

UNIVERSIDAD
DE GRANADA



UNIVERSITY
of York

"La lotería (siempre) precaria"

Ser Au Pair en Reino Unido durante la pandemia del COVID-19

Autora: Laura Rosa Berro Yoldi

Presentado en la Universidad de Granada en cumplimiento de los requisitos para completar el Máster Erasmus Mundus en Estudios de las Mujeres y de Género

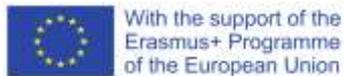
Directora principal: Carmen Gregorio Gil (Universidad de Granada)

Colaboración de: Jesús Martínez Sevilla, Programa de Mentorazgo de la Escuela de Doctorado en Estudio de las Mujeres, discursos y prácticas de género (Universidad de Granada)

Director de apoyo: Álvaro Martínez-Lacabe (Universidad de York)

Universidad de Granada, España

2022



UNIVERSIDAD
DE GRANADA



UNIVERSITY
of York

"La lotería (siempre) precaria"

Ser Au Pair en Reino Unido durante la pandemia del COVID-19

Autora: Laura Rosa Berro Yoldi

Presentado en la Universidad de Granada en cumplimiento de los requisitos para completar el Máster Erasmus Mundus en Estudios de las Mujeres y de Género

Directora principal: Carmen Gregorio Gil (Universidad de Granada)

Colaboración de: Jesús Martínez Sevilla, Programa de Mentorazgo de la Escuela de Doctorado en Estudio de las Mujeres, discursos y prácticas de género (Universidad de Granada)

Director de apoyo: Álvaro Martínez-Lacabe (Universidad de York)

Universidad de Granada, España, 2022



Central
European
University



ALMA MATER STUDIORUM
UNIVERSITA DI BOLOGNA

Universidad de Oviado



Universiteit Utrecht

RESUMEN

Esta investigación analiza las particularidades del trabajo Au Pair en Reino Unido durante el periodo entre cuarentenas (marzo de 2020 y enero de 2021). Las miradas empleadas son: mi propia autobiografía como Au Pair, entrevistas a personas que decidieron realizar esta actividad y a una activista de la Red de Solidaridad de Niñeras de Londres, y las narrativas sobre esta ocupación por parte del gobierno británico y dos agencias online de colocación de Au Pairs. La base teórica de partida es feminista y se combina con la ética feminista, la interseccionalidad, la reflexividad feminista y el análisis crítico feminista del discurso. A través del estudio de las fuentes de información mencionadas, con un peso fundamental en las nueve entrevistas a las personas Au Pairs y a una activista, este escrito persigue profundizar en las construcciones ligadas al trabajo de cuidados en el trabajo Au Pair y sus impactos sobre las trabajadoras. También se busca entender los motivos de estas personas para elegir la actividad de Au Pair, estando atravesada por muchas de las problemáticas propias de los trabajos de cuidados: precariedad, invisibilización, falta de reconocimiento y valor social, todo ello sumado a las desigualdades de género, migrante y de clase social. Por último, esta investigación pretende aportar un pequeño grano de arena a una necesaria transformación social que valore los trabajos de cuidados y el de las Au Pairs, entre ellos.

ABSTRACT

This research analyses the particularities of Au Pair work in the United Kingdom between lockdowns (March 2020 and January 2021). The perspectives used are my own autobiography as an Au Pair, interviews with people who decided to carry out this activity and an activist in the Nanny Solidarity Network of London, and the narratives about this occupation by the British government and two online Au Pair placement agencies. The starting theoretical base is feminist and is combined with feminist ethics, intersectionality, feminist reflexivity and feminist critical discourse analysis. Through the study of the sources of information mentioned above, with an actual weight in the nine interviews with Au Pairs and the activist, this paper seeks to delve into the constructions linked to care work in Au Pair work and its impacts on female workers. It also pursues understanding the reasons for these people to choose becoming Au Pairs, being intersected by many of the problems of care work: precariousness, invisibility, lack of recognition and social value, added to gender, migrant and social class inequalities. Finally, this research is intended to make a humble contribution to a necessary social transformation that values care work and Au Pair work.

AGRADECIMIENTOS

A mi supervisorxs Carmen Gregorio, Jesús Martínez, y Álvaro Martínez-Lacabe por sus excelentes consejos y aportaciones.

A la Nanny Solidarity Network of London y las Au Pairs que se ofrecieron a participar en este trabajo. Gracias por vuestra ayuda, porque sin vosotras esta reflexión no hubiera sido posible.

Compañeras feministas del curso, Tahmina, Atefeh, Haneen, Ana... Gracias por el intercambio de conocimientos.

A Rosie Cox, que amable y pacientemente me respondió a mi desesperado primer correo ante la expulsión de Bárbara de su casa de acogida.

A Iñaki, a Rafa y a Nieves, gracias por vuestro apoyo desde la distancia.

A Chris, que me ha estado cuidando y alegrándome la vida durante la escritura de este TFM; a mi familia de sangre y mi familia escogida -Johanna, linda; Guille, Laurita- que, a pesar de las dificultades de la pandemia, han estado apoyándome desde que comencé este máster.

ÍNDICE

RESUMEN / ABSTRACT.....	2
AGRADECIMIENTOS.....	3
LA CONSTRUCCIÓN DE MI OBJETO DE ESTUDIO: BUCEANDO EN MI AUTOBIOGRAFÍA.....	6
1. SOBRE LAS AU PAIRS.....	9
1.1. Ser Au Pair y serlo en Reino Unido.....	8
1.2. La crisis global de los cuidados y la crisis del cuidado infantil en Reino Unido.....	12
2. MIS HERRAMIENTAS TEÓRICO-METODOLÓGICAS.....	17
2.1. Lentes con las que mirar el fenómeno de las Au Pairs.....	17
2.1.1. Epistemología feminista de partida.....	17
2.1.2. Migraciones, clase y precariedad.....	18
2.2. Dilemas y apoyos teóricos y metodológicos.....	20
2.2.1. Ética feminista.....	20
2.2.2. Metodología con perspectiva de género e interseccionalidad.....	21
2.2.3. Reflexividad en la investigación.....	25
2.3. Fuentes de información y técnicas empleadas.....	28
2.3.1. En la experiencia autobiográfica.....	28
2.3.2. En las narrativas hegemónicas del poder en Reino Unido.....	31
2.3.3. En las entrevistas.....	32
3. RESULTADOS: NAVEGANDO ENTRE LAS CONSTRUCCIONES DE LA ACTIVIDAD DE CUIDADOS EN EL TRABAJO AU PAIR Y LAS CONSECUENCIAS PARA LAS TRABAJADORAS.....	38
3.1. La flexibilización y la falta de valorización del trabajo Au Pair.....	38
3.1.1. La flexibilización.....	38
3.1.2. La falta de valor.....	40
3.1.3. Las consecuencias del estatus migratorio para las Au Pairs no comunitarias.....	41
3.2. Las Au Pairs durante la pandemia: invisibilización y vulnerabilidad.....	43
3.2.1. Vulnerabilidad estructural.....	43
3.2.2. La exposición de las Au Pairs al COVID-19 por parte de las familias.....	44
3.2.3. Aumento de las horas de trabajo y negociación del pago.....	45
3.2.4. Motivaciones del gobierno del Reino Unido para invisibilizar a las Au Pairs.....	46

3.3. Las representaciones del trabajo de Au Pairs frente a las vivencias de las entrevistadas.....	47
3.3.1. Estrategias visuales.....	47
3.3.2. Las poliédricas relaciones entre las familias y las Au Pairs.....	49
3.3.3. Situaciones extremas.....	52
3.4. La construcción del trabajo Au Pair como algo feminizado y naturalizado.....	53
3.4.1. La naturalización de los cuidados.....	53
3.4.2. La negociación de los límites y la asertividad.....	54
3.4.3. La fuerte presencia de las madres frente a la ausencia de los padres.....	56
3.5. Por qué decidieron convertirse en Au Pairs y por qué continuaron siéndolo.....	57
3.5.1. La idea de oportunidad y avance.....	57
3.5.2. Las mentiras, el miedo y el desconocimiento.....	58
CONCLUSIONES.....	62
BIBLIOGRAFÍA.....	71
ANEXOS.....	77

LA CONSTRUCCIÓN DE MI OBJETO DE ESTUDIO: BUCEANDO EN MI AUTOBIOGRAFÍA

"Trabajar como Au Pair es como una lotería: puede ser muy bueno o muy malo. Hay que hacerlo con una familia que esté bien y que no estén locos. Porque ser Au Pair se basa en la buena suerte, entonces no es seguro". Cristina, Au Pair.

Como explica Cristina (28 años, española), mis dos experiencias como Au Pair en Reino Unido durante la pandemia del COVID-19 fueron muy diferentes entre sí. Esto despertó en mí la inquietud de comprender los motivos por los cuales otras personas decidieron convertirse en Au Pair, a pesar de la complejidad de esta posición, y conocer sus vivencias durante el periodo de mayor contagio de la pandemia. Y aprovechar para comprender las construcciones de las narrativas hegemónicas de espacios de poder como el gobierno de Reino Unido o las agencias de colocación de Au Pairs, y relacionarlas con las narrativas de las propias Au Pairs.

Para entender a qué me refiero con "narrativas hegemónicas", primero, aclarar que para mí "narrativas" constituye el conjunto de estrategias y producciones del lenguaje que atraviesan el mundo en el que vivimos y que construyen conceptos y categorías que nos permiten explicar y asimilar la realidad (Cabruja, 2000). Las narrativas no sólo relatan el pasado, sino que también construyen significados que pueden ser interpretados de maneras diferentes y, por tanto, que articulan nuestra realidad (Pujol y Montenegro, 2013). Pero, además, como explica Foucault (1992), éstas son herramientas utilizadas para la construcción de la verdad, para la generación de verdad desde los espacios de poder y "no podemos ejercitar el poder más que a través de la producción de la verdad" (p. 140).

En relación a "hegemonía", Gramsci (1977) define este concepto como el resultado del proceso de dominación social de una clase para representar sus intereses y ser reconocidos por las clases subalternas. La hegemonía se construye en un proceso desde la fuerza pero también desde la apropiación del sentido desde esta clase situada en el poder, a través de la seducción y la complicidad (Martín-Barbero, 1987; Gramsci, 1977). Con "narrativas hegemónicas" me refiero a aquellas producciones del lenguaje que cuentan, describen y construyen realidad y significado; son herramientas de construcción de poder y verdad, generadas desde una clase privilegiada; que representan los intereses de esta clase que ostenta el poder y que, a su vez, son reconocidos por clases subalternas.

Ser Au Pair se entiende como una construcción idílica, similar a la presentada a través de la protagonista de la película *Mary Poppins* (Stevenson, 1964). Esta joven y atractiva mujer vivía con

una familia londinense y cuidaba a los niños ayudada por la magia blanca, mantenía la casa limpia y vivía increíbles y mágicas aventuras. El discurso de las agencias de Au Pair y respaldado por la falta de regulación del gobierno británico (Cox y Busch, 2018) nos hace creer que ser Au Pair es una experiencia sencilla y divertida que ayudará a personas jóvenes, en su mayoría mujeres, a cambio de cuidar a los hijos de una familia anfitriona, cocinar y realizar trabajo doméstico ligero (Williams, 2010).

Sin embargo, tras años de estudio de la figura de la Au Pair, estudiosas como Miller y Burikova (2013) han concluido que ésta se encuentra atravesada por una precariedad rampante, resultado de combinar el trabajo doméstico realizado por migrantes temporales con una idea de intercambio cultural basada en la convivencia con familias del país que visitan. Además, las evidencias sustentadas demuestran que el aumento de la demanda de mano de obra doméstica remunerada en el Norte global (Cox, 2015) y la falta de regulación de los gobiernos (Miller y Burikova, 2013), propician incluso condiciones de servidumbre.

Por último, otro aspecto de la realidad Au Pair es su carácter sexista: el trabajo de crianza durante la infancia, cuidar a personas adultas y mantener los hogares, realizado predominantemente por mujeres, ha sido singularmente devaluado bajo el capitalismo misógino. El maltrato de las Au Pairs y de las trabajadoras del hogar en la normativa migratoria y laboral no puede desvincularse del bajo estatus del trabajo que realizan y su construcción como responsabilidad "natural" de las mujeres (Cox, 2015). En los mismos términos, Gottfried y Chun (2018) expresan que la idea de domesticidad tiene como premisa el cuidado visto como un supuesto talento natural de las mujeres.

En los siguientes capítulos me propongo presentar: el surgimiento de la figura de la Au Pair, las normativas actuales, y su aterrizaje en Reino Unido, más la crisis de los cuidados a escala global y la crisis del cuidado infantil británica (Cap. 1); el enfoque teórico empleado para acercarme a este trabajo (Cap. 2); las herramientas teórico-metodológicas, utilizadas desde el comienzo del proceso - con sus dudas e inquietudes- hasta su final (Cap. 3); los hallazgos encontrados tras analizar las fuentes de información (Capítulo 4); y, por último, las conclusiones derivadas de todo ello.

1. SOBRE LAS AU PAIRS

1.1. Ser Au Pair y serlo en Reino Unido

En este apartado voy a explicar qué es una Au Pair, una sucinta evolución histórica, expondré la regulación concreta de Reino Unido sobre ser Au Pair en Reino Unido, así como detallaré la normativa relacionada con las personas migrantes -las Au Pairs son, por definición, personas migrantes en Reino Unido- y cómo afecta esta normativa a las personas que eligen convertirse en Au Pair.

Breve historia sobre la regulación del intercambio Au Pairs y regulaciones actuales

Debido a que, en la segunda mitad del s. XX, había un gran número de muchachas viajando por Europa para hacer lo que se conocía popularmente como intercambio cultural (Cox y Busch, 2018), en 1969 se elaboró el Acuerdo de Estrasburgo en el Consejo Europeo (Council of Europe, 2022a). Este tratado, ratificado por Dinamarca, Francia y Noruega en 1971, Italia en 1973 y España en 1988 (Council of Europe, 2022b), define el Intercambio cultural o la colocación Au Pair (BOE, 1988) como una:

"acogida temporal en una familia a cambio de determinados servicios, de jóvenes de países extranjeros que desean mejorar sus conocimientos lingüísticos y tal vez profesionales, así como su cultura general, adquiriendo un mejor conocimiento del país en el que son acogidos" (n.p.).

El acuerdo detallaba diferentes cuestiones como la naturaleza educativa del programa de colocación Au Pair, la centralidad de que la Au Pair se considerara un miembro más de la familia -no una empleada- para reforzar el carácter educativo del programa, la edad permitida para convertirse en Au Pair, el tiempo máximo de dos años de estancia, la remuneración de la actividad a través del dinero de bolsillo, así como el máximo de trabajo de cinco horas diarias de ayuda en las tareas de la familia, entre otras cuestiones. Fue ratificado por Dinamarca, Francia, Noruega, Italia y España en diferentes momentos históricos desde 1969 hasta 1988.

Aunque Reino Unido no lo firmó, el tratado moldeó la creación de una visa de Au Pair, que permitía la entrada de Au Pairs desde países dentro de la Comunidad Económica Europea (que en realidad no necesitaban visa por su estatus europeo) o por una lista de países extracomunitarios que cambió durante los años, y que estuvo vigente hasta 2008. Sin embargo, cuando se retiró esta visa dejó de existir una definición ni regulación oficiales, y se ha producido "una mutación del entendimiento de qué es una Au Pair y una elisión de los roles de 'Au Pair' y 'Nanny'" (Cox y Busch, 2018, p. 4).

Cuando acudimos a la página web del gobierno de Reino Unido "Emplear a alguien para trabajar en tu casa: Au Pairs"¹ (gov.uk, 2022a), encontramos una descripción del trabajo Au Pair en la cual se explica primero que es improbable que se las pueda considerar trabajadoras o empleadas; que no tienen derecho al salario mínimo nacional ni a vacaciones pagadas. Son tratadas como un miembro más de la familia -por ello no se las considera empleadas- y acuden para aprender de la cultura de Reino Unido, y viven con un 'dinero de bolsillo' (n.p.) de, generalmente, 90 libras a la semana. En Reino Unido las Au Pairs pueden ser procedentes de Irlanda (y de Reino Unido desde hace unas semanas); de la Unión Europea, siempre que ostenten el derecho de residencia o pre-residencia tras el Brexit; o si tienen una visa de movilidad juvenil (gov.uk, 2022b), que se puede adquirir si se es procedente de Australia, Canadá, Mónaco, Nueva Zelanda, San Marino, Islandia, o -tras pasar una serie de trámites- de Hong Kong, Japón, Corea del Sur, y Taiwán.

En relación a lo que el gobierno llama Acuerdos Au Pair, la web del gobierno (gov.uk, 2022a) establece el siguiente listado de condiciones: tienen una carta o invitación por parte de la familia hospedadora con los detalles de su estancia; van a aprender sobre la cultura británica con la familia hospedadora y compartirán su propia cultura con ellas y ellos; tienen su propia habitación gratuitamente; comen las comidas principales con la familia gratuitamente, ayudan con tareas de la casa sencillas y cuidado de niñas y niños sobre unas 30 horas a la semana, incluyendo dos noches de "babysitting" (cuidado de niñas y niños por la noche); reciben dinero de bolsillo razonable; les está permitido estudiar y practicar inglés con la familia hospedadora; algunas veces van de vacaciones con la familia y ayudan a cuidar de las niñas y niños; y pueden viajar a ver a su propia familia durante el año.

Los seis países tienen la concepción de que ser Au Pair es un intercambio cultural que se basa en la realización de trabajos de cuidados por muy bajo coste. Sin embargo, es posible detectar cómo Dinamarca, Francia y Noruega, con sus diferencias entre ellos, son más garantistas y ponen el acento en el bienestar de la Au Pair. Por ejemplo, se constata la importancia de exigir que la Au Pair deba estar registrada en la seguridad social nacional, que tenga seguros de accidente -y que la familia colabore en pagar los costes-, en que la familia pague los costes de las clases del idioma, que la Au Pair tenga garantías en caso de que la familia hospedadora decida terminar el acuerdo. En general se percibe una preocupación en que haya cierta regulación a través de la firma de documentos oficiales. En el caso de Italia y España, la regulación es mucho menor, siendo la de España bastante pobre y dejando los derechos de la Au Pair bastante olvidados.

¹ Traducción propia del título de la página web del gobierno de Reino Unido "Employing Someone to Work in Your Home" (gov.uk, 2022a). Todas las traducciones de textos originalmente en inglés incluidas son mías y revisadas con la herramienta Google Traductor.

Sin embargo, frente a todos ellos, contrasta la normativa de Reino Unido, cuya condición principal para ser Au Pair es, simplemente, cualquier persona de cualquier edad, que disponga del derecho a residencia y permiso de trabajo, y que puede trabajar en esas condiciones sin límite temporal. Para Reino Unido, la Au Pair tiene muy pocos derechos: en la página web del gobierno (gov.uk, 2022a) se especifica que la Au Pair no tiene derecho al salario mínimo nacional, ni a vacaciones pagadas, ni a estar registrada en la seguridad social dado que no se considera una empleada; puede ser despedida sin notificación previa, y sólo se detalla que "podría" (o no) tener derecho a habitación propia y gratuita, a comer con la familia, a acudir a clases de inglés, a recibir un dinero de bolsillo. Sin embargo, la Au Pair tiene muchas obligaciones como: a trabajar incluso más de 30 horas (dado que no se establece un límite claro), tiene que pagar impuestos **sin cobrar** más de una cuantía semanal, y podría tener que trabajar cuidando de las y los niños incluso si la familia le pide irse con ellos de vacaciones.

La Asociación Británica de Agencias de Au Pairs (BAPAA², 2022a) también describe en qué consiste ser una Au Pair, y lo hace bajo las mismas directrices que el gobierno de Reino Unido, en relación al dinero de bolsillo y las horas de trabajo. Sin embargo, la asociación británica sí que explicita la naturaleza del programa que es, básicamente, un programa de intercambio cultural; recomienda y mejora, en muchos casos, el listado de condicionantes del gobierno; y además añade otras recomendaciones que enriquecen la relación entre la Au Pair y la familia hospedadora y protegen un poco más a la Au Pair que la regulación del gobierno de Reino Unido.

Las Au Pairs no son consideradas trabajadoras y, por ello, son apartadas del sistema de bienestar de Reino Unido y del acceso a derechos y prestaciones sociales en este país. Por lo que aparece en las regulaciones de los países que firmaron el Acuerdo de Estrasburgo, éstas más bien protegen a las Au Pairs visitantes, no a sus propias ciudadanas que viajan como Au Pair a otros países (más allá de la protección general que puedan extender las embajadas³ de sus países de origen en el país de visita). Con respecto a la protección Sanitaria Europea, esta es accesible a cualquier persona, aunque para aquellas en situación de desempleo sólo estará disponible en viajes de menos de 90 días de duración (Tarjeta Sanitaria Europea, 2022). Es decir: si una persona europea decide convertirse en Au Pair estando desempleada, para poder ser cubierta por la Tarjeta Sanitaria Europea tendría que ser Au Pair como máximo por 3 meses. En mi caso me fue negada, dado que me encontraba en desempleo y mi estancia como Au Pair era de 6 meses, con lo cual tuve que contratar un seguro privado.

² British Au Pair Agencies Association (BAPAA, por sus siglas en inglés).

³ Esta investigación no dispone de los medios para extenderse en la exploración de la protección que los diferentes ministerios de exteriores a través de sus embajadas brindan a sus ciudadanas y ciudadanos, o incluso la protección que brinda el Ministerio de Exteriores de España a través de sus embajadas en Reino Unido.

Regulación sobre migraciones en Reino Unido

Para situarnos, es importante comprender, al menos de forma general, las complejas y jerárquicas normas de migración de Reino Unido y cómo éstas, en última instancia, afectan a las Au Pairs. Primero, resulta clave entender que no todas las personas que son nacidas en Reino Unido se consideran directamente ciudadanas británicas, sino que esto depende de la situación de los padres en el momento del nacimiento del/a bebé (gov.uk, 2022e). Si ambos progenitores son migrantes legales⁴ -tenían derecho de residencia o pre-residencia- y no ostentaban la ciudadanía británica, la nueva criatura no será considerada británica, sino migrante con derecho de residencia.

Para solicitar la ciudadanía británica se debe comenzar un proceso que cuesta 1.330 libras para personas adultas y 1.012 libras para menores de edad; más alrededor de 200 libras por los costes de los 'test de vida' en Reino Unido, huella dactilar y test de conocimiento del idioma (Citizens Advice, 2022a). Es decir, aunque una persona haya nacido en Reino Unido, y toda su existencia se haya desarrollado allí, no se le considera británica de pleno derecho si al menos uno de sus progenitores lo era y/o hasta que no paga por el reconocimiento de su ciudadanía. En términos prácticos, las diferencias entre ostentar la ciudadanía o el derecho de residencia por tiempo indefinido se reducen a los derechos relacionados con cada uno de los estatus posibles. El derecho de residencia por tiempo indefinido permite vivir, trabajar y entrar y salir del país en Reino Unido sin límite temporal, pero no votar en las elecciones generales, ocupar cargos públicos o solicitar un pasaporte británico, con las diferentes complicaciones derivadas de todo ello.

