



CONCILIACIÓN ENTRE TRABAJO Y RESPONSABILIDADES FAMILIARES: UNA REVISIÓN TEÓRICA CON ENFOQUE DE GÉNERO¹

Recibido: febrero 15 de 2014/**Revisado:** febrero de 2014/**Aceptado:** septiembre 30 de 2014
Por: **Eliana Laura Aspiazu**²

Para citar este artículo/To reference this article/Para citar este artigo

Aspiazu, E. (enero-diciembre, 2014). Conciliación entre trabajo y responsabilidades familiares: una revisión teórica con enfoque de género. *Investigium IRE: Ciencias Sociales y Humanas*, V (1), 177-194. doi: <http://dx.doi.org/10.15658/CESMAG14.05050111>

RESUMEN

En las últimas décadas, el aumento de la participación femenina en el mercado laboral, ha sido analizado en profundidad en las ciencias sociales, situándose el foco en las condiciones de inserción de las mujeres, las inequidades persistentes con respecto a los trabajadores varones, y las dificultades de conciliación entre trabajo remunerado, trabajo doméstico y de cuidado. El objetivo del presente artículo, es realizar una revisión y sistematización de la literatura que estudia la vinculación entre el trabajo remunerado y el no remunerado, desde un enfoque de género, poniéndolo en contexto a partir de datos actuales del mercado laboral en la Argentina, y con el aporte de posibles caminos para enfrentar las dificultades de conciliación. La literatura analizada, se estructura en tres núcleos temáticos: la definición de la dimensión de género en ciencias sociales y su vinculación con el concepto de trabajo, las condiciones de inserción laboral de las mujeres, y la problemática de la conciliación entre trabajo remunerado, doméstico y de cuidado. A partir de la revisión bibliográfica realizada, se puede concluir que la conciliación entre trabajo remunerado y no remunerado, representa una dificultad que afecta profundamente a las mujeres en vinculación con su inserción laboral y su desarrollo profesional. Al respecto, los avances en cuanto a normativa y legislación que promueve la igualdad de trato y de oportunidades para varones y mujeres en Argentina, no han sido suficientes y aún se está lejos de dicha igualdad.

Palabras clave: Conciliación, equidad, género, trabajo.

CONCILIATION BETWEEN WORK AND FAMILY RESPONSIBILITIES: A THEORETICAL GENDER REVIEW

ABSTRACT

In recent decades, the increase in female participation in the labor market has been analyzed in depth in the social sciences, placing the focus on the conditions of inclusion of women persistent inequities with

¹ Artículo derivado de la tesis doctoral en curso, sobre género y sindicalismo, en el marco de la Beca de Postgrado de CONICET - Grupo de Estudios del Trabajo, Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Universidad Nacional de Mar del Plata, Mar de Plata, Argentina.

² Socióloga. Especialista en Relaciones Laborales. Doctoranda en Ciencias Sociales por la Universidad Nacional de Quilmes, Argentina. Correo electrónico: eliaspiazu@yahoo.com.ar



respect to male workers and the difficulties of reconciliation between paid work, domestic and care work. The purpose of this article, is to conduct a review and systematization of the literature studying the relationship between paid work and unpaid, from a gender perspective, putting it in context from current data on the labor market in the Argentina, and with the contribution of possible paths to face the difficulties of conciliation. The analyzed literature is structured in three thematic cores: the definition of the dimension of gender in the social sciences and its relationship to the concept of work, the conditions of employment of women, and the problem of conciliation between paid, domestic and care work. From the literature review conducted, it can be concluded that the conciliation of paid work and unpaid, represents a challenge that deeply affects women in connection with their employment and career development. In this regard, the advances in terms of regulations and legislation that promotes equality of treatment and opportunities for men and women in Argentina have not been sufficient and it is still far from such equality.

Key words: Conciliation, equity, gender, work.

CONCILIAÇÃO ENTRE O TRABALHO E AS RESPONSABILIDADES FAMILIARES: UMA REVISÃO TEÓRICA COM ENFOQUE DE GÊNERO

RESUMO

Nas últimas décadas, o aumento da participação feminina no mercado de trabalho tem sido analisado em profundidade nas ciências sociais, colocando o foco sobre as condições de inserção das mulheres, as desigualdades persistentes em trabalhadores do sexo masculino, e as dificuldades para conciliar o trabalho remunerado, o trabalho doméstico e de cuidados. O objetivo deste artigo é fazer uma revisão e sistematização da literatura que estuda a relação entre o trabalho remunerado e não remunerado, a partir de uma perspectiva de gênero, colocando-o no contexto de dados atuais do mercado de trabalho na Argentina e com a contribuição de possíveis maneiras de lidar com as dificuldades de reconciliação. A literatura analisada é dividida em três grupos temáticos: a definição da dimensão do gênero nas ciências sociais e sua relação com o conceito de trabalho, condições de inserção laboral das mulheres, e os problemas de conciliar o trabalho remunerado, doméstico e de cuidado. A partir da revisão da literatura, pode-se concluir que a conciliação entre trabalho remunerado e não remunerado, é um desafio que afeta profundamente as mulheres em relação a sua inserção e seu desenvolvimento profissional. Neste sentido, o progresso em termos de regulamentos e legislação que promova a igualdade de tratamento e de oportunidades entre homens e mulheres na Argentina, não tem sido suficiente e ainda está longe da igualdade de gênero.

Palavras-chave: Conciliação, equidade, gênero, trabalho.



INTRODUCCIÓN

El trabajo, en la actualidad, adquiere múltiples y diferentes formas. Una definición amplia de dicho concepto, debe incluir tanto el trabajo remunerado para el mercado -en sus diferentes modalidades-, como el trabajo no remunerado realizado en el ámbito del hogar. Por tal motivo, para comprender y analizar las problemáticas vinculadas al mundo del trabajo, es preciso tener en cuenta la dimensión de género, dado que mujeres y varones se insertan de modos diferenciados en el mercado laboral, así como viven de manera desigual el reparto de tareas en el interior del hogar.

El género es entendido como una forma de organización sociocultural de las relaciones entre los sexos, producida y sostenida por instituciones sociales y normas que, históricamente, han adjudicado roles diferenciados y desiguales a varones y mujeres. La distinción de género, aunque es justificada en la diferencia sexual, es una construcción social que traza y reproduce relaciones de poder al interior de la sociedad (Ariza & Oliveira, 1999; De Barbieri, 1996; Lamas, 1999; Okin, 1989; Pastor, 1994; Scott, 1990; Todaro, 2004).

A pesar de que las mujeres han aumentado considerablemente su participación laboral, su nivel educativo y su inserción en la esfera pública y en la vida política, aún continúan insertándose en los sectores de actividad con menor reconocimiento social, bajas remuneraciones y condiciones precarias de trabajo (Actis Di Pasquale & Lanari, 2010; Contartese & Maceira, 2005; Novick, Rojo & Castillo, 2008; Rodríguez Enríquez, 2009). Aquí es donde resulta ineludible la consideración de la otra dimensión del trabajo, aquella de las labores no remuneradas, vinculadas al cuidado del hogar, de los menores y las tareas domésticas, que aún hoy recaen, principalmente, sobre las mujeres. En este sentido, el análisis del trabajo de reproducción o doméstico, es central para la comprensión de las características del mercado laboral y del trabajo asalariado.

En este orden de ideas, el objetivo del presente artículo, es realizar una revisión y sistematización de la literatura que, desde el campo de las ciencias sociales, analiza la vinculación entre el trabajo remunerado y el no remunerado, desde un enfoque de género. La idea central es mostrar, a partir de dicha revisión, las problemáticas presentes en ambos campos de trabajo, e identificar los posibles caminos para enfrentar las dificultades de conciliación, las consecuentes injusticias del reparto desigual de tareas y la falta de políticas efectivas para enfrentarlas.

