa minera chilena. *Revista Latinoamericana de Estudios sobre Cuerpos, Emociones y Sociedad*, 24, 61-70.

Eurofound and European Commission Joint Research Centre (2021). *European Jobs Monitor 2021: Gender gaps and the employment structure*. Publications Office of the European Union: Ciudad de Luxemburgo.

European Institute for Gender Equality (2022, December 9). *Gender mainstreaming (Netherlands)*. <https://eige.europa.eu/gender-mainstreaming/countries/netherlands>

Facio, Alda, y Fries, Lorena (2005). Feminismo, género y patriarcado. *Academia. Revista sobre Enseñanza del Derecho de Buenos Aires*, 3, 259-294.

Fantova, Fernando (2015). Innovación social y tercer sector de acción social. En Gregorio Rodríguez Cabrero (Coord.) *Análisis prospectivo sobre los retos actuales y futuros del Tercer Sector de Acción Social* (pp. 155-178). Plataforma de Organizaciones No Gubernamentales de Acción Social.

FAO (2020). *The State of World Fisheries and Aquaculture 2020. Sustainability in Action*. Food and Agriculture Organization of the United Nations: Roma.

Fayolle, Alain, y Matlay, Harris (2010) Social entrepreneurship: a multicultural and multidimensional perspective. En Alain Fayolle y Harris Matlay (Coord.) *Handbook of Research on Social Entrepreneurship* (pp. 1-14). Edward Elgar Publishing.

Federici, Silvia (2015). *Calibano e la strega. Le donne, il corpo e l'accumulazione originaria*. Mimesis Edizioni: Milán.

Federici, Silvia (2018). *Reincantare il mondo. Femminismo e politica dei commons*. Ombre Corte: Verona.

Federici, Silvia (2020a). *Caccia alle streghe, guerra alle donne*. Nero: Roma.

Federici, Silvia (2020b). *Genere e capitale. Per una lettura femminista di Marx*. DeriveApprodi: Roma.

Federici, Silvia (2020c). *Il punto zero della rivoluzione. Lavoro domestico, riproduzione e lotta femminista*. Ombre Corte: Verona.

Feldman, Lya, Vivas, Eleonora, Lugli, Zoraide, Zaragoza, Joanmir, y Gómez, Vivíola (2008). Relaciones trabajo-familia y salud en mujeres trabajadoras. *Salud Publica*, 50, 482-489.

Fernández, Ana María (1994). *La mujer de la ilusión*. Paidós: Barcelona.

Filigrana García, Pastora (2019). Descolonizar y despatriarcalizar Andalucía. Una mirada feminista gitana-andaluza. En Karina Ochoa Muñoz (Coord.), *Miradas entorno al problema colonial: pensamiento anticolonial y feminismos descoloniales en los sures globales* (pp. 265-288). Akal.

Flores Moreno, María Antonia (2018). Las primeras sociedades de la industria de salazón y de la conserva de pescado en Ayamonte: los inicios de “Feu Hermanos” y “Pérez Hermanos.” *Huelva en su Historia*, 14, 185–202.

Florido del Corral, David (2003). La virtualidad de las cofradías de pescadores en Andalucía. *Zainak*, 25, 37-57.

Florido del Corral, David (2004). *Mujeres trabajadoras en los colectivos andaluces: de la infravaloración económica a la valoración social*, José Pascual (Coord.) Actas del Simposio Aktea. La mujer en la pesca, la acuicultura y el marisqueo en el contexto comunitario. Asociación Canaria de Antropología: Santiago de Compostela.

Focus Integration Policy Brief (2005). *What Is the Dutch Integration Model, And Has It Failed?* <https://www.bpb.de/system/files/pdf/VXMT6N.pdf>

Fonseca, Marcio Alves (2006). Para pensar o público e o privado: Foucault e o tema das artes de governar. En Margareth Rago, y Alfredo VeigaNeto (Coord.) *Figuras de Foucault* (pp. 13-38). Autêntica Editora.

Foucault, Michel (1992). *El orden del discurso*. Tusquets Editores: Buenos Aires.

Foucault, Michel (1995). *Sicurezza, territorio, popolazione. Corso al Collège de France (1977-1978)*. Feltrinelli: Milán.

Fregidou Malama, Maria (2004). ¿Es necesario equilibrar el poder en las cooperativas entre mujeres y hombres? *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 50, 151-

Fuller, Norma (2001). Maternidad e identidad femenina: relato de sus desencuentros. En Solum Donas Burak (Coord.) *Adolescencia y juventud en América Latina* (pp. 225-242). LUR, Libro Universitario Regional.

Fullin, Giovanna (2016). Labour market outcomes of immigrants in a South European country: do race and religion matter? *Work, employment and society*, 30(3), 391-409.

Galindo López, Julia (2019). *Efectos del modelo turístico en los trabajadores de las Islas Baleares*. [Tesis de grado, Universidad de las Islas Baleares]. Repositorio de la Universidad de las Islas Baleares.

https://dspace.uib.es/xmlui/bitstream/handle/11201/150049/Galindo_Lopez_Julia.pdf?sequence=1

Gallego, Mar (2020). *Como vaya yo y lo encuentre. Feminismo andaluz y otras prendas que no veías*. Libros.com: Jaén.

Galli, Giorgio (2014). *Baccanti, gnostici, streghe: i vinti della storia e la loro eredità*. Shake Edizioni: Milán.

Gallup Inc. y Organización Internacional del Trabajo (2017). *Towards a better future for women and work: Voices of women and men*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_546256.pdf

Gálvez Muñoz, Lina, y Rodríguez-Modroño, Paula (2016). Una crítica desde la economía feminista a la salida austericida de la crisis. *Atlánticas-Revista Internacional de Estudios Feministas*, 1, 8-33.

García García, Sergio, Sanz-Abad, Jesús, y Ugena-Sancho, Sofía (2020). Discursos y prácticas en experiencias de cuidado comunitario. Una perspectiva moral entre cuidados gaseosos, líquidos y sólidos. *Revista Española de Sociología*, 30(2), 1-19.

García López, Teresa, y Cano Flores, Milagros (2013). *El Foda: Una técnica para el análisis de problemas en el contexto de la planeación en las organizaciones*. Instituto de Investigaciones Superiores de las Ciencias Administrativas. <https://www.uv.mx/iiesca/files/2013/01/foda1999-2000.pdf>

García Prince, Evangelina (2006). El espejismo de la igualdad: el peso de las mujeres y de lo femenino en las iniciativas de cambio institucional. *Otras Miradas*, 6(1), 24-30.