La pirámide de los estatus relacionados con los derechos de residencia y trabajo no termina aquí, sino que se continúa complicando. Quienes pueden residir y trabajar como Au Pairs son: ciudadanas de Irlanda, quienes tengan derecho de residencia o pre-residencia (ligado al Brexit, para personas europeas y con múltiples limitaciones desde el 31 de diciembre de 2020), quienes estén exentas de los controles de migración, y quienes ostenten algunos tipos de visas -con muchas limitaciones temporales y otra serie de condicionantes-. No tienen derecho de residencia ni trabajo quienes hayan entrado ilegalmente (sin derecho de residencia) en Reino Unido o si su permiso se ha terminado (Citizens Advice, 2022c). Se puede entrar legalmente en Reino Unido como turista y otra serie de actividades (ONGs, reuniones puntuales, estudiar) siempre que sea por un tiempo de hasta 6 meses -aunque si se sale del país durante un periodo corto de tiempo y se vuelve a entrar parece que se puede alargar el derecho de visita-. Dependiendo de qué países, habría que solicitar una visa

⁴ Aquí estoy suponiendo que los padres son inmigrantes legales, con derecho de residencia en Reino Unido. En caso de que uno o ambos padres fueran inmigrantes ilegales -que está viviendo en Reino Unido sin permiso de residencia o cuyo permiso ha expirado (Citizens Advice, 2022b)-, desconozco que podría ocurrir en el momento de nacimiento del bebé, dado que no lo he encontrado indicado en la página del gobierno.

de turista o no. Pero entrar legalmente a Reino Unido de visita no significa que se tenga derecho de residencia o de trabajo (gov.uk, 2022f).

En la regulación sobre contratar a una Au Pair en casa (gov.uk, 2022a), el gobierno de Reino Unido subraya que no podrán trabajar de Au Pair quienes no tengan derecho de residencia o quienes vayan a estar 6 meses o menos en el país (esto es para limitar que la actividad de Au Pair se ejerza por personas que no ostentan el derecho de residencia y trabajo). Sin embargo, comprobaremos cómo algunas de las Au Pairs entraron a Reino Unido como turistas, sin derecho de residencia ni trabajo, con lo cual estaban ejerciendo la actividad de Au Pair ilegalmente. Esto puede resultar confuso, primero por el propio lenguaje que el gobierno utiliza que es "contratar" a alguien en casa, pero hay que recordar que el gobierno no las considera empleadas y, por tanto, no es una contratación al uso; y también porque, realmente, en la práctica no hay sistemas de control para evitar que alguien que entra de turista legalmente hasta 6 meses no trabaje como Au Pair.

Históricamente, en Reino Unido ha habido un problema de desconocimiento del número de Au Pairs y sus circunstancias personales. Smith (2008) señaló que podrían existir entre 90.000 y 100.000 Au Pairs en Reino Unido. Sin embargo, Cox (2015) denunció que globalmente no hay datos fiables sobre el número total de Au Pairs. Esto es debido a que no se contabilizan como trabajadoras, desde 2008 -cuando se eliminó la visa Au Pair- algunas entran como turistas, y no existe un estatus oficial y regulado para ellas. Esta falta de control más la laxa regulación del gobierno británico dan carta blanca, como veremos, a una explotación económica de base más otro tipo de vulneraciones de derechos.

1.2. La crisis global de los cuidados y la crisis del cuidado infantil en Reino Unido

Los llamados cuidados son todas aquellas actividades en las que se encontraría aquello que hacemos para el mantenimiento de nuestros cuerpos, nuestro entorno; una serie de acciones que permiten que la vida se desarrolle, buscando "entretrejer una red compleja que sustenta la vida" en una serie de prácticas "mediante las cuales nos cuidamos a nosotras mismas y al mundo natural" (Tronto, 1993). El trabajo de cuidados involucra un conjunto de tareas, como cocinar, limpiar, lavar la ropa, más una cantidad no despreciable de apoyo emocional y psicológico, se esconden dentro de las casas particulares y no son consideradas económicamente valiosas según los parámetros de la economía capitalista (Deutsch, 2020b). O como define Pérez Orozco (2014) son las tareas "que

ponen las precondiciones materiales del cuidado", también los "cuidados directos, que involucran interacción concreta con personas", y las de "la gestión mental" (p. 106).

A escala global, 11 mil millones de horas al día es el tiempo que las mujeres dedican en todo el planeta a realizar trabajo no remunerado, lo que representa tres veces más trabajo de cuidados en comparación con los hombres (Langer, et. al, 2015; Seedat y Rondon, 2021). Debido a los roles de género que enseña el patriarcado, a menudo se presupone que las mujeres deben realizar trabajos domésticos y de cuidados no remunerados (Chauhan, 2020; Seedat y Rondon, 2021). Además, la carga de trabajo de cuidado no remunerado determina si las mujeres asumen y permanecen en un empleo asalariado -en muchas ocasiones las mujeres tienen que dejar sus empleos asalariados para pasar a cuidar de otras personas-, así como determinará el estatus social de este empleo -en general, los empleos de mayor prestigio social y sus características, son incompatibles con los trabajos de cuidados-.

La incorporación de las mujeres al mercado laboral supuso para ellas muchas más horas de trabajo, debido a la falta de redistribución del trabajo doméstico en el hogar, ya que sus compañeros varones no asumían (y siguen en su mayoría sin asumir) la parte proporcional del mismo. Hochschild (1989) fue una de las primeras académicas en nombrar este fenómeno como "la doble jornada laboral" e investigar los efectos de esta doble carga. Uno de los motivos de esta doble jornada laboral, en la que las mujeres que salen a la esfera pública también tienen que asumir el trabajo dentro del hogar, es la mirada sexista de la mayor parte de los gobiernos. La consecuencia de esta distribución desigual del trabajo de cuidado, más la incorporación de las mujeres a la economía productiva y la neoliberalización del mercado capitalista, desencadenan el aumento del número de personas empleadas en el ámbito de los trabajos domésticos y de cuidado, así como agudiza su explotación (Hennessy e Ingraham, 1997).

Esta creciente participación de las mujeres en el mercado laboral, sin una redistribución equivalente de los hombres en el trabajo reproductivo sumada a la incoherencia de la distribución de los cuidados en las políticas públicas de la mayoría de los países (Rohde-Abuba y Tkach, 2016; Martínez-Buján y Morré Corral, 2021), hizo surgir la necesidad de contratación de mujeres migrantes en los domicilios privados para cubrir los trabajos de cuidados. Al estar sujetas a su condición de migrantes, las personas que trabajan en el sector de los cuidados tienen que aceptar trabajos con menores retribuciones. En el caso de las Au Pairs, éstas ni siquiera disponen de un salario, sino que reciben el llamado "dinero de bolsillo" y experimentan el trabajo de cuidados y su posición dependiente en la familia de acogida "como una degradación involuntaria y una devaluación de sus cualificaciones profesionales" (Anderson, 2000, p. 245).

Al final de los años 90, y como consecuencia de la globalización neoliberal, se produjeron dos fenómenos ligados entre sí: por un lado, el incremento de la demanda del trabajo de cuidados dentro del propio hogar y, por otro, la migración de las mujeres de las regiones más pobres del mundo para satisfacer esta demanda (Williams, 2010). En otras palabras, se produce una dinámica en la que las mujeres de los territorios del "Sur" (de Europa, del Sur global) migran para cuidar a los hijos y los hogares de las mujeres empleadas en el "Norte" (de Europa, global) con el fin de mantener a sus propios hijos a quienes dejan al cuidado de parientes mujeres en sus países de origen (Parreñas, 2001). Aunque las Au Pairs, en general, no son madres, son migrantes del Sur (de Europa, del Sur global) y su actividad también es utilizada por el Norte global para dar respuesta a esta falta de corresponsabilidad de las tareas de cuidados por parte de los hombres y de los Estados.

La "crisis global de cuidados" o de "sostenibilidad de la vida" ha sido provocada por el modelo neoliberal (Carrasco, 2001; Bofill-Poch y Márquez, 2021; Pérez Orozco, 2014) que obliga a las mujeres del Sur a migrar al Norte, generando redes transnacionales de cuidados para sostener la vida cotidiana y donde unas mujeres, que se encuentran en una posición económica más privilegiada, transfieren la responsabilidad y el trabajo de los cuidados a otras situadas en un nivel inferior de la jerarquía social (Pérez Orozco, 2014). La relación entre crisis de cuidados, género y migración empezó a ser estudiada alrededor de los años 90' del siglo XX (Gregorio Gil, 2012). Estos estudios revelan la importancia de la transferencia del "cuidado y el afecto desde países pobres a países ricos" (Hochschild, 2001, p. 17) y a estos procesos, en los que la persona deja atrás sus derechos como ciudadana para ocuparse en tareas de cuidado en países mejor situados económicamente dentro del sistema neoliberal, se les han denominado "cadenas globales de cuidado" (Hochschild, 2001, p.188).

Las Au Pairs han sido históricamente situadas fuera de estas cadenas mundiales de cuidado, porque son imaginadas como "jóvenes de clase media que van a pasar un divertido año sabático antes de comenzar sus 'vidas'" (Cox, 2015, p.1). Sin embargo, como explica Bikova (2010), "no sólo las madres son una pérdida en sus comunidades si migran. Las Au Pairs también son parte de un 'común socio-emotivo' que se agota si dejan sus hogares" (p. 90).

En Reino Unido, uno de los sectores en los que más se ha notado la crisis de cuidados ha sido en el sector del cuidado infantil. En primer lugar, esto se ha debido a la falta de acceso a los cuidados infantiles debido a su alto coste, cuyas consecuencias tienen un efecto negativo sobre la probabilidad de trabajar para muchas madres británicas, así como sobre el uso de cuidado infantil formal (Viitaken, 2005). Por otro lado, esto ha ocurrido debido a la falta de reparto de las tareas con los padres de los y las hijas, así como la falta de recursos públicos accesibles. Esto se liga a que, en

general, se utiliza a personas ajenas a la familia para realizar las tres tareas del cuidado que se consideran más desagradables: limpiar, cocinar y cuidar (Anderson, 2000).

Una de las Au Pairs entrevistadas en mi trabajo de campo, Juana (29 años, española), expresa claramente esta crisis de cuidados y, particularmente del cuidado infantil, así: "Aquí hay un problema con el *childcare*. Los padres trabajan de 9 a 5, que no es verdad porque tienen que salir a las 8 de la mañana y llegan a las 6 de la tarde, pero los niños acaban el colegio hacia las 3-3:30. Y los *clubs* de estudio de después del colegio como mucho te duran hasta las 4. Y tienen ayudas para *childcare* cuando son pequeños pero no a partir de una edad. Las *nannies* son caras, porque es lo normal, y muchas familias no se lo pueden permitir".

La crisis del cuidado infantil, más las largas horas de trabajo de las familias, el alto coste del cuidado infantil, la devaluación del trabajo de cuidados, más la barata mano de obra de las Au Pairs las sitúa como una de las estrategias más populares para cubrir estas necesidades de cuidados en Reino Unido (Cox y Bosch, 2018). La crisis del cuidado infantil, de la cual el gobierno británico es muy responsable por la práctica inexistencia de servicios públicos accesibles, está en el centro de la contratación de las Au Pairs. El propio gobierno marca su contratación por unas 3 libras la hora (tomando como referencia las 30 horas por £90 a la semana), cuando la media del coste del resto de servicios oscila entre los £4.34 y las £10.43 (Made for mums, 2022). A continuación, incluyo una tabla comparativa de la media de los costes:

Guardería	£4.65 - £4.95
"Childminder" (persona cuidadora en su domicilio privado)	£4.32 - £5.42
Niñera que vive fuera (las hay que viven con la familia)	£10.43
Babysitter (niñera ocasional)	£9.08
Au Pair	£2.3-2.6

Como vemos, las Au Pairs salen entre bastante y mucho más baratas, y más accesibles (dado que están literalmente en tu casa, son cuidadoras 'internas') que el resto de servicios. Y aunque, en teoría, se trata de un programa educativo, debido a la crisis de los cuidados y los altos costes del cuidado infantil muchas personas eligen acoger a una Au Pair en su casa para que cubra los servicios que realizaría, con mayor coste, una niñera, por ejemplo.

Cuando estalló la pandemia del COVID-19, la crisis de los cuidados se recrudeció en todo el globo. Debido a este paradigma de falta de reconocimiento, fueron las mujeres racializadas las que más sufrieron las consecuencias de esta intensificación de la crisis de los cuidados, "tanto por la sobrecarga de trabajo no remunerado de cuidados que han tenido que enfrentar, como por su mayor presencia en empleos precarios y mal remunerados, a menudo dentro del sector de los cuidados" (Allen, et. al, 2020). En este grupo se ubican también las Au Pairs que -siendo europeas comunitarias o de fuera de la Unión, racializadas o no- son colocadas dentro de este mal pagado sector económico. No obstante, las respuestas políticas a las necesidades de la pandemia muestran la discrepancia entre capitalismo y reproducción social (Martínez-Buján y Morré Corral, 2021).

Durante la pandemia, el gobierno británico declaró algunas profesiones como esenciales -sanidad pública o reparto de alimentos- pero dejaron al margen todas aquellas actividades dedicadas al cuidado de las personas. Esto impactó, no solamente a las Au Pairs sino también a las niñeras, entre otras. Muchas de las personas que trabajaban en este sector, principalmente mujeres migrantes, se vieron sin protección institucional ni social: expuestas al virus para poder seguir trabajando, siendo despedidas sin casi o ningún derecho a cobrar ayudas al desempleo, aceptando jornadas laborales más largas y sueldos no acordes, o incluso sin cobrar salarios (Deutsch, 2020a).

La decisión de eliminar la visa Au Pair en 2008 (Cox y Busch, 2018) y aceptar solamente Au Pairs europeas y de un listado limitado de países -como Canadá o Australia (gov.uk, 2022a)- se debió al carácter racista de las políticas migratorias (Deutsch, 2021). Uno de los problemas derivados es que cada vez hay menos Au Pairs en Reino Unido. Debido a esta escasez de Au Pairs, durante estos primeros meses del actual año 2022 el gobierno de Reino Unido ha comenzado a permitir la contratación de mujeres originarias del propio país. Sin embargo, este cambio es una *contradictio in terminis* porque, precisamente, el origen de las Au Pairs es su carácter educativo y su objetivo es el conocer la cultura de otro país al propio. Esta nueva táctica del gobierno parece más otro desesperado intento de solucionar la crisis de cuidados a través de la explotación de quienes trabajan cuidando, en lugar de responsabilizarse poniendo servicios públicos de calidad y accesibles a toda la población. Veremos las consecuencias de esto en un tiempo.

2. MIS HERRAMIENTAS TEÓRICO-METODOLÓGICAS

En esta sección voy a comenzar abordando mi punto de partida teórico, mi lugar epistemológico, que es feminista y también tiene en cuenta las condiciones de ser migrantes, la clase social y la precariedad. Posteriormente, explicaré las metodologías aplicadas durante todo el proceso de la elaboración de este trabajo. Para decidir cuáles eran las más adecuadas en relación a mi investigación, que abarcaba mi experiencia autobiográfica, narrativas de diferentes fuentes, así como entrevistas, me guie por las palabras de Oakley (2004): "El criterio más importante para elegir un método de investigación en particular no es su relación con los argumentos académicos sobre los métodos, sino su adecuación a la pregunta que se plantea en la investigación" (p.19).

2.1. Las lentes con las que mirar el fenómeno de las Au Pairs

2.1.1. Epistemología feminista de partida

Me he decantado por una mirada epistemológica feminista por diferentes motivos. Primero, porque mi intención es visibilizar y reconocer a las personas Au Pairs, mayoritariamente mujeres, y sus problemáticas, ocultas por el sistema neoliberal patriarcal generador y perpetuador de las desigualdades. También considero necesario dar valor a la actividad de cuidados que desarrollan las Au Pairs, actividad menospreciada y mal pagada puesto que este sistema capitalista considera que los trabajos feminizados de cuidados no merecen el mismo valor que los trabajos llamados productivos.

Por último, porque parto desde mi propia experiencia personal como Au Pair durante la pandemia del COVID-19 en Reino Unido. Como grita el famoso lema de la segunda ola del feminismo, "lo personal es político": fue mi experiencia personal la que despertó este deseo de revelación y cambio político. Pero, además, porque lo personal también es teórico, como reflexionaba Gregorio Gil (2006a). Esta concepción parte de la etnografía feminista que reconoce la importancia de la reflexividad en la investigación de la identidad generizada del sujeto investigador, y que lo emocional y lo personal no pueden ser, de hecho, separados de lo conceptual (p. 32).

En relación a las consecuencias del sometimiento de las mujeres, es relevante el concepto de "situación" desarrollado por Jean-Paul Sartre (1943) y matizado por Simone De Beauvoir (1949), definido como aquello que delimita el ámbito de la libertad. Así, De Beauvoir estableció una jerarquía de situaciones que explican por qué las mujeres tenemos más dificultades para desarrollar nuestro trabajo, debido a nuestra situación subalterna. Asimismo, no se puede olvidar el paradigma

del reconocimiento, definido por Nancy Fraser (1996) como un elemento de análisis más allá de las relaciones de producción. Esto se traslada a las Au Pairs: la falta de reconocimiento provoca que este grupo subordinado en particular sea considerado de menor importancia, honor y prestigio que otros grupos de la sociedad. En consecuencia, su trabajo se invisibiliza y no se reconoce su valor, generando otras desigualdades y problemáticas que se agregan a las de partida.

Además, a través de este posicionamiento feminista de partida pretendo desentrañar diversas problemáticas: la liminaridad producida por la colisión entre el sometimiento histórico de las mujeres, la invisibilización y la falta de reconocimiento del trabajo femenino y de los trabajos feminizados de cuidados, la condición de migrante y precaria, el desarrollo de su actividad en el seno de las relaciones familiares, más las dificultades debido a la pandemia del COVID-19 en Reino Unido, produjeron que las Au Pairs se encontraran en una posición de vulnerabilidad acentuada. Desde los feminismos críticos (Gregorio Gil y Bofill-Poch, 2021) que defienden la sostenibilidad de la vida, se nombran como liminares las posiciones en las que se encuentran las y los sujetos femeninos que desarrollan trabajos de cuidados, dado que estos habitualmente entrañan relaciones afectivas y, también, debido a las dificultades de negociar sus condiciones laborales.

2.1.2. Migraciones, clase y precariedad

Como he mencionado en el apartado anterior, la división sexual del trabajo, central en la organización de la reproducción social, coincidió a principios del siglo XX con una creciente demanda de mano de obra femenina con un número mayor de mujeres educadas en búsqueda de empleo (Laslett y Brenner, 1991). Fruto de ambas cuestiones surge la necesidad de delegar estos trabajos de cuidados, realizados por mujeres trabajadoras de clase alta o media alta, en otras mujeres generalmente migrantes y/o de clase social inferior que terminan realizando los trabajos de cuidados mucho peor pagados que sus empleadoras o empleadores. Reino Unido es uno más de los países donde el programa Au Pair precariza a quienes desarrollan esta actividad. A través de las restricciones migratorias, o por hacer la "vista gorda", los regímenes migratorios crean trabajadoras y trabajadores con una serie de características particulares, y limitadas en su capacidad de exigir remuneración y condiciones laborales justas (Cox y Busch, 2018; Anderson, 2000).

Además, las personas migrantes enfrentan institucionalmente un racismo y una diferenciación en base al grado de "blanquitud" (Cox, 2015) que no se puede ignorar en este análisis. La propia definición oficial sobre las Au Pairs incorpora indirectamente regulaciones nacionales y políticas de migración, y las políticas y regulaciones públicas afectan a las recién llegadas de algunos países.

Además, a lo largo del tiempo y el espacio, varios grupos nacionales, religiosos y culturales han sido considerados, y se consideraban a sí mismos, como más "blancos" (p. 53) y con mayor acceso a derechos. Cuando hablamos de "blanquitud" nos referimos no sólo al color de la piel, sino también a la clase, religión, estatus e idioma (McDowell, 2009). La europeidad y la blanquitud asociada han dado a jóvenes europeas (y algunos hombres) acceso a roles de Au Pair en Reino Unido, pero también fueron encasilladas en diferentes estereotipos no exentos de consecuencias (Cox y Busch, 2018).

En relación a la cuestión de clase, es interesante recuperar a Bourdieu (1986) que profundiza en la idea de capital como trabajo fruto de la acumulación. Explica que para hacer posible la adquisición de capital es necesaria una alta inversión de tiempo y dinero. Por ello, la distribución del capital se realiza de forma desigual entre unas personas y otras, debido a las diversas restricciones, ventajas y desventajas de partida impuestas por la sociedad. Bourdieu, además, distingue entre cuatro tipos de capital: económico, cultural, social y simbólico. Previamente, en los años 60', el pensador francés había introducido la existencia del concepto de precariedad que se refiere a sujetos que se enfrentan a condiciones de vida precarias, mayoritariamente personas migrantes (Bourdieu, 1963). Sin embargo, en 1998 Bourdieu señalaba que esta precariedad ya estaba en todas partes, que "la inseguridad laboral está en todas partes" (p. 81), debido a la consolidación del neoliberalismo.

Desde entonces, las personas trabajadoras viven en una paradoja: por un lado habitan la inseguridad económica -no tienen horarios de trabajo fijos, tienen que ser flexibles para poder adaptarse a los mercados que cambian cada vez más rápidamente-. Por otro, están atrapadas en un sistema en el que los estados de bienestar, las políticas públicas y los servicios públicos, no funcionan con la eficacia necesaria requerida, especialmente tras la privatización de algunas instituciones públicas. Esta precariedad impacta en las condiciones materiales y de vida de esta generación, al mismo tiempo que los límites entre las esferas privada, laboral y social se difuminan (Fantone, 2007).

Este es el caso de las Au Pairs: son personas jóvenes, cuyas frágiles raíces generacionales se hunden en la inseguridad económica y el cortoplacismo; y viven y trabajan con sus jefes. Son al mismo tiempo "familia", supuestamente comparten tiempo y vivencias con ellos, aunque muchas veces son tratadas como meras empleadas que viven en el mismo espacio. Prácticamente no tienen vida social, y en muchas ocasiones si la tienen es precisamente compartida con esta familia para la que trabajan; y no están protegidas por el estado de bienestar en Reino Unido, al no ser reconocidas oficialmente como trabajadoras. Todo ello bajo la exigencia de flexibilidad de horarios de trabajo, y una paga que no llega al salario mínimo nacional. En consecuencia: por adquirir capital cultural (en este caso se concretaría en capital lingüístico) a corto o medio plazo (y bajo la esperanza de mejorar

su capital económico a largo plazo, con mejores oportunidades laborales y remuneración) tienen que reducir su capital social (redes de apoyo), simbólico (estatus social), y económico (remuneración) a corto plazo, al realizar una labor claramente minusvalorada.

2.2. Dilemas y apoyos teóricos y metodológicos

2.2.1. Ética feminista

La primera de las cuestiones a la que más importancia he dado durante toda la investigación ha sido la ética, particularmente durante las entrevistas. La literatura relacionada con los datos cualitativos coincide en que la ética es un asunto muy delicado, ya que la persona investigadora se propone hurgar en la privacidad de las personas que participan en la investigación. Berger (2015) me ayudó a preguntarme cuestiones como: ¿es posible no hacer daño con mi investigación? No solamente a las Au Pairs que iba a entrevistar, también a mí misma, a las familias con las que yo había estado -al exponer algunos detalles íntimos de sus vidas que me repercutieron a mí-, o las familias con las que otras Au Pairs habían ejercido.

Richardson (2001) expresa que escribir sobre tu vida puede ser incómodo, que puedes encontrar pensamientos, recuerdos o sentimientos sobre ti y las demás que pueden preocuparte exponer. Asimismo, que la persona que está escribiendo podría tener que enfrentar "problemas éticos serios" y afirma que "las preguntas éticas, las más importantes de todas las preguntas, son francas y personales" (p. 37, 38). Efectivamente, desde que comencé a revisar mis pensamientos me asaltaron muchas dudas y temores sobre relaciones con otras personas, pero también sobre mí misma. Por ejemplo, recordé que durante una conversación hice algunos comentarios sobre mí misma que no me gustaron. Dije que yo era "una persona quejica", que "yo no soy optimista". Cuando los escuché sentí vergüenza de mí misma, pero también comprendí que precisamente esas turbulencias emocionales podían ser muy reveladoras, y necesitaba hacer un ejercicio de honestidad y afrontarlas para poder analizarlas, incluso aun resultando doloroso.

