

VI Jornadas de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires, 2004.

## **La incorporación del análisis sexuado en la representación de los fenómenos sociales: Notas en torno a la construcción social de la imagen de las mujeres en la División sexual del trabajo.**

Matilde A. Mercado.

Cita:

Matilde A. Mercado (2004). *La incorporación del análisis sexuado en la representación de los fenómenos sociales: Notas en torno a la construcción social de la imagen de las mujeres en la División sexual del trabajo*. VI Jornadas de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-045/225>

*Acta Académica es un proyecto académico sin fines de lucro enmarcado en la iniciativa de acceso abierto. Acta Académica fue creado para facilitar a investigadores de todo el mundo el compartir su producción académica. Para crear un perfil gratuitamente o acceder a otros trabajos visite: <https://www.aacademica.org>.*

**La incorporación del análisis sexuado en la representación de los fenómenos sociales:  
Notas en torno a la construcción social de la imagen de las mujeres en la División  
sexual del trabajo.**

**Matilde A. Mercado**

Carrera de Sociología-Instituto de Investigaciones Gino Germani

Facultad de Ciencias Sociales-Universidad de Buenos Aires

matimercado@mail.fsoc.uba.ar

## **INTRODUCCIÓN**

Mi interés para la actual presentación consiste en comunicar y debatir ciertas ideas respecto de un tema de preocupación central en los proyectos de investigación en los que he participado; - tal el caso de la *figura del trabajo femenino como sujeto de derecho*, para Argentina; *con foco en la relación inestable en el presente entre la igualdad de derecho y la igualdad de hecho entre varones y mujeres, en el ámbito laboral, gremial y político en sentido amplio*. De resultados del tipo de análisis sobresale -entre otras- la cuestión de *la construcción social de la figura o imagen de la mujer respecto de su vinculación con el trabajo*. Ello permite internarse en el terreno de la variación y/o permanencia de algunos de los elementos que han intervenido o intervienen en dicha construcción. En lo que sigue deseo destacar los principales conceptos- ejes de la presentación. En el tema que nos ocupa, el concepto de *figura* remite al reconocimiento de intentos por parte de la sociedad para modelar- en el sentido de construcción identitaria-, referentes del binomio mujer y trabajo. El concepto de variación alude simultáneamente, tanto a los cambios producidos en las posturas ideológicas que intervienen para delinear el perfil aludido, como a la búsqueda de enfoques teórico- metodológicos alternativos, que faciliten el análisis y la revisión crítica de aquella construcción.

Al trabajar con la categoría mujer, es oportuno insistir –a riesgo de repetición- que no existe una mujer universal, sino mujeres insertas en distintos sectores de clase, desplegando su hacer en diferentes ámbitos. Por otra parte hablar de trabajo hoy, supone abrirse al replanteo de la definición de dicho concepto. En un período de reestructuración del trabajo en todas sus esferas, cada vez resulta más evidente, que los análisis del trabajo no pueden separarse del análisis de sus diversas representaciones. (BEECHEY, V.;1994). Centrarnos en el trabajo femenino supone además, aceptar que esa diversidad se encuentra atravesada por un tipo de trabajo y un ámbito cuya modalidad estuvo siempre presente, aunque en diversas condiciones e intensidad: me refiero al trabajo desarrollado en de la esfera reproductiva. El propósito de articular producción y reproducción se orienta a trabajar simultáneamente con dos conjuntos de relaciones sociales, relaciones de sexo (social) y relaciones de clase.

Aún hoy, resulta necesario hacer estas aclaraciones que paradójicamente – por obvias- suelen transparentarse y/o naturalizarse. Por lo tanto al investigar respecto de la imagen o perfil de la mujer trabajadora–usualmente unívoca- se tiene en cuenta la dispar situación socioeconómica de las mujeres por una parte, y las distintas dimensiones que abarca el concepto trabajo, por otra. Aludir a la coexistencia de un sistema sexo- género significa en primer término, aproximarse al conocimiento de las construcciones sociales, imágenes, discurso, símbolos, y mecanismos institucionales -con que una cultura define, asigna y garantiza, determinados papeles a mujeres y varones en función de su sexo, y... les niega o prohíbe, otros.

Por último, reflexionar sobre el status del sistema sexo-género en tanto enfoque teórico, entre los paradigmas de las ciencias sociales, nos conduce de modo colateral hacia el tema convocante para este Congreso. La incorporación de la dimensión de género sexual - como una de las formas de desigualdad social-según De Barbieri, significa tal vez la ruptura epistemológica más importante de las últimas décadas, cuya consecuencia en investigación ha sido crucial para avanzar en el esclarecimiento de las cuestiones planteadas. La

introducción de la dimensión sexuada o de *sexo social* en las relaciones sociales, inaugura en sociología una aproximación comparativa de varones /mujeres que descubre las contradicciones de sexo bajo la estabilidad aparente de categorías sociológicas que se pretendían universales (KERGOAT, D. e H. HIRATA,1997). Pensamos a la Sociología como una de las disciplinas necesaria por excelencia, para analizar los elementos constitutivos y los perfiles dominantes en la representación de la División Sexual del Trabajo imperante; no obstante dudamos junto a Hirene Hirata respecto de que dicha inclusión goce de un derecho de ciudadanía real en la comunidad científica (HIRATA, H; 1997; KERGOAT, 1994)