García Villanueva, Jorge, Hernández Ramírez, Claudia Ivonne, y Monter Arizmendi, Náyade Soledad (2019). Amor romántico entre estudiantes universitarios (hombres y mujeres), una mirada desde la perspectiva de género. *La ventana. Revista de estudios de género*, 6(49), 218-247.

Gardini, Gian Luca (2012). *Latin America in the 21st century: Nations, regionalism, globalization*. Zed Books: Londres.

Geertz, Clifford (1997). *Interpretazione di culture*. Il Mulino: Boloña.

Giddens, Anthony (1995). *La trasformazione dell'intimità*. Il Mulino: Boloña.

Giddens, Anthony (1998). *Sexualidad*. Paidós: Barcelona.

Gissi Barbieri, Nicolás, Polo Alvis, Sebastián, y De Andrade Floréz, Angelo (2022). Odisea en un mar de tierra: migraciones venezolanas en Brasil, Uruguay y Paraguay. *Revista CIDOB d'Afers Internacionals*, 130, 193-219.

Glick Schiller, Nina, Basch, Linda, y Blanc-Szanton, Cristina (1992). *Towards a transnational perspective on migration. Race, class, ethnicity, and nationalism reconsidered*. New York Academy of Sciences: Nueva York.

Glick Schiller, Nina, Basch, Linda, y Szanton Blanc, Cristina (1995). From Immigrant to Transmigrant: Theorizing Transnational Migration. *Anthropological Quarterly*, 68(1), 48-63.

Glick Schiller, Nina, y Levitt, Peggy (2004). Conceptualizing simultaneity: a transnational social field perspective on society. *International Migration Review*, 38(3), 1002-1039.

Goldin, Claudia (1995). The U-Shaped Female Labor Force Function in Economic Development and Economic History. En Paul Schultz (Coord.) *Investment in Women's Human Capital* (pp. 61-90). University of Chicago Press.

Gómez Carrasco, Itz'iar (2019). Women-led cooperatives in Spain: empowering or perpetuating gender roles? *REVECO: revista de estudios cooperativos*, 131, 48-64.

González, Encarna, Rodríguez Luna, Ricardo, Barcons Campajó, María, Garrido Jiménez, Lorena, Puigpelat Martí, Francesca, Giménez Alcover, Pilar, Casa Vila, Gloria, y Ruiz, Sonia (2014). *El impacto de los planes de igualdad en las empresas*. Ministerio de Igualdad: Madrid.

González García, Gemma María (2021). Mujeres racializadas universitarias de Granada: procesos de empoderamiento desde la interseccionalidad. *Revista Andaluza de Antropología*, 20, 107-128.

Gorodzeisky, Anastasia, y Richards, Andrew (2020). Do immigrants trust trade unions? A study of 18 European countries. *British Journal of Industrial Relations*, 58(1), 3-26.

Gorz, André (1995). La crisis de la idea de trabajo y la izquierda post-industrial. *Capitalismo, Socialismo, Ecología*, 77-78.

Gobierno de Países Bajos (2018). *Gender & LGBTI Equality Policy Plan 2018-2021: Putting principles into practice*. <https://www.government.nl/documents/reports/2018/06/01/gender--lgbti-equality-policy-plan-2018-2021>

Gramsci, Antonio (1975). *Quaderni dal carcere II*. Einaudi: Turín.

Gramsci, Antonio (1978). *Quaderno 22. Americanismo e fordismo*. Einaudi: Turín.

Green, Eileen (1998). Women Doing Friendship': an analysis of women's leisure as a site of identity construction, empowerment and resistance. *Leisure Studies*, 17(3), 171-185.

Gregorio Gil, Carmen (2017). Etnografiar las migraciones 'Sur'-'Norte': la inscripción en nuestros cuerpos de representaciones de género, raza y nación. *EMPIRIA. Revista de Metodología de las Ciencias Sociales*, 37, 19-39.

Grosser, Kate (2009). Corporate social responsibility and gender equality: Women as stakeholders and the European Union sustainability strategy. *Business Ethics: A European Review*, 18(3), 290-307.

Hagene, Turid (2006). La mona, la virgen y el sufrimiento en los estudios de género en América Latina. *Nueva antropología*, 20(66), 157-170.

Hamilton, Amanda, Lewis, Antony, McCoy, Mike A. M., Havice, Elizabeth, y Campling, Liam (2011). Market and industry dynamics in the global tuna supply chain. Pacific Islands Forum Fisheries Agencies: Honiara.

Hancock, Ian (2008). The "gypsy" stereotype and the sexualization of romani women. En Valentina Glajar, y Domnica Radulescu (Coord.) *"Gypsies" in European Literature and Culture* (pp. 181-191). Palgrave Macmillan.

Hardin, Micheal (2002). Altering masculinities. The Spanish conquest and the evolution of the Latin American machismo. *International Journal of Sexuality and Gender Studies*, 7(1), 1-22.

Harper, Sarah, Zeller, Dikr, Hauzer, Melissa, Pauly, Daniel, y Sumaila, Ussif Rashid (2013). Women and fisheries: contribution to food security and local economies. *Marine Policy*, 39, 56-63.

Harvey, David (2020). *Cronache anticapitaliste*. Feltrinelli: Milán.

Hasenbalg, Carlos Alfredo (1979). *Discriminação e desigualdades raciais no Brasil*. Editora UFMG: Belo Horizonte.

Hendriks, Frank, y Toonen, A.J. Theo (2017). *Polder politics: the re-invention of consensus democracy in the Netherlands*. Routledge: Londres.

Hernández Díaz, Carlos Arturo (2010). Globalización y ciudadanía. *Revista Jurídica Mario Alario De Filippo*, 2(3), 157-169.

Hernández Herrera, Claudia Alejandra, Sánchez Rodríguez, Salvador, y Díaz Fragoso, Omar (2018). Empoderamiento y cooperativismo femenino, tres estudios de caso de cooperativas lideradas por mujeres en la Ciudad de México. *Acta universitaria*, 28(5), 72-83.

Hiskes, Richard (2008). Mysogeny and modernity: Rousseau and the pathologies of freedom. *Women & Politics*, 7(2), 23-42.