Cuando consulté a Stanley y Wise (1993) encontré una declaración significativa: "Nuestra ética feminista se preocupa de mucho más que los comportamientos y las actividades, porque (...) también reconoce la base racional e intencional de las relaciones emocionales y otras respuestas racionales a las situaciones sociales y a los involucrados" (p.202). Expresaron que la emoción "es igualmente capaz de producir 'conocimiento' que el comportamiento intelectual 'racional' convencional" (p. 202). Aunque las autoras están hablando de ética en la investigación feminista,

esta declaración resultó útil para mí, ya que me preocupaba ser "demasiado emocional" en mi texto. Estas palabras me tranquilizaron y me conectaron con las mencionadas anteriormente de la importancia de hablar sobre el dolor y la ira. Es un alivio saber que hablar de mis emociones es saludable y valioso para mí y para los demás y, además, es ético.

No quería (ni quiero) dañar a las personas que participan en mi investigación (Berger, 2015). ¿Es posible no hacer daño a las Au Pairs entrevistadas, al revivir sus traumas, en caso de que los hubiera habido? Ante todo quería y quiero ser respetuosa con ellas, porque mi intención con este trabajo es contribuir a conocer y mejorar la situación de todas las Au Pairs, y que las que hablaran conmigo se sintieran valoradas. ¿De qué serviría hacer algo que se supone que, en principio, es con el objetivo de cambiar una injusticia cultural, o al menos denunciar una violación de los derechos humanos, si al final lastimo a las personas a las que trato de ayudar? Necesitaba pensar y cuidar a las participantes de mi investigación. No se trata solo de extracción y productividad. No sería ético. Debía tener muy en cuenta tres cuestiones: privacidad, anonimato, dignidad/daño (Tinkler, 2014). Necesitaba reconocer que somos nosotras las que obtenemos los resultados, las que obtenemos el reconocimiento por el trabajo de los demás.

Además, Silverman (2010) aclara que "debido a que la investigación cualitativa implica inevitablemente el contacto con sujetos humanos en el 'campo'⁵, los problemas éticos no suelen estar muy lejos" (p.152). El consentimiento informado es clave para la ética de una investigación, ya que asegura que las personas que van a participar en la investigación entiendan qué es lo que están consintiendo al participar en ella (Matthews y Ros, 2010). También, el anonimato (Tinkler, 2014) era esencial, dado que si algunas de ellas habían sufrido algún tipo de abuso, por un lado debía ser respetada su anonimato y, además, esto haría más sencillo que se atrevieran a hablar. En este caso, previamente a todas las entrevistas con las Au Pairs envié una Hoja de Información y Consentimiento que proporcioné a cada una de ellas. En este documento encontraron un resumen general de la investigación, la garantía de su anonimización, así como un apartado en el que tenían que aportar sus datos personales y firmar su consentimiento de participación en la investigación.

2.2.2. Metodología con perspectiva de género e interseccionalidad

Perspectiva de género

Para realizar el análisis de las narrativas de las fuentes de datos previamente expuestas, primero me planteé el utilizar el análisis temático porque ya lo había empleado durante el primer año de máster.

⁵ El autor utiliza el término 'field', refiriéndose al campo de la investigación.

Tenía claro cómo era el tipo de proceso de análisis, no lineal y que requiere ser flexible (Matthews y Ros, 2010) para poder ser capaz de relacionar diferentes datos y observarlos de diferentes maneras, pero que a veces resulta caótico. Quizás por aquello de "más vale malo conocido que bueno por conocer" al inicio no me planteé cambiar el método.

Estaba ya revisando los seis pasos de Braun y Clarke (2006) que seguir en el análisis temático, cuando me di cuenta de que el análisis temático no incorpora la perspectiva de género. Cuando se habla de introducir la perspectiva de género en una investigación se está subrayando que se debe prestar atención a las diferencias y similitudes entre las opiniones y experiencias de hombres y mujeres (Biglia y Vergés-Bosch, 2016), y que esta mirada debe estar presente durante todo el proceso, ser una parte integral de él. Esta manera de entender la investigación no ha sido históricamente la habitual, puesto que el enfoque dominante ha sido el impuesto por hombres de clase alta y ostentadores de privilegios, que entendían lo que ellos llamaban "método científico" como la mejor manera y la más neutra de estudiar el mundo. Este enfoque ha estado ligado al método positivista asociado a técnicas cuantitativas (Letherby, 2015).

Sin embargo, la investigación feminista lleva asociado un reconocimiento de la adecuación del método de investigación para las mujeres, así como el desvelamiento de las ideologías y metodologías androcéntricas, que nos permitan reflexionar y trabajar desde este reconocimiento. Letherby (2015) proclama que la investigación en sí misma debe tener un significado profundo para las personas que están siendo investigadas y conducir al cambio social. No podría estar más de acuerdo. Por ello, en parte, me decanté por el estudio de las Au Pairs en Reino Unido.

Pensando en métodos de análisis de textos que incluyeran la perspectiva de género, recordé que Revelles⁶ (comentario personal) me había recomendado utilizar a Michelle Lazar (2005, 2007) y la técnica del Análisis crítico feminista del discurso (Feminist Critical Discourse Analysis). Cuando leí que Lazar incorporaba conceptos como "asimetrías de poder", "ideología en el discurso" o "acuerdos sociales de género" y que aportaba ejemplos prácticos, decidí cambiar de método por su mayor adecuación a este trabajo que pretende implementar una perspectiva feminista y, precisamente, desentrañar relaciones de poder por género.

Comparto con Lazar (2007) la idea de que necesitamos reclamar y establecer "una perspectiva feminista en los estudios del lenguaje y del discurso" (p. 42) en la academia, así como transformar al

⁶ Comentario personal de la profesora Beatriz Revelles, durante una de las clases -dirigida por el profesor Víctor Seidler- de la asignatura *Case Studies* del Máster GEMMA de estudios de las mujeres y de género en la Universidad de Granada (2022).

androcentrismo, visión predominante en todas las disciplinas académicas, necesidad que se viene haciendo palpable desde hace varias décadas (Gordon, 1986; Harding, 1986). Lazar provee cinco principios interrelacionados utilizados en esta técnica feminista de análisis del discurso que son: activismo analítico feminista, género como estructura ideológica, complejidad del género y las relaciones de poder, discurso en la (de)construcción del género, y reflexividad crítica como práctica.

Con activismo analítico feminista, Lazar (2007) se refiere a la posición crítica y política desde el feminismo enfocada hacia las relaciones sociales de género y al statu quo. La técnica del análisis crítico feminista del discurso no es solo una técnica, sino que tiene voluntad de transformación social. Busca como resultado un cambio, dado que los discursos también son responsables de sostener esta relación subordinada entre sujetos privilegiados y sujetos subordinados. El principio del género como estructura ideológica reconoce la existencia de una ideología de género de partida, que se encuentra presente en las estructuras institucionales y que se propaga al resto de las estructuras sociales.

En tercer lugar, con complejidad de relaciones de género y poder, Lazar (2007) parte del feminismo y post-estructuralismo contemporáneo para examinar las formas en que poder y dominación se producen y contrarrestan discursivamente y las estrategias de lucha por el poder, presentes en los textos y conversaciones de la vida cotidiana. Con el principio del discurso de la (de)construcción del género, Lazar analiza e identifica la interacción entre los diferentes discursos dentro de los textos y conversaciones. Por último, la reflexividad crítica como práctica⁷ es una faceta importante en el análisis crítico feminista del discurso, y se dan dos ámbitos de interés: la reflexividad se da cada vez más en prácticas institucionales, que aporta posibilidades de cambio a escala personal y social; y la necesidad de la autorreflexión continua, entre las feministas interesadas en lograr transformación radical de las estructuras sociales de género.

Perspectiva interseccional

Las Au Paris desempeñan una labor marcada por los roles de género, están atravesadas por la condición de ser extranjeras, se encuentran en un grupo de edad particular, y son impactadas por una situación económica precaria, debido a los propios límites de la regulación y las prácticas sociales. Además, no se pueden ignorar cuestiones propias de la identidad de estas personas, como la diversidad sexual y de género. Por ello, para ser capaz de profundizar en la realidad investigada, no podía limitarme a introducir la perspectiva de género, sino que también debía incluir una perspectiva interseccional en la metodología a desarrollar. La interseccionalidad como metodología

⁷ Abordaré más extensamente la cuestión de la reflexividad en el próximo apartado *Reflexividad en la investigación*.

en la investigación ya empezó a aplicarse hace décadas: no se trataba solamente de estudiar a mujeres, sino estudiarlas desde sus propias perspectivas y su posición en el mundo (Letherby, 2015).

Como expone Letherby (2015), si no aceptamos la mirada androcéntrica que ha considerado al hombre la norma y a la mujer la excepción, debemos "considerar la construcción social tanto de la feminidad como de la masculinidad y centrar nuestra investigación en las experiencias de mujeres y hombres" (p. 80). Es decir, debemos considerar las diversas diferencias entre géneros y en términos de privilegio para comprender en profundidad las experiencias de las diferentes personas. Para ello, habremos de incorporar otras cuestiones relacionadas con la identidad del sujeto, puesto que determinan de manera fundamental sus experiencias.

La interseccionalidad puede definirse como "la interacción entre género, raza y otras categorías de diferencia en la vida individual, las prácticas sociales, los arreglos institucionales (...) y los resultados de estas interacciones en términos de poder" (Davis, 2008, p. 68). Con respecto a los problemas relacionados con la interseccionalidad, para Puar (2012) la interseccionalidad podría ser (y ha sido) instrumentalizada para que las feministas blancas de clase media continuaran hablando sobre identidades diversas, pero también estableciendo una auto-jerarquía, donde sus identidades de mujeres blancas y de clase media siguieran estando en el centro del debate feminista, de la creación de conocimiento y de los cambios sociales.

En relación a ello, para que el uso de la interseccionalidad sea justo y que se conserve su potencia política (Rice et. al. 2019; Viveros Vigoya, 2016) las investigadoras académicas debemos respetar los fundamentos genealógicos, que tienen sus orígenes en los feminismos negros, de forma que la práctica haga justicia al origen de la interseccionalidad. No hay un único método para aplicar la interseccionalidad, sino que ésta consiste en una necesidad de reflexión por parte de quien investiga, sumada a cuidar las relaciones de poder en cada una de las etapas del proceso de investigación. Efectivamente, una de las cuestiones constantes que he tenido en cuenta en todo momento desde el inicio de la investigación, ha sido mi posición de poder, con sus particularidades - cuestiones que explicaré en el próximo apartado-; y una continua reflexión sobre ello.

Para finalizar, diré que me decanté por la interseccionalidad porque es una herramienta que establece que los ejes de desigualdad social "puedan verse como relaciones de poder entrelazadas que actúan entre sí para crear desigualdades" (Palencia, et. al, 2016). Y por su capacidad de orientación hacia el cambio y la justicia social (Rice et. al., 2019), a través del enfoque "hacia

cuestiones de poder, posicionalidad y diferencia" (p. 412) a lo largo de los procesos de investigación. Varios de mis objetivos con este trabajo son, un lado, el análisis de cómo los diferentes ejes de desigualdad atraviesan a cada una de las Au Pairs estudiadas; así como la promoción de un cambio social en Reino Unido, relacionado con la revalorización de las tareas feminizadas de los cuidados y, concretamente, la importante labor de las Au Pairs en la sociedad. En conclusión, la interseccionalidad es otra excelente herramienta para cumplir mis objetivos.

2.2.3 Reflexividad en la investigación

En las investigaciones feministas, la reflexividad es uno de los principales asuntos que las feministas debemos tener en cuenta. Para centrar mejor el proceso reflexivo dentro de esta investigación, he decidido utilizar tres de las estrategias reflexivas que describe Pillow (2003): "reflexividad como reconocimiento de una misma; la reflexividad como reconocimiento de la otra persona; y reflexividad como verdad" (p.181).

En primer lugar, voy a concentrarme en la reflexividad como reconocimiento de mí misma. Me voy a concentrar en "quién soy, quién he sido, quién creo que soy y cómo me siento", ya que estas variables afectan a "la recopilación y el análisis de datos" (Thompson y Walker, 2010, p. 273). Comparto esta afirmación, dado que todo lo que me configura, mi historia pasada, mis ideales, mi posición en el mundo, influyen de manera determinante en la forma en la que estoy filtrando la información que recojo. En mi caso, estoy explorando una temática feminizada, realizada por mujeres extranjeras y precarias; siendo yo también una mujer en un sistema patriarcal, sin estatus de ciudadana en el contexto que estoy profundizando, más con una historia de precariedad a mis espaldas.

También he de reconocer que, siendo migrante en Reino Unido, soy una mujer blanca, por lo que no he sido víctima del racismo que otras Au Pairs de color y otras minorías pueden haber tenido que sufrir. A la par, yo soy una ciudadana europea en un país que, aunque ya no pertenezca a la Unión Europea -debido al Brexit-, ocupo una particular posición de migrante; soy muy privilegiada en comparación con muchas Au Pairs de otros continentes, cuyo estatus legal conlleva mayores complicaciones y menos derechos. Sin embargo, mi origen proviene del sur de Europa, no tan privilegiado como el norte de este mismo continente. De España, concretamente, destino vacacional de muchas y muchos ingleses, lo que me obligó a desafiar una cantidad considerable de clichés

culturales. Además, a lo largo de mi estancia en Reino Unido, viví muchas experiencias que otras personas no vivieron, y que influyeron en mi forma de pensar e interpretar lo que me rodeaba.

El hecho de ser una "insider", una Au Pair más investigándose a sí misma e investigando a otras Au Pairs, también era una cuestión a tener en cuenta, porque condiciona mi análisis. Berger (2015) expone las ventajas y los desafíos del papel de la persona "insider-outsider" de la comunidad investigada, de manera muy clara. Leyéndola me di cuenta que tiendo a investigar las realidades o situaciones que tienen algo en común conmigo. Por ejemplo, hace unos años participé en el movimiento feminista del Estado español, ya que soy mujer y me afectan las desigualdades de género y la violencia machista.

Por otro lado, mis raíces y, por tanto, mis códigos culturales y sociales son diferentes a los de la sociedad de Reino Unido. Soy una "insider", porque he sido Au Pair, pero soy una "outsider" (alguien que está fuera) de la cultura inglesa, de las normas sociales, etcétera. Pillow (2003) expone claramente cómo la "intuición cultural" (p. 182), compuesta por la particular visión histórica, impacta sobre el propio proceso de la investigación. Esto lo debía tener en cuenta a la hora de analizar lo que llamo narrativas hegemónicas del gobierno y las páginas web de colocación de Au Pairs. Era posible que aparecieran detalles culturales que me resultaran llamativos, que yo no terminara de entender completamente, incluso que mi interpretación pudiera distorsionar los discursos sobre lo que en Reino Unido se entiende por la figura de la Au Pair y las necesidades que esto esconde.

Trinh (1991) da valor al conocimiento creado de manera colectiva, a la palabra de quienes son silenciadas, y reconoce la importancia de dejar que "otras hablen por sí mismas" (p.60). Éste es el segundo sentido de la reflexividad feminista: el reconocimiento de la otra persona. Como dice Oakley (2000) "dar voz a las silenciadas ha sido una metáfora feminista dominante" (p.47), refiriéndose a la historia de los feminismos, y a cómo éstos han prestado atención a quienes nadie prestaba atención. Las investigadoras feministas han situado la noción de la comunidad como un agente epistémico primario, en oposición al empirismo tradicional que consideraba a la "agente del conocimiento como una persona individual que tenía el mismo tipo de capacidades racionales que otras personas, una explicación loablemente igualitaria, pero que enmascara diferencias reales entre conocedoras" (Hesse-Biber, 2012, p.36). Además, Longino (1990) afirma que las experiencias de estas personas que se coordinan en relaciones comunales se vuelven notables, ya que este tipo de prácticas comunales convierten la verdad individual en objetiva.

Señala Lather (1993) que el tercer aspecto de la reflexividad, la reflexividad como verdad, "parece garantizar la noción de que en la palabra hablada sabemos lo que queremos decir, queremos decir lo que decimos, decimos lo que queremos decir y sabemos lo que hemos dicho" (p.685). Es decir, la reflexividad se utiliza para dar autoridad a nuestros textos y para legitimar nuestras investigaciones; "se eleva al estatus de rigor científico" (Trinh, 1991, p. 46). Para entender a qué nos referimos con "verdad", me vuelvo a acoger a las palabras de Trinh con las que recoge que "verdad" es un "instrumento de dominio que ejerzo sobre áreas de lo desconocido a medida que las reúno dentro del marco de lo conocido" (p. 12). En el caso de mi investigación en torno a las Au Pairs, mediante la herramienta de la reflexividad voy a elevar sus palabras al estatus de lo científico, y a darles carácter de verdad, esto es: voy a darles valor. Sin embargo, he de ser precavida porque, como explica Patai (1994) las prácticas de reflexividad pueden estar condicionadas por los deseos de la persona que investiga. Por lo que, a pesar de mis objetivos previamente fijados, deberé renunciar al control y dejarme llevar por las cuestiones que mi investigación vaya revelando, aunque contradigan mis posibles ideas previas.

La generación de confianza, que tomé de la práctica de la metodología etnográfica (Gregorio Gil, et. al, 2020), retrajo una gran parte de mi tiempo de reflexión acerca de la metodología a seguir en la preparación de las entrevistas y el análisis de ellas. Afirma Munz (2018) que la calidad de las entrevistas puede estar en gran medida determinada por "el tiempo que la entrevistadora dedica a construir una buena relación y qué tan bien la entrevistadora escucha e interactúa con la entrevistada" (p. 4). Considero que mi participación en las redes de Au Pair en WhatsApp, la ayuda y apoyo que había brindado a otras Au Pairs en diversas circunstancias (y que ellas me habían brindado a mí) durante más de dos años (desde que empecé como Au Pair en 2020 hasta la actualidad), provocó que algunas de ellas confiaran en mí y me ayudaran en la búsqueda de otras participantes en la investigación, generando, con algunas de ellas, relaciones más horizontales que las meras de investigadora-investigada, y que generaron, inevitablemente, cercanía y amistad.

En mi caso, al proceder del activismo en movimientos sociales y estar habituada a (intentar) trabajar de forma horizontal, soy consciente de la centralidad en la construcción de confianza. Mi intención era aplicar esta confianza en la fase de entrevistas, porque consideraba que era el mejor modo de lograr profundidad en ellas. Sin embargo, dado que yo iba a estar situada en una situación de poder respecto a las entrevistadas, y aunque mi intención era realizar un trabajo a largo plazo, más allá de la propia investigación para este TFM, debía preguntarme si era posible generar una horizontalidad real cuando yo ejercía, de hecho, una cierta posición de poder. Stacey (1988) expone que, siguiendo el método etnográfico, cuando las relaciones de poder se enmascaran de mayor horizontalidad,

precisamente se da un mayor riesgo de explotación, un mayor riesgo de "traición y abandono por parte del investigador o investigadora" (p.22). Esto me llevó a proponerme tener un cuidado extremo para no resultar puramente "extractiva", desarrollando una actitud lo más respetuosa posible.

2.3. Fuentes de información y técnicas empleadas

2.3.1. En la experiencia autobiográfica

Lo cierto es que la escritura de mi propia experiencia era algo que no quise aportar al principio de la investigación. En parte, porque me sentía intranquila con la posibilidad de que la primera de las familias para las que fui Au Pair pudiera leer mi descripción y sentirse dolidas, porque todavía mantengo buena relación con ella y ellos. Y quizás, también, porque se trataba de una rama de la investigación bastante desconocida para mí, e incluso podría ser, como explica Blanco (2012), por la falta de valoración que históricamente se les ha dado a la investigación cualitativa. Por suerte, y como resalta la autora, hay voces en el mundo angloparlante y en América Latina que sostienen la necesidad de reconocer formas diferentes de la generación de conocimientos (Flaherty, et.al, 2002; De Sousa, 2003).

Creando conocimiento: detalles, vidas ordinarias y cambio social

Una de las complicaciones que se interpusieron en la escritura de mi particular experiencia con las dos familias con las que estuve como Au Pair fue mi gran dificultad para recordar los detalles de mi estancia, dado que no había mantenido un diario escrito durante este tiempo. Quizás debido a ello, tenía la sensación de que, en general, la mía había sido una fructífera y positiva experiencia. Como explica Martín Moreno (2018), tuve que hacer un ejercicio de memoria, "siempre fragmentario y reconstruido desde mi presente" (p. 14). Para ayudar a agilizar estos fragmentos, en forma de recuerdos, y ejercitar mi mente comencé a leer conversaciones de Telegram que había tenido con una amiga y a mirar fotografías que tenía guardadas en mi móvil.

Para superar este límite de mi memoria, también me ayudé con la técnica de Stanley (1992), que consiste en reconstruir la trayectoria de esta parte de mi vida teniendo en cuenta cada pequeño detalle. Todo lo que me había rodeado, cada elemento minúsculo, prácticamente arañaba la superficie de mis recuerdos y se adentraba más y más en mi vida. Me hizo relacionar una cosa con otra y con otra. Más tarde, surgió lo que había olvidado, como algo que estaba escondido en lo más

profundo de un lago. Cuando se remueve su fondo, aparecen flotando; balanceándose en la superficie del agua. Podría afirmarse que lo que sucede es como una concatenación de revelaciones, lo que me permite comprender plenamente lo que había sucedido.

Siguiendo este escrito a través de los detalles, me di cuenta de que me sentía paralizada porque yo me considero una persona corriente. Empecé a preguntarme: *¿Quién soy yo para resultar relevante? ¿No es demasiado arrogante por mi parte creer que mi historia es más importante que otras historias?* Solo soy una mujer de clase trabajadora de unos treinta años que no pudo encontrar trabajo cualificado en su país. Sin embargo, encontré un artículo de los periodistas Stokes y Patel (2017) donde recogieron una declaración de la experta Rosie Cox: "Podría haber hasta 100.000 Au Pairs en el Reino Unido" (n.p.). 100.000 son muchas personas desarrollando una actividad, pero la nuestra es una realidad muy desconocida.

Richardson (2001) comenta que escribir historias nos permite descubrir "cosas nuevas sobre nosotras mismas y nuestro mundo" y también que hay "historias colectivas... historias que resisten y alteran la norma aceptada" (pág. 37). Esto me hizo comprender que contar mi historia para crear este tipo de conocimiento es vital porque la mía fue una de las miles de experiencias del conjunto de Au Pairs. Como explica Richardson, una de las críticas de la biografía feminista es que las biografías y autobiografías convencionales de grandeza y singularidad no reflejan la vida de las personas comunes y corrientes.

Stanley (1992) afirmó que las personas "como el resto de nosotras, habrán vivido como iguales entre iguales" (p.10). La autora explica que los detalles de la vida de la realeza, los políticos o las estrellas de cine no hablan de gente corriente sino de una élite, lo que no es indicativo de lo que nos pasa a la mayoría de nosotros. Subraya que las historias de la gente corriente "tienen mayor significado histórico que las meramente 'importantes' en términos convencionales" porque "constituyen precisamente la gran mayoría de la población y que por lo tanto tienen mayor significación histórica" (p.10). Así, si escribo mi corriente historia, si comparto mis sentimientos, mi dolor, me conoceré mejor, pero también contaré la realidad habitual de muchas otras Au Pairs.