Para ello, el artículo se estructura en tres secciones: en la primera se realiza una breve aproximación al concepto de género y su importancia para la comprensión de los fenómenos sociales, particularmente en el campo del tra-



bajo, y se desarrolla el concepto de trabajo desde una perspectiva amplia que incluye el trabajo productivo y reproductivo; en la segunda sección, se muestran las principales problemáticas actuales del mercado de trabajo desde una perspectiva de género; finalmente, se aborda el tema de la conciliación entre trabajo remunerado y no remunerado, desde diferentes miradas analíticas.

METODOLOGÍA

Para el presente artículo, se utilizó una metodología basada en la búsqueda exhaustiva y sistemática de bibliografía, nacional e internacional, sobre los siguientes tres núcleos temáticos: la definición de la dimensión de género en ciencias sociales y su vinculación con el concepto de trabajo, las condiciones de inserción laboral de las mujeres, y la problemática de la conciliación entre trabajo remunerado y cuidado.

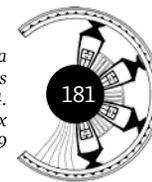
Para la selección de las obras que formaron parte de la revisión, se atendió a los criterios de pertinencia temática y actualidad del enfoque. Al tener en cuenta que la literatura que trata sobre la relación entre trabajo y género, es abundante, el primer criterio se vinculó con la selección de aquellos artículos o libros que centran su análisis en los tres ejes temáticos mencionados; en tanto el segundo criterio se orientó hacia la bibliografía cuyo enfoque permite una explicación del fenómeno estudiado en la actualidad, ya sea por tratarse de estudios realizados recientemente, o bien por ser obras consideradas clásicas o fundantes en las temáticas, lo que las convierte en parte ineludible de cualquier estudio vinculado al tema. Dado que este artículo forma parte de un proyecto de investigación sobre género, trabajo y sindicalismo en la Argentina, se priorizó la bibliografía que aporta al análisis del mercado laboral local.

Las fuentes utilizadas, hasta el momento resultan válidas y confiables por ser publicadas en revistas académicas o a través de organismos e instituciones científicas reconocidas, que otorgan un aval a las producciones que publican.

LA IMPORTANCIA DE LA DIMENSIÓN DE GÉNERO EN EL ANÁLISIS DEL MUNDO DEL TRABAJO

Simone de Beauvoir (1989), en su clásico libro: *El segundo sexo*, introdujo la idea feminista moderna según la cual no se nace, sino que se deviene mujer. Su escrito plantea que, a lo largo de la historia, la mujer fue erigida como el "segundo sexo", como "la otra" del hombre, y esa ordenación jerárquica resultó útil al sistema patriarcal para legitimar la autoridad masculina. El hombre era la medida de todas las cosas, pues "la humanidad es masculina y el hombre define a la mujer no en sí misma, sino en relación al hombre (...). Él es el sujeto, él es lo absoluto -ella es la otra" (p. 21).

El concepto género fue introducido como categoría analítica, en los estudios antropológicos y sociológicos a mediados de los años setenta del siglo XX, para dotar de contenido teórico el debate feminista de la época, que intentaba explicar la subordinación de las mujeres en el orden social capitalista. De Barbieri (2004) identifica una ruptura epistemológica en la introducción de esta categoría en las ciencias sociales, ya que implicó el reconocimiento de una dimensión de la desigualdad social, hasta entonces no tratada: a la diferenciación de clase se sumó la diferenciación de género como elemento de desigualdad social. Surge, así, como una categoría que intenta explicar, desde el feminismo, el sistema de dominación masculina: los sistemas de género, a través de modalidades concretas y diferentes según la sociedad, fueron y son sistemas de dominación masculina, y constituyen uno de los grandes ejes de la desigualdad y la estratificación sociales. La diferencia sexual, como sustento a la desigualdad, y sus implicaciones en todos los ámbitos de la vida pública y



privada, es el principal punto donde se concentran desde sus inicios los estudios de este campo.

El concepto de género, entonces, hace referencia a una forma de organización sociocultural de las relaciones entre los sexos, producida y sostenida por instituciones sociales y normas que, históricamente, adjudicaron roles diferenciados y desiguales a varones y mujeres. Esta diferenciación de género, si bien se justifica con la diferencia sexual, es una construcción social que refiere a los modos de organización de las relaciones sociales entre los sexos, como relaciones de poder al interior de una sociedad (Ariza & Oliveira, 1999; De Barbieri, 1996; Lamas, 1999; Okin, 1989; Pastor, 1994; Scott, 1990; Todaro, 2004).

A través del género, se conceptúan las características sociales, psíquicas e históricas que construyen los patrones de identidad, los modelos, los estereotipos, las conductas socialmente reconocidas de lo que "debe ser" una persona que responde a su sexo biológico (aún entendido socialmente en clave binaria varón-mujer). Por lo tanto, varones y mujeres, en las sociedades, tienen delimitados (e impuestos) tiempos, espacios, responsabilidades y trabajos diferentes.

¿Por qué es importante, entonces, analizar una problemática social desde la perspectiva de género? Principalmente, para examinar cómo dicha problemática afecta de modo diferencial a varones y mujeres en una misma sociedad, en tanto posibilita deconstruir la legitimación y consolidación histórica de las desigualdades sociales fundadas en "lo biológico", que en las sociedades occidentales se caracteriza por asignar menor valor y jerarquía a lo femenino. Asimismo, su importancia radica, en que permite pensar soluciones, políticas y herramientas para enfrentar la desigualdad, al tener en cuenta las necesidades particulares y pensar en soluciones que aporten a la justicia y a la equidad.

En sus inicios, que datan de los años sesenta del siglo xx, los estudios sobre mujeres y género, han asentado la reflexión y el conocimiento, en la representación de la sociedad dividida en dos esferas de acción: la pública y la privada. La primera

es aquella identificada como el lugar de trabajo donde se generan ingresos, transcurre la acción colectiva, se construye el poder y se vincula al ámbito de la producción, considerado masculino. En contraste, la esfera privada es asociada con el espacio doméstico, el trabajo no remunerado, las relaciones familiares y parentales, la vida cotidiana, y se vincula al ámbito de la reproducción, considerado femenino (De Barbieri, 1997).

La asignación de ámbitos diferenciados a mujeres y varones, surge con la industrialización y el desarrollo de la sociedad burguesa. Cuando el lugar de trabajo se separa de la vivienda, esta última queda vinculada al trabajo doméstico y de reproducción, y la responsabilidad sobre dichas tareas queda asociada, de forma exclusiva, a las mujeres.

Sin embargo, dentro del mismo movimiento feminista de las décadas sesenta y setenta, algunas académicas comenzaron a cuestionar, desde distintas líneas teóricas y desde la militancia, el significado de lo público y lo privado. Ariza y Oliveira (1999) señalan que, gracias a la ruptura de la identificación del mundo familiar con lo doméstico y privado, se pudo desnaturalizar la esfera de las relaciones familiares, y reconocer su carácter social, así como cuestionar el lugar de la mujer en ellas.

Con la salida masiva de las mujeres al mercado laboral, la línea de separación entre lo público y lo privado, termina por hacerse cada vez más difusa, y el ámbito de lo familiar y doméstico deja de considerarse exclusivamente privado. No obstante, en el imaginario social y en la construcción cultural de los roles de mujeres y varones, estas distinciones, aún en la actualidad, siguen operando. Si bien las mujeres se insertaron en la esfera pública del trabajo remunerado, en el Estado y en las instituciones sociales, lo hicieron bajo condiciones profundas de inequidad, en tanto la responsabilidad sobre la esfera doméstica, continúa recayendo, en gran parte, sobre ellas. Como lo desarrolla Elizabeth Jelín (1994), el gran cambio de las últimas décadas, especialmente en la economía urbana, reside en el aumento de la tasa de participación de las mujeres en la fuerza de trabajo. Pero, este trabajo extradoméstico no representa, necesaria-



mente, una transformación en las relaciones entre géneros, muchas veces, solamente se trata de una mercantilización de las tareas domésticas, que no implica una reestructuración del hogar.