- Hobsbawm, Eric (1979). *Il trionfo della borghesia (1848-1875)*. Laterza: Roma.
- Hombono, José Ignacio (1993). Las conservas de pescado en el País Vasco, en José Ignacio Hombono (Coord.) *Conservas de pescado y litografía en el Litoral Cantábrico*. FEVE: Madrid.
- Hooks, Bell (1992). *Black looks: race and representation*. South End Press: Boston.
- Hopenhayn, Martín (2001). *Repensar el trabajo. Historias, profusión y perspectivas de un concepto*. Editorial Norma: Buenos Aires.
- Hussain, Kiran M., Leija, S. Gisela, Lewis, Florence, y Sanchez, Bridget (2015). Unveiling sexual identity in the face of marianismo. *Journal of Feminist Family Therapy*, 27(2), 72-92.
- Humphries, Jane, y Sarasúa, Carmen (2012). Off the record: reconstructing women's labor force participation in the European past. *Feminist Economics*, 18(4), 39-67.
- Hyman, Richard, y Gumbrell-McCormick, Rebecca (2017). Resisting labour market insecurity: Old and new actors, rivals or allies? *Journal of Industrial Relations*, 59(4), 538-561.
- I Girona, Jordi Roca (2005). Los (no) lugares de las mujeres durante el franquismo: el trabajo femenino en el ámbito público y privado. *Gerónimo de Uztariz*, 21, 81-99.
- Ibroscheva, Elza (2013). Selling the post-communist female body: portrayals of women and gender in Bulgarian advertising. *Feminist Media Studies*, 13(3), 443-462.
- INEGI (2010). *Informe sobre Desarrollo Humano de los Pueblos Indígenas en México 2010*. Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática: Ciudad de México.
- INEGI (2015). *Datos de la Población Afrodescendiente en México*. Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática: Ciudad de México.
- INEGI (2019). *Censos económicos 2019. Pesca y acuicultura*. Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática: Ciudad de México.
- INEGI (2020). *Censo de población y vivienda 2020*. Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática: Ciudad de México.
- Gobierno de España, Instituto Nacional de Estadística (2023). Cádiz: población por municipio y sexo.
<https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=2864&L=0>.
- International Labour Organization [ILO] (2015). *Global survey shows rising women's participation in cooperatives*. https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_349679/lang-en/index.htm
- Isla Monsalve, Pablo Antonio (2017). Dictadura militar y construcción identitaria: la categoría 'Mujer Chilena'. *Revista Estudios de Políticas Públicas*, 3(1), 171-185.

Järvinen, Margaretha (2020). Symbolic interactionism as analytical tradition. En Margaretha Järvinen, y Nanna Mik-Meyer (Coords.) *Qualitative Analysis: eight approaches for social sciences*. (pp. 51-72). Sage.

Jiménez, Cecilia Inés (2010). Transnacionalismo y migraciones: aportaciones desde la teoría de Pierre Bourdieu. *Empiria. Revista de metodología de ciencias sociales*, 20, 13-38.

Jiménez García, Nuria (2015). Solidaridades femeninas y espacios comunitarios: prácticas femeninas en la Costa Chica de Oaxaca. *Iluminarias*, 16(40).

Jiménez García, Nuria (2021). Mujeres del manglar. Transgresión de los espacios masculinos y lucha por la visibilidad y aceptación de mujeres pescadoras en Oaxaca, México. *Tekoporá. Revista Latinoamericana de Humanidades Ambientales y Estudios Territoriales*, 3(2), 24-48.

Jungwirth, Ingrid (2011). The change of normative gender orders in the course of migration: highly qualified migrant women in Germany. En Marek Nowak, y Michael Nowosielski (Coord.) *(Post)transformational migration. Inequalities, welfare state, and horizontal mobility* (pp. 30-46). Peter Lang Verlag.

Junta de Andalucía. Consejería de Agricultura y Pesca (2010). *Imágenes tradicionales de la pesca*. Muestra fotográfica en Barbate, del 27 de mayo al 6 de junio de 2010. Consultado en: https://www.juntadeandalucia.es/export/drupaljda/1337159675Catalogo-final_Barbate.pdf

Junta de Andalucía (2020). *I Plan de Igualdad entre Mujeres y Hombres en la Actividad Agroalimentaria y Pesquera en Andalucía*.
[https://www.juntadeandalucia.es/export/drupaljda/I Plan igualdad hombres mujeres actividad agroalimentaria pesquera andalucia 2020 V2.pdf](https://www.juntadeandalucia.es/export/drupaljda/I%20Plan%20igualdad%20hombres%20mujeres%20actividad%20agroalimentaria%20pesquera%20andalucia%202020%20V2.pdf)

Junta de Andalucía (2022). *Mujeres en el sector pesquero andaluz. Año 2021*.
[https://www.juntadeandalucia.es/sites/default/files/inline-files/2022/11/Informe Mujeres en el Sector Pesquero Andaluz. Año 2021.pdf](https://www.juntadeandalucia.es/sites/default/files/inline-files/2022/11/Informe%20Mujeres%20en%20el%20Sector%20Pesquero%20Andaluz.%20A%C3%B1o%202021.pdf)

Jurado, José (2022). *La generación del mollete. Crónica de un nuevo andalucismo*. Lengua de Trapo: Madrid.

Kabeer, Naila (1999). Resources, agency, achievements: Reflections on the measurement of women's empowerment. *Development and change*, 30(3), 435-464.

Kabeer, Naila (2005). Gender equality and women's empowerment: A critical analysis of the third millennium Development Goal 1. *Gender & development*, 13(1), 13-24.

Keane, Claire, Russell, Helen, y Smith, Emer (2017). *Female participation increases and gender segregation* (Informe No. 564). The Economic and Social Research Institute (ESRI).

King, Russell, Cela, Eralba, Morettini, Gabriele, y Fokkema, Tienke (2019). The Marche: Italy's new frontier for international retirement migration. *Population, Space and Place*, 5(25), 1-12.

Knibiehler, Yvonne (2000). *Historias de las madres y de la maternidad en Occidente*. Nueva Visión: Buenos Aires.

Kofman, Eleonore, Phizacklea, Annie, Raghuram, Parvati, y Sales, Rosmary (2005). *Gender and international migration in Europe: Employment, welfare and politics*. Routledge: Londres.

Kofman, Eleonore (2006). Gender, remittances and migration: Latin Americans and Caraibbeans in Europe. *Proceeding of the International Forum on the Social Science- Policy Nexus*, Argentina, 1-16.

Kofman, Eleonore (2011). Gender and skilled migration in Europe. *Cuadernos de relaciones laborales*, 1(20), 63-89.

König, Alexandra (2014). *Regularisations and Employment in Netherlands*. REGANE Assessment Report.

https://www.labyrinthonderzoek.nl/wp-content/uploads/2016/05/REGANE_Assessment_Netherlands_Final_sentout.pdf

Kremer, Monique (2022). Bridging social distances in home care in super-diverse settings: a study of workers, clients and care organisations in the Netherlands. *International Journal of Care and Caring*, 1-17.

Kruijt, Dirk (1988). Latin American studies in the Netherlands: economy and sociology. *Boletín de Estudios Latinoamericanos y del Caribe*, 44, 39-46.