Para mí no era suficiente limitarme a "saber" lo que había ocurrido. También quería pensar en facilitar un cambio social. Stanley (1993a) y algunas de sus líneas sobre la reflexividad en los procesos de investigación feministas resultaron sin duda útiles. Afirmó que el proceso conocido como concientización alienta el cambio social "como el producto de repensar la relación entre la

estructura social y política y la agencia humana; en otras palabras, el cambio social producido a través del cambio masivo individual" (p. 44). Efectivamente, reflexionar y escribir, durante la investigación y, particularmente, sobre mi autobiografía, me ayudó a entender por qué convertirme en Au Pair me había removido en muchos sentidos. Y, también me di cuenta de que podría contribuir a mejorar, en alguna medida, la vida de otras mujeres jóvenes.

Dolor, emociones y las demás

Algunas autoras feministas me ayudaron a entender que para poder entender los motivos de mi deseo de escribir sobre esta experiencia, iba a tener que explorar el dolor, el trauma. En su libro "Living a Feminist Life", Ahmed (2017) describe cómo se hizo feminista, y esto me hizo entender que tenía que "regresar a las experiencias que fueron dolorosas y difíciles" que "me dieron vida porque fueron como me encaminaron por un camino feminista" (p.19). Mientras comenzaba a pensar y escribir sobre los diversos y complicados acontecimientos de este período de mi vida, me abrí.

hooks (1994) abre el capítulo "Teoría como práctica liberadora" con este párrafo:

"Acudí a la teoría porque estaba sufriendo -el dolor dentro de mí era tan intenso que no podía continuar viviendo. Llegué a la teoría desesperada, con ganas de comprender- de captar lo que estaba pasando a mi alrededor y dentro de mí. Lo más importante, quería para hacer desaparecer el dolor. Entonces vi en la teoría un lugar para la curación" (p. 59).

Cuando leí por primera vez estas líneas, sentí que algo resonaba dentro de mí. Me di cuenta de que necesitaba crear una teoría para sanar los sentimientos que me dolían dentro de las tripas, para curar este agujero profundo que había comenzado a sentir creciendo dentro de mi estómago hace muchos meses. Quería desentrañar mis pensamientos dolorosos de mi experiencia como Au Pair. La teoría, como decía hooks, me parecía la mejor manera de lograrlo, ya que me iba a ver obligada a sondear dentro de mí misma, ya que me iba a enfrentar a mis recuerdos una y otra vez.

Durante muchos meses me pregunté por qué el episodio que le pasó a Bárbara, mi amiga Au Pair a la que su familia hospedadora había dejado en la calle, había sido mi acicate. Luego encontré el texto de Stanley (1993b) donde habla de la complejidad del yo a través de los comentarios de su madre. Stanley cuenta que su madre "al hablar sobre las vacaciones familiares compartidas con dos de sus hermanas, sus esposos e hijos, y las muertes posteriores de todos los de su generación, ella dijo 'todos se fueron, yo también realmente'" (pág. 207). En consecuencia, explica que su madre era "plenamente 'una yo'"; tenía una visión de sí misma como algo que compartía que se centraba en su familia y amigos. La suya era una yo no unitario y anti-individualista: "un yo colectivo" (p. 208). Yo

creo que el mío es un yo colectivo también: por eso los hechos que les sucedieron a otras Au Pairs me tocaron profundamente. Soy no solo yo sino las y los demás también.

Stanley (1992) afirma que los sujetos biográficos son "en un grado u otro sociables" (p.10) y conectados con una pluralidad de otros a lo largo de su vida. "Ninguna persona es una isla" (p.10), afirmó. Stanley propuso que un enfoque feminista de la biografía "debería reconocer que las redes sociales son medios cruciales que nos permiten comprar otras vidas" (p. 10). Al escribir sobre mí y mi historia, explicaré lo que me sucedió a mí y lo que les sucedió a Bárbara y otras Au Pairs; a mi familia en mi ciudad natal lejos de mí; a los niños que estaba cuidando; y mi amiga que vivía en el Reino Unido. Y así, como afirma Richardson (2001), escribir es experimentar "conexión con otras" (p. 36).

2.3.2. En las narrativas hegemónicas del poder en Reino Unido

La invisibilidad de las Au Pairs para el gobierno del Reino Unido

Como he comentado en las secciones precedentes, mi objetivo era analizar las narrativas sobre el trabajo Au Pair presentes en informaciones y discursos del gobierno del Reino Unido desde marzo de 2020 (cuando comenzó la primera cuarentena) hasta enero de 2021 inclusive (cuando terminó última cuarentena). Para ello, me centré en dos fuentes de información: en la página principal del gobierno de Reino Unido (gov.uk, 2022a) sobre la regulación para la contratación de Au Pairs en domicilios privados, y en sus ruedas de prensa, también recogidas en esta página web.

Mi sorpresa fue mayúscula cuando comprobé que en ninguna rueda de prensa durante el periodo analizado de la pandemia se mencionaba a estas trabajadoras. El gobierno no mencionó a las Au Pairs en estas comunicaciones públicas ni una sola vez, siendo durante éstas cuando anunciaba las medidas concretas que iban a llevar para paliar los efectos de la pandemia sobre la población. Tampoco mencionó a las empleadas de hogar en general, como *nannies* (niñeras), *housekeepers* (limpiadoras), cuya actividad es del mismo perfil que el de las Au Pairs y que, como el resto de personas trabajadoras se habían visto afectadas por las restricciones de la pandemia. Estos resultados aparecieron tras introducir las palabras "Au Pair", "Au Pairs", "Domestic workers", "Work home" en el buscador de la página "Noticias y comunicaciones" (gov.uk, 2022d).

¿Qué nos dice la invisibilización del gobierno de Reino Unido hacia las Au Pairs? ¿Por qué el gobierno no mencionó, no *vio*, a las Au Pairs en el Reino Unido durante la crisis generada por la pandemia del COVID-19? Haraway (1988) reveló que la responsabilidad "nos permite ser responsables de lo que aprendemos a ver" (p. 583). No solamente es que las Au Pairs no fueran vistas, sino que fueron premeditadamente no vistas. Esto nos lleva a las palabras de Mirzoeff (2011), quien declaró que el

derecho a mirar es el derecho a ser real, el derecho a la existencia. Cuando el gobierno de Reino Unido invisibilizó a las Au Pairs, las excluyó de las políticas públicas elaboradas desde la irrupción del COVID-19, les negó una existencia bajo las mismas condiciones que otras trabajadoras y trabajadores, y permitió que todas las problemáticas derivadas de la pandemia se sumaran a las que ya atravesaban estas trabajadoras.

La popularidad de dos agencias online de colocación de Au Pairs

En los comienzos de la investigación me pareció oportuno incluir las descripciones publicadas en varias páginas web online sobre la figura de las Au Pairs. Esta decisión se debió a que estas explicaciones impactan tanto sobre las expectativas de las familias que buscan Au Pair, o alguna solución para cubrir sus necesidades de cuidado de niñas y niños; y también sobre las propias jóvenes que se plantean realizar esta labor. Más adelante cambié de opinión, y decidí quitar esta sección del análisis de narrativas, porque me pareció que las publicaciones del gobierno, más las entrevistas a las Au Pairs, a la Red de Solidaridad con Niñeras y Au Pairs de Londres y mi propia autobiografía eran suficientes datos a analizar.

Sin embargo, en el ensayo de la presentación final que tuvimos en la asignatura *Case Studies*, el profesor Wojtaszek⁸ (comentario personal) me preguntó el camino que siguen estas jóvenes para ser colocadas como Au Pairs. Previamente, había comentado sus experiencias con varias Au Pairs, y el uso de estas páginas web resultó muy popular entre ellas. Por lo tanto, decidí incluir las dos más populares que incluyen descripciones de en qué consiste ser Au Pair: Au Pair World (2022), y Au Pair.com (2022). Estas agencias tienen una poderosa visibilidad online -son las primeras agencias online que aparecen en los resultados de buscadores como Google.com y, por lo tanto, consideré que era posible que ocuparan un lugar importante en la imagen que se tiene en general, pero también en Reino Unido, sobre el trabajo Au Pair.

2.3.3. En las entrevistas

Me decanté por utilizar entrevistas en mi investigación porque, tal y como explican Mack et. al (2005), la entrevista en profundidad nos permite entrar en la manera que tiene la persona entrevistada de ver el mundo, así como a su mundo cotidiano y su experiencia diaria. Para McCracken (1988), esta herramienta de investigación "nos da la oportunidad de entrar en la mente de otra persona, de ver y experimentar el mundo como ellos mismos" (pág. 9). Esto era precisamente lo que me interesaba: entrar en la mente de las Au Pairs y las activistas por los

⁸ Comentario personal del profesor Marek Wojtaszek, durante una de las clases de la asignatura *Case Studies* del Máster GEMMA de estudios de las mujeres y de género en la Universidad de Granada (2022).

derechos de las empleadas domésticas, entender su experiencia en el día a día para, desentrañar sus opiniones sobre su trabajo, o las emociones que sintieron durante sus estancias.

Para elegir el tipo de entrevista más adecuado seguí las palabras de Wilson (2014) con las que recomienda utilizar entrevistas semiestructuradas "cuando se tiene algún conocimiento sobre los temas o cuestiones que se investigan, pero aún se necesitan más detalles" (pág. 24). Este era exactamente mi caso: yo acumulaba cierto saber, debido a mi propia experiencia como Au Pair y porque ya había estado leyendo sobre el tema durante meses.

Entrevistas con las Au Pairs

Decidí realizar las entrevistas con las Au Pairs durante las dos primeras semanas de marzo de 2022, después de terminar las clases del primer semestre del máster, para poder dedicarme de lleno a ellas: a preparar la metodología, el guion de las preguntas, y a poder viajar a Reino Unido para realizar las entrevistas en persona; y así tener las últimas dos semanas para realizar las transcripciones. Me decanté por entrevistas semi-estructuradas y en profundidad, de duración aproximada de entre una hora a dos horas (Mack et. al, 2005). Pensé en que un número adecuado para lograr mis objetivos podría ser de unas seis entrevistas, porque fue el número que se me indicó como suficiente durante el primer año del máster. Sin embargo, sabía que esto podría variar dependiendo de la calidad de los contenidos con los que me encontrara y si cubría todos los objetivos.

En relación al perfil de las participantes, esto fue bastante más complicado de decidir. En un principio, me decanté por Au Pairs mujeres de nacionalidad española, que hubieran residido en Reino Unido desde la primera cuarentena -en marzo de 2020- hasta finales de 2021. Esta decisión la fundamenté en que me pareció que los motivos de haberse convertido en Au Pairs serían comunes y relacionados a la situación en el Estado español. Además, mi red es mayoritariamente española o castellano-parlante. Sobre las edades, en principio me ceñí a la edad usual para las Au Pairs, que se sitúa entre los 18 y los 30 años (BAPAA, 2022a). Con respecto al lugar en el que habían sido Au Pairs, aunque quería que no se hubieran ubicado todas en Londres para enriquecer el estudio, esto era más incierto, porque dependía de las redes que yo tenía. Por último, y dado que la pandemia ya había remitido considerablemente, prefería que las entrevistas fueran cara a cara más que online para facilitar la generación de confianza, y para evitar problemas como la sensación de que la entrevista online fuera menos auténtica que en persona (Seale, 2004).

Sin embargo, a la hora de la verdad, algunas cuestiones que había planificado cambiaron. Primero, tuve que reducir el periodo abarcado por la investigación, porque el planteado inicialmente era

demasiado largo y complicado de analizar, y lo recorté hasta enero de 2021, cuando el gobierno decretó la última cuarentena. Respecto a la metodología, sí que me dio tiempo a prepararla y viajar a Reino Unido a principios del mes, pero tuve que alargar una semana más de lo esperado en Londres. Esto se debió a que durante el transcurso de la investigación y las conversaciones con las Au Pairs surgieron varias posibilidades y dudas. Además, decidí que no iba a limitar la muestra solamente a mujeres, sino que me pareció conveniente incluir a varones en la muestra, para comparar las posibles vivencias desde el punto de vista de género. Esto fue complicado: a pesar de que estuve preguntando constantemente en todos los grupos de WhatsApp, solamente un hombre Au Pairs decidió participar en el proyecto.

También, me pareció interesante no limitarme a Au Pairs españolas. Me di cuenta de que podía ser enriquecedor incluir Au Pairs no procedentes de la Unión Europea para entender mejor las dificultades legales y personales que tuvieron que enfrentar a la hora de establecerse en Reino Unido sin el derecho de residencia ni de trabajo. También porque me quería aproximar a las dificultades extra encontradas durante la pandemia, al estar mucho más alejadas de su red de apoyo y sin poder viajar o recibir visitas debido a las restricciones impuestas para controlar el contagio. Y, además, porque me pareció que podría ayudarme a desentrañar las posibles violencias racistas (e incluso colonialistas) que posiblemente, debido a su origen no europeo, pudieron haber tenido que enfrentar.

En relación al número de entrevistas, también varió. Como dije, amplíe a Au Pairs extra comunitarias y un hombre, por lo que el número aumentó de las seis iniciales que tenía a otras cuatro más. Las entrevistas las realicé en marzo de 2022 cuando en Reino Unido ya no existían limitaciones de movimiento en relación a la pandemia del COVID-19. Lamentablemente, no todas pudieron realizarse en persona, sino que tres de ellas fueron *online*. Por ejemplo, una prefirió no quedar en persona porque había sido Au Pair ilegalmente, sin VISA y, con lo cual, sin derecho a trabajar en el país, y tenía miedo de que alguien la reconociera y le causara problemas legales en Reino Unido, incluso llegar a ser expulsada del país. De hecho, la video llamada fue con su cámara apagada porque no quería revelar su identidad, decisión que respeté. Las otras dos, se debió a que no pudimos coincidir, por diferentes motivos personales de las Au Pairs. Otros problemas que se plantearon durante las entrevistas online fueron mayoritariamente técnicos, como la congelación de la conversación, debido a la mala conexión. En el caso de Sofía (18 años, española), el realizar la entrevista online nos permitió poder realizarla en dos partes, porque se alargó más de lo acordado inicialmente.

En cuanto a las edades, de forma natural fueron entre los 18 y 30 años. Y, en último lugar, aunque la mayoría habían pasado su experiencia con familias en Londres, cuatro de ellas lo habían hecho en lugares diferentes: dos en Brighton, una en un pueblo de Yorkshire, y otra en otro pueblo del centro de Inglaterra. Tuve la suerte de que todas las entrevistas, a excepción de la que realicé con la mujer brasileña, fueron en español, puesto que el resto eran o bien españolas o de diferentes países de Latinoamérica. Las transcripciones las tuve que realizar yo misma. Esto conllevó mucho tiempo y esfuerzo pero, como explican Gupta, Shaheen y Reddy (2019) la transcripción "es una excelente manera de familiarizarse con los datos" (p. 203).

Desde que comencé a pensar en las entrevistas con las Au Pairs, me pareció fundamental que debían ir más allá del robótico binomio entrevistadora/entrevistada para no limitarse a una extracción del conocimiento de las mujeres, y que fueran entrevistas etnográficas fluidas y más horizontales. Repasé a Sánchez y Sebastiani (2020) para lograr entenderlas, para generar una conversación que generara confianza de manera que fuera posible profundizar realmente en las vivencias de las personas Au Pairs y poder descubrir sus experiencias al completo, con sus deseos, con sus dolores e incluso con sus contradicciones, a través de un clima cálido y de cuidado.

La mayoría de las entrevistas duraron más de una hora, algunas de ellas sobrepasaron las dos horas. Dado que las entrevistadas se encontraban cómodas contándome intimidades y cuestiones muy ricas sobre sus vivencias me pareció conveniente ignorar la norma clásica de la academia de limitar la duración de una entrevista de una hora a dos horas (Mack et. al, 2005; Boyce y Neale, 2006; Polkinghorne, 1989). De hecho, en varios de los casos las entrevistas resultaron mucho más enriquecedoras al final. En el caso de Inma (24 años, Mexicana), esta duración prolongada posibilitó que afloraran confesiones que contradecían algunas de las cuestiones afirmadas al inicio de la entrevista.

En esta búsqueda de la confianza y de resignificar la entrevista para que no fuera puramente extractiva, también apliqué la idea de la devolución de las entrevistas transcritas para que pudieran corregir, eliminar y añadir lo que ellas consideraran (Álvarez Veinguer et. al, 2020). A todas las personas entrevistadas les dejé entre una y dos semanas de tiempo para poder revisar sus propias declaraciones, aunque solo unas pocas lo hicieron, como Juana (29 años, española), Inma (24 años, Mexicana) o Irene (25 años, brasileña). Los cambios que estas tres Au Pairs realizaron fueron en dos direcciones: en el caso de Julia (30 años, española) e Inma (24 años, venezolana), básicamente fueron de mejora de su propia expresión oral. Y en el caso de Irene, además, integró algunos

cambios gramaticales, dado que la entrevista era en inglés y yo había cometido algunos errores. En ningún caso las revisiones cambiaron el sentido de lo dicho durante las entrevistas.

Otra de las cuestiones que tuve en cuenta, también nombrada en la sección que he escrito sobre la reflexividad en la investigación feminista, es la oscilación dentro/fuera (Álvarez Veinguer, et. al, 2020). Debía tener en cuenta que, aunque mi experiencia está conectada a la de estas Au Pairs, no es universalizable. Por lo tanto, tenía que ser cauta para no manipular las respuestas de las entrevistas, para no provocar que se parecieran a mi vivencia y así cuadrar con mis expectativas. No puedo afirmar que esto me resultara sencillo. En particular, Inma (24 años, Mexicana) narró una experiencia tan maravillosa, que me parecía imposible de creer. Tuve que frenarme en varias ocasiones a mí misma para no guiar sus respuestas, pero finalmente creo que lo conseguí y que su palabra ha quedado reflejada de manera auténtica, tanto durante la propia entrevista como después en su interpretación en esta investigación.

Otra idea de Sánchez y Sebastiani (Álvarez Veinguer et. al, 2020) que me pareció relevante fue la espontaneidad o la guía. El fomentar el empoderamiento de las entrevistadas para que se involucraran más y que se convirtieran en compañeras igualitarias en la conversación. Para lograrlo, durante cada una de las entrevistas tuve que modificar mi actitud, tuve que adaptarme a cada una de las entrevistadas. Algunas de ellas, como Cristina (28 años, española), Inma (24 años, mexicana) o Guille (25 años, venezolano), tenían las ideas muy claras, e incluso casi no me fue necesario hacer preguntas. Todo fluía sin apenas tener que intervenir; parecía que conocían el guion que yo tenía en mi mente. En el caso de Lidia (26 años, española), era muy habladora y daba mucho pie a realizar comentarios no condicionantes, pero resultó mucho más como una conversación entre amigas. Por último, hubo una en particular, Adriana (22 años, venezolana), a la que tuve que ayudarla explicando varias veces las preguntas porque sus respuestas eran bastante escuetas y simples. Este fue uno de los casos más agotadores porque tenía que explicar a la par que frenarme a mí misma para no condicionar sus respuestas.

En relación a esta misma cuestión de la espontaneidad o la guía (Álvarez Veinguer, et. al, 2020), en el caso de las entrevistas en persona me preocupaba que el hecho de utilizar grabadora pudiera inhibir a las entrevistadas; hacerles sentir intimidadas por el hecho de que temieran que sus palabras fueran a utilizarse posteriormente y que ellas quedaran expuestas. Por ello, cuando hablé con ellas sobre el modo en que se realizarían las entrevistas dejé muy claro que iban a ser grabadas, y también les pedí permiso antes de hacerlo. En general, creo que funcionó bien: ninguna expresó rechazo a ser grabadas. La única Au Pair con la que me quedan dudas es **Ana (Adriana)**: no he podido

clarificar el motivo de la sobriedad de sus respuestas; si esta actitud se debió a que no logré generar suficiente confianza con ella, o si se debió al hecho de grabar la entrevista.

Entrevista con la Nanny Solidarity Network of London (Red de Solidaridad de Niñeras de Londres)

Durante mi búsqueda de información de la situación de las Au Pairs durante el COVID-19 y el Brexit di con un texto de Valerie (2021), activista en la Red de Solidaridad con Niñeras y Au Pairs de Londres. El relato sobre la situación de estas trabajadoras me pareció muy revelador, y decidí intentar hablar con ellas. Encontré el contacto fácilmente y, tras un par de correos electrónicos a lo largo de diciembre, decidimos realizar una entrevista en el mes de enero. Antes de comenzar acordamos que iba a grabarla, para poder transcribir con mayor facilidad, así como que iba a anonimizar su identidad.

La entrevista con Valerie fue mucho más sencilla que con la mayoría de las Au Pairs, puesto que ella estaba ya acostumbrada a este tipo de intercambios con prensa y otras organizaciones. Es decir, la generación de confianza y de una relación horizontal fue muy natural, muy cómoda. No tuve que realizar tantas preguntas como en el caso de algunas Au Pairs. Esta activista me contó parte de su propia experiencia como niñera, y sus propias dificultades como migrante -dado que ella es originaria de Australia-, así como durante la pandemia.

Fue muy satisfactoria la sensación de que compartíamos muchas de las lecturas sobre las problemáticas y limitaciones del trabajo de las niñeras y las Au Pairs en el contexto de Reino Unido, tanto en general como durante el periodo estudiado. De hecho, al finalizar la conversación, Valerie me comentó "es un gusto hablar con alguien feminista y que tiene experiencia en activismo, porque no hace falta explicar muchas cuestiones y porque tiene la antena puesta en buscar recursos que nos ayudan colectivamente". Este comentario me pareció indicador de que había logrado mi objetivo de generar confianza.

3. RESULTADOS: NAVEGANDO ENTRE LAS CONSTRUCCIONES DE LA ACTIVIDAD DE CUIDADOS EN EL TRABAJO AU PAIR Y LAS CONSECUENCIAS PARA LAS TRABAJADORAS

En la presente sección me propongo profundizar en las entrevistas realizadas a las personas Au Pairs y a la activista de la Red de Solidaridad de Niñeras de Londres, durante el periodo entre cuarentenas en Reino Unido. También analizaré los significados y construcciones de las narrativas del gobierno de Reino Unido a través de su regulación y de los contenidos hechos públicos durante el periodo de entre cuarentenas, así como las narrativas de las páginas webs de colocación de Au Pairs, Au Pair.com y Au Pair World. Pondré todo ello en relación para entender comprender las vicisitudes de las experiencias de las personas Au Pairs y como estas narrativas impactaron y condicionaron sus vivencias.

3.1. La flexibilización y la falta de valorización del trabajo de Au Pair

3.1.1. La flexibilización

El texto de la página del gobierno de Reino Unido (gov.uk, 2022a) arroja una primera contradicción: el uso del verbo contratar. ¿Cómo es posible que la página web se llame "contratar a alguien en tu casa", o que hable de "contratar a una Au Pair", cuando en el propio texto se explica que no pueden ser consideradas empleadas? Este confuso uso del lenguaje nos da ya el primer aviso de la falta de concreción que arroja el resto del texto. Con uso de adverbios como "generalmente" o "algunas veces", adjetivos como "improbable" o "razonable", o el condicional "si", empezamos a paladear qué significa el ser Au Pair. El propio gobierno deja clara la indefinición a través de la falta de claridad: ser Au Pair es estar en un limbo, es la flexibilidad casi absoluta. Se las contrata pero no son trabajadoras, hacen un poco de limpieza pero no se sabe cuántas horas, o reciben dinero de bolsillo aunque podrían no recibirlo.

La página web del gobierno es una guía de consejos que para Cox y Busch (2018) recoge un aspecto que impide que esta guía sea definitiva y que limita su utilidad. La frase "Una Au Pair será considerada como tal *si* la mayoría de los siguientes puntos se aplican" (n.p.), precediendo a la lista de diez puntos, es problemática porque podría no cumplirse cualquiera de esos puntos (no tener habitación propia, no comer gratuitamente, no recibir dinero de bolsillo o recibir menos de las 90 libras recomendadas por semana) y esa persona podría seguir nombrándose Au Pair, por muchas vulneraciones que esto implique.