### **LA DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO: Perfiles dominantes**

El propósito inicial, al que se hizo referencia, interroga la figura de la mujer como sujeto de derecho laboral en la legislación argentina, concretamente desde avanzado el siglo XX hasta la actualidad, tratando de destacar hitos en el perfil de la mujer trabajadora que la sociedad se ha encargado de bosquejar y promover a través de sus instituciones. Se trata entonces de aproximarnos a la representación dominante en la configuración de la División Sexual del Trabajo DST<sup>1</sup>, y rastrear la dinámica de sus contornos a través del tiempo. Nuestra mirada oscila desde el reconocimiento del contenido que esas transformaciones reflejan hasta la búsqueda de métodos adecuados para visibilizarlas .

Ahora bien, hablábamos de variación y permanencia en la representación social del binomio mujer-trabajo, en tanto reflejo de las concepciones imperantes. Ello supone recordar que los márgenes entre los cuales transita un cambio social determinado, suelen ser descriptos con certeza, dado que ambas configuraciones responden a las concepciones o posturas que representan. Por lo contrario, hablar de desplazamiento entre concepciones supone, un territorio cuestionado donde los elementos de ambas posturas suelen interponerse, entrelazándose en el tiempo, e incluso entrar en férreas contradicciones. La observación de ese campo de fenómenos contradictorios nos acerca en la práctica a la constitución de una

zona gris, de complejidad considerable para su comprensión, cuya consecuencia es la confrontación entre innovación y permanencia, considerando a esta última en tanto prácticas que se resisten a incorporar los cambios inminentes. (MERCADO, M. A., 2000)

Dado su carácter de constructo, históricamente constituido, la representación de la DST y el modelo que vincula a la mujer con el trabajo -resultan no pocas veces, contradictorios, con la realidad a la que apuntan; esto es, no siempre representativo de las condiciones de vida de las mujeres que integran los diferentes sectores de la sociedad. Incorporar el enfoque sexuado, contribuye a detectar la dimensión política del sexo construido socialmente en tanto creación de identidades y de relaciones de poder entre varones y mujeres y en la sociedad en su conjunto. (PASTOR, R. ;1992).

### **MUJER Y TRABAJO: Integración conflictiva**

No es novedoso entre quienes tratan el tema, que la integración de la mujer a la esfera productiva ha sido visibilizada históricamente como una relación conflictiva, como tampoco lo es el hecho de que en las últimas décadas ha habido cambios notables, respecto de la conexión de la mujer con el trabajo y el poder que este vínculo genera. Conforme lo sucedido hace pocas décadas, en América Latina, la tasa de actividad económica femenina se ha duplicado en los últimos cuarenta años. Como dato significativo, cada vez más mujeres pasan tiempo de los años de crianza en un trabajo remunerado. (OIT,1997). Probablemente estos cambios resulten más notorios en determinados sectores y ámbitos sociales, que en otros. Lo arriba citado no es un dato menor, ya que durante largo tiempo, las concepciones imperantes de los responsables de la organización social, es decir las clases dirigentes se oponían férreamente a la consolidación del derecho de la mujer a trabajar y por tanto a su reconocimiento como sujeto de derecho laboral. Desde distintos sectores de la sociedad hubo considerable consenso en conservar la imagen de la división sexual jerárquica del trabajo imperante, (hoy resquebrajándose). Lo cierto es que sectores, enfrentados con intensidad

variable, según el tiempo histórico analizado- (me refiero en particular a las organizaciones representativas del Capital y del Trabajo)- desestimaban<sup>2</sup> la participación de la mujer fuera del escenario doméstico. Las razones que nos proporcionan los documentos históricos de comienzos de siglo conforman un vasto abanico dónde actores sociales diversos, señalaban a la mujer que traspasaba la frontera del ámbito doméstico, como la artífice de una sucesión de hechos apocalípticos, quién representaba en un extremo la causa de la destrucción de la familia y por el otro la responsable absoluta del desempleo masculino inminente<sup>3</sup>. (MERCADO, M. A. 1988). Asociado con estas premoniciones en el imaginario y discurso dominante resaltan los elementos fundantes del sistema sexo-género en Instituciones socio-jurídicas, cuyo poder de coerción y regulación de comportamientos, nos permite acceder a los intentos de la sociedad de la época por conformar identidades subjetivas a través de estereotipos sexistas. Tal el caso del Derecho de familia y el Código de Comercio nacionales, con claras limitaciones para la inclusión de la mujer en la ciudadanía. (MERCADO, M. A. 2003). Estos hallazgos confirman que para arribar a una configuración adecuada de la relación de las mujeres con el trabajo es necesario observar a las mujeres como fuerza de trabajo diferenciada dentro del marco de las interconexiones históricas entre Estado, familia y mercados laborales.<sup>4</sup> Detenernos unos instantes en el pasado, para señalar los obstáculos contra la participación económica semi-plena de las mujeres<sup>5</sup>, remite a la visibilización de un sistema de sexo-género que normatiza sobre un constructo, modelado incesantemente, pero que presume como natural o dado, a través del cual se perpetúa un modo de DST asimétrico.