Kulis, Stephen, Marsiglia, Flavio Francisco, y Hurdle, Donna (2003). Gender identity, ethnicity, acculturation, and drug use: Exploring differences among adolescents in the Southwest. *Journal of community psychology*, 31(2), 167-188.

Lagomarsino, Francesca (2005). ¿Cuál es la relación entre familia y migración? El caso de las familias de emigrantes ecuatorianos en Génova. En Gioconda Herrera, María Cristina Carrillo, y Alicia Torres (Coord.) *La migración ecuatoriana: transnacionalismo, redes e identidades* (pp. 335-358). FLACSO.

Lamas, Marta (1996). *La construcción cultural de la diferencia sexual*. Programa Universitario de Estudios de Género y Miguel Ángel Porrúa: Ciudad de México.

Lancharro Taverro, Inmaculada, Cazallo Hervás, María Jesús, Romero Serrano, Rocío, Arroyo Rodríguez, Almudena, Morillo Marín, María Del Socorro, y Chillón Martínez, Raquel (2011). La deconstrucción del instinto maternal: una revisión histórica. En Isabel Vázquez Bermúdez (Coord.) *Investigación y género, logros y retos: III Congreso Universitario Nacional Investigación y Género* (pp. 318-333). Universidad de Sevilla.

Leeds City Council (2016, marzo 22). *Leeds museums and galleries object of the week. The scold's bridle*. <https://news.leeds.gov.uk/news/leeds-museums-and-galleries-object-of-the-week-the-scold-s->

bridle#:~:text=The%20scold's%20bridle%20can%20be,boat%2C%20mummy%20bandages%20and%20meteorites.

Leerkes, Arjen, Engbersen, Godfried, y Van San, Marion (2007). Shadow places: Patterns of spatial concentration and incorporation of irregular immigrants in the Netherlands. *Urban Studies*, 8(44), 1491-1516.

Lentin, Alana (2008). Europe and the Silence about Race. *European journal of social theory*, 11(4), 487-503.

Lentin, Alana, y Titley, Gavan (2011). *The crises of multiculturalism: Racism in a neoliberal age*. ZedBooks Ltd: Londres.

Lillie, Nathan, Berntsen, Lisa, Wagner, Ines, y Danaj, Sonila (2020). A Comparative Analysis of Union Responses to Posted Work in Four European Countries. En Jens Arnholtz, y Nathan Lillie (Coord.) *Posted Work in the European Union: The Political Economy of Free Movement* (pp. 89-108). Routledge.

Lown, Judy (1990). *Women and industrialization: gender at work in the Nineteenth Century England*. University of Minnesota: Minneapolis.

Lucero Díaz, María José (2019). *Voces de lucha en la costa Chica de Oaxaca: Mujeres afromexicanas de la colectiva ÑA'A TUNDA contra las violencias interseccionales*. [Tesis de Maestría, Centro de Investigación de Estudios Superiores en Antropología Social]. CIESAS Repositorio. <https://ciesas.repositorioinstitucional.mx/jspui/handle/1015/926>

Lutz, Helma (2008). *Migration and Domestic Work. A European perspective on a global theme*. Aldershot: Ashgate.

Lvovich, Daniel (2016). Políticas del olvido. *História: Questões & Debates*, 64(2), 17-37.

Macfarlane, Alan (1970). *Witchcraft in Tudor and Stuart England: a regional and comparative study*. Harper & Row: Nueva York.

Macpherson, Crawford Brough (1977). *The Life and Times of Liberal Democracy*. Oxford University Press: Londres.

Maisonave, Germán Aller (2016). Malleus maleficarum: "El martillo de las brujas". *Instituto de Derecho Penal*, 2.

Maqbool, Shafat, y Zameer, M. Nasir (2018). Corporate social responsibility and financial performance: An empirical analysis of Indian banks. *Future Business Journal*, 4(1), 84-93.

Marchia, Joseph, y Sommer, Jamie M. (2019). (Re)defining heteronormativity. *Sexualities*, 22(3), 267-295.

Martínez Yáñez, Nora María (2019). Segregación ocupacional por razón de género en el sector de la pesca: el paradigma de las rederas. *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, 1, 287-322.

Marx, Karl (1976). *Manoscritti economico-filosofici del 1844*. Einaudi: Turin.

Marx, Karl (1973). *El Capital. Libro I*. Editori Riuniti: Roma.

Marx, Karl, y Engels, Friedrich (1999). *Manifiesto del partido comunista*. Laterza: Roma.

Mbembe, Achille (2016). *Necropolítica*. Ombre corte: Verona.

Medina- Vincent, María (2014). El papel de las trabajadoras durante la industrialización europea del siglo XIX. Construcciones discursivas del movimiento obrero entorno al sujeto “mujeres”. *Fòrum de Recerca*, 19, 149-163.

Mejía, Roxana (2008). *Violencia de género en las relaciones de pareja en las (los) jóvenes estudiantes de la Universidad Pedagógica Nacional. Una Propuesta pedagógica: Taller: Noviazgo sin violencia. Novio...lencia*. [Tesis de Licenciatura, Universidad Pedagógica Nacional]. UPN – Ajusco. <http://200.23.113.51:8080/jspui/handle/123456789/6541>

Merens, Ans, y Van Den Brakel, Marion (2014). *Emancipatiemonitor 2014*. Sociaal en Cultureel Planbureau/Centraal Bureau voor de Statistiek: La Haya.

Mies, Maria (2014). Feminist research: science, violence, and responsibility. En Maria Mies, y Shiva Vandana (Coord.) *Ecofeminism* (pp. 63- 82). ZedBooks.

Mies, Maria (2014). Who made nature our enemy? En Maria Mies, y Shiva Vandana (Coord.) *Ecofeminism* (pp. 131-157) ZedBooks.

Migration Data Portal (2022). *International data*.
https://www.migrationdataportal.org/international-data?i=stock_abs_&t=2020&m=2

Millett, Kate (1977). *Sexual politics*. Virago: Londres.

Mills, Mary Beth (2003). Gender and inequality in the global labor force. *Annual Review of Anthropology*, 32, 41-62.

Ministerio de Agricultura Alimentación y Medio Ambiente (2012). *Rederas: un oficio desconocido*.

Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación (2021). *Plan para la igualdad de género en el sector pesquero y acuícola*. Consultado en: https://www.mapa.gob.es/es/pesca/temas/red-mujeres/plan-de-igualdad-2021-2027-optimizado-web_tcm30-608257.pdf

Ministerio de Agricultura, Pesca, Alimentación y Medioambiente (2017). *Diagnostico sobre la situación profesional de la mujer en la pesca extractiva*.