Esto se relaciona con dos fenómenos que se dan en los injustos regímenes de cuidados (Pérez Orozco y López Gil, 2011), en los que se da una ausencia de responsabilización social de los cuidados. Por un lado, la delegación de estos trabajos reproductivos a las mujeres (madres, esposas y otras mujeres de la familia). Y, a la par, surge lo que las autoras llaman el “nexo sistémico cuidados-desigualdad-precariedad” (p.32) que, como en el caso de las Au Pairs, delega estos trabajos a mujeres, en su mayoría, y migrantes a las que precariza y sitúa en situaciones de desigualdad frente al resto de la masa social.

En el caso de Adriana (22 años, Venezuela) explica: "Me daban 85 por semana y, además de cuidar a los niños y limpiar detrás de ellos, limpiar las camisas del papá, y limpiar y doblar la ropa, que eso no tenía por qué hacer. Me molestaba mucho, la verdad, porque era algo extra". Adriana explica que, además de realizar más tareas de las que el gobierno de Reino Unido llama "ligeras" (gov.uk, 2022a, n.p.), le pagaban menos del dinero recomendado -90 libras semanales-. La Au Pair tuvo que adaptarse a la situación aunque ésta no le satisfacía en absoluto, en parte porque no le estaban pagando por estas tareas extra.

La situación estructural de falta de reparto de los cuidados -con la falta de responsabilización por parte del Estado- más los patrones laborales de las familias, provocan lo que Cox y Busch (2018) llaman "la misteriosa ausencia del equilibrio trabajo-vida" (p.65). En Reino Unido, esta ausencia de equilibrio se refleja en las jornadas de trabajo de los y las progenitoras, en "los patrones de los turnos, la necesidad de realizar horas extra sin apenas aviso previo, o las largas jornadas laborales" (p.65). La total flexibilidad y la enorme cantidad de horas de trabajo provocan una alta demanda de Au Pairs. A ellas también se les exige ser flexibles para poder ajustarse a las dinámicas laborales de las familias británicas, como se observa en la regulación del gobierno sobre contratación de una Au Pair en el hogar.

Precisamente, Juana (29 años, española) habla de esta flexibilidad impuesta: "Hay muchas familias a las que les da igual tu vida. Igual haces sólo 5 horas entre semana, pero de repente te plantan un *'babysitting'* el fin de semana porque ellos tienen que currar y te avisan la misma mañana temprano. Yo no quiero que me rompan el fin de semana porque puedo tener planes, pero al final no te queda otra". Esto está relacionado con el paradigma de la falta de reconocimiento (Fraser, 1996) en el trabajo de las Au Pairs en general y de esta Au Pairs en particular. En palabras de Juana vemos cómo muchas madres y padres dan por hecho que la trabajadora tiene que asumir la flexibilidad de horarios que les afecta a ellas y ellos. Porque el trabajo de la Au Pair es de menor importancia que el de la familia, lo cual genera problemas para la Au Pair que la familia no tiene en cuenta.

3.1.2. La falta de valor

Otra de las cuestiones que menciona la página del gobierno de Reino Unido (gov.uk, 2022a) es la *ayuda*. Para el gobierno de Reino Unido, aunque las Au Pairs pueden llegar a trabajar alrededor de 30 o más horas semanales realizando todas esas tareas, las actividades de cuidado no suponen un trabajo real sino simplemente echar una mano. El no reconocimiento de la importancia de la actividad que estas trabajadoras realizan también es asumido por las familias.

Cristina (28 años, española) dice: "Ayuda era cualquier cosa. Unos días era hacer *babysitting* de sorpresa, otros que después de ir a buscar a las niñas al colegio tuviera que llevarlas a un cumpleaños hasta no sé qué horas, otras veces que les limpiara a los padres la habitación... y todo por el mismo precio". De nuevo, vemos cómo la falta de reconocimiento (Fraser, 1996) impacta a la Au Pair: Cristina explica cómo las familias utilizaban el indeterminado concepto *ayudar* para aprovecharse y exigirle todo tipo de tareas no incluidas en su acuerdo, sin respetar sus horarios ni pagarle por las horas o las actividades extras.

Sofía (18 años, española) explica: "A mí no me importaba ayudarle (al padre) un poco más. Siempre me he llevado muy bien con sus hijos, y me los he llevado muchos *findes* de semana enteros por ahí, hemos dado paseos en bici... Ahora lo pienso y me da coraje. Podría haber salido de él pagarme un poco más ese tiempo extra". Vemos como Sofía hacía muchas más horas de las que le correspondía porque su acuerdo no contemplaba trabajar durante los fines de semana. Durante ese tiempo, ella decide *ayudar* al padre y dedicar más tiempo a los hijos en su tiempo libre. Esto se traduce en una falta de valoración y reconocimiento (Fraser, 1996) de sus propias horas de trabajo. Sin embargo, vemos cómo con el tiempo la Au Pair se arrepiente de ése tiempo extra que ella estuvo trabajando gratuitamente, y se lamenta de que el padre no le pagara más porque hubiera significado un reconocimiento del valor de su trabajo.

Juana (29 años, española) relata "el problema de vivir con la familia que trabajas es dónde acaba el trabajo y dónde empieza el favor. En una familia que estuve me pidieron que fuera con ellos los domingos a misa para estar con el niño. Yo me quedaba con el niño durante la misa porque la madre era parte del coro de la iglesia y así ella podía cantar. Pero ya llegó un punto que yo no quería ir más. Me costó mucho decirles que ya no iba más. Y esas horas nunca me las devolvieron". La Au Pair comenzó ofreciendo su ayuda a la familia durante su tiempo libre porque ella sentía que se le devolvía en forma de intercambio cultural. Sin embargo, la familia se acostumbró a que ella les brindara su ayuda y contaban con ella sin considerar que estas horas extra se habían convertido en trabajo para la Au Pair, porque los padres hospedadores no reconocían (Fraser, 1996) el valor del

trabajo de la trabajadora. Para poner freno a este nuevo hábito, fue Juana la que tuvo que decir que no quería continuarlo.

Además, esta regulación recomienda pagar un dinero de bolsillo de 90 libras a la semana por trabajar de 30 horas -podría ser más pero también menos-. Unas 3 libras la hora. Dependiendo de la edad, en Reino Unido el salario mínimo oscila entre las 4.81 y las 9.50 libras la hora (gov.uk, 2022c). La diferencia del dinero que reciben las Au Pairs en Reino Unido y el salario mínimo construye una base desigual en términos de clase social, más una situación de precariedad en comparación con las familias hospedadoras (Macdonald, 2010).

En relación a esto, la Low Pay Commission (Comisión del Bajo Salario), organismo independiente que aconseja al gobierno sobre el salario digno nacional y el salario mínimo nacional en Reino Unido, emitió un informe en diciembre de 2021 (Low Pay Commission, 2021) sobre las Au Pair. Concretamente, en este informe la Low Pay Commission expone sus conclusiones sobre la situación económica de las Au Pairs: la comisión considera explotación la excepción aplicada a las Au Pairs, que no reciben el salario mínimo por ser consideradas miembros de la familia (Williams, 2010). Y, de hecho, recomienda al gobierno cambiar la regulación e incluir a las Au Pairs como receptoras del salario mínimo.

Adriana (22 años, venezolana), quien se encontraba en una familia en la que el padre y su equipo trabajaban desde casa, expresa con cierta frustración su propia vivencia: "Al final esperan que las Au Pairs hagan de *nanny*, pero también de *housekeeper*. Que si les haces la cena, que si luego tienes que limpiar. Y además, como el padre ya tenía este rollo de que trabajaba en casa con el resto, pues luego yo también tenía que limpiar la mierda de todas las trabajadoras habían dejado, como los vasos y los cafés... Básicamente, esperaban que hiciera de *chacha*". Las palabras de Adriana reflejan la falta de reconocimiento (Fraser, 1996) de su trabajo y la precarización a la que se somete a mujeres migrantes a las que se delegan las tareas de cuidados en los injustos regímenes de cuidados (Pérez Orozco y López Gil, 2011). El comentario de Adriana revela que el padre de la familia esperaba de ella, no sólo acompañar a los hijos e hijas, sino que realizara muchas otras actividades del cuidado del hogar pero sin ser adecuadamente remunerado o recompensado.

3.1.3. Las consecuencias del estatus migratorio para las Au Pairs no comunitarias

No podemos olvidar la condición legal de migrantes⁹ que ostentan quienes llegan a trabajar a Reino Unido de Au Pairs. Esto debe añadirse a los inconvenientes que, en general, estas personas

⁹ Explicada la normativa en torno a la migración en el Capítulo 1: Sobre las Au Pairs.

enfrentan y, en particular, a los problemas que suponen la flexibilización y la falta de valor de su trabajo: su estatus migratorio precariza todavía más sus condiciones vitales. Ante la pregunta de las dificultades del proceso de adquisición del derecho de pre-residencia, ninguna de las Au Pairs europeas o con pasaporte europeo reportaron problemas significativos. Sin embargo, las Au Pairs no europeas, que no tienen acceso al derecho de pre-residencia o algún tipo de visa, tienen que hacer malabarismos, gastar tiempo y dinero para adaptarse al marco legal y poder volver a entrar en Reino Unido para trabajar ilegalmente como Au Pair. No olvidemos que Reino Unido considera legal entrar como turista pero ilegal aprovechar ese estatus para trabajar como Au Pair, sin derecho de residencia y trabajo (gov.uk, 2022a).

Inma (24 años, mexicana) relata: "Llegaron ya los 6 meses. Y yo no me quise regresar a México. Se supone que debido al sistema de inmigración tienes que regresar a tu país, pero muchos decían que con salir de UK valía, y como quería conocer Europa me fui a París 4 días. Cuando regresé a la frontera estaba que me moría de los nervios por si me iban a dejar pasar. Pero me dejaron pasar, e instantáneamente tenía otros 6 meses para estar en Inglaterra". Inma es producto del tipo de sujetos que buscan las políticas migratorias de Reino Unido: personas trabajadoras limitadas en su capacidad de exigir remuneración y condiciones laborales justas (Anderson, 2000). Además, a través de sus palabras, sentimos el estrés que todo ello le produjo, la salida del país y la incógnita de no saber si la iban a aceptar en el control de la frontera y poder volver a entrar a Reino Unido.

Irene (25 años, brasileña) cuenta que en mayo de 2021 viajó a Brasil a visitar a su pareja. Debido a las restricciones de entrada a Reino Unido aplicadas a Brasil -que estaba en la lista roja- debido a la pandemia, tuvo que viajar a Albania y entrar a Reino Unido desde allí. En la segunda familia que estuvo de Au Pair, también a los 6 meses tuvo que salir de nuevo a Italia para regresar a Reino Unido y renovar su permiso de turista. Irene comenta: "Ahora, después del Brexit, los europeos sentirán nuestros problemas, no es agradable". Tras la salida del Reino Unido de la Comunidad europea, las personas comunitarias ya no tienen derecho de residencia y trabajo como sí tenían antes del Brexit. Quienes no hayan conseguido el derecho de pre-residencia o residencia sufren la misma falta de derechos que personas de países como Brasil, que pueden entrar como turistas pero legalmente no pueden buscar empleos o trabajar como Au Pair (gov.uk, 2022a).

3.2. Las Au Pairs durante la pandemia: invisibilización y vulnerabilidad

3.2.1. Vulnerabilidad estructural

Para hacer frente al duro golpe económico y al mercado del trabajo que supuso la pandemia del COVID-19, el gobierno de Reino Unido hizo públicas una serie de medidas de apoyo financiero para negocios, como un total de 350 mil millones de libras en créditos y ayudas para negocios (theguardian.com, 2020a) y el pago del 80% de los salarios de personas empleadas que los negocios mantuvieran en plantilla (theguardian.com, 2020b). También designó a un grupo de trabajadoras y trabajadores como "esenciales" (key workers): quienes debido a la importancia de sus empleos y de que muchas/os no podían trabajar desde casa, tenían derecho a seguir llevando a sus hijos e hijas a la escuela. La lista de trabajos esenciales englobaba: al trabajo de salud y social, educación, servicios públicos clave, gobiernos locales y nacionales, comida y otros bienes necesarios, seguridad pública y nacional, transporte, y servicios financieros y de comunicación.

Ninguna de las medidas sociales o financieras se destinó al sistema de cuidados infantil o de hogar. Las Au Pairs, niñeras, limpiadoras y todo el resto del sector del empleo doméstico en Reino Unido, fueron excluidas de las políticas públicas durante la pandemia. La misma crítica que Martínez-Buján y Morré Corral (2021) lanzan contra el gobierno del Estado español se puede alzar contra el gobierno de Reino Unido: la paradoja del modelo de los cuidados excluyó, una vez más, a las trabajadoras de hogar y entre ellas a las Au Pairs, a pesar de realizar un trabajo de cuidado esencial que permitió el sostenimiento de la vida en Reino Unido. Las niñeras, limpiadoras y Au Pairs fueron responsables de las tareas de la reproducción de la vida, cuidando a personas enfermas, o realizando tareas que éstas no podían desempeñar. Su trabajo permitió que otras miles de personas no perdieran sus empleos.

El caso de las trabajadoras del hogar en Reino Unido fue una de las situaciones más notorias de precariedad, violencia económica y exposición al virus. Deutsch (2020b), investigadora del Sindicato de Trabajadoras Independientes, denunció que "la niñera y la Au Pair son históricamente profesiones de dinero en efectivo, ocupadas principalmente por mujeres de clase trabajadora" (n.p.). Los trabajos de cuidado se ajustan a un mercado completamente informal y neoliberal, con consecuencias de inseguridad para las trabajadoras con menos seguridad laboral, como las migrantes. En ausencia de prácticas de empleo estandarizadas, las niñeras dependen de la buena voluntad de sus empleadoras.

La llegada del virus exacerbó las condiciones de explotación comunes en el cuidado de la infancia, como el exceso de horas de trabajo, el pago insuficiente y la denegación de la paga por enfermedad.

La mayoría de las Au Pairs y niñeras continuaron trabajando durante la pandemia "sin una evaluación de riesgos formal" (Deutsch, 2020a, n.p.). Muchas de ellas, especialmente las Au Pairs, se enfrentaron a ser deportadas (aquellas que no tenían permiso de residencia y trabajo, ni visa) si denunciaban sus condiciones de trabajo inseguras o explotadoras. Durante nuestra entrevista, Valerie, activista de la Nanny Solidarity Network of London, cuenta el ejemplo de una persona que denunció a su propia Au Pair indocumentada "después de que ella solicitara que sus jefes se auto aislaran tras dar positivo en una prueba de COVID-19". Este caso ejemplifica el riesgo exponencial de exposición al virus y a diferentes tipos de violencia cuando interactúan diferentes ejes de desigualdad como ser mujer, más migrante o migrante irregular, más trabajadora doméstica, más trabajar en un mercado informal.

3.2.2. La exposición de las Au Pairs al COVID-19 por parte de las familias

En la entrevista, Valerie, activista de la Red de Solidaridad de Niñeras de Londres, expone que hubo muchos casos en los que alguno de los progenitores/as se contagiaron del virus pero no lo comunicaron a las Au Pairs. Según la activista, esta actitud era bastante común y también "que los padres dieran positivo y no se aislaran. Esto hizo que muchas Au Pairs se sintieran realmente inseguras". Adriana (22 años, venezolana) fue Au Pair en una familia en la que el padre "estuvo encerrado en su cuarto muchísimo tiempo, como dos semanas. Le pregunté a la mamá y me dijo que todo está bien. Y a mí me pareció súper raro". No está claro si el padre había contraído COVID-19, pero el comentario "está todo bien", resulta una negación de información a la Au Pair, a la que tendrían que haberle comunicado qué estaba pasando para que ella pudiera decidir cómo gestionar la situación.

Hubo otras Au Pairs a las que la familia hospedadora sí les comunicaron los contagios, pero cuya manera de gestionar la situación resulta abusiva con respecto a la Au Pair. Irene (25 años, brasileña) cuenta que, en una misma semana, varios miembros de la familia se contagiaron de COVID-19. En ningún momento los padres hablaron con ella, ni nadie se aisló. Tenía que estar en la casa con mascarilla y cuidando de no contagiarse. Durante el fin de semana, Irene decidió no volver a trabajar el lunes -se encontraba en casa de su pareja- para protegerse, porque iba a casarse en unos pocos días y no quería correr riesgos. La madre hospedadora amenazó con no pagarle si no acudía a trabajar el lunes. La Au Pair cuenta cómo tuvieron "una gran discusión por teléfono". Para que le pagaran la semana, resolvieron el conflicto teniendo *ella* que recuperar el mes siguiente las 42 horas que no había trabajado porque la familia había contraído el virus.

Vemos cómo, debido a la falta de reconocimiento (Fraser, 1996) del trabajo de las Au Pairs por parte del gobierno de Reino Unido también durante la pandemia, más la nula elaboración de políticas públicas que las protegieran, se dieron situaciones muy duras para algunas Au Pairs. Observamos una exposición constante al virus en su propio hogar más la falta de cuidado de los padres hospedadores hacia ellas, a las que podrían haber contagiado con las consiguientes complicaciones. Pero, además, los padres y madres hospedadoras tenían la libertad de no pagar o echar a la Au Pair sin ningún tipo de consecuencia, quedando éstas totalmente desamparadas.

3.2.3. Aumento de las horas de trabajo y negación del pago

Debido a la nula regulación del trabajo de Au Pair y de sus condiciones durante la pandemia por parte del Gobierno, se dieron múltiples experiencias de reducción del dinero de bolsillo en relación a las horas de cuidado de las niñas y niños. Guille (25 años, venezolano) explica que estuvo en una familia en la que se encargaba de cuidar de un niño con autismo, Óscar, con quien pasaba la mayor parte del día. El Au Pair tenía que encargarse de buscar actividades constantemente para estimular al chico y, por esta labor, le pagaban 200 libras semanales. Sin embargo, cuando llegó la cuarentena decidieron empezar a dejar a Óscar más tranquilo, sin tantas actividades, porque el aislamiento le estresaba mucho. A pesar de que Guille seguía a cargo de él las mismas horas, el Au Pair explica: "tuve una bajada de sueldo, 50 libras por semana, porque yo no hacía nada, porque Óscar jugaba más a videoconsolas o veía más la tele". La familia consideró que la carga de trabajo no era la misma y tenía menos valor, aunque el Au Pair seguía teniendo que estar pendiente del chico.

En este sentido, Valerie, de la Red de Solidaridad de Niñeras de Londres, explica el caso de una Au Pair a la que la familia hospedadora no le pagó nada de su trabajo. "Se le redujeron las horas a 15 a la semana. La empleadora le dijo: 'si estuvieras a tiempo completo, te pagaríamos algo, pero ahora nosotros estamos cubriendo tu habitación¹⁰, tú solo estás trabajando para cubrir tus gastos'. Escribimos una carta a sus empleadores, y dispuso asesoramiento legal para la Au Pair, pero debido a la forma en que el gobierno del Reino Unido ha redactado la regulación, no había nada que pudiéramos hacer cumplir". De nuevo, el diseño de la regulación del Reino Unido con respecto al trabajo Au Pair agudizó la explotación de muchas durante la pandemia (Deutsch, 2020a), cuando su trabajo fue fundamental para sostener el empleo de miles de familias hospedadoras.

¹⁰ En realidad, el coste de alojamiento cuando es provisto por la o el empleador está regulado por el gobierno y, desde 2022, es de 8.70 libras al día: <https://www.gov.uk/national-minimum-wage-accommodation>

3.2.4. Motivaciones del gobierno de Reino Unido para la invisibilización de las Au Pairs

Una cuestión que desvela la falta de una regulación clara, más la invisibilización de las Au Pairs por parte del gobierno del Reino Unido durante la pandemia del COVID-19, es la intencionalidad de un tipo de políticas migratorias concretas. Haciendo la 'vista gorda', estas políticas buscan la entrada en el país de una serie de perfiles concretos de personas trabajadoras y limitadas en su capacidad de exigir remuneración y condiciones laborales justas (Cox y Busch, 2018; Anderson, 2000). En el caso de las Au Pairs, lo que se pretende desde estas políticas y regulaciones es la producción de una "clase sirviente" (Cox y Busch, 2018, p.58). Además, se podría afirmar que el gobierno considera que el nivel de blanquitud de las Au Pairs es menor que la población originaria de Reino Unido, y que esta falta de estatus social va acompañada de un menor acceso a derechos (Cox, 2015; Cox y Busch, 2018; McDowell, 2009).

Cristina (28 años, española) afirma: "Estás en situación de desigualdad, estás indefensa, dado que tienes poco dinero, poca experiencia y pocas redes, y terminas pidiendo por favor que se te reconozcan tus derechos". El texto del gobierno de Reino Unido (gov.uk, 2022a) ampara el tener una persona trabajando en tu hogar sin acceso a un contrato, al salario mínimo, a vacaciones pagadas, que no paga tasas, y que, en definitiva, "no tiene los mismos derechos" (Miller y Búriková, 2013, p. 32).

Otra explicación que nos ayuda a profundizar en las motivaciones del gobierno de Reino Unido en la absoluta invisibilización de las Au Pairs la encontramos en las palabras de Durán (2018). La catedrática repasa las ideas de Adam Smith, por su futura influencia en la configuración de las políticas de los Estados. Durán manifiesta que el economista británico incluyó "entre sus reflexiones la insuficiencia del Estado para atender los asuntos que ningún empresario estaría interesado en asumir porque no producen beneficios" (p. 59). Además, Adam Smith nombró como improductiva la producción de servicios, y consideró que "sólo es productivo el trabajo que se aplica a la producción de mercancías para aumentar su valor y recuperarlo con creces" (p.60) posteriormente.

Parece que el gobierno y el Estado británicos no reconocen (Fraser, 1996) el trabajo realizado por las Au Pairs y consideran que las actividades de cuidado que éstas ejercen no producen plusvalía o riqueza económica¹¹. Al no colaborar en la prosperidad económica del país, las Au Pairs no merecen

¹¹ En este momento, no cuento con información suficiente -debido a las limitaciones de este trabajo, pero también por la falta de datos cualitativos y cuantitativos en torno a las Au Pairs - para realizar un estudio del valor que aportan las Au Pairs en Reino Unido, pero considero que podría ser una investigación interesante a realizar en un futuro no lejano.

atención, ni la elaboración de políticas públicas que garanticen su bienestar, ni el cumplimiento de una serie de derechos que son comunes al resto de trabajadoras y trabajadores.

3.3. Las representaciones del trabajo de Au Pair frente a las vivencias de las entrevistadas

En los últimos años las agencias de colocación Au Pair offline han dado paso a las agencias de colocación Au Pair online y a la utilización de las redes sociales, también en el Reino Unido (Cox y Busch, 2018). Las dos páginas web de colocación Au Pair más populares son Au Pair.com (2022) y Au Pair World (2022). Ambas agencias necesitan resultar atractivas tanto a las familias hospedadora como a las Au Pairs para poder lucrarse. En los dos casos, registrarse como Au Pair y como familia hospedadora es gratuito, pero en Au Pair World¹² existe la opción de suscripciones "Premium", a través de las que ponen a disposición de las familias usuarias diferentes servicios como mensajes ilimitados, acceso ampliado al perfil de la persona Au Pair, o guía personalizada para organizar mejor la estancia de la Au Pair (Au Pair World, 2022a).

Estas páginas web de colocación Au Pair, utilizan la estrategia publicitaria de invitar a *soñar* (Serber y Schifani, 2020): hacen creer al público que ser Au Pair es una experiencia divertida y fabulosa, que ayudará a los y las jóvenes, en su mayoría mujeres, de diferentes maneras a cambio de cuidar a los hijos de una familia anfitriona, cocinar y realizar trabajo doméstico ligero (Williams, 2010). Incluso en la sección en la que Au Pair.com (2022) dedica a describir las ventajas y desventajas de ser Au Pair, el número de ventajas casi dobla al número de desventajas (9 frente a 5).