El cuestionamiento a la separación de esferas, trajo aparejado otro, relativo a la tradicional división sexual del trabajo y, como consecuencia, al concepto de trabajo, que en el campo de estudios laborales se vinculaba, casi exclusivamente, al trabajo remunerado, desarrollado en el ámbito público del mercado laboral. En contraste, la noción de trabajo abarca los múltiples modos y formas que adquiere en la actualidad, tanto el trabajo remunerado (formal e informal, asalariado y no asalariado, estable e inestable) como el no remunerado (doméstico y de cuidado).

Al introducirse la noción de división sexual del trabajo, necesariamente se modifica el sentido y la conceptualización del término trabajo, porque se incluye al género como categoría analítica. Helena Hirata (1997) realiza un recorrido por la evolución del concepto de división sexual del trabajo, y marca la década de los setenta como un momento en el que se produce un vuelco epistemológico radical, a partir de los análisis de Danielle Kergoat. Allí se introduce la dimensión de las relaciones sociales de sexo, con la ampliación del concepto de trabajo, al incluir en su análisis el sexo social y el trabajo doméstico, no profesional, no remunerado y no asalariado. Como consecuencia, dejan de tratarse las problemáticas relacionadas con las mujeres, como un campo de estudio específico separado del campo de estudios del trabajo (Hirata & Kergoat, 2000).

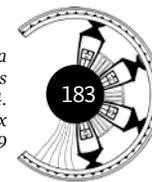
La noción de división sexual del trabajo, es una dimensión clave para entender las desigualdades de género y la diferenciación de roles dentro y fuera del hogar. Alma Espino (2011) la define como la distribución social de obligaciones y responsabilidades, entre individuos de uno y otro sexo, de las actividades de mercado y extramercado, lo cual determina la participación de las mujeres en el trabajo remunerado, así como en otras actividades (políticas, culturales, sociales o de recreación). La autora sostiene que el tiempo destinado a los

distintos tipos de trabajo, así como el tiempo libre (recreación, cuidados personales), marca una diferencia entre hombres y mujeres, que se expresa en las características que asume el empleo para unos y otras.

En este sentido, se entiende que la noción de división sexual del trabajo, debe comprenderse a partir de la relación entre la familia como ámbito de la reproducción y el mercado como ámbito de la producción. Esta relación adquiere dos sentidos: por un lado, familia y trabajo son, los dos, espacios donde el trabajo se organiza a partir de un criterio genérico amplio; por otro lado, la división sexual del trabajo en el seno de la familia, condiciona y limita las posibilidades de inserción de la mujer en el trabajo extradoméstico. Por lo tanto, la división sexual del trabajo opera tanto en el interior del espacio doméstico como en el espacio público, del Estado, de las instituciones y del mercado laboral; lo que sucede en ambos espacios, necesariamente, debe analizarse en correlación (Ariza & Oliveira, 1999).

Al tener en cuenta esta división, es importante concebir el trabajo de manera más abarcativa, porque, por un lado, permite explicar el origen de las diferencias en la participación de mujeres y varones en el mercado laboral con respecto a las oportunidades, el trato y los resultados; y, por otro, abre la posibilidad de superar esas diferencias (Espino, 2011). Como afirma Rosalba Todaro (2004), el tema del trabajo es fundamental para entender la posición de mujeres y hombres en la sociedad, ya que representa un ámbito privilegiado para analizar la relación público-privada y superar tal dicotomía. Al respecto, la autora indica que:

El trabajo es, sin lugar a dudas, uno de los factores más importantes en la formación de identidad de los sujetos, en la diferenciación entre los sexos, en la construcción de los géneros y en el establecimiento de jerarquías sociales. Por otra parte, sostenemos que las formas en que se organiza y conceptualiza el trabajo, es central para caracterizar una sociedad y marcar sus cambios, y que esto abarca las particulares imbricaciones entre el trabajo productivo y reproductivo. (p. 15).



Las críticas al concepto tradicional de trabajo, el cual sólo consideraba el trabajo remunerado, condujeron a su redefinición para incluir las actividades de reproducción, lo cual permitió dar visibilidad al trabajo doméstico. Este último, entendido como una actividad que transforma mercancías y produce servicios como valores de uso directamente consumibles, mediante el cual se realiza una parte fundamental del mantenimiento, reposición y reproducción de la fuerza de trabajo (De Barbieri, 1984).

Además, para la comprensión de las características del mercado laboral y del trabajo asalariado, es central el análisis del trabajo de reproducción o doméstico, como su contraparte. Antonela Picchio (1994) identifica una falencia académica en este sentido, en el campo de estudios del mercado laboral, ella expone lo siguiente:

Se utiliza generalmente planteamientos teóricos que marginan y ocultan todo el proceso de reproducción del trabajo y su especificidad. La incapacidad de situar el trabajo de reproducción en un marco analítico adecuado, ha llevado muchas veces a silenciarlo, como si fuese un trabajo invisible (...). Un problema central del sistema económico se ha analizado como una cuestión privada y como un problema específicamente femenino. (p. 453).

Dada la complejización del mundo del trabajo en los últimos tiempos, Lourdes Benería (2006) resalta que los avances conceptuales, metodológicos y empíricos han determinado que la distinción inicial entre trabajo productivo y reproductivo, se esté sustituyendo por otra: trabajo remunerado y no remunerado. La autora da diversas razones para este giro, entre ellas, que la mercantilización de la economía y el aumento del ingreso de las familias, hace que una parte reciente del trabajo reproductivo se convierta en trabajo remunerado, ya que algunas tareas reproductivas se transfieren de la esfera doméstica al mercado y, aunque muchos de estos servicios operan casi de forma exclusiva con mujeres, su trabajo es remunerado; sin embargo, esas tareas no dejan de ser trabajo reproductivo, puesto que contribuyen al mantenimiento de la fuerza de trabajo y a la reproducción social.

Esta consideración del trabajo en sus dos caras, remunerado y no remunerado, permite, también, demostrar las desigualdades en el reparto de los tiempos de trabajo entre varones y mujeres. Valeria Esquivel (2009), a partir de sus estudios sobre la distribución de tiempos entre trabajo remunerado y no remunerado, con encuestas de uso del tiempo, demuestra que el trabajo doméstico y de cuidados no remunerado que se realiza en los hogares, recae principalmente en las mujeres. Dicho trabajo, muchas veces no considerado como tal, también es parte del trabajo productivo, porque es fundamental para proveer servicios a los miembros de la familia y a la comunidad.

A partir de la ampliación del concepto de trabajo, que históricamente había sido vinculado, de modo exclusivo, al trabajo asalariado, se han desarrollado dos grandes líneas de investigación en el campo de los estudios laborales y de la economía, con perspectiva de género. Diversos estudios (Actis Di Pasquale & Lanari, 2010; HalperinWeisburd, 2011; Novick, Rojo & Castillo, 2008; OIT, 2009; Pautassi, 2001; Wainerman, 2007; entre otros) analizan en profundidad el espacio del trabajo remunerado, del mercado laboral, de la política y de las instituciones públicas, donde existen mecanismos de segregación y discriminación que asignan roles, actividades, jerarquías y posibilidades diferentes a varones y mujeres, en función del género. Otros análisis (Esping Andersen, 2009; Esquivel, 2009; Esquivel, Faur & Jelín, 2012; Folbre, 2006; Hochschild, 1989/2008; Lupica, 2010; Okin, 1989/1996; Prieto, 2007; Rodríguez Enríquez, 2009; entre otros) ubican la atención en el reparto de las responsabilidades sobre las tareas domésticas y de cuidado, el valor oculto del trabajo de reproducción y el déficit en las políticas de conciliación. Ambas líneas de estudio, que se desarrollan en profundidad en las secciones siguientes del artículo, mantienen una correlación necesaria, ya que las problemáticas relativas al posicionamiento de las mujeres en el mercado laboral, se encuentran atadas a las dificultades de conciliación con el trabajo doméstico y de cuidado y la histórica vinculación de las mujeres con las tareas reproductivas.



DESIGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL ESPACIO DEL TRABAJO REMUNERADO

La incorporación masiva de las mujeres al mercado laboral en Argentina, comenzó a desarrollarse con mayor intensidad a partir de la década de 1960, y ha avanzado gradualmente hasta la actualidad. En la década de los noventa, hubo una aceleración de ese proceso, que tuvo su punto de auge en la crisis del 2001 y 2002, ante el profundo incremento del desempleo abierto, la subocupación y el deterioro de los salarios, lo que generó la necesidad de salir al mercado laboral por parte de muchas mujeres, para complementar los ingresos del hogar (Beccaria & Maurizio, 2003). Durante este período, la tasa de actividad de las mujeres, en relación con la población total, pasó del 30 al 35%, y, una vez superada la crisis, se mantuvo en valores cercanos al 40%, esto hasta la actualidad³.

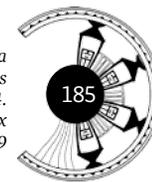
Este ascenso sostenido de la participación de las mujeres en el mercado laboral, se articula con un proceso de larga duración vinculado a diferentes factores, entre los que se destacan el acceso de las mujeres a mayores niveles de educación y las transformaciones culturales que influyeron en el cambio de las pautas de fecundidad. No obstante, la aceleración de este proceso durante los años noventa, se asocia fundamentalmente con estrategias familiares, en las cuales tanto la salida laboral de la mujer en particular, como la incorporación de más miembros del hogar al mercado de trabajo en general, estuvieron determinadas por el aumento del desempleo y el deterioro de los salarios reales del jefe (Barrancos, 2007; Contartese & Maceira 2006; Cerrutti, 2000; Novick, Rojo & Castillo, 2008).

Dicha explicación se asocia con el denominado "efecto trabajador adicional" (Chisari, 1982; Paz, 2009), concepto, según el cual, el crecimiento de la oferta femenina se vincula a la necesidad de complementar los ingresos del hogar, que impulsa a las mujeres a salir al mercado de trabajo. Este fenómeno no presenta relevancia en los segmentos medios y altos del mercado laboral (Paz, 2009), pero es útil para explicar el proceso de incorporación de las mujeres al mercado de trabajo en los sectores de menores ingresos. Como lo expresa Cutuli (2012), las mujeres ingresan con mayor protagonismo al mercado de trabajo, cuando éste tiene para ofrecer las peores condiciones, ya que el ingreso en situaciones de desempleo o recesión económica, cuando la demanda de trabajadores disminuye y la presión sobre la oferta aumenta, repercute negativamente en la calidad del trabajo que pudieran obtener.

También, deben tenerse en cuenta otros factores que inciden en el aumento sostenido de las tasas de participación femenina, como la diversificación de formas de organización familiar y el acceso a niveles más altos de educación para las mujeres. Con respecto al primero, Actis Di Pasquale (2007) explica que la movilidad conyugal proyecta al mercado a muchas mujeres, a partir de una situación de separación, divorcio o abandono de su cónyuge, lo cual las carga -al menos transitoriamente-, con la total responsabilidad del sostenimiento de sus hijos. De este modo, también la inserción se da en condiciones de desventaja, lo que queda reflejado en la segregación laboral que afecta a las mujeres, al tener que ubicarse en los puestos menos calificados y más precarios.

Algunos estudios (Actis Di Pasquale & Lanari, 2010; Beccaria & Mauricio, 2003; Lupica, 2010) que analizan la evolución de las tasas de actividad desagregadas por grupos de edad, indican cambios considerables en el comportamiento de la franja etaria de mujeres en edades reproductivas. Tradicionalmente, a partir de la edad reproductiva se reflejaba una caída de la oferta de trabajo de las mujeres, porque abandonaban el mercado para dedicarse a las tareas domésticas y de cuidado. En las últimas décadas del siglo XX, esta

3 Según datos de la Encuesta Permanente de Hogares del INDEC.



tendencia se ha modificado, y logra asemejarse a la conducta participativa de los varones. Esto significa, que cada vez menos mujeres abandonan el mercado de trabajo en el momento de la maternidad, y muchas de las que lo hacen, luego regresan a éste. La tendencia al corrimiento de la edad pico de participación en el mercado, demuestra que en la renovación generacional, se reduce el abandono definitivo o transitorio del mercado en las edades reproductivas.

El mayor incremento en la participación laboral femenina, se produjo entre las mujeres con responsabilidades familiares. Según datos elaborados por Carina Lupica (2013, 2010) para el Observatorio de la Maternidad de Argentina, la participación laboral de las madres se incrementó de 35,6% en 1984 a 60,6% en 2012; no obstante, las madres están aún en desventaja respecto a las mujeres sin hijos o hijas en el ámbito laboral, es decir, participan menos, dado que entre las jefas de hogar o cónyuges sin hijos, el 79,6% participan en el mercado laboral. Además, diversos estudios confirman que la participación laboral femenina, aún en la actualidad, disminuye a medida que las mujeres tienen más hijos (Contartese & Maceira, 2005; Novick, Rojo & Castillo, 2008).

La tasa de empleo para el total de las mujeres, creció más que la tasa de actividad: alrededor de 10 puntos porcentuales entre 1995 y 2012⁴. Sin embargo, a pesar del aumento de la participación en el mercado laboral, la inserción de las mujeres continúa siendo diferencial a la de los varones. Este aumento mantiene la tendencia de una concentración femenina en ciertas ramas de la producción, que se caracterizan por ser trabajos de baja calidad, desprotección social y, consecuentemente, de menor nivel de ingresos (Actis Di Pasquale & Lanari, 2010). Asimismo, las mujeres están más expuestas a la vulnerabilidad laboral, ya que su presencia es relativamente mayor en el trabajo a tiempo parcial, en el empleo asalariado no registrado, en las tareas menos calificadas y en los trabajos temporarios; además, la brecha de ingresos del trabajo persiste: el salario mensual promedio de las mujeres es

el 70% del de los varones, hecho que se explica, principalmente, porque las mujeres trabajan, en promedio, menos tiempo que los varones en el trabajo remunerado (Rodríguez Enríquez, 2009).

El concepto de segregación, desarrollado por Catalina Wainerman y ampliamente utilizado en estudios de género, sirve para analizar las desigualdades de género existentes en el mercado laboral argentino. La autora explica que en el mercado laboral existe segregación por género de dos tipos: horizontal y vertical. La primera se refiere a la distribución desigual por sexo entre sectores de actividad: hay una división de ocupaciones y de puestos de trabajo tal que algunos son ocupados casi exclusivamente por mujeres -como el servicio doméstico-, y otros por varones -como la construcción-. Mientras que la segregación vertical es aquella que se da al interior de un mismo sector de actividad, por la concentración de mujeres en los niveles inferiores de la escala y de los varones en los niveles de mayor jerarquía y calificación (Actis Di Pasquale, 2005; García de Fanelli, 1989; Reinecke & Valenzuela, 2000; Wainerman, 1996).