Ministerio de Educación y Formación Profesional (2020). *Datos y cifras: curso escolar 2020/2021*. Estugraf Impresores: Madrid.

Minjuin, Alicia (1999). *Técnicas de participación*. Editorial Caminos: La Habana.

Mitra, Aniruddha, Bang, James, y Abbas, Faisal (2018). Do remittances reduce women's acceptance of domestic violence? Evidence from Pakistan. *World Development*, 138, 1–11.

Mohamed, Mohamed-Abdullahi, y Abdul-Talib, Asmat-Nizam (2020). Push-pull factors influencing international return migration intentions: a systematic literature review. *Journal of Enterprising Communities: People and Places in the Global Economy*, 14(2), 231-246.

Molyneux, Maxine (1985). Mobilization without emancipation? Women's interests, the state, and revolution in Nicaragua. *Feminist Studies*, 11(2), 227-254.

Molyneux, Maxine (2002). Gender and the silences of social capital: Lessons from Latin America. *Development and change*, 33(2), 167-188.

Montesano, Marina (2012). *Caccia alle streghe*. Salerno Editrice: Roma.

Mora, Alberto (2012). Panorama actual del movimiento cooperativo en América Latina. En Rodrigo Mogrovejo (Coord.) *El cooperativismo en América Latina: una diversidad de contribuciones al desarrollo sostenible*. (pp. 80-90). Organización Internacional del Trabajo.

Moreno Mena, José Ascensión (2019). Migración haitiana hacia la frontera norte de México. *Espacio Abierto*, 28(1), 67-85.

Morris, Katherine (1987). Witch Words: The Origin and Background of German Hexe. *General Linguistics*, 27(2), 82-104.

Moulier Boutang, Yann (2007). *Dalla schiavitù al lavoro salariato*. Manifestolibri: Roma.

Moyo, Dambisa (2010). *La carità che uccide*. Rizzoli: Turín.

Mulligan, Rikk (2012). Witchcraft and Magic in the Nordic Middle Ages. *Journal of the Fantastic in the Arts*, 23(1), 145-148.

Murillo García, Encarnación, y García Nicolás, Cristina (2022). El plan de recuperación: claves, papel de las CC. AA y algunos retos tras su puesta en marcha. *Gestión y Análisis de Políticas Públicas*, 30, 6-26.

Navarrete, Federico (2004). *Las relaciones interétnicas en México*. Universidad Autónoma de México: Ciudad de México.

Navarro-Smith, Alejandra (2008). Cucapás, derechos indígenas y pesca. Dilemas del sistema productivo pesquero vis a vis las políticas de conservación de las especies en el Golfo de California. *Revista Chilena Antropología Visual*, 12, 171–196.

Ndiaye, Ndioro (24-25 de abril de 2006). *Mujeres, migración y desarrollo*. Congreso Internacional sobre los Derechos Humanos de las Mujeres Migrantes: Acciones para su protección. Ciudad de México.

Neel, Carol (1989). The origins of the beguines. *Signs: Journal of women in culture and society*, 14(2), 321-341.

Nogueira Furtado, Rafael, y De Oliveira Camilo, Juliana Aparecida (2016). O conceito de biopoder no pensamento de Michel Foucault. *Revista Subjetividades*, 16(3), 34-44.

Öberg, Sture (1994). Spatial and economic factors in future South-North migration. En Wolfgang Lutz (Coord.) *The Future Population of the World. What Can We Assume Today* (pp. 336-357). IIASA, International Institute for Applied Systems Analysis.

OECD (2023). *Part-time employment rate*. <https://data.oecd.org/emp/part-time-employment-rate.htm>

OECD (2017). *The pursuit of gender equality: an uphill battle. How does the Netherlands compare?* <https://www.oecd.org/publications/the-pursuit-of-gender-equality-9789264281318-en.htm>

Omi, Michael, y Winant, Howard (1994). *Racial formation in the United States: from the 1960s to the 1990s*. Routledge: Nueva York.

ONU Migración (2015). *Comunicado Global*. <https://www.iom.int/es/news/estudio-de-la-oim-encuentra-que-mas-personas-emigran-de-europa-america-latina-y-el-caribe-que-viceversa>

Organización Internacional del Trabajo (2022). *Infostories*. <https://www.ilo.org/infostories/en-GB/Stories/Employment/barriers-women#intro>

Oriard Aguirre, Camila (2021). Políticas públicas para la igualdad económica de género en Latinoamérica (2013-2019): Colombia, México y Chile. *Muuch xímbal Caminemos juntos*, 7(14), 203-230.

Outshoorn, Joyce (2004). Pragmatism in the Polder: Changing Prostitution Policy in The Netherlands. *Journal of Contemporary European Studies*, 12(2), 165-176.

Palomar Vereas, Cristina (2005). Maternidad: historia y cultura. *La ventana. Revista de estudios de género*, 3(22), 35-67.

Parsell, Cameron, Eggins, Elizabeth, y Marston, Greg (2017). Human agency and social work research: a systematic search and synthesis of social work literature. *British Journal of Social Work*, 47, 238-255.

Pascual, Carmen Paz, Artieta Pinedo, Isabel, Grandes, Gonzalo, Espinosa Cifuentes, Maite, Gaminde Ida, Idoia, y Payo Gordon, Janire (2016). Necesidades percibidas por las mujeres respecto a su

maternidad. Estudio cualitativo para el rediseño de la educación maternal. *Atención Primaria*, 48(10), 657-664.

Pastor, Marialba (2010). El marianismo en México: una mirada a su larga duración. *Cuicuilco*, 17(48), 257-277.

Peck, Jamie A. (1989). Labour Market Segmentation Theory. *Labour & Industry: a journal of the social and economic relations of work*, 2(1), 119-144.

Pedone, Claudia (2006). *Estrategias migratorias y de poder. Tu siempre jalas a los tuyos*. ABYALA YALA: Quito.

Pedroza, Carmen (2018). *El rol de las mujeres en la pesca en México*. CONAPESCA: Ciudad de México.

Pellegrino, Adela (2004). *Migration from Latin America to Europe: trend and policy challenges*. International Organization for Migration: Ginebra.

Pellicani, Luciano (1988). *Saggio sulla genesi del capitalismo. Alle origini della modernità*. Sugarco Edizioni: Milán.

Peña Andaluza La Gata (2021). *Andaluzofobia y andaluzofilia*.

Consultado en:

<https://www.youtube.com/watch?v=aPj8heh6J38>

Pennington, Kenneth (2007). The "Big Bang". Roman law in the early Twelfth Century. *Rivista internazionale di diritto commune*, 18, 43-70.