### **MUJER Y TRABAJO: Imagen y práctica social**

Es sabido que la insistencia tradicional de los poderes de la sociedad en circunscribir el lugar como propio de la mujer al ámbito de la reproducción, en la práctica no se tradujo en la ausencia total de éstas en la esfera del proceso productivo, ni de la privación de conflictos producto de la inadecuación de la norma. Notablemente las primeras leyes llamadas protectoras, responden a una concepción que se funda históricamente en aquel espacio

asignado, dónde sobresale la responsabilidad absoluta de las mujeres en la crianza de niños y en el cuidado de todos los miembros dependientes del hogar, activos e inactivos. Los debates de la época remiten a qué figura de mujer debían reflejar tales leyes. (MERCADO, M. A.; 1988). Las reflexiones anteriores refuerzan el énfasis dado al concepto de *imágenes*, en tanto representación de lo deseado por la sociedad que se trate; en consecuencia, impuesto por la costumbre o la norma como “lo normal”; a tal punto que quién se alejaba de esta figura ideal cometía una trasgresión considerable. Por otra parte el razonamiento en términos de prácticas sociales, significa pensarlas en tanto conjunto coherente de comportamientos y actitudes (no necesariamente conscientes) identificables en el conjunto de la vida cotidiana. (KERGOAT,D.; 1994).

Ahora bien ¿Quiénes transgredían aquel ideal? En primer lugar aquellas dónde la necesidad por la subsistencia hacía inevitable, encajar en el molde .Las mujeres en los sectores populares. Pero no sólo ellas....las mujeres de los sectores medios “podían” transgredir bajo ciertas pautas: en todo caso se trataba de, una trasgresión condicionada respecto de aquella figura ideal. (MERCADO, M .A.; OIT, 2003)<sup>6</sup>.

La lectura del pasado -no obstante las limitaciones ideológicas y las sanciones legales para el ejercicio pleno de la participación ciudadana por parte de las mujeres, muestra sin embargo, que las luchas por los derechos elementales del trabajo trajeron consigo la legitimación y reconocimiento de la mujer como sujeto de derecho en la legislación laboral argentina hacia principios del siglo XX . Todo el bagaje de la legislación Argentina y su evolución respecto de la relación mujer, trabajo y empleo pueden informarnos y a ella me remito.

Lo hasta aquí revisado coincide con lo señalado por Danièle Kergoat, respecto de que el análisis de la evolución del trabajo femenino asalariado durante el SXIX, manifiesta la inconsistencia del alegato de los roles respectivos en la DST y la contradicción entre la codificación estricta y condicionante que define la organización social y la realidad cotidiana.(KERGOAT, D;1997)

### **DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO: En tránsito hacia la búsqueda de equidad social y equidad de género**

Una mirada desde el pasado hacia el presente inmediato refleja cambios notables en la construcción de la imagen de la mujer que trabaja, elaborada por la sociedad de nuestro tiempo. Es evidente que el crecimiento de la participación femenina en el mercado de trabajo tiene gran influencia en cambiar las expectativas de la sociedad en tanto los derechos plenos de la trabajadora en general y de la mujer en época de crianza en particular. En síntesis, cada vez más se destaca como incuestionable el derecho de la mujer a trabajar, cualquiera sea su estado civil.(MILKMAN, R.;1994). La existencia de estos cambios en el escenario laboral producen a su vez la demandas de nuevas normas que los expresen( OIT., 1997 ) tanto como la adecuación de enfoques teórico-metodológicos para su análisis. (GARCIA de OLIVEIRA, O., 1995; MERCADO M .A. UBACYT, 2002<sup>7</sup>)

En el presente, los fundamentos y debates para la generación de leyes adecuadas a la realidad actual responden a una concepción que sin dejar de observar ciertas especificidades de la mujer en cuanto a su capacidad biológica, tienden a promover la equidad social y la equidad de género sexual entre los trabajadores y trabajadoras en general y entre aquellos-as con responsabilidades familiares en particular. Se trata en suma del acceso al empleo digno y contra toda forma de discriminación en función del género-sexo , expresado como principios de un derecho humano universal . Ello se refleja en el discurso y la normativa de las convenciones nacionales e internacionales más modernas que reconocen el derecho de la

mujer al trabajo y a la no discriminación por género sexual.<sup>8</sup> Resulta auspicioso pensar que en el imaginario social ( legislación, convenciones internacionales, instituciones, medios de difusión etc) se va aceptando en mayor o menor medida, la figura de una mujer que comparte con el varón el escenario del ámbito laboral, aunque con distinto grado de protagonismo. Ello conduce a que un número relativo de mujeres<sup>9</sup> se informen, reclamen y/o accedan a situaciones orientadas hacia la vigencia del principio de igualdad de oportunidades y trato en el empleo. No obstante, la equiparación para el ejercicio de los derechos que la ley y las convenciones otorgan, en la práctica no resulta un logro automático. Desde la década del ochenta y