La segregación por sexo y la subvaloración del trabajo femenino, son dimensiones que explican la menor gama de ocupaciones disponibles para mujeres, y las dificultades que enfrentan para acceder a puestos de dirección; además, junto a la cantidad de horas semanales dedicadas al trabajo remunerado, explican la existencia de diferencias salariales entre varones y mujeres, en detrimento de estas últimas. Reinecke y Valenzuela (2000) identifican dos ámbitos fundamentales en los que opera la segregación, para reforzar conductas discriminatorias e impactar en las brechas salariales: uno es el proceso de contratación de mano de obra, y otro la valoración de las ocupaciones. En relación con el primero, las autoras marcan un proceso de acceso diferenciado de hombres y mujeres a las ocupaciones y a las empresas, tanto al momento del ingreso como al de las promociones, ya que la clara distinción entre trabajo de hombres y de mujeres, está en la base de las descripciones de cargos, y se usa en los procesos de selección de personal. El segundo ámbito, el de la valoración de las ocupaciones, se vincula a una discriminación valorativa,

⁴ Según datos de la Encuesta Permanente de Hogares del INDEC.



que conduce a considerar que las ocupaciones de las mujeres tengan menores salarios que las de los varones, aunque ellas tengan niveles educativos o habilidades similares.

En este sentido, Faur y Zamberlin (2008) añaden que parte de la segregación se puede asociar con la "tesis de la construcción cotidiana del género", lo cual opera sobre la discriminación en las contrataciones y promociones, que se mantiene por las normas y las representaciones sociales que atraviesan, no sólo la perspectiva de los empleadores, sino también, la de los propios trabajadores y trabajadoras. En referencia a la segregación vertical, los autores mencionados indican que:

La discriminación de las mujeres en el acceso a altos cargos, pocas veces resulta de una estrategia intencional de las empresas, sino que, más bien, forma parte de representaciones culturales particularmente naturalizadas, y, por ende, invisibles tanto para quienes tienen capacidad de decisión sobre la asignación de puestos y recursos, como para las propias mujeres. Entre las condiciones subjetivas que se identifican como necesarias para acceder a puestos jerárquicos, suelen destacarse una variedad de características que se asocian con la masculinidad (como la ambición, el desapego, la capacidad para "vivir como loco" o la rudeza). (p. 116).

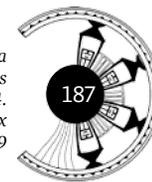
Las teorías feministas y de género reconocen que la posición de desventaja de las mujeres en el mercado laboral, es producto y reflejo de su posición de subordinación en la sociedad, de los estereotipos y de las restricciones culturales existentes (García de Fanelli, 1989; Reinecke & Valenzuela, 2000). Dentro de esta línea de estudios, que se desarrollan en el siguiente punto, pueden situarse aquellos que analizan el desigual reparto de las responsabilidades domésticas y de cuidado entre varones y mujeres, que redundan en una sobrecarga de trabajo para las mujeres y en las dificultades para conciliar dichas responsabilidades con el trabajo remunerado del mercado laboral.

LAS DIFICULTADES DE LA CONCILIACIÓN Y LA SOBRECARGA LABORAL PARA LAS MUJERES

Un factor fundamental que incide negativamente en las condiciones de inserción de las mujeres en el mercado laboral, es la dificultad para conciliar el trabajo remunerado con las responsabilidades domésticas y de cuidado que, dada la división sexual del trabajo predominante en nuestra sociedad, recaen principalmente sobre las mujeres (Di Marco, Faur & Mendez, 2005; Esquivel, 2009; Faur, 2006; Hochschild, 2008; Lupica, 2010; Rodríguez Enríquez, 2005; Wainerman, 2005).

La incorporación masiva de las mujeres en el mercado laboral, no fue acompañada por cambios en la estructuración del ámbito doméstico, que resulten en un reparto equitativo de las responsabilidades familiares entre varones y mujeres. Como consecuencia, se produjo una sobrecarga de trabajo para las mujeres, quienes comenzaron a enfrentar la doble tarea de conciliar empleos con responsabilidades familiares. La noción de "revolución estancada" o *stalled revolution* (Hochschild, 1989; Wainerman, 2005) hace referencia a las profundas transformaciones en la trayectoria laboral femenina en el mundo público, y cómo éstas no han tenido, como contrapartida, una transformación de dimensiones equivalentes por parte de los varones en el espacio doméstico, en tanto que las mujeres, en la actualidad, continúan como las principales responsables del trabajo doméstico y de cuidado en el hogar.

Para dar cuenta de esta sobrecarga de trabajo de las mujeres, se utiliza el concepto de "doble jornada" laboral, resultante de la sumatoria de la jornada de trabajo remunerado en el mercado y



la jornada de trabajo no remunerado. Esta última, correspondiente a las múltiples tareas, de las cuales las mujeres se hacen cargo en el hogar: tareas domésticas de mantenimiento de la vivienda y tareas de cuidado de niños, niñas o familiares a cargo (Esquivel, 2009; Hochschild, 1989; Lupica 2010; Okin, 1996). En algunos casos, incluso, puede hablarse de una "triple jornada", si a las dos precedentes se agrega una actividad política, sindical o comunitaria, y se hace aún más difícil la posibilidad de conciliación entre estas múltiples responsabilidades.

En la clásica publicación: *The Second Shift*, Hochschild (1989) desarrolla su concepción sobre la "doble jornada", en donde explica lo relacionado con las mujeres que trabajan en empleos de tiempo completo, quienes continúan siendo responsables de casi la totalidad de las tareas domésticas, lo que se vive como una segunda jornada laboral en la casa, que se suma a la primera en el mercado. La citada investigación revela que los roles de género tradicionales, afectan a las mujeres de todas las clases sociales que trabajan en el mercado, y no solamente a aquellas mujeres de clase media alta, que debido al ingreso de sus esposos, pueden dedicarse exclusivamente a las tareas del hogar. Esto es así, porque a pesar de que el rol de proveedor se haya repartido entre hombres y mujeres, las tareas domésticas siguen asignándose mayoritariamente a ellas, en cualquier contexto socioeconómico. Esta conformación de roles de género, tan difícil de modificar, provoca diversas situaciones de conflictividad familiar, producto de la invisibilización del trabajo doméstico, la frustración de las mujeres, devenida del escaso reconocimiento de las tareas domésticas y de cuidado, y las limitaciones para realizar otras tareas en el espacio público, entre otras situaciones provocadoras de conflicto (Hochschild, 2008).

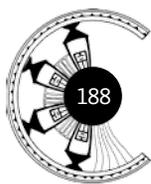
La problemática del conflicto intrafamiliar, es señalada también por Okin (1989), quien propone la idea respecto a la institución matrimonio como generadora de injusticia hacia las mujeres, producto de la persistencia de la tradicional división sexual del trabajo al interior de los hogares. Igualmente, reconoce una serie de injusticias y desigualdades

existentes en la esfera pública, tanto en el ámbito laboral como político, que afectan principalmente a las mujeres, y cuyo origen se relaciona profundamente con la desigual distribución del trabajo no remunerado en la familia. Además, a las consecuencias negativas de este reparto desigual del trabajo no remunerado, se debe sumar la sobrecarga de trabajo que viven las mujeres, lo cual no encuentra su correlato en la valoración de dicho trabajo. Al respecto, Okin (1996) sostiene que:

La percepción de que el trabajo de las mujeres es menos valioso (pese a que en muchos lugares trabajen más y a que dicho trabajo es crucial para la supervivencia de los miembros de la familia) contribuye a que las mujeres estén devaluadas y tengan menos poder, tanto en la familia como fuera del hogar. (p. 9).

En este punto, cabe retomar el enfoque de la economía feminista, principalmente de la economía del cuidado, que revisa los análisis tradicionales sobre la estimación del valor del trabajo no remunerado, y propone un giro hacia su valorización. Los enfoques económicos tradicionales consideran al hogar solamente como unidad de consumo y no como productor de insumos y recursos valiosos para el funcionamiento del sistema económico. Frente a esta postura, la economía feminista desarrolla una perspectiva alternativa que propone pasar del análisis a través del intercambio y la elección, a un análisis centrado en la provisión de bienes y servicios necesarios para la supervivencia humana. Esta mirada torna relevante el estudio de aquellos servicios inmateriales, como el cuidado de niños y niñas, entre otros (Rodríguez Enríquez, 2005/2012).

La economía del cuidado puede definirse, siguiendo a Salvador (2007), como el espacio donde la fuerza de trabajo es reproducida y mantenida, con inclusión de todas aquellas actividades que involucran las tareas de cocina y limpieza, el mantenimiento general del hogar y el cuidado de los niños, de los enfermos y de las personas con discapacidad. Una gran parte de esta economía, está a cargo de las familias y, a su interior, de las mujeres que han sido, históricamente, quienes se han



encargado de desarrollar estas tareas en forma no remunerada. El trabajo realizado para el cuidado de las personas, primordialmente en la esfera doméstica, se complementa con trabajo asalariado en el hogar, trabajo asalariado en los servicios públicos y privados y trabajo social voluntario. Por lo tanto, la economía del cuidado es fundamental tanto para el desarrollo y mantenimiento de la fuerza de trabajo, como para el desarrollo del tejido social en cuanto al sentido de comunidad, reglas, normas y valores que mantienen la confianza, la buena voluntad y el orden social (Picchio, 1994).

Rodríguez Enríquez (2005) plantea algunos de los argumentos que pueden esgrimirse para comprender la pertinencia del estudio de la economía del cuidado. En primer lugar, afirma que la existencia de esta economía es imprescindible para la generación de valor económico y la propia subsistencia del modo de acumulación. Agrega que es necesario conocer su configuración para entender el impacto que tendrán las políticas públicas sobre esta, y su repercusión sobre toda la economía. Y aclara, que esta configuración no es neutral en términos de equidad. Además, la autora señala que existe una creencia generalizada, que sostiene que las mujeres están naturalmente mejor dotadas para llevar adelante el cuidado de los niños y niñas y, por extensión, esto les da una ventaja comparativa para proveer de cuidado a otras personas, incluyendo las personas mayores y enfermas, y, de paso, al resto de los adultos de los hogares.

La asignación social a las mujeres, del rol de principales cuidadoras, favorece la discriminación laboral, ya que existe un imaginario en torno a las desventajas económicas que implica la contratación de mano de obra femenina, por la potencial condición de madre y los escasos derechos laborales asociados. Los varones, por su parte, no son reconocidos socialmente como cuidadores. En Argentina, por ejemplo, la Ley de Contrato de Trabajo -que rige las relaciones laborales-, no reconoce derechos en tiempo a la paternidad para cuidar a los menores, ya que sólo estipula dos días de licencia tras el nacimiento. Además, la escasez de servicios públicos de cuidado, constituye otro freno a cualquier posibilidad de conciliación.

En este sentido, emerge la problemática que Hochschild (2008) designa como “déficit de cuidado”, la cual hace referencia al aumento de la demanda de servicios de cuidado, que se expandió ampliamente con la mayor participación femenina en el mercado laboral, y que no fue acompañada por un aumento similar en la oferta pública o privada de estos servicios. Además de no haber sido compensado por cambios en la distribución de tareas al interior del hogar, como ya se mencionó.

Para pensar soluciones al “déficit de cuidado”, Hochschild advierte que es preciso comprender las concepciones de cuidado que subyacen en los debates políticos y en las diferentes medidas, que desde el Estado pueden tomarse para enfrentar esta problemática. El término “cuidado”, tal como lo define Hochschild (2008), indica un vínculo emocional, usualmente recíproco entre la persona que brinda el cuidado y la que lo recibe. En el marco de ese vínculo, la persona que brinda el cuidado se siente responsable del bienestar de otros, y lleva a cabo un trabajo mental, emocional y físico a fin de cumplir con esa responsabilidad; por consiguiente, cuidar a una persona implica interesarse por ella. El cuidado familiar contempla el cuidado de los más pequeños y de los ancianos y enfermos. La autora propone una tipología de las imágenes de cuidado, que se encuentran detrás de cuatro concepciones actuales, sobre cómo debe organizarse socialmente el trabajo de cuidado y qué políticas o arreglos institucionales son necesarios para ese fin, éstas son: el modelo tradicional, el posmoderno, el moderno frío y el moderno cálido⁵.

Legislar y pensar políticas públicas, tomando uno u otro de estos modelos, conduce a resultados diversos. El modelo moderno cálido, puede ser

⁵ El modelo tradicional hace referencia a la imagen clásica de la madre ama de casa, y vincula el cuidado con lo femenino, natural y privado; bajo este modelo la responsabilidad del cuidado cae casi exclusivamente en las mujeres, lo cual refuerza la clásica división sexual del trabajo. El modelo posmoderno es representado por la madre trabajadora que puede hacer todo sin ayuda adicional, y sus implicancias son la precarización y la disminución de los estándares de cuidado. El modelo moderno frío comprende a las instituciones -guarderías o geriátricos-, como principales fuentes de cuidado, haciendo de esto algo impersonal. El modelo moderno cálido, resultaría de la complementariedad del cuidado brindado por parte de instituciones públicas y del cuidado privado del hogar, sostenido en base a un reparto equitativo entre mujeres y varones (Hochschild, 2008).



considerado como el más valioso a la hora de pensar políticas, porque implica apuntar, por un lado, a generar condiciones laborales y económicas igualitarias para mujeres y hombres, que les permitan dedicar parte de su tiempo al cuidado de los menores y de otras personas dependientes (enfermos o ancianos). Al mismo tiempo que obliga al Estado a generar instituciones proveedoras de cuidado, con acceso universal y de calidad, que permitan tanto a mujeres como a varones, delegar parte de las tareas de cuidado, al tiempo que valorizan el cuidado como trabajo.

Las perspectivas actuales, mencionan diversas líneas de políticas a desarrollar para resolver el problema de la conciliación entre trabajo y cuidado. La ampliación de la provisión estatal de servicios de cuidado y educativos para niños, la promoción de la autonomía económica y de servicios de cuidado para adultos mayores y para personas con capacidades especiales, la modificación, desde una mirada de género, de la legislación laboral respecto de permisos y licencias parentales, la inclusión del tema de la conciliación en la agenda política y sindical, la promoción de una cultura empresarial que integre las problemáticas familiares y la conciliación y la inclusión de un criterio de equidad de género en la negociación colectiva son algunas de las más mencionadas en la literatura sobre el tema. En este sentido, tanto el Estado, desde sus diferentes poderes, como las instituciones laborales son fundamentales, principalmente los sindicatos como representantes de los derechos laborales de varones y mujeres trabajadoras.

ALGUNAS REFLEXIONES FINALES

En la actualidad, las mujeres continúan en un enfrentamiento con diversas problemáticas en relación con el trabajo remunerado, no remunerado y su conciliación. A pesar del aumento de su participación en el mercado laboral, y que se registra

una tendencia sostenida en las últimas décadas en cuanto al retiro, cada vez menos, en las edades reproductivas, aún la participación de las mujeres es más baja que la de los varones. Incluso, entre las mujeres existen diferencias, las cuales colocan en niveles más bajos de participación a quienes tienen menor nivel educativo y responsabilidades de cuidado de hijos menores. Además, las mujeres que participan activamente del mercado laboral, se insertan en inferiores condiciones de empleo que los varones: trabajan menos horas y reciben un salario promedio mensual más bajo, se concentran en ciertas actividades relacionadas con servicios de cuidado y tienen mayores dificultades para acceder a puestos de mayor jerarquía. Todos estos indicadores muestran la mayor debilidad y vulnerabilidad de las mujeres a la hora de desarrollarse laboralmente.

A lo largo de este artículo, se ha propuesto visibilizar la correlación directa entre la situación de desventaja y las responsabilidades domésticas y de cuidado que recaen principalmente sobre las mujeres. La literatura relevada y sistematizada, muestra que la conciliación entre el trabajo remunerado y no remunerado, representa una dificultad que afecta profundamente a las mujeres en vinculación con su inserción laboral y su desarrollo profesional. Si bien se ha avanzado en normativa y legislación que promueve la igualdad de trato y de oportunidades para varones y mujeres, aún se está lejos de dicha igualdad. Por un lado, para aquellas mujeres que son responsables principales o únicas del cuidado de sus hijos o hijas, los servicios de cuidado son escasos, principalmente los estatales y los brindados por las empresas, ya que los privados sólo pueden afrontarlos quienes tienen el poder adquisitivo suficiente. Así mismo, tanto la legislación laboral como las convenciones colectivas de trabajo, reproducen las desigualdades antes mencionadas, y colaboran en el mantenimiento de la tradicional división del trabajo que sostiene a la mujer en el rol de principal cuidadora.

El panorama analizado, muestra que las situaciones de desventaja y discriminación laboral, aún están lejos de ser resueltas. Todavía hay mucho camino por recorrer en materia de equidad dis-



tributiva de tiempos de trabajo remunerado y no remunerado entre varones y mujeres, y en materia de legislación, normas y convenciones colectivas que favorezcan una conciliación con mayor igualdad de género.

En este sentido, y a modo de aporte a la discusión en cuanto a políticas que promuevan la conciliación con perspectiva de género, se hace necesario plantear una serie de medidas articuladas a los fines respecto a promover el camino hacia la equidad.

A nivel legislativo, modificar las regulaciones laborales parece primordial, como la Ley de Contrato de Trabajo y otras regulaciones con alcance en el empleo público y privado, y en las diversas formas de trabajo hoy existentes, por ejemplo, generando permisos, licencias y beneficios iguales para varones y mujeres en lo que refiera al cuidado de los niños y niñas. Estas modificaciones aportarían a la igualdad de derechos y obligaciones entre varones y mujeres, a la promoción del reparto equitativo del cuidado, y a la mejora de la situación de discriminación que enfrentan las mujeres actualmente en el mercado de trabajo, por ser las únicas potenciales beneficiarias de esos derechos.

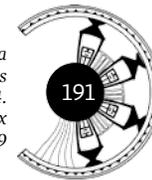
A nivel de servicios de cuidado, es imprescindible el desarrollo de una política de provisión gratuita de estos servicios para las personas dependientes, que sea de calidad y esté disponible universalmente, para varones y mujeres, con el fin de posibilitarles disponer de tiempo para dedicar

al trabajo remunerado, sin prescindir de recursos económicos para el pago de esos servicios.

A nivel de las políticas educativas, es preciso profundizar la implementación de éstas, dirigidas a modificar las pautas culturales que sostienen la división sexual del trabajo tradicional. Para ello, es menester capacitar a quienes se encuentran a cargo de la educación, con la finalidad de que puedan transmitir criterios de equidad, no discriminación y justicia de género.

Finalmente, como complemento y como base de la generación de estas políticas, es una dimensión necesaria la participación política de las mujeres, tanto en instancias gubernamentales y legislativas como en sindicatos, acompañada de formación con perspectiva de género, con el fin de promover la inclusión de dicha mirada en el diseño de políticas, leyes, planes, programas y proyectos.

La inclusión de un enfoque de género, de forma transversal al diseño y a las diferentes etapas de implementación de políticas, supone la consideración del impacto diferencial que pueden tener dichas políticas sobre los varones y las mujeres, y los efectos positivos o negativos en términos de equidad de género. De esta manera, tanto las políticas que directamente operen sobre la conciliación entre trabajo remunerado y no remunerado, como todas aquellas que afecten al mundo del trabajo y al empleo, pueden ser direccionadas para generar un impacto positivo en el camino hacia la equidad y la justicia de género.

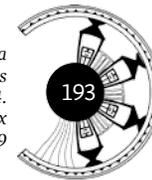


REFERENCIAS

- Actis Di Pasquale, E. (2005). Déficit de trabajo decente en hombres y mujeres. Una aproximación a través de indicadores. *OIT/ Red Académica para el Diálogo Social*. Recuperado de <http://nulan.mdp.edu.ar/1265/1/00333.pdf>
- Actis Di Pasquale, E. (2007). Heterogeneidad y segmentación socio-ocupacional de varones y mujeres en Mar del Plata. Un abordaje desde la situación de pobreza. En A., Eguía, J. I. Piovani & A. Salvia. (Comps.). *Género y trabajo: asimetrías intergéneros e intragéneros. Áreas metropolitanas de la Argentina, 1992-2002*. (pp.68-85). Buenos Aires: Eduntref.
- Actis Di Pasquale, E. & Lanari M.E. (2010). Crisis mundial y mercado de trabajo en Argentina: impacto diferencial entre mujeres y varones. *19th Annual IAFFE Conference on Feminist Economics*. Recuperado de <http://nulan.mdp.edu.ar/857/1/00768.pdf>
- Ariza, M. & Oliveira, O. (noviembre/diciembre, 1999). Género, Trabajo y Familia: consideraciones teórico metodológicas. *Nueva Sociedad*, 164, 70-81. Recuperado de http://www.nuso.org/upload/articulos/2812_1.pdf
- Barrancos, D. (2007). *Mujeres es la sociedad argentina. Una historia de cinco siglos*. Buenos Aires: Editorial Sudamericana.
- Beauvoir, S. de. (1989). *The Second Sex*. New York: Vintage Books.
- Beccaria, L. & Mauricio, R. (2003). Movilidad ocupacional en Argentina. *XXXVIII Reunión Anual de la AAEP*. Mendoza, Argentina.
- Benería, L. (abril, 2006). Trabajo productivo/ reproductivo, pobreza y políticas de conciliación. *Nómadas*, 24, 8-21.
- Cerruti, M. (2000). Determinantes de la participación intermitente de las mujeres en el mercado de trabajo del Área Metropolitana de Buenos Aires. *Desarrollo Económico*, 39 (156), 619-638.
- Chisari, O. (agosto, 1982). Efectos de la tasa de desempleo sobre la oferta de trabajo de las familias. *Económica* 28(1, 2), 131-133.
- Contartese, D. & Maceira, V. (2005). Diagnóstico sobre la situación laboral de las mujeres. Segundo trimestre de 2005. *Trabajo, ocupación y empleo. Relaciones laborales, territorios y grupos particulares de actividad*. Buenos Aires, Argentina: Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social de La nación.
- Cutuli, R. (julio/diciembre, 2012). Flexibilidad empresarial y organización del trabajo doméstico: el trabajo invisible de las hijas de las fileteras en Mar del Plata (Buenos Aires, Argentina). *Revista de Estudios de Género. La ventana*, 4, (36), 178-223.
- Cutuli, R. & Aspiazú, E. (2012). Conciliación entre trabajo y cuidado infantil. Discriminaciones y exclusiones en el caso argentino. *Convocatoria de ONU Mujeres, Addressing Inequalities*. Recuperado de www.worldwewant2015.org/file/294555/download/319301.



- De Barbieri, T. (1984). *Mujeres y vida cotidiana*. México: FCE/Instituto de Investigaciones Sociales (IIS) UNAM.
- De Barbieri, T. (1996). Certezas y malos entendidos sobre la categoría género. En L. Guzmán Stein & G. Pacheco (Comps.). *Estudios básicos de derechos humanos IV* (pp. 47-84). San José de Costa Rica: Instituto Interamericano de Derechos Humanos-Comisión de la Unión Europea.
- De Barbieri, T. (enero-febrero, 1997). Los ámbitos de acción de las mujeres. *Revista Mexicana de Sociología*. Año LIII, 1, 203-224.
- De Barbieri, T. (octubre, 2004). Más de tres décadas de los estudios de género en América Latina. *Revista Mexicana de Sociología*, 66, 197-214.
- Di Marco, G., Faur, E. & Méndez, S. (2005). *Democratización de las familias*. Buenos Aires: UNICEF.
- Esping Andersen, G. (2009). *The incomplete revolution. Adapting to women's new roles*. Cambridge: Polity Press.
- Espino, A. (marzo, 2011). Trabajo y género: un viejo tema ¿nuevas miradas? *Nueva Sociedad*, 232. Recuperado de http://www.nuso.org/upload/articulos/2812_1.pdf
- Esquivel, V. (2009). *Uso del tiempo en la Ciudad de Buenos Aires*. Buenos Aires: UNGS. Colección Libros de la Universidad N° 33.
- Esquivel, V., Faur, E. & Jelín, E. (2012). Hacia la conceptualización del cuidado: familia, mercado y Estado. En V. Esquivel, L. Faur & E. Jelin (Eds.), *Las lógicas del cuidado infantil. Entre las familias, el Estado y el mercado* (pp. 11-44). Buenos Aires: IDES.
- Faur, E. (abril, 2006). Género, masculinidades y políticas de conciliación familia-trabajo. *Nómadas*, 24, 130-141.
- Faur, E. & Zamberlin, N. (2008). Gramáticas de género en el mundo laboral. Perspectivas de trabajadoras y trabajadores en cuatro ramas del sector productivo del área metropolitana de Buenos Aires. En M. Novick, S. Rojo & V. Castillo (Comps.), *El trabajo femenino en la post convertibilidad. Argentina 2003 – 2007* (pp. 85-120). Santiago de Chile: Documentos de Proyectos. CEPAL -Naciones Unidas.
- Folbre, N. (2006). Measuring Care: Gender, Empowerment and the Care Economy. *Journal of Human Development*, 7, 2.
- García de Fanelli, A. (julio-septiembre, 1989). Patrones de desigualdad social en la sociedad moderna: una revisión de la literatura sobre discriminación ocupacional y salarial por género. *Desarrollo Económico*, 29(114), 239-264.
- HalperínWeisburd, L. (2011). *Problemas de género en la Argentina del siglo XXI: feminización de la pobreza e inequidad del mercado laboral*. Buenos Aires: CEPED- UBA.
- Hirata, H. & Kergoat, D. (2000). Una nueva mirada a la división sexual del trabajo. En M. Maruani et al. *Las nuevas fronteras de la desigualdad*. Barcelona: Icaria.



- Hirata, H. (1997). Relaciones sociales de sexo y división del trabajo. Contribución a la discusión sobre el concepto de trabajo. En H. Hirata & D. Kergoat. *La división sexual del trabajo. Permanencia y cambio*. Buenos Aires: CEIL Piette del Conicet. Chile: Asociación Trabajo y Sociedad- CEM.
- Hochschild, A. (1989). *The second shift*. New York: Viking.
- Hochschild, A. (2008). La cultura de la política. Los ideales de cuidado: tradicional, posmoderno, moderno-frío y moderno-cálido. En A. Hochschild. *La mercantilización de la vida íntima. Apuntes de la casa y el trabajo* (pp. 307-324). Madrid: Katz.
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censo. (2013). Encuesta Permanente de Hogares (Bases de micro-datos). Recuperado de: <http://www.indec.mecon.ar/bases-de-datos.asp>
- Jelín, E. (1994). Familia, crisis y después. En C. Wainerman (Comp.), *Vivir en Familia* (pp. 23-47). Buenos Aires: UNICEF, Ed. Losada.
- Lamas, M. (julio-septiembre, 1999). Usos, dificultades y posibilidades de la categoría género. *Papeles de Población*, 21,147-178.
- Lupica, C. (2010). *Trabajo decente y corresponsabilidad de los cuidados en Argentina*. Santiago de Chile: OIT.
- Lupica, C. (2013). Maternidad en Argentina: aspectos demográficos, sociales, educativos y laborales: procesamiento de datos de la Encuesta Permanente de Hogares, INDEC. Periodo 2006-2012. *Observatorio de la Maternidad. Cuadernillo estadístico de la maternidad*, 7.
- Novick, M., Rojo S., & Castillo V. (2008). *El trabajo femenino en la post convertibilidad. Argentina 2003 – 2007*. Santiago de Chile: Documentos de Proyectos. CEPAL -Naciones Unidas. Recuperado de: <http://www.eclac.cl/publicaciones/xml/2/33662/LCW182.pdf>.
- Okin, S. (1989). *Justice, gender and the family*. New York: Basic Books.
- Okin, S. (1996). Desigualdad de género y diferencias culturales. En C. Castells (Comp.) *Perspectivas feministas en teoría política* (pp. 85-97). Barcelona: Paidós.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2009). *Tendencias mundiales del empleo de las mujeres*. Ginebra: Autor.
- Pastor, R. (1994). Mujeres, género y sociedad. En L. Knecher & M. Panaia (Comp.), *La mitad del país. La mujer en la sociedad argentina*. Buenos Aires: Centro Ed. de América Latina.
- Pautassi, L. (2001). *Equidad de género y calidad en el empleo: las trabajadoras y los trabajadores en salud en Argentina*. Santiago de Chile: Serie Mujer y Desarrollo/ CEPAL.
- Paz, J. (2009). *El efecto del trabajador adicional en la Argentina*. Recuperado de <http://www.ucema.edu.ar/conferencias/download/Paz.PDF>
- Picchio, A. (1994). El trabajo de reproducción, tema central en el análisis del mercado laboral. En C. Borderías, C. Carrasco & C. Alemany (Eds.), *Las mujeres y el trabajo* (pp. 451-490). Madrid: Fuhem Icaria.



- Prieto, C. (2007). De la "perfecta casada" a la "conciliación de la vida familiar y laboral". En C. Prieto (Ed.). *Trabajo, género y tiempo social. Cuestiones de definición, teoría y método* (pp. 21-48). Madrid: Editorial Complutense.
- Reinecke, G. & Valenzuela M.E. (2000). La calidad del empleo: un enfoque de género. En M. E. Valenzuela & G. Reinecke (Eds.) *¿Más y mejores empleos para las mujeres? La experiencia de los países del Mercosur y Chile* (pp. 29-58). Santiago de Chile: OIT.
- Rodríguez Enríquez, C. (2005). La economía del cuidado: un aporte conceptual para el estudio de las políticas públicas. *Ciepp. DT 44*.
- Rodríguez Enríquez, C. (2009). *La crisis económica mundial, el empleo de las mujeres y las respuestas de política pública. Una observación del caso argentino*. Recuperado de <http://www.generoypobreza.org.ar/index.php/archivo-doc/item/124>
- Rodríguez Enríquez, C. (abril, 2012). La cuestión del cuidado ¿El eslabón perdido del análisis económico? *Revista CEPAL, 106*, 23-36.
- Salvador, S. (2007). *Estudio comparativo de la economía del cuidado en Argentina, Brasil, Chile, Colombia, México y Uruguay*. Recuperado de <http://www.generoycomercio.org/areas/investigacion/Salvador07.pdf>
- Scott, J. (1990). El género: una categoría útil para el análisis histórico. En J. Amelang & M. Nash (Comp.) *Historia y género: las mujeres en la Europa moderna y contemporánea*. Barcelona: Editorial Alfons el Magnanim.
- Todaro, R. (2004). Introducción general. En R. Todaro & Yañez (Eds.), *El trabajo se transforma. Relaciones de producción y relaciones de género* (pp. 15-34). Santiago de Chile: Centro de Estudios de la Mujer.
- Wainerman, C. (1996) ¿Segregación o discriminación? el mito de la igualdad de oportunidades. *Boletín Informativo Techint, 285*, 59-75.
- Wainerman, C. (2005). *La vida cotidiana en las nuevas familias ¿una revolución estancada?* Buenos Aires: Lumiere.
- Wainerman, C. (2007). Mujeres que trabajan. Hechos e ideas. En S. Torrado (Comp.): *Población y bienestar en la Argentina del primero al segundo Centenario*. (t. 2). Buenos Aires: Edhasa.