Perea-Blazquez, Alejandra, y Flores-Palacios, Fatima (2016). Participación de las mujeres en la pesca: nuevos roles de género, ingresos económicos y doble jornada. *Sociedad y Ambiente*, 1(9), 121-141.

Pfister, Ulrich (2001). Proto-industrialization. En David Kertzer, y Marzio, Barbagli (Coord.) *The history of the European family (1500-1789)* (pp. 63-84). Yale University Press.

Picchio, Antonella (2011). Visibilidad analítica y política de trabajo de reproducción social. En Cristina Carrasco (Coord.) *Mujeres y economía: nuevas perspectivas para viejos y nuevos problemas* (pp. 201-244). Icaria.

Pimpa, Nattavud (2019). How mining companies promote gender equality through sustainable development? *Cogent Business & Management*, 6(1), 1-11.

Piña-Watson, Brandy, Castillo, Linda G., Jung, Eunju, Ojeda, Lizette, y Castillo-Reyes, Rosalinda (2014). The Marianismo Beliefs Scale: Validation with Mexican American Adolescent Girls and Boys. *Journal of Latina/o Psychology*, 2(2), 113.

Pineda, Esther (2016). Género, cuerpo y entendida: la sexualización de las mujeres afrodescendientes en América Latina. *Al Sur de Todo*, 11.

Plantenga, Janneke, y Remery, Chantal (2015). *The Policy on Gender Equality in the Netherlands. European Parliament*: Bruselas.

Pomeroy, Sarah. B (2002). *Spartan women*. Oxford University Press: Boston.

Port of Rotterdam (2023). *Annual report 2022*.

https://reporting.portofrotterdam.com/FbContent.ashx/pub_1011/downloads/v230308134647/Highlights-annual-report-2022-Port-of-Rotterdam-Authority.pdf

Potter Webb, Beatrice (2011). *Cooperative movement in Great Britain*. Read Books Ltd.: Londres.

Proutière-Maulion, Maulion y Guichard-Claudic (2017). Les femmes et le travail maritime. trajectoires professionnelles. En Gwenaële Proutière-Maulion, Helen Maulion, e Yvonne Guichard-Claudic (Coord.) *La mer au féminin. Essai pluridisciplinaire sur l'évolution du rôle et du statut des femmes dans les activités maritimes* (pp. 91-121). Universidad de Nantes.

Quiroz, Lisell (2020). 'Madre solo hay una': la invención de los modelos de la buena/mala madre en el Perú de los siglos XIX y XX. *Investigaciones Feministas*, 11(1), 57-66.

Ranea Triviño, Beatriz (2021). Narrativas en torno al colonialismo sexual: entrevistas a hombres que consumen prostitución en el Estado español. *Investigaciones Feministas*, 12(2), 613-622.

Rawls, John (1999). *A theory of justice*. Harvard University Press: Cambridge.

Reinarman, Craig (1988). The social construction of an alcohol problem: The case of Mothers Against Drunk Drivers and social control in the 1980s. *Theory and Society*, 17(1), 91-120.

Renes, Víctor (2013). ¿Qué modelo de sociedad y qué políticas sociales? Balances y perspectivas en el contexto de crisis. *Revista de Intervención Socioeducativa*, 53, 95- 120.

Rengifo López, Julián David (2019). *Sobreviviendo a la ruta: el ejercicio del biopoder en el control de migrantes centroamericanos*. [Tesi Doctoral, Universidad Autónoma de Baja California] Repositorio universitario UABC.

<https://repositorioinstitucional.uabc.mx/entities/publication/852148aa-8fbd-4dbd-abfe-7a4350d2401b>

Renzulli, Linda A., Aldrich, Howard, y Moody, James (2000). Family matters: gender, family, and entrepreneurial outcomes. *Social Forces*, 79(2), 523-546.

Ribes Moreno, María Isabel (2020). Acceso al empleo y condiciones de trabajo de las mujeres en la pesca. En Nora María Martínez Yáñez y Emma Rodríguez Rodríguez (Coord.) *Análisis jurídico del trabajo de la mujer en la pesca* (pp.141-186). Editorial J.M. Bosch.

Richards, Eric (1974). Women in the British economy since about 1700: An interpretation. *History*, 59(197), 337-357.

Rodas Pacheco, Fabián Darío y Pacheco Salazar, Vicente Guillermo (2020). Grupos focales: marco de referencia para su implementación. *INNOVA Research Journal*, 5(3), 182-195.

Rodríguez, Kimberly M., Castillo, Linda G., y Gandara, Liliana (2013). The influence of marianismo, ganas, and academic motivation on Latina adolescents' academic achievement intentions. *Journal of Latina/o Psychology*, 1(4), 218-238.

Rodríguez Galeano, Freddy, y Pinho De Almeida, Luciane (2014). Mujeres brasileñas y colombianas: trabajadoras latinoamericanas que viven en Holanda. *Naveg@mérica. Revista electrónica editada por la Asociación Española de Americanistas*, 13.

Roggebond, Conny, y Verloo, Mieke (2007). Dutch women are liberated, migrant women are a problem: The evolution of policy frames on gender and migration in the Netherlands, 1995–2005. *Social policy & administration*, 41(3), 271-288.

Roggeveen, Suzanne, y van Meeteren, Masja (2013). Beyond community: An analysis of social capital and the social networks of Brazilian migrants in Amsterdam. *Current Sociology*, 61(7), 1078-1096.

Rubery, Jill y Fagan, Colette (1993). Occupational Segregation of Women and Men in the European Community, *Social Europe*, 3(93).

Rubio Menéndez, Julieta Marinel (2022). La migración chilena en Argentina (2012-2022): una construcción dinámica del nexo entre seguridad y derechos humanos. *Revista PARES – Ciencias Sociales*, 2(2), 300-330.

Ruiz Mata, Diego, Ruiz Gil, José Antonio, y López Amador, Juan José (2006). La pesca en época prerromana en la bahía de Cádiz (Apéndice sobre las factorías de salazones en El Puerto de Santa María). *Historia de la pesca en el ámbito del Estrecho*, 273-337.

Sampaio Barbosa Pinto, Paulo Jorge (2021). La problemática de los migrantes. Especial referencia a la historia de los migrantes ambientales en el marco de la relación ciencia-tecnología-sociedad. *Revista Inclusiones*, 7(1), 1-16.

Santomaro, Mishel y Villacrés, Alexis (2019). Ecuador y Venezuela: una migración de dos vías. *Revista AFESE*, 65(65), 48-62.

Sanz Abad, Jesús (2015). Crisis y estrategias migratorias de reproducción social. Un análisis a partir del estudio de la migración ecuatoriana. *Migraciones. Publicación del Instituto Universitario de Estudios sobre Migraciones*, (37), 195-216.

Sañez Reguart, Antonio (1795). *Diccionario histórico de los artes de pesca nacional*. Biblioteca Nacional: Madrid.

Consultado el 22/02/2023 en:

<http://bdh-rd.bne.es/viewer.vm?id=0000023088&page=1>

Sarmiento, María Laura (2020). Arquitecturas domésticas: mapas heteropatriarcales del biopoder. *Innovación e Investigación en Arquitectura y Territorio*, 8(1), 1-18.

Sartini, Ilaria y Domínguez Gómez, José Andrés (2021). Women's labour segregation and gender equality in the mining sector: the case of Huelva, Spain. *GARI Journal of Interdisciplinary Research*, 7(4).

Schensul, Stephen, Schensul, Jean, y Lecompte, Margaret Diane (1999). *Essential Ethnographic Methods: Observations, Interviews, and Questionnaires*. Walnutcreek: Altamira.

Schneider, Jens y Crul, Maurice (2010). New insights into assimilation and integration theory: Introduction to the special issue. *Ethnic and Racial Studies*, 33(7), 1143-1148.

Schrover, Marlou, Van der Leun, Joanne, y Quispel, Chris (2007). Niches, labour market segregation, ethnicity and gender. *Journal of ethnic and migration studies*, 33(4), 529-540.

Schrover, Marlou (2013). Feminization and problematization of migration: Europe in the nineteenth and twentieth centuries. En Dirk Hoerder y Amarjit Kaur (Coord.) *Proletarian and gendered mass migrations* (pp. 103-131). Brill.

Schrover, Marlou (2014). Dutch migration history: looking back and moving forward. *Tijdschrift voor Sociale en Economische Geschiedenis*, 11(2), 199-218.

Schuller, Kyla (2018). *The Biopolitics of Feeling: Race, Sex, and Science in the Nineteenth Century*. Duke University Press: Durham.

Schultz, T. Paul (2002). Why governments should invest more to educate girls. *World development*, 30(2), 207-225.

Segato, Rita (2018). *Contra-pedagogías de la crueldad*. Prometeo Libros: Buenos Aires.

Siebers, Hans, y Dennissen, Marjolein H. (2015). Is it cultural racism? Discursive exclusion and oppression of migrants in the Netherlands. *Current Sociology*, 63(3), 470-489.

Siegmann, Karin Astrid y Thiem, Susan (2010). Coping on women's backs: social capital-vulnerability links through a gender lens. *Current Sociology*, 5(58), 715-737.

Singh, N., y Kosi-Katarmal, A. (2009). SWOT analysis—a useful tool for community vision. *Researcher*, 1, 25-27.

Siqueira, David (2009). *The machismo and marianismo tango*. Dorrance Publishing: Pittsburgh.

Smith, Moira (2002). The flying phallus and the laughing inquisitor: Penis theft in the "Malleus Maleficarum". *Journal of Folklore Research*, 85-117.

Snyder-Hall, Claire (2012). From Activist Housewives to Wal-Mart Moms: The Rise of Consumerism and the Conservative Agenda. *New Political Science*, 34(3), 405-410.

Solano, Neyra, Lopez-Ercilla, Ines, Fernandez-Rivera Melo, Francisco, y Torre, Jorge (2021). Revelando el papel de la mujer y su inclusión en la Pesca en Pequeña Escala (PPE) mexicana. *Frontiers in Marine Science*, 7(1201), 1-14.

Solomon, Robert. C., y Higgins Kathleen. M. (2010). *The big questions: a short introduction to philosophy*. Wadsworth: Belmont.

SOU (1987). *Informe final sobre la aplicación del Reglamento relativo a la representación de las mujeres en las organizaciones de mujeres*. Allmänna förlaget: Estocolmo.

Standing, Guy (2011). Labour market policies, poverty and insecurity. *International Journal of Social Welfare*, 20(3), 260-269.

Standing, Guy (2012). The precariat: from denizens to citizens? *Polity*, 44(4), 588-608.

Standing, Guy (2014). Understanding the precariat through labour and work. *Development and change*, 45(5), 963-980.

Stepick, Alex (1990). Community growth versus simply surviving: the informal sectors of Cubans and Haitians in Miami. En Estellie Smith (Coord.) *Perspectives on the Informal Economy* (pp.183-205). Lanham.

Stolcke, Verena (1995). Talking culture: New boundaries, new rhetorics of exclusion in Europe. *Current Anthropology*, 36(1), 1-24.

Suárez-Navaz, Liliana (2008). La perspectiva transnacional en los estudios migratorios: génesis, derroteros, y surcos metodológicos. En Joaquín García Roca, y Joan Lacomba Vázquez (Coord.) *La inmigración en la sociedad española: una radiografía multidisciplinar* (pp. 771-796). Bellaterra.

Sue, Christina A. (2013). *Land of the Cosmic Race. Race Mixture, Racism, and Blackness in Mexico*. Oxford University Press: Nueva York.

Suset, Antonio, Machado, Hilda, Taymer, Miranda, Campos, Maybe, Duquesne, Pedro, Tania Sánchez, Lamela, L., Mesa, Anesio, Reyes, Faiber, Nodarse, F. y Sardiñas, José Antonio (2010). Empoderamiento y cambio social a partir de la participación y el fomento de capacidades. Estudio de caso en tres cooperativas agropecuarias. *Pastos y Forrajes*, 33(4), 1-15.

Sutcliffe, Bob (1998). *Nacido en otra parte. Un ensayo sobre la migración internacional, el desarrollo y la equidad*. Hegoa: Bilbao.

Thayer, Eduardo (2011). Trabajo y género: la condición social de inmigrante como referente para la definición de la identidad. En Carolina Stefoni (Coord.), *Mujeres inmigrantes en Chile. ¿Mano de obra o trabajadoras con derechos?* (pp. 73-108). Ediciones Universidad Alberto Hurtado.

Thiessen, Victor, Davis, Anthony, y Jentoft, Svein (1992). The veiled crew: an exploratory study of wives' reported and desired contributions to coastal fisheries enterprises in Northern Norway and Nova Scotia. *Human Organization*, 51, 342–352.

Thomas, Keith (1985). *La religione e il declino della magia. Le credenze popolari nell'Inghilterra del Cinquecento e Seicento*. Arnoldo Mondadori: Milán.

Tiano, Susan (2011). Women, work, and politics. En Richard S. Hillman y Thomas J. D'Agostino (Coord.) *Understanding contemporary Latin America* (pp. 273-312). Lynne Rienner Publishers.

Tijoux, María Emilia, y Palominos Mandiola, Simón (2015). Aproximaciones teóricas para el estudio de procesos de racialización y sexualización en los fenómenos migratorios de Chile. *Polis. Revista Latinoamericana*, 42.

Tinagli, Paola (1997). *Women in Italian Renaissance art. Gender, representation, and identity*. Manchester University Press: Manchester.

Todaro, Rosalba y Yáñez Sonia (2004). *El trabajo se transforma. Relaciones de producción y relaciones de género*. Centro de Estudios de la Mujer (CEM): Santiago de Chile.

Tomat, Sara Fadi, y Pérez Huérfano, Fabiola Alejandra (2022). Personas migrantes venezolanas en Aruba, Bonaire y Curazao: vulnerabilidad y trata de personas. *Justicia*, 22(1), 59-113.

Torre, Jorge, Hernandez-Velasco, Arturo, Fernández-Rivera Melo, Francisco, Lopez, Jaime, y Espinosa-Romero, Maria José (2019). Women's empowerment, collective actions, and sustainable fisheries: lessons from Mexico. *Maritime Studies*, 18, 373–384.

Truchet, Daniela, Truchet, Rocío, y Noceti, Belén (2020). Roles y relaciones de género en contextos de pesca artesanal: una reconstrucción a partir de las narrativas orales de varones pescadores del Estuario de Bahía Blanca. *Revista de Estudios Marítimos y Sociales*, 16(13), 65-86.

Van Meeteren, Masja, Van de Pol, Sanne, Dekker, Rianne, Engbersen, Godfried, y Snel, Erik (2013). Destination Netherlands. History of immigration and immigration policy in the Netherlands. En Judy Ho (Coord.) *Immigrants: Acculturation, socio-economic challenges and cultural psychology* (pp. 113-170). Nova Publishers.

Tracy, Sarah (2010). Qualitative Quality: Eight "Big-Tent" criteria for excellent qualitative research. *Qualitative Inquiry*, 16, 836-851.

Urman, Aleksandra, y Makhortykh, Mykola (2022). "Foreign beauties want to meet you": The sexualization of women in Google's organic and sponsored text search results. *New Media & Society*.

Valencia Triana, Sayak (2012). Capitalismo Gore y necropolítica en México contemporáneo. *Relaciones Internacionales*, 19, 83-102.

Van Walsum, Sarah (2011). Regulating migrant domestic work in the Netherlands: opportunities and pitfalls. *Canadian Journal of Women and the Law*, 23(1), 141-165.

Väyrynen, Raimo (2006). Globalización, democracia y mercado laboral. *Insonomía*, 25, 35-53.

Vázquez Lijó, José Manuel (2006). La matrícula de mar y sus repercusiones en la Galicia del siglo XVIII. *Obradoiro de Historia Moderna*, 15, 289-322.

Verdugo-Araujo, Luz Mercedes, Tereso-Ramírez, Leonor, y Del Niño, Jesús C. (2019). La participación comunitaria como vía para el empoderamiento de encargadas del programa Comedores Comunitarios en Culiacán, México. *Prospectiva*, 28, 145-168.

Verkuyten, Maykel, De Jong, Wiebe, y Masson, C. N. (1995). The construction of ethnic categories: Discourses of ethnicity in the Netherlands. *Ethnic and Racial Studies*, 18(2), 251-276.

Vicente Palacio, Arantzazu Maria (2023). El relevo generacional y la formación profesional reglada en la rama marítimo-pesquera: oferta y demanda en el sistema de formación profesional. Algunos datos de inserción laboral. En Maria Arantzazu Vicente Palacio (Coord.) *Trabajo marítimo, relevo generacional y mujer* (pp. 179-218). Aranzadi.

Viveros Vigoya, Mara (2009). La sexualización de la raza y la racialización de la sexualidad en el contexto latinoamericano actual. *Revista latinoamericana de estudios de familia*, 1, 63-81.

Viveros Vigoya, Mara (2016). La interseccionalidad: una aproximación situada a la dominación. *Debate Feminista*, 52, 1-17.

Wacquant, Loïc J.D. (1997). For an analytic of racial domination. *Political Power and Social Theory*, 11, 221-234.

Watts, Martin J. (2005). On the Conceptualisation and Measurement of Horizontal and Vertical Occupational Gender Segregation. *European Sociological Review*, 21(5), 481-488.

Weber, Max (2018). *L'etica protestante e lo spirito del capitalismo*. BUR Rizzoli: Milán.

Wikan, Unni (1999). Culture: A new concept of race. *Social Anthropology*, 7(1), 57-64.

Wilkins, Carol (2006). A qualitative study exploring the support needs of first-time mothers on their journey towards intuitive parenting. *Midwifery*, 22(2), 169-180.

Willson, Margaret (1995). Afterword: Perspective and difference: Sexualization, the field, and the ethnographer. En Don Kulick y Margaret Willson (Coord.) *Taboo: Sex, identity and erotic subjectivity in anthropological fieldwork* (pp. 249-273). Routledge.

Wirth, Linda (2001). Breaking through the glass ceiling. Women in management. ILO Bureau for gender Equality: Ginebra. <http://www.ilo.org/public/english/support/publ/pdf/btgc.pdf>

Wood, Charles (1992). Modelos opuestos en el estudio de la migración. *Alfoz: Madrid, territorio, economía y sociedad*, 91, 35-39.

Wordie, J. Ross (1983). The chronology of English enclosure, 1500-1914. *Economic History Review*, 36(4), 483-505.

Wright, Louis B. (1935). *Middle-class culture in Elizabethan England*. University of North Carolina Press: Chapel Hill.

Young, Kate (1993). *Planning development with women. Making a world of difference*. MacMillan: Londres.

Zaitch, Damián (2003). Entre el estigma y la invisibilidad: inmigrantes colombianos en Holanda. *Revista Sociedad y Economía*, 5, 7-35.

Zarbazoia, Kristina, Rodinadze, Svetlana y Bezhanovi, Zurab (2016). Mariners' superstitions and their reflection in marine literature. En Natela Doghonadze, Ekaterine Pipia, Nikoloz Parjanadze, Mehmet Sahiner y Nino Uglava (Coord.), *International Research Conference on Education, Language and Literatures. Conference Proceedings* (pp. 155-161). International Black Sea University.

Zapata, Gisela P. y Cuervo, Selma Marcela (2019). De la frontera a la metrópolis: la experiencia migratoria de venezolanas en Brasil. En Luciana Gandini, Fernando Lozano y Victoria Prieto (Coord.), *Crisis y migración de población venezolana. Entre la desprotección y seguridad jurídica en Latinoamérica* (pp. 95-124). Universidad Autónoma de México.

Žižek, Slavoj (2008). *Sobre la violencia. Seis reflexiones marginales*. Paidós: Barcelona.