3.3.1. Estrategias visuales

La publicidad es un agente de socialización, que determina el imaginario colectivo, y contribuye a la legitimación y asunción de valores e ideas. Los discursos y narrativas publicitarias reproducen estereotipos tradicionales, también en relación con los roles de género sexistas (Simancas González, 2019). La práctica publicitaria se caracteriza por un conjunto de técnicas comunicativas, desde hace unos años introducidas en el mundo online, y que dan forma a nuevos espacios de la cultura para legitimar comportamientos de las personas y las instituciones (Benavides Delgado, 1995). Lo que se busca con este tipo de herramientas de comunicación no es que la persona consumidora desee un producto, sino que desee la imagen representada de éste (Aprile, 2000). Para lograrlo, se utilizan todo tipo de tácticas de seducción y persuasión, más una fuerte carga emocional y motivacional para lograr despertar interés en el público (Serber y Schifani, 2020).

¹² En el caso de Au Pair.com no he conseguido encontrar una explicación del modelo de negocio.

Au Pair World y Au Pair.com utilizan dos principales estrategias: la idea de aventura, y una fuerte y maravillosa relación de afecto con las niñas y niños. En estas primeras imágenes vemos a varias jóvenes en diferentes momentos, en los que se encuentran haciendo turismo, o disfrutando con otras personas. En las fotografías vemos que el clima es soleado y caluroso, aparece el mar de fondo, se evoca la idea de estar de vacaciones y la gente parece contenta, riendo o sonriendo.



Para reflejar la idea del fuerte y positivo vínculo con las niñas y niños se muestran fotografías en las que la Au Pair está contenta y en las que se sugiere una relación de afecto e intimidad. En las imágenes, ambas personas están cerca la una de la otra, y se ven gestos de cariño, como acercar la mejilla a la niña en la foto; o de cuidado, como cuando la mujer de cabello rubio sostiene al bebé, a la par que sonríe. Las imágenes proporcionadas son de sujetos mujeres -o con aspecto femenino- jóvenes, y son primeros planos, de manera que se acentúan las expresiones de emoción de las personas fotografiadas.



3.3.2. Las poliédricas relaciones entre las familias y las Au Pairs

No se pueden negar las muchas buenas experiencias, tanto de Au Pairs como de las propias familias, cuando ambas partes se tratan con cariño y respeto. Tal fue la vivencia de Irene (25 años, brasileña), que construyó una muy buena relación con la madre de una familia monomarental: "Todos esos meses de cuarentena fortalecieron nuestra conexión y construimos nuestra confianza. Siempre me sentí como parte de la familia con ellos". Además, esta madre hospedadora ayudó a Irene: "Éramos del mismo tamaño e Inglaterra es extremadamente fría en comparación con Brasil y yo no tenía ropa de abrigo. Así que abrigos, botas, todo me lo dejó usar". A través de Irene, vemos cómo la madre hospedadora se preocupa por la Au Pair, la cuida dejándole su ropa y construye una relación estrecha con ella.

El vínculo estrecho y positivo con las niñas y niños ha sido una constante tanto en las entrevistas realizadas, como en mi propia experiencia. Exceptuando Juana (29 años, española), que durante una experiencia en Irlanda las niñas y niños habían tenido muchas Au Pairs y la ignoraban, tanto el resto de sus propias experiencias como el resto de las vivencias de las entrevistadas con las niñas y niños pueden juzgarse como positivas. Inma (24 años, mexicana) narra así la especial relación con la niña y el niño: "El bebé tenía 6 meses y la niña 4 años, y en cuanto los vi me enamoré. Hicimos *click* instantáneo".

Aunque la relación con las y los pequeños es buena en general, trabajar con ellas no siempre es fácil, como hacen creer las descripciones de Au Pair World y Au Pair.com. Lidia (26 años, española) explica cómo durante la cuarentena acabó muy harta de las niñas porque "me llamaban a la puerta de mi

cuarto en sus descansos del colegio, y muchas veces era muy incómodo". También Guille relata su complicada relación con el niño con autismo, con el que pasaba prácticamente todo el día durante las cuarentenas: "Él no escuchaba, en su mente todo funciona de una manera diferente, todo tenía que ser como él quería. La mamá decía que tenía que darle más tiempo, pero yo le decía que iba a llegar un punto en que le voy a reventar". Vemos como el Au Pair tenía que manejar una relación compleja y, en algunos momentos, fuente de estrés y desgaste.

La concepción de Au Pair incluye que ésta es tratada como parte de la familia hospedadora, porque va a aprender de su cultura. Esto puede funcionar, y marca una gran diferencia para la Au Pair ser tratada con cariño y respeto. Sin embargo, la idea de intercambio cultural y ser parte de la familia pueden ser utilizados como una excusa para no tener que pagar un salario justo y los impuestos correspondientes. Por ello, las relaciones con las familias no pueden limitarse a la buena relación con las niñas y niños. Aunque Au Pair.com (2022) recuerda que "una Au Pair no es una encargada de la limpieza a tiempo completo" (n.p.), no profundiza en los conflictos presentes en torno a este trabajo, ni problematiza el uso dado por muchas familias a las Au Pairs.

Julia (30 años, española), sobre el intercambio cultural: "Era 'A ver qué nos haces'. Les hice una tortilla de patata y me dijeron 'Ah, la semana que viene también, ¿no?'. Y expectativas de 'A ver cuándo va a empezar a hablar el niño español'. Ése es el intercambio cultural". Las palabras de Julia contrastan con la narración de las páginas de colocación de Au Pairs, dado que en su caso no hubo un intercambio real. "Yo creo que el intercambio cultural es un eufemismo, para que no sea ilegal decirte de la noche a la mañana que te pires, para que te paguen menos. ¡Hay gente que también trabaja 30 horas en una tienda! Se le llama así para no hacerlo legal ni nada". En las palabras de Lidia (26 años, española) observamos que ella entiende que el llamado intercambio cultural es un mecanismo de precarización y explotación de las personas que deciden trabajar de Au Pairs, al no estar reconocidas como empleadas.

Au Pair.com (2022) también retoma la idea de que la persona Au Pair es parte de la familia. Concretamente explica que la persona Au Pair será "un miembro temporal de la familia", que apoyará en el cuidado de las y los niños, y ciertos requisitos que las familias deben cumplir. También incluye un apartado de responsabilidades establecidas en un contrato, como proporcionar a la Au Pair una habitación privada, todas las comidas, pagar el dinero de bolsillo, respetar el horario de la persona Au Pair, respetar los días libres y vacaciones, y organizar el horario para que la Au Pair pueda asistir a clases de idiomas.

Au Pair.com (2022) continúa en otro apartado con consejos para las personas Au Pairs y las familias en caso de malentendido. Esta agencia online mezcla en un listado los posibles problemas que puede enfrentar la persona Au Pair con los que puede enfrentar la familia, queriendo situarles en un plano de igualdad. Sin embargo, esto es prácticamente imposible por diferentes motivos como el que las Au Pairs son migrantes, que viven en la casa de quienes las emplean, que se encuentran condicionadas por la ilusión de mejorar su situación precaria de partida, o las limitaciones que les supusieron las restricciones (sobre todo de movilidad) aplicadas por el gobierno de UK durante la pandemia del COVID-19.

Respecto a cómo abordar situaciones de abusos hacia la persona Au Pair, AuPair.com (2022) aporta como solución "tener una conversación a fondo sobre los sentimientos", "buscar consejo entre amigos o familiares", o incluso "reportarlo con la policía" (n.p.). Es decir: la agencia online no se hace responsable de qué le pueda ocurrir a la Au Pair, no la acompaña ni le brinda ayuda directa. Solamente se dedican a vender el intercambio entre la persona Au Pair y la familia, y no proporcionan ayuda ni median entre conflictos (Miller y Búrikova, 2013). De hecho, Cox y Busch (2018) denuncian que estas agencias en ocasiones mienten sobre las familias problemáticas porque son éstas quienes pagan y, al fin y al cabo, las agencias sólo buscan hacer negocio.

Adriana (22 años, venezolana) cuenta: "Dijimos que haría alrededor de seis horas en un día normal, pero al final hacía más. Creo que en general las Au Pairs hacen más horas, aunque es difícil de medir cuando vives con la familia. Ya sabes, si eres parte de la familia, también terminas haciendo más cosas. Por ejemplo, también tengo que poner cosas en el lavavajillas, pasear con los perros, cortar el césped del jardín trasero, ordenar la casa, cocinar las comidas si la mamá no está allí". Las horas de trabajo y las actividades que ella tenía que hacer excedían lo acordado previamente o lo que se consideran las labores de una Au Pair.

Para cerrar este apartado, voy a traer un comentario de Juana (29 años, española): "Cuando hablaba con otras Au Pairs les decía que pusieran límites cuando estaba negociando las condiciones porque se iba a aprovechar de ellas. Hasta la familia más buena se aprovecha. La verdad, no estos últimos con los que estuve. O, a ver, seguramente podrían haber pagado un poco más". Las palabras de Juana desvelan la posición liminar (Gregorio Gil y Bofill-Poch, 2021) en la que se encuentran las mujeres que desarrollan actividades de cuidados, en los que se entrelazan relaciones afectivas más dificultades para negociar sus condiciones laborales.

Vemos primero cómo Juana reconoce que todas las familias se aprovechan de las Au Pair, porque pueden pagar más. Pero, introduce una excepción: la última familia con la que había estado y a la

que había cogido mucho cariño. Seguidamente, se contradice a sí misma y admite que sí le podrían haber pagado un poco más. Las palabras de Juana muestran las complejidades de esta relación desigual entre ambas partes, en la que cuya base es desigual e injusta en términos económicos. Debido a los vínculos emocionales y otros motivos¹³, esta relación desigual resulta muy compleja para las Au Pairs, primero, de reconocer y, después, de cambiar.

3.3.3. Situaciones extremas

También encontramos a varias Au Pairs que experimentaron situaciones muy duras. Julia (30 años, española) narra lo siguiente: "Un día me atropelló un coche y me rompí la pierna. ¡Y a la madre se la sudó completamente! Me llevó al hospital y me dejó allí. Me tuve que pagar un *Uber* de vuelta a casa con la pierna rota. Y luego me dice: 'Mañana te quedas con el niño, pero, no te preocupes, no hace falta que vayas a buscarlo al colegio, que ya iré yo'. Y yo pensando, '¡Hombre, gracias! Me puede costar 3 horas llegar hasta allí". Esto que Julia cuenta no hubiera ocurrido si ella hubiera sido una persona querida y cuidada, como afirman las agencias que va a ser la relación entre la Au Pair y la familia que la acoge. Tampoco hubiera ocurrido si ella fuera una empleada, con un seguro de salud y con derechos laborales. Pero a la madre no le importó que su empleada hubiera tenido un accidente y la obliga a trabajar, en lugar de estar descansando para poder sanar su pierna rota.

A Irene (25 años, Brasil) el maltrato constante y la negación de la familia hospedadora le han generado problemas de salud mental. "He desarrollado un orzuelo en mi ojo de lo estresada que estoy. Lloro casi todos los días. Me siento abusada. Solo quiero que esto termine". Irene ha desarrollado un miedo atroz a los padres hospedadores, y ha planificado una salida incomunicada de la casa: "El próximo viernes es mi último día, pero no se lo diré a la familia. He sacado en secreto todas mis pertenencias porque tengo miedo de lo que pueda pasar. Porque sé que si hablo con ellos, no me pegarán, pero me gritarán y me harán la vida un infierno. (...) Cuando tuve otra pelea con la mamá, ella comenzó a gritarme. (...) Empecé a tener un ataque de ansiedad, fui a mi habitación, me encerré dentro y el ataque se fue". En las palabras de Irene vemos el fuerte abuso verbal y psicológico que ha enfrentado, que le están provocando una fuerte angustia y un fuerte deseo de escape.

Vistas estas situaciones, podríamos realizar una analogía con el concepto de relaciones de dominación que nombra Butler (2020) entre colonizador y colonizado. Dice Butler que en este mundo "no todas las vidas se valoran por igual" porque no todas se consideran igual de dignas, debido al "racismo, la xenofobia, la homofobia y la transfobia, la misoginia y el desprecio sistémico

¹³ Motivos que expondré en el apartado 3.5.

por los pobres y desposeídos" (p. 20). Las familias se encuentran en una posición de poder vertical frente a las Au Pairs, subordinadas debido a sus condicionantes. Para el gobierno de Reino Unido y para muchas familias que tienen Au Pairs, las vidas de las personas Au Pairs no son igual de dignas que las vidas del resto. Estos dos relatos contrastan enormemente con el optimismo de las dos páginas webs de colocación de Au Pairs, que retratan la experiencia únicamente como algo muy positivo, sin hacerse responsables de las situaciones de vulnerabilidad y explotación.

3.4. La construcción del trabajo Au Pair como algo feminizado y naturalizado

3.4.1. La naturalización de los trabajos de cuidados

El rol de Au Pair está atravesado por los roles de género patriarcales, dado que se da una naturalización de los cuidados por parte de las mujeres Au Pairs, sólo por el mero hecho de ser mujeres (Craig, 2020; Carrasco, 2001). Se da una concepción esencialista de que las mujeres poseen una serie de habilidades, para cuya su realización no hace falta ninguna cualificación y no se reconoce su esfuerzo (Fraser, 1996), y que "todas las mujeres tienen la misma relación con este trabajo sin importar el contexto cultural, político e histórico en el que las diferencias de género toman sentido en la división del trabajo" (Gregorio Gil, 2006b, p. 114). En el caso de las Au Pair, al ser mayoritariamente mujeres y esperables futuras madres y esposas, se considera que ya poseen de manera natural y sin realizar ningún esfuerzo las habilidades relacionadas con las actividades del cuidado.

Esta esencialización de los cuidados es muy habitual en las familias que acogen personas Au Pairs. Sofía (18 años, española) describe lo siguiente: "Él me echaba constantemente cosas en cara: 'Ay, no has hecho esto. O limpia este suelo también...', cuando en realidad eran cosas que una Au Pair no tiene que hacer". Sofía transmite cómo el padre hospedador esencializa los trabajos de cuidados y considera que ella, aun siendo una Au Pair cuya labor principal es la de trabajar cuidado de las niñas y niños y limpiando lo que éstas ensucian, tendría que hacer más trabajos de limpieza y mantenimiento del hogar.

Por otro lado, Adriana (22 años, Venezolana) expone así las tareas que debía realizar (recordemos que ella cobraba 85 libras por 30 horas semanales): "Por la mañana yo tenía que preparar el desayuno que sólo ponía en la mesa más cortar alguna fruta, quitar el lavavajillas, ellos desayunaban, yo podría desayunar con ellos o no. Luego los niños se iban a sus cuartos a hacer las cosas del colegio. Yo hacía el resto de las cosas de la casa. Hasta las 3 que empezaba a trabajar y a

estar con los niños hasta las 8 de la tarde”. Le pregunté a qué se refería con hacer “el resto de las cosas de la casa” y concretó lo siguiente: recoger el desayuno de la familia, limpiar la cocina, y tender o recoger la ropa tendida; los viernes limpiar toda la casa; y todas las noches limpiar la cocina antes de irse a dormir.

Me pareció muchísimo trabajo extra (su horario original de 3 a 8 de la tarde) pero a ella no. La familia hospedadora naturaliza los trabajos de cuidados y de mantenimiento del hogar, dado que la Au Pair realiza varias horas extra diarias más de las pagadas. Pero la Au Pair también esencializa su ejecución de estos trabajos, puesto que en ningún momento realiza ningún comentario contra ello, o alza alguna queja. De hecho, ese “solo” (*ponía el desayuno en la mesa*) indica que ella misma naturaliza esos trabajos que está relatando. Para ella no son un trabajo extra, no tienen un valor económico y no tienen por qué estar compensados.

En un sentido similar, Lidia (26 años, española) comenta “Mi trabajo era muy fácil, porque las niñas eran adolescentes. Tenía que ir a buscarlas al cole, y luego volver paseando. Ese era mi trabajo. Y por la noche, preparar la cena, que empezaba las 5 y media, y a las 6 ya había terminado. Preparar la cena consistía en meter lo congelado al horno. Y eso era lo único que tenía que hacer”. Con las expresiones “mi trabajo era muy fácil”, “ese era mi trabajo”, o “eso era lo único que tenía que hacer” vemos cómo la Au Pair quita valor a su esfuerzo y tiempo de trabajo. Lidia no se da cuenta de que una niñera en Reino Unido cobra de media unas 10.43 libras la hora, cuando ella cobraba menos de 5 libras por hacer más o menos lo mismo.

En algunos casos en los que la familia naturaliza los cuidados pero la Au Pair no, se producen roces cuando ésta última se niega a hacer tareas del hogar que no le corresponden. Julia (30 años, española) cuenta que la madre hospedadora le dijo “una vez a la semana toca limpieza profunda de la casa”, lo cual incluía quitar el polvo de todas las habitaciones, limpiar los baños y la cocina, más el jardín y limpiar las ventanas por dentro y fuera. Más la limpieza habitual del niño (la habitación, cambiar las sábanas, limpiar la ropa). La Au Pair se negó, bajo el argumento de que este tipo de trabajos no son propios de una Au Pair y de que para hacerlos tendría que pagarle extra. La madre hospedadora “torció el morro” y estuvo ignorando a la Au Pair el resto de la semana.

3.4.2. La negociación de los límites y la asertividad

La posición de Au Pair está atravesada por los roles de género. Uno de los hallazgos en las entrevistas con las personas Au Pairs ha sido que, en el caso de la mayoría de las mujeres, ellas tenían tremendas dificultades para negociar de manera efectiva sus necesidades y deseos con la

familia hospedadora, mientras que en el caso del varón, éste era capaz de comunicar de manera asertiva y llegar a acuerdos y establecer límites más claros. Como he nombrado en el apartado 2.1.1., De Beauvoir (1949) recogió el concepto de situación (Sartre, 1943) y estableció una jerarquía de situaciones. Ésta jerarquía explica que las mujeres tenemos más dificultades para desarrollar nuestro trabajo debido a nuestra posición subalterna. Esto puede trasladarse a las Au Pairs, cuya posición subalterna dificulta su capacidad de negociación y establecimiento de límites.

Varias de las Au Pairs, como Cristina (28 años, española), expusieron que "cuando vives en la casa de para quienes trabajas, negociar es muy difícil. Decir que no de una manera que luego no haya problemas es casi imposible. Y nadie se la quiere jugar". Juana (29 años, española) también explica estas dificultades para negociar cuando vives con tus jefes de la siguiente manera: "No es fácil negociar porque vives allí y no es tan fácil de golpe coger tus cosas e irte y buscarte otra familia. Y yo no tenía unos ahorros para tirarme un mes en un hostel buscando opciones". Ambas Au Pairs manifiestan los impedimentos de que tus jefes/as sean los dueños de la casa donde vives, porque si algo va mal en esa negociación la Au Pair se puede quedar sin trabajo y sin lugar en el que vivir. La presión de quedarse sin nada es tal que muchas Au Pairs prefieren aguantar el maltrato.

Julia (30 años, española) también expresa cómo estas dificultades se acentuaron también debido a la pandemia: "El ser Au Pair no es un trabajo, y además con la pandemia y la dificultad de moverse, al final tragas un montón de cosas, porque no tienes derecho a desempleo, o si te echa la familia porque no les gusta algo. Ahí el problema es que al vivir con la familia, si les plantas cara cuando te mandan cosas extra, hay como tensión. Cómo vives con ellos al final es todo más complicado, porque no tienes ningún lugar al que puedes ir". A través de sus palabras, se entrevé cómo Julia considera que no tiene más opción que aceptar la situación. Para ella, la posibilidad de negociar queda inhabilitada por el riesgo de ser expulsada de la casa. Las Au Pairs al no ser consideradas empleadas no tienen derecho a ayudas por desempleo, y Julia no tendría recursos para poder costearse la vida. A través de este ejemplo, se percibe cómo la madre hospedadora se aprovecha de su situación de poder y de que Julia no tiene más opción que aceptarlo todo para poder quedarse.

Sin embargo, Guille (25 años, venezolano), único varón Au Pair entrevistado, fue capaz de comunicar, si no todos, al menos muchos de los límites que eran para él aceptables y las reglas que aplica en su trabajo. "Lo primero que les digo a los padres es 'mi casa, mis reglas'. Mientras yo estoy trabajando aquí yo no quiero que ellos se metan". O en el caso de madres con bebés: "El conflicto es con lo que yo llamo 'mamá ladilla', que está todo el tiempo encima. 'Señora, váyase a tomarse un café, déjeme en paz, que es por eso por lo que el niño está así. Váyase a dormir, a bañarse, no sé, lo que usted prefiera'. Porque yo soy así". Con esta última expresión "porque yo soy así", muestra que

no tiene complejos a la hora de expresar lo que considera que es mejor para él. Su caso contrasta enormemente con el retraimiento de las Au Pairs mujeres, que muestran sus miedos a ser expulsadas de la casa y perder trabajo y hogar a la hora de intentar expresar sus límites.

3.4.3. La fuerte presencia de las madres frente a la ausencia de los padres

No solamente se detecta las construcciones de género femenino a través del trato hacia las Au Pairs sino que también se revelan los roles de género entre los progenitores de las familias: las madres inglesas tienen una presencia constante y muy fuerte en toda la gestión de los cuidados de las hijas e hijos y el hogar, mientras que los padres están prácticamente ausentes (Macdonald, 2010). En la mayoría de los casos investigados las madres tienen una presencia casi absoluta. Esto sucede porque en la mayoría de países donde se reciben Au Pairs en los hogares, la responsabilidad de los trabajos de cuidados es habitualmente considerado propio de las madres, “y la relación empleadora-empleada es habitualmente femenina” (Abuba and Tkach, 2016, p. 194)

Cristina (28 años, española) explica brevemente “Para esta madre ‘ayuda’ era cualquier cosa”. Vemos que en su crítica hacia la falta de valor de los trabajos de cuidados, Cristina no se refiere ni responsabiliza al padre hospedador sino solamente a la madre, con quien tiene una relación más estrecha. De hecho, cuando habla del padre en realidad lo incluye en el plural “padres” como en: “la actitud de los padres sobre el COVID-19 ha sido muy distinta dependiendo de las personas”, o en “me he acostumbrado a trabajar con los niños teniendo a los padres en casa”. Vemos que Cristina habla del padre de los niños de forma general, pero no individualmente.

Lidia (26 años, española) cuenta: “El contrato era de 10 páginas, redactado por la madre que era abogada, en el que ponía todas las cláusulas, el sueldo...”. O, más adelante, continúa: “La madre me llevaba todos las mañanas a la estación para que llegase a trabajar a la guardería, luego a la vuelta no me ponían ningún problema, que tenía que ir a buscar a las niñas...”. También Lidia tiene una relación mucho más fuerte con la madre hospedadora, y es ésta la que más se responsabiliza de la relación con la Au Pair pero también con las niñas. De hecho, del padre hospedador no aparece en ningún momento de la entrevista, lo cual dice mucho de la falta de implicación de éste con la Au Pair.

Adriana (22 años, Venezolana) relata cómo esta falta de responsabilización del padre hospedador generaba fuertes roces con la madre: “Ellos peleaban muchísimo, porque el papá era un flojo, flojo, muy perezoso con la limpieza y la mamá se enfadaba muchísimo. La mamá le gritaba al papá porque no recogía en la casa”. Vemos que la madre de esta familia no quiere asumir ella sola los trabajos de

cuidados más la relación con la Au Pair. Recordemos que Adriana era la que contaba que “tenía que limpiar las camisas del papá, y limpiar y doblar la ropa”. El padre no repartía con la madre los trabajos de cuidados del hogar, y era la Au Pair la que tenía que realizar las tareas de cuidado personal de este señor.

3.5. Por qué decidieron convertirse en Au Pairs y por qué continuaron siéndolo

3.5.1. La idea de oportunidad y avance

La mayoría de las personas entrevistadas comparten un origen precario en términos laborales y ven el convertirse en Au Pairs como un tránsito provisional y conveniente para mejorar sus carreras profesionales y abrirse nuevas oportunidades de futuro. Planean conseguir esto especialmente a través de la adquisición de capital cultural (Bourdieu, 1986), mediante la mejora de la lengua inglesa. Aunque convertirse en Au Pairs signifique atravesar una precariedad temporal que implica una reducción de sus capitales social, simbólico y económico a corto plazo, al realizar una labor socialmente minusvalorada.

Cristina (28 años, española) expone que "te vas de aventura" y "no tienes una garantía", y es preferible correr riesgos que "estar perdiendo el tiempo en España". La Au Pair comenta que su entorno la desalentaba, dado que ella decidió emprender este camino una vez la pandemia del COVID-19 ya había comenzado, y la incertidumbre más las dificultades para viajar y establecerse en un país ajeno no eran pocas. Sin embargo ella concluye: "En Málaga no encontraba trabajo, o porque estaba sobre cualificada, o por no estarlo". A través de sus comentarios vemos que Cristina, siendo consciente de las dificultades de tomar esta decisión, prefiere exponerse para tratar de encontrar un empleo dado que en su ciudad de origen esto no era posible.

"Yo necesitaba cogerme un tiempo porque estaba muy agobiada de mi curro anterior, y así me daba un tiempo de relax para buscar un trabajo de lo mío, porque en España no encontraba nada, ni en mi ciudad natal ni en muchas otras", explica Julia (30 años, española). Esta Au Pair comparte con Cristina el motivo de la falta de empleabilidad para convertirse en Au Pair. En su caso, Julia está tan agotada mentalmente de no encontrar un empleo de su especialidad en condiciones que piensa en la opción de ser Au Pair en Reino Unido como un momento de descanso para poder reconducir su futuro laboral.

Guille (25 años, Venezuela) comenta: "El salario en Venezuela es mucho más bajo que el de Au Pair por semana en UK. En mi país, haciendo el mismo trabajo en una empresa los extranjeros contratados cobran muchísimo más que los nacionales. Casi 9 veces más que el trabajador nacional solamente porque el nacional vive ahí. Yo era nacional. Por eso cuando vine no me dolió absolutamente nada. Así que cuando me decían 200 libras semanales, para mí eso es bastante. A una amiga de Caracas le envió 50 libras mensuales y le da para pagar el alquiler de todo el mes". En su caso, Guille decide convertirse en Au Pair en Reino Unido para sustituir su empleo actual. Los salarios en Venezuela son muy bajos y, por ello, le conviene cobrar un sueldo de Au Pair en Reino Unido.

3.5.2. Las mentiras, el miedo y el desconocimiento

A continuación, voy a exponer, primero, las condiciones que las familias prometieron a las Au Pairs, porque en muchos casos la realidad difiere de lo contado en el anuncio y en las conversaciones que mantuvieron ambas partes, incluso antes de viajar a Reino Unido. Veremos en la actitud de las familias esa falta de reconocimiento (Fraser, 1996) de las tareas de cuidados que realizan las Au Pairs. Pero los testimonios también revelarán la relación de poder o de dominación (Butler, 2020) vertical que ejercen las familias sobre las Au Pairs.

Sofía (18 años, española) explica: "Me dijo que eran 100 libras a la semana. El horario era de 7 a 10 por la mañana: levantarme, ayudarles a prepararse para el colegio, más recoger la casa en general limpiando—los cuartos, la cocina... más dejar y recoger a los niños del colegio a las 4, y pasar tres horas con ellos por la tarde hasta las 7. O sea, 6 horas en total. Pero en verano hacía *babysitting* 3 días por semana todo el día, hasta las 10 y pico. O, cuando yo tenía vacaciones el padre me pedía hacer *babysitting* un día entero (de 8 a 8) me pagaba 20 libras". El padre promete una serie de condiciones a la Au Pair antes de viajar, que básicamente son 30 horas a la semana con fines de semana libres, pero que se incumplen una vez que la Au Pair está viviendo con la familia.

Julia (30 años, española) lee el anuncio de la madre hospedadora: "Somos una encantadora familia monoparental formada por un niño de casi 4 años y su madre. Horario: 30 horas a la semana, y 2 días a la semana de *babysitting*. Dinero de bolsillo: 120 libras a la semana. Deberes: limpieza ligera, preparar comidas y meriendas saludables para el niño, recogidas en la guardería, y jugar con el niño, ir al parque". Termina y dice: "Todo mentira. Esas 30 horas que decía eran 11. Casi todos los días me quedaba haciendo *babysitting* cuando el niño estaba dormido. Y lo de la limpieza ligera... Me dijo que me pagaría las clases de inglés, y no. La comida me la tenía que comprar yo aparte. Pero al final aceptaba porque si no se generaba como mal rollo". Vemos como la madre hospedadora mintió a

Julia para que se trasladara a Reino Unido y, una vez estaba allí, se aprovechó de que la Au Pair no tenía redes, ni sabía cómo podría mejorar su situación.

Irene (25 años, brasileña) quería mejorar su inglés para, a su vez, incrementar sus posibilidades de aumentar su empleabilidad en Brasil. En el apartado '4.3.3. Situaciones extremas' explico las condiciones de explotación a las que esta joven es sometida por esta familia hospedadora. La Au Pair explica: "Este contrato familiar dice que debo trabajar seis horas al día y tener dos días libres, por 130 libras. Lo que no me dijeron es que debo seguir el horario de los padres, porque son médicos, por lo que su rutina no es todas las semanas igual. Y debo estar libre cada vez que me necesitan. Tengo que hacer la colada, pero no me dejan hacer esto mientras estoy con los niños, ni tampoco ordenar su habitación o cocinarles. Tengo que hacer todo esto en mi tiempo libre. Y la casa está llena de cámaras, no me lo dijeron. Encienden las cámaras cuando los niños no están. A veces estoy allí, y veo la luz roja de la cámara encendida. Me siento como en un 'reality show', sin intimidad. No sé qué hacer ya".

Irene se encuentra muy estresada en el momento de la entrevista. Cuando firmó este contrato ya estaba en Reino Unido. Pero las condiciones del contrato no reflejan la inflexibilidad de estos padres hospedadores. Irene tiene que hacer una serie de tareas de cuidado fuera de su horario de trabajo, porque se le requiere de su completa atención a los niños cuando está con ellos, pero no se lo compensan. Tampoco la avisaron de que habría cámaras en la casa, lo cual le resulta una violación de su intimidad, dado que no la avisaron de este hecho. Aunque la familia le pidió firmar un contrato, éste no tiene validez legal y la Au Pair no puede alzar una denuncia, sintiéndose atrapada.

Además, el miedo que les generan las historias sobre las condiciones que tienen que aguantar otras Au Pairs sumado al miedo al conflicto y a generar tensiones con quienes comparten su espacio de vida, les lleva a aguantar en su situación por mala que sea. Todo ello, sumado al desconocimiento del país, del mercado laboral, de los derechos de otras trabajadoras, provocan que las Au Pairs tuvieran muchas dificultades para abandonar las familias hospedadoras, aunque la situación sea injusta o incluso de maltrato

Por ejemplo, Lidia (26 años, española) lo expresa con las siguientes palabras: "Mi familia me ha tratado bien, y yo tengo claro que menos cierta cantidad no hubiera aceptado, por ejemplo, 100 pavos; más de unas horas tampoco... pero hay mucha gente que acepta más de 50 horas, hay mucha gente que acepta menos dinero de tanto... Yo he visto gente aquí que trabaja 50 horas a la semana por 80 libras. O a las que les hacían limpiar la ropa de toda la familia, por ejemplo". Además, concluye con la frase "De la familia no tengo ninguna queja, no me han hecho ninguna putada

nunca, como no pagarme, o hacerme trabajar un montón de horas extras, o echarme broncas", expresión que, a mi parecer, resulta chocante. El "no me han hecho ninguna putada nunca..." revela este aguante por comparación con otras Au Pairs que, según el criterio de Lidia, se encontraban en una posición todavía peor que la suya propia.

De manera similar lo manifiesta Juana (29 años, española). Explica que se hartó en varios momentos, pero: "también oyes lo que dicen otras Au Pairs y te da un poco de cosa irte así, de golpe, y a ver qué te encuentras después". Vemos que el miedo subyace a las palabras de Juana, que teme verse en la situación en que 'otras' están peor, y esto sirve como mecanismo para aguantar una situación precaria y permanecer con la familia hospedadora, por aquello de " más vale malo conocido que bueno por conocer".

Por último, Inma (24 años, mexicana) compara su situación en la segunda familia en la que está de Au Pair con la de 'otras' Au Pairs: "He visto que otras reciben 300 libras al mes, y jeso no es nada! Estás trabajando gratis. Yo en lo personal estoy en 600 libras, para 4 horas con la niña y con el bebé de 8 a 8, con el que prácticamente hago lo que quiero. Es más como mi tiempo, obviamente está ahí, pero no me molesta. Luego ya empezó a ir a la guardería dos días a la semana. Y tengo horas muertas durante el día, así que creo que el dinero sí que lo compensa. Y si el salario medio de aquí está como en 1.500 libras y si le quitas el dinero de la renta, la comida, y así, creo que es justo. Bueno, a lo mejor podría ser un poquito más, pero creo que es justo porque he visto a otras niñas que están en 300 o 400 y tienen 3 niños...".

Es importante aclarar que Inma tiene una impresión equivocada del salario medio¹⁴ en Reino Unido. Éste se sitúa en más de 2.500 libras al mes para quienes trabajan jornada completa, como es su caso. No se recomienda a las Au Pairs cuidar de niñas/os de menos de dos años, porque una Au Pair no es alguien con cualificación suficiente para cuidar de estas edades (BAPAA, 2022a). Inma está aceptando un salario de 600 libras al mes en comparación con otras Au Pairs que cobran 300 libras al mes. Sin embargo, no está poniendo en la balanza que ella está a cargo de un bebé durante 12 horas al día 5 días a la semana -60 horas a la semana-, mientras que desconoce cuántas horas trabajan por día o semana esas otras Au Pairs con las que se compara. A ella le están pagando 2.5 libras la hora por un trabajo que es de una niñera cualificada que cobraría¹⁵ unas 3.000 libras al mes de media. El mecanismo de compararse con 'otras' junto al desconocimiento son determinantes en la toma de

¹⁴ Se pueden consultar estos datos en esta página web: <https://www.avtrinity.com/uk-average-salary>

¹⁵ Como referencia del salario de una niñera profesional he tomado los datos de esta página web: <https://www.reed.co.uk/average-salary/average-nanny-salary>

decisiones de algunas Au Pairs, pero no les benefician a la hora de que se vean reconocidos sus derechos.

CONCLUSIONES

A lo largo del presente trabajo, he profundizado en la experiencia del trabajo Au Pair en Reino Unido en el periodo entre cuarentenas (marzo de 2020 y enero de 2021) durante la pandemia del COVID-19. Para ayudarme en este desarrollo, he utilizado mis propias vivencias como Au Pair, el testimonio de otras 9 personas que también ejercieron como Au Pair durante ese periodo, y el de una activista de la Red de Solidaridad de Niñeras de Londres. He comparado sus narrativas con lo que he llamado narrativas hegemónicas del gobierno de Reino Unido y las agencias online de colocación de Au Pairs Au Pair World y Au Pair.com, por su fuerte influencia sobre la concepción del trabajo Au Pair en Reino Unido. A continuación, me propongo resumir los resultados más significativos de esta investigación.

Con este texto he podido desvelar cómo las narrativas que produce el gobierno británico, y que tienen una acentuada autoridad, incorporan la flexibilización al trabajo Au Pair como uno de sus elementos principales. Esto se encuentra relacionado con dos fenómenos que se dan en los regímenes de cuidados, como son la delegación de estos trabajos a mujeres de la familia y mujeres migrantes, tanto por parte del Estado como de la sociedad. Otra de las claves de las narrativas del gobierno sería la falta de valor y reconocimiento del trabajo de las Au Pairs, como se ve en el uso del verbo “ayudar”, en la paga semanal de 90 libras por 30 horas a la semana y en la no consideración de las Au Pairs como personas trabajadoras, lo que las excluye de tener derechos y buenas condiciones laborales.

Aunque recientemente el gobierno ha abierto la puerta a que ciudadanas británicas puedan ser Au Pairs, la norma hasta ahora era que una Au Pair fuera extranjera. Ello supone una serie de complicaciones legales y de vida para aquellas personas que no ostentan los derechos de residencia y trabajo, que tienen que renovar su permiso de turista y que ejercen la actividad de Au Pair ilegalmente bajo el riesgo de ser expulsadas de Reino Unido.

La falta absoluta de comunicaciones y políticas públicas del gobierno de Reino Unido sobre el trabajo Au Pair durante la pandemia del COVID-19, denota una auténtica invisibilización y falta de reconocimiento de estas trabajadoras y generó un marco estructural para la vulneración de derechos. El impacto de la falta de apoyo y reconocimiento a las Au Pairs durante el periodo estudiado fue muy severo para muchas de ellas, como expuso la compañera de la Red de Solidaridad de Niñeras de Londres. Algunas familias de acogida no tuvieron en cuenta a sus Au Pairs a la hora de gestionar la situación relacionada con el virus, llegando incluso a obligarlas a trabajar exponiéndolas al riesgo de contagio. A otras muchas se les aumentaron las horas de trabajo sin un incremento

proporcional de la paga; se les redujo el dinero de bolsillo semanal por considerar que estaban haciendo menos esfuerzo al salir menos tiempo de casa o al tener que realizar otro tipo de actividades; se las amenazó con la expulsión si no acudían a trabajar; o directamente se las expulsó sin previo aviso.

Las motivaciones que se esconden detrás de la invisibilización del gobierno británico sobre las Au Pairs, antes y durante el COVID-19, son, por un lado, la búsqueda de una clase sirviente, sin derechos, que quede a merced de las familias hospedadoras que las reciben en sus hogares. Por otro, debido a políticas excluyentes que consideran que el nivel de blanquitud de las Au Pairs es menor que el de la población autóctona y, por ello, con menos derechos. Y, además, debido a la influencia del pensamiento económico de Adam Smith y su escuela en Reino Unido, la negativa a que el Estado se ocupe de aquellas actividades que no son productivas, entre ellas, las de servicios que incluyen las tareas de cuidados. Las Au Pairs desarrollan una actividad que, desde el punto de vista del gobierno de Reino Unido, no produce riqueza y, por lo tanto, no merecen atención, ni políticas públicas para garantizar su bienestar.

Al analizar las narrativas que producen las agencias Au Pair World y Au Pair.com de colocación de Au Pairs, se ha revelado que estas dos webs utilizan estrategias publicitarias para atraer clientela (familias) y usuarias (las Au Pairs). Entre estas estrategias encontramos mecanismos visuales que construyen una imagen idílica de la experiencia Au Pair y del intercambio cultural, a través de una fuerte carga emocional y motivacional particularmente a través de la relación con las niñas y niños a su cuidado. No obstante, las relaciones entre las Au Pairs y las familias son complejas: en general, es cierto que las relaciones con los y las niñas son positivas, pero este no puede ser el único factor a considerar. De hecho, las Au Pairs habitualmente se encuentran en posiciones liminares, como se dan en las actividades de cuidados, porque en su actividad se entrelazan relaciones afectivas más dificultades para negociar sus condiciones laborales.

La idea de formar parte de la familia adquiere mucho peso para las Au Pairs, que esperan ser tratadas con respeto y cuidado, así como que se cumpla el intercambio cultural entre ambas partes. El problema de fondo es que por muy bueno sea el vínculo personal entre Au Pairs y familias se da una fuerte contradicción: en realidad la Au Pair trabaja para la familia pero no se reconocen ni sus derechos ni se le da paga correspondiente a su esfuerzo. Esto supone que, con el tiempo, aunque la relación personal haya sido buena en periodos concretos, muchas Au Pairs se sientan decepcionadas y utilizadas.

De hecho, entre las propias Au Pairs circula la idea de que los llamados ‘intercambio cultural’ y la ‘integración en las familias’ son mecanismos de legitimación de la explotación. E, incluso, hemos revisado varios casos que, en contraste con las idealizadas narrativas de las agencias *online*, se dan fuertes casos de explotación laboral y maltrato personal en los que la Au Pair poco o nada puede hacer para cambiar la situación. Esto se debe, principalmente, a que la regulación del gobierno británico genera relaciones de dominación vertical en las que la familia domina la situación, dejando a la trabajadora en una posición de desamparo y vulneración de derechos.

A lo largo de nuestro análisis se puede observar cómo el trabajo Au Pair se encuentra atravesado por los roles de género patriarcales. Por un lado, es destacable la naturalización de las tareas de cuidados por parte de las familias, que esperan que las trabajadoras realicen muchas más horas de trabajo y tipos de tareas que las supuestamente asignadas a una Au Pair, en algunos casos provocando fricciones entre ambas partes. También, vemos cómo algunas trabajadoras consideran que numerosas labores de las que realizan forman parte de su propio rol, sin plantear que, al menos, debieran ir acompañadas de un pago concreto.

Además, se observa a través de todas las entrevistadas enormes dificultades para negociar con las familias sus condiciones de trabajo y otras necesidades personales. El miedo a perder sus trabajos a la par que su vivienda, más las dificultades de movilidad debidas a la pandemia, más las relaciones afectivas que atraviesan todo lo demás, impidieron a muchas Au Pairs exponer sus demandas, y asumir la situación en la que se encontraban. Esto contrasta con el único varón -no dispongo de más entrevistas a varones Au Pairs- que sí es capaz de exponer sus límites y de establecer sus propias normas. Por último, debido a la organización de la sociedad inglesa de marcada herencia patriarcal, la presencia de las madres hospedadoras en las tareas de cuidados se contrapone a la casi total ausencia paterna.

Gracias a la presente investigación he podido entender los motivos por los que las personas Au Pairs deciden realizar esta actividad y continuar en esta precaria situación laboral y vital, incluso una vez experimentados casos de vulnerabilidad y abuso. La principal razón que comparten las entrevistadas para convertirse en Au Pairs es la idea de oportunidad y avance. Frente a ello, la precariedad y dificultad para desarrollar sus carreras laborales o la fuerte desigualdad económica en sus países de origen. Para ellas, ser Au Pairs precarias durante un tiempo es un precio aceptable a pagar a cambio de la adquisición de capital cultural. Las razones para mantenerse en situaciones de mayor precariedad de la esperada o incluso de vulnerabilidad son diversas. Pueden ser que las condiciones de las familias hospedadoras les contaron antes de viajar a Reino Unido se tornen mentiras. También funcionan como mecanismos paralizadores los miedos a generar conflictos con la familia con la que

comparten su vida, y a terminar como otras Au Pairs que, supuestamente, están peor. Todo ello es atravesado por el hecho de que acaban de ‘aterrizar’ en una sociedad que desconocen y la falta de redes de apoyo, lo que complica todavía más la posibilidad de modificar las condiciones de su situación o de cambiarla de raíz.

Como conclusión general, decir que, ya por su misma definición la concepción de Au Pair se muestra finalmente abusiva: consiste en la ejecución de tareas de cuidados, en parte de cuidado del hogar aunque principalmente cuidado infantil, mal pagadas a (una mayoría de) mujeres migrantes. El pretexto históricamente utilizado es un fondo pedagógico, o de incremento del capital cultural. Si a este trasfondo de partida que ya era desigual le sumamos la crisis global de los cuidados, que en concreto en un Reino Unido post-Brexit se tradujo en una agudización de la crisis del cuidado infantil, nos encontramos que ser Au Pair se ha convertido en un trabajo cuya esencia es una precariedad arbitraria y la vulneración o ausencia de derechos. Las políticas y la regulación del gobierno del Reino Unido al respecto, legitimadas por las idílicas narrativas de las agencias *online* durante la pandemia del COVID-19, provocaron que muchas Au Pairs quedaran desprotegidas en situaciones de profunda vulnerabilidad y sin ningún tipo de apoyo legal o institucional.

Más allá de estas conclusiones concretas, se podría considerar a la Au Pair como una figura ya normalizada de explotación laboral en el nuevo capitalismo de los cuidados en crisis. Si a la desregulación habitual que permite el Gobierno británico añadimos la desconexión comunitaria del Brexit y el aislamiento provocado por la pandemia, obtenemos una caracterización extrema y radical de la misma, que no tiene visos de mejorar, sino de iniciar una senda de profunda degradación.

Espero que mi modesto análisis actualizado de la figura de la Au Pair refuerce las conclusiones de los estudios consultados. Y, por ello, que sirvan para que desde la academia a las instituciones públicas - las más directas responsables-, e incluso las propias Au Pairs y sus asociaciones que lleguen a consultarlo, contribuyan a la toma de conciencia de sus condiciones y puedan servir a mejorar la situación. El estudio y la reflexión nunca deben estar reñidos con el activismo.

BIBLIOGRAFÍA¹⁶

- Ahmed, Sara (2013).** *Making Feminist Points*. [Online]. Disponible en: <https://feministkilljoys.com/2013/09/11/making-feminist-points/> [Accedido el 17 de abril de 2022].
- Ahmed, Sara (2017).** *Living a Feminist Life*. Durham. Duke University Press.
- Allen, Juliet; Jenkins, Daniella; & Howard, Marilyn (2020).** *Crises Collide: Capitalism, Care, and COVID-19*. *Feminist Studies* 46(3), 583-95. Doi: 10.15767/feminist-studies.46.3.0583.
- Anderson, Bridget (2000).** *Doing the Dirty Work? The Global Politics of Domestic Labour*. Zed Books.
- Aprile, Orlando (2000).** *La Publicidad Estratégica*. Buenos Aires: Paidós.
- Au Pair.com (2022).** *Au Pair definición*. [Online]. Disponible en: <https://www.auPair.com/en/p-au-Pair-meaning.php> [Accedido el 13 de abril de 2022].
- Au Pair World (2022).** *Ser Au Pair, una experiencia única e irrepetible*. [Online]. Disponible en: <https://www.auPairworld.com/es/ser-au-Pair> [Accedido el 13 de abril de 2022].
- Benavides Delgado, Juan (1995).** *La presencia de la Publicidad en la construcción de la cultura cotidiana*. *Revista de Estudios Literarios*. Volumen 1: sin paginación.
- Berger, Roni (2015).** *Now I See It, Now I Don't: Researcher' Position and Reflexivity in Qualitative Research*. USA: Adelphi University.
- Biglia, Biglia y Vergés-Bosch, Núria (2016).** *Cuestionando la perspectiva de género en la investigación*. [Online]. Disponible en: <https://redined.educacion.gob.es/xmlui/bitstream/handle/11162/128373/19786.pdf?sequence=1&isAllowed=y> [Accedido el 13 de junio de 2022].
- Bikova, Mariya (2010).** *The Snake in the Grass of Gender Equality: Au Pairing in Women Friendly Norway*. In: Wedding-Isaksen, L. (Ed.), *Global Care Work: Gender and Migration in Nordic Societies*. Lund: Nordic Academic Press, pp49–68.

¹⁶ Las referencias y citas bibliográficas de este Trabajo de Fin de Máster se han realizado siguiendo el estilo de Harvard indicado en la página de la Universidad de York: <https://subjectguides.york.ac.uk/referencing-style-guides/harvard>

Blanco, Mercedes (2012). *"Autoetnografía. Una forma narrativa de generación de conocimientos"*.

En Andamios, Vol. 9, N° 19: 49-74. E. [Online]. Disponible en:

<https://www.redalyc.org/pdf/628/62824428004.pdf> [Accedido el 4 de mayo de 2022].

BOE (1988). *Instrumento de ratificación del Acuerdo Europeo sobre la Colocación «Au Pair», hecho en Estrasburgo el 24 de noviembre de 1969.* [Online]. Disponible en:

https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-1988-21042 [Accedido el 20 de abril de 2022].

Bofill-Poch, Silvia y Márquez, Raúl (2021). *Perjuicios de un trabajo especial: la falta de acceso a la justicia en el empleo de hogar y cuidados en España.* Comas d'Argemir, D. y Bofill-Poch, S. (Eds.), *El cuidado de mayores y dependientes: avanzando hacia la igualdad de género y la justicia social.* Barcelona: Icaria.

Bourdieu, Pierre (1963). *Travail et travailleurs en Algérie.* Paris: Mouton et Co.

Bourdieu, Pierre (1986). *The Forms of Capital.* En *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education.* Editado por J. G. Richardson. 241-258.

Bourdieu, Pierre (1998). *Acts of Resistance: Against the Tyranny of the Market.* Oxford: Polity Press.

Boyce, Carolyn and Neale, Palena (2006). *Conducting In-Depth Interviews: A Guide for Designing and Conducting In-Depth Interviews for Evaluation Input.* Monitoring and Evaluation. 2 (1), 1-12

Braun, Virginia and Clarke, Victoria (2006). *Using Thematic Analysis in Psychology. Qualitative Research in Psychology.* London: Informa UK Limited.

British Au Pairs Agencies Association (BAPAA) (2022a). *What Is an Au Pair.* [Online]. Disponible en: <https://bapaa.org.uk/host-families/what-is-an-au-Pair/> [Accedido el 16 de abril de 2022].

Butler, Judith (2020). *The Force of Nonviolence: An Ethico-Political Bind.* London; Brooklyn, New York: Verso.

Cabruja, Teresa (2000). *Cómo construimos el mundo: relativismo, espacios de relación y narratividad.* Universitat de Girona. Departamento de Psicología.

Carrasco, Cristina (2001). *La sostenibilidad de la vida humana: ¿Un asunto de mujeres?* [Online]. Disponible en:

https://www.ermua.es/pags/igualdad/documentos_interes/LA%20SOSTENIBILIDAD%20DE%20LA%2

OVIDA%20HUMANA_Cristina_Carrasco_14_01_2011_11_39_24.pdf [Accedido el 28 de abril de 2022].

Chauhan, Priyanshi (2020). *Gendering COVID-19: Impact of the Pandemic on Women's Burden of Unpaid Work in India*. Gender Issue: 1-25. doi:10.1007/s12147-020-09269-w. pmid:33132690.

Citizens Advice (2022a). *Applying for British Citizenship*. [Online]. Disponible en: <https://www.citizensadvice.org.uk/immigration/applying-for-british-citizenship> [Accedido el 13 de junio de 2022].

Citizens Advice (2022b). *Your Options If You're in the UK Illegally*. [Online]. Disponible en: <https://www.citizensadvice.org.uk/immigration/your-options-if-youre-in-the-uk-illegally> [Accedido el 13 de junio de 2022].

Citizens Advice (2022c). *Check If You Have the Right to Work in the UK*. [Online]. Disponible en: <https://www.citizensadvice.org.uk/work/right-to-work-in-the-uk/understanding-your-right-to-work/check-if-you-have-the-right-to-work-in-the-uk/> [Accedido el 13 de junio de 2022].

Council of Europe (2022a). *European Agreement on "Au Pair" Placement and Protocol thereto*. [Acuerdo Europeo sobre la colocación "Au Pair" y el protocolo de la misma] [Online]. Disponible en: <https://rm.coe.int/168007231c> [Accedido el 12 de diciembre de 2022].

Council of Europe (2022b). *Signatures and Ratifications*. [Firmas y ratificaciones]. [Online]. Disponible en: <https://www.coe.int/en/web/conventions/full-list?module=signatures-by-treaty&treaty=068> [Accedido el 12 de diciembre de 2022].

Cox, Rosie (2015). *Au Pairs' Lives in Global Context: Sister or Servants?* London: Palgrave Macmillan.

Cox, Rosie (2018). *Think Uber Drivers Have It Bad? Take a Look at Au Pairs*. [Online]. Disponible en: <https://www.theguardian.com/commentisfree/2018/aug/30/au-pairs-servants-legal-rights-government> [Accedido el 6 de mayo de 2022].

Cox, Rosie and Busch, Nicky (2018). *As an Equal?: Au Pairing in the 21st Century*. London: Zed Books.

Cox, Rosie and Narula, Rekha (2003). *Playing Happy Families: Rules and Relationships in AU Pair Employing Households in London, England*. Routledge.

Craig, Lyn (2020). *Coronavirus, Domestic Labour and Care: Gendered Roles Locked Down*. Journal of Sociology, 56(4), pp.684–692. doi:10.1177/1440783320942413.

Davis, Kathy (2008). *Intersectionality as Buzzword: A Sociology of Science Perspective on What Makes a Feminist Theory Successful.* *Feminist Theory* 9 (1): 67-85.

De Beauvoir, Simone (1949). *Le Deuxième Sexe.* [The Second Sex]. France: Vintage Classics.

De Sousa Santos, Boaventura (2003). *Crítica de la Razón Indolente.* Bilbao: Editorial Descleé de Brouwer.

Deutsch, Veronica (2020a). *Shadow Workers.* [Online]. Disponible en: <https://dogsection.org/shadow-workers/> [Accedido el 15 de abril de 2022].

Deutsch, Veronica (2020b). *The 'Radical Nannies' Organizing to Support Each Other through COVID-19.* [Online]. Disponible en: <https://novaramedia.com/2020/05/28/the-radical-nannies-organising-to-support-each-other-through-covid-19/> [Accedido el 15 de abril de 2022].

Durán, María Ángeles (2018). *Las cuentas del cuidado.* *Revista Española de Control Externo*, vol. XX, n.º 58, pp. 57-89.

Fantone, Laura (2007). *Precarious Changes: Gender and Generational Politics in Contemporary Italy.* *Feminist Review*, 87(1),

Flaherty, Michael; Denzin, Norman; Manning, Peter; and Snow, David (2002). *Review Symposium: Crisis in Representation,* In *Journal of Contemporary Ethnography*, vol. 31, núm. 4. Thousand Oaks, California: Sage.

Foucault, Michel (1992). *Microfísica del poder.* Madrid: La Piqueta.

Fraser, Nancy (1996). *Social Justice in the Age of Identity Politics: Redistribution, Recognition and Participation.* In *The Tanner Lectures on Human Values*, Stanford University.

Gordon, Linda (1986). *What's New in Women's History?* In T. De Lauretis (Ed.), *Feminist Studies/Critical Studies* (pp. 20– 30). Bloomington: Indiana University Press.

Gottfried, Heidi and Chun, Jennifer (2018). *Care Work in Transition: Transnational Circuits of Gender, Migration, and Care.* SAGE: USA.

Gov.uk (2022a). *Employing Someone to Work in Your Home.* [Online]. Disponible en: <https://www.gov.uk/au-Pairs-employment-law/au-Pairs> [Accedido el 20 de abril de 2022].

Gov.uk (2022b). *Youth Mobility Scheme VISA (Visa del Programa de Movilidad Juvenil)*. [Online]. Disponible en: <https://www.gov.uk/youth-mobility> [Accedido el 19 de abril de 2022].

Gov.uk (2022c). *National Minimum Wage and National Living Wage rates*. [Online]. Disponible en: <https://www.gov.uk/national-minimum-wage-rates> [Accedido el 19 de abril de 2022].

Gov.uk (2022d). *News and Communications*. [Online]. Disponible en: https://www.gov.uk/search/news-and-communications?keywords=%22Au%20Pair%22&public_timestamp%5Bfrom%5D=20/03/2020&public_timestamp%5Bto%5D=01/02/2021&order=relevance [Accedido el 13 de abril de 2022].

Gov.uk (2022e). *Apply for Citizenship if You Were Born in the UK*. [Online]. Disponible en: <https://www.gov.uk/apply-citizenship-born-uk> [Accedido el 13 de junio de 2022].

Gov.uk (2022f). *Visit the UK as a Standard Visitor*. [Online]. Disponible en: <https://www.gov.uk/standard-visitor> [Accedido el 13 de junio de 2022].

Gramsci, Antonio (1977). *Cultura y literatura*. Península. Barcelona.

Gregorio Gil, Carmen (2006a). *Contribuciones feministas a problemas epistemológicos de la disciplina antropológica: Representación y relaciones de poder*. Revista de Antropología Iberoamericana. Vol. 1, p. 22-39.

Gregorio Gil, Carmen (2006b). *'Bailarinas y amas de casa': Divisiones sociales en el mercado transnacionalizado y representaciones de género*. En *Tiempo de América: revista de historia, cultural y territorio*. Núm. 13.

Gregorio Gil, Carmen y Bofill-Poch, Silvia (2021). *Tú no tienes donde ir (y yo sí). De cómo el miedo al contagio impacta en las trabajadoras migrantes empleadas en el hogar*. [Online]. Disponible en: <https://revistas.comillas.edu/index.php/revistamigraciones/article/view/16115> [Accedido el 13 de junio de 2022].

Gregorio Gil, Carmen; Pérez Sanz, Paula; y Espinosa Spínola, María (2020). *La construcción de relaciones de confianza: tensiones y contradicciones en el campo desde una mirada feminista*. En *Investigaciones en Movimiento. Etnografías colaborativas, feministas y decoloniales*. CLACSO.

Gupta, Manish; Shaheen, Musarrat; and Reddy, K. Prathap (2019). *Qualitative Techniques for Workplace Data Analysis*. Hershey Pa: IGI Global.

Haraway, Donna (1988). *Situated Knowledges: The Science Question in Feminism and the Privilege of Partial Perspective*. In *Feminist Studies*, Autumn, 1988, Vol. 14, No. 3 (Autumn, 1988), pp. 575-599.

Harding, Sandra (1986). *The Science Question in Feminism*. Ithaca, NY: Cornell University Press.

Hennessy, Rosemary and Ingraham Chrys (1997). *Materialist Feminism: A Reader in Class, Difference, and Women's Lives*. New York: Routledge.

Hesse-Biber, Sharlene (2012). *Handbook of Feminist Research. Theory and Praxis. 2nd edition*. SAGE Publications.

Hochschild, Arlie Russell (1989). *The Second Shift*. New York: Viking.

Hochschild, Arlie Russell (2001). *Las cadenas mundiales de afecto y asistencia y la plusvalía emocional*. En: Giddens, A. y Hutton, W. (eds.). *En el límite: La vida en el capitalismo global*. Barcelona: Kriterion Tusquets, 87-208.

hooks, bell (1994). *Teaching to Transgress: Education as the Practice of Freedom*. New York: Routledge.

Langer, Ana; Meleis, Afaf; Knaul, Felicia M. (2015). *Women and Health: The Key for Sustainable Development*. *Lancet*; 386:1165-210. doi:10.1016/S0140-6736(15)60497-4 pmid:26051370.

Laslett, Barbara and Brenner, Johanna (1991). *Gender, Social Reproduction, and Women's Self-Organization: Considering the U.S. Welfare state*. In *Gender and Society* 5 (3):311-333.

Lather, Patti (1993). *Fertile Obsession: Validity after Poststructuralism*. *Sociological Quarterly*, 34 (4), 673-693.

Lazar, Michelle M. (2005). *Feminist Critical Discourse Analysis: Gender, Power and Ideology in Discourse*. Basingstoke : Palgrave Macmillan.

Lazar, Michelle M. (2007). *Feminist Critical Discourse Analysis: Articulating a Feminist Discourse Praxis*. In *Critical Discourse Studies*, 4:2, 141-164.

Letherby, Gayle (2015). *Gender-Sensitive Method/Ologies*. In (Richardson, D. And Robinson, V., 2015): *Introducing Gender and Women's Studies*. Fourth edition. Palgrave Macmillan, Basingstoke.

Longino, Helen (1990). *Science as Social Knowledge: Values and Objectivity in Scientific Inquiry*. Princeton University Press.

Low Pay Commission (2021). *National Minimum Wage. Low Pay Commission Report 2021.* [Online]. Disponible en:

https://assets.publishing.service.gov.uk/government/uploads/system/uploads/attachment_data/file/1039488/LPC_Report_2021_web_version.pdf [Accedido el 22 de abril de 2022].

Macdonald, Cameron Lynne (2010). *Shadow Mothers: Nannies, Au Pairs, and the Micro Politics of Mothering.* Berkeley: University of California Press.

Mack, Natasha; Woodsong, Cynthia; MacQueen, Kathleen M.; Guest, Greg; and Namey, Emily (2005). *Qualitative Research Methods: A Data Collector's Field Guide.* USA: Family Health International (FHI).

Made for mums (2022). *How Much Do Nurseries, Nannies and Childminders Cost?* [Online].

Disponible en: <https://www.madeformums.com/toddler-and-preschool/cost-of-nurseries-nannies-and-childminders/> [Accedido el 13 de junio de 2022].

Martín Moreno, Eugenia (2018). *Conspiraciones de la memoria: una mirada autoetnográfica a mi vida de estudiante en la URSS. En Investigación Cualitativa, 3(2) 13-20.* [Online]. Disponible en: <https://www.investigacioncualitativa.com/index.php/revista/article/download/83/57> [Accedido el 15 de abril de 2022].

Martín-Barbero, Jesús (1987). *De los medios a las mediaciones. Comunicación, cultura y hegemonía.* Barcelona: Editorial Gustavo Gili S.A.

Martínez-Buján, Raquel y Morré Corral, Paloma. (2021). *Migraciones, trabajo de cuidados y riesgos sociales. Las contradicciones del bienestar en el contexto de la COVID-19.* [Online]. Disponible en: <https://revistas.comillas.edu/index.php/revistamigraciones/article/view/17635> [Accedido el 15 de abril de 2022].

Matthews, Bob and Ros, Liz (2010). *Research Methods: a Practical Guide for the Social Sciences.* Essex: Pearson Longman.

McCracken, Grant (1988). *The Long Interview.* Newbury Park, Calif: Sage.

McDowell, Linda (2009). *Old and New European Economic Migrants: Whiteness and Managed Migration Policies.* Journal of Ethnic and Migration Studies 35(1), pp19–36.

Miller, Daniel y Búriková, Zuzana (2013). *Au Pair.* Oxford: Polity.

- Mirzoeff, Nicholas (2011).** *The Right to Look*. Chicago: The University of Chicago Press.
- Munz, Elisabeth (2018).** *Ethnographic Interview*. In *The SAGE Encyclopedia of Communication Research Methods*. Thousand Oaks: SAGE.
- Oakley, Ann (2000).** *Experiments in Knowing: Gender and Method in the Social Sciences*. Cambridge: Polity Press.
- Oakley, Ann (2004).** *Response to "Quoting and Counting: An Autobiographical Response to Oakley"*. In *Sociology*, 38 (1): 191– 92.
- Palencia, Lia; De Moortel, Debora; Artazcoz, Lucía; Salvador, María; Puig-Barrachina, Vanessa; Hagqvist, Emma; Pérez, Glòria; Ruiz, Marisol E.; Trujillo-Alemán, Sara; Vanroelen, Christophe; Malmusi, Davide; and Borrell, Carme (2016).** *Gender Policies and Gender Inequalities in Health in Europe: Results of the Sophie Project*. *International Journal of Health Services*. 0(0) 1-22. SAGE.
- Parreñas, Rhacel (2001).** *Servants of Globalisation: Women, Migration and Domestic Work*. Stanford, CA: Stanford University Press.
- Patai, Daphne (1994).** *When Method Becomes Power*. In A. Gitlen (Ed.), *Power and Method* (pp.61–73). New York: Routledge.
- Pérez Orozco, Amaya (2014).** *Subversión feminista de la economía*. Madrid: Traficantes de Sueños.
- Pérez Orozco, Amaya y López Gil, Silvia (2011).** *Desigualdades a flor de piel: Cadenas globales de cuidados*. Madrid, España.
- Pillow, Wanda (2003).** *Confession, Catharsis, or Cure? Rethinking the Uses of Reflexivity as Methodological Power in Qualitative Research*, *International Journal of Qualitative Studies in Education*, 16:2, 175-1. [Online]. Disponible en: <https://www.tandfonline.com/action/showCitFormats?doi=10.1080/0951839032000060635> [Accedido el 12 de abril de 2022].
- Polkinghorne, Donald E. (1989).** *Phenomenological Research Methods*. Plenum. New York.
- Puar, Jasbir K. (2012).** *'I Would Rather Be a Cyborg than a Goddess': Becoming-Intersectional in Assemblage Theory*. *philoSOPHIA* 2 (1): 49-66.

Pujol, Joan y Montenegro, Marisela (2013). *Producciones narrativas: una propuesta teórico-práctica para la investigación narrativa*. En Rodigou, M. y Paulín, H. (eds), *Coloquios de investigación cualitativa: desafíos en la investigación como relación social*. [Online]. Disponible en: <http://generatech.org/sites/default/files/coloquioii.pdf> [Accedido el 5 de mayo de 2022].

Rice, Carla; Harrison, Elisabeth, and Friedman, May (2019). *Doing Justice to Intersectionality in Research*. In *Cultural studies. Critical Methodologies*, Vol. 19(6) 409_420. SAGE Publications.

Richardson, Laurel (2001). *Getting Personal: Writing-Stories*. *Qualitative Studies in Education*. USA: Ohio State University.

Rohde-Abuba, Caterina and Tkach, Olga (2016). *Finding Oneself Abroad: Au Pairs' Strategies of Self-Positioning in Hosting Societies*. Helsinki University Press.

Sánchez Cota, Ariana y Sebastiani, Luca (2020). *Re-imaginar la entrevista de manera no extractiva para tratar de activar procesos colaborativos junto a la Asamblea Centro de Stop Desahucios Granada 15-M*. En Álvarez Veinguer, A., Arribas Lozano, A., y Dietz, G, *Investigaciones en movimiento. Etnografías colaborativas, feministas y decoloniales*. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: CLACSO; Madrid: Ministerio de Ciencia e Innovación.

Sartre, Jean Paul (1943). *L'Être et le néant: Essai d'ontologie phénoménologique*. [Being and Nothingness: An Essay on Phenomenological Ontology]. Routledge: France.

Seale, Clive (2004). *Qualitative Research Practice*. In *Qualitative Research Practice*. London: SAGE.

Seedat, Soraya and Rondon, Marta (2021). *Women's Wellbeing and the Burden of Unpaid Work*. [Online]. Disponible en: <https://www.bmj.com/content/374/bmj.n1972> [Accedido el 15 de abril de 2022].

Serber, Melina y Schifani, Manuel (2020). *Feminismo y urgencia. Tensiones entre producciones audiovisuales hegemónicas y el medio videográfico*. ACTAS de las Jornadas de Investigación de la FADU-UBA, pp.791-808.

Silverman, David (2010). *Doing Qualitative Research*. 3rd edition. SAGE.

Simancas González, Esther (2019). *La formación feminista como arma para combatir la publicidad sexista*. Universidad de Cádiz. Departamento de Márketing y Comunicación.

Smith, Julia Llewilyn (2008). *The Silent Abuse Suffered by Nannies and Au Pairs*. [Online]. Disponible en: <http://www.telegraph.co.uk/news/uknews/2695891/The-silent-abuse-suffered-by-nannies-and-au-Pairs.html>. [Accedido el 6 de mayo de 2022].

Stacey, Judith (1988). *Can There Be a Feminist Ethnography?* In *Women's Studies International Forum*, Vol. 11, N° 1: 21-27.

Stanley, Liz (1992). *The Auto/Biographical I: The Theory and Practice of Feminist Auto/Biography*. Manchester: Manchester University Press.

Stanley, Liz (1993a). *Sociology*. Sage publications.

Stanley, Liz (1993b). *The Knowing Because Experiencing Subject: Narratives, Lives and Autobiography*. *Women's Studies International Forum*. Manchester: Sociology Department, University of Manchester.

Stanley, Liz and Wise, Sue (1993). *Breaking Out Again: Feminist Ontology and Epistemology*. London: Routledge.

Stevenson, Robert (1964). *Mary Poppins*. Walt Disney.

Stokes, Tim and Patel, Alpa (2017). *Au Pair Recruitment Like 'The Wild Wild West'*. [Online]. Disponible en: <https://www.bbc.co.uk/news/uk-england-london-42037507> [Accedido el 15 de abril de 2022].

Tarjeta Sanitaria Europea (2022). *Trámites para solicitar la tarjeta sanitaria europea si estás desempleado*. [Online]. Disponible en: <https://tarjetaeuropea.com/tramites-para-solicitar-la-tarjeta-sanitaria-europea-si-estas-desempleado/> [Accedido el 12 de junio de 2022].

Theguardian.com (2020a). *Whatever It Takes': Chancellor Announces £350BN Aid for UK Businesses*. [Online]. Disponible en: <https://www.theguardian.com/uk-news/2020/mar/17/rishi-sunak-pledges-350bn-to-tackle-coronavirus-impact> [Accedido el 15 de abril de 2022].

Theguardian.com (2020b). *UK Government to Pay 80% Of Wages for Those Not Working in Coronavirus Crisis*. [Online]. Disponible en: <https://www.theguardian.com/uk-news/2020/mar/20/government-pay-wages-jobs-coronavirus-rishi-sunak> [Accedido el 15 de abril de 2022].

Tinkler, Penny (2014). *Using Photographs in Social and Historical Research*. London: SAGE Publications Ltd.

Trinh, Minh-ha (1991). *When the Moon Waxes Red: Representation, Gender and Cultural Politics*. New York: Routledge.

Tronto, Joan C. (1993). *Moral Boundaries: A Political Argument for an Ethic of Care*. New York: Routledge.

Viitaken, Tarja K. (2005). *Cost of Childcare and Female Employment in the UK*. [Online]. Disponible en: https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=870649 [Accedido el 11 de mayo de 2022].

Viveros Vigoya, Mara (2016). *La interseccionalidad: una aproximación situada a la dominación*. Colombia: Universidad Nacional de Bogotá.

Wilson, Chauncey (2014). *Interview Techniques for UX Practitioners: A User-Centered Design Method*. Elsevier Inc, Waltham.

Williams, Fiona (2010). *Migration and Care: Themes, Concepts and Challenges*. Department of Sociology and Social Policy, University of Leeds.

ANEXOS

ANEXO 1. Glosario de jerga Au Pair.

A continuación incluyo una serie de términos, traducidos al español de España, que las personas Au Pairs entrevistadas utilizan en inglés y en español latinoamericano. No he querido cambiar los términos para respetar la pureza de las entrevistas, y para observar el particular impacto de las diversas culturas en las personas Au Pairs.

Baby = bebé

Babysitting = cuidado infantil durante la noche en casas privadas

Childcare = cuidado infantil

Childminder = persona que cuida niñas y niños en su casa (guardería en domicilio privado)

DBS Check = certificado de antecedentes penales

Lockdown = cuarentena

Nanny = niñera/o

NIN = número de la Seguridad Social en Reino Unido

Nursery = guardería

Pre-settlement status = derecho de pre-residencia

UK = Reino Unido

ANEXO 2. Perfiles de las entrevistadas

PSEUDÓNIMO	EDAD	PAÍS DE PROCEDENCIA	AU PAIR EN	EN PERSONA U ONLINE
Adriana	22 años	Venezuela	Brighton	Online
Inma	24 años	México	Londres	En persona
Guille	25 años	Venezuela	Londres	En persona
Irene	25 años	Brasil	Leeds	Online
Cristina	28 años	España	Londres	En persona
Sofía	18 años	España	Brighton	Online
Julia	30 años	España	Londres	En persona
Juana	29 años	España	Londres	En persona
Lidia	26 años	España	Londres	En persona
Valerie	27 años	Australia	Londres (Nanny)	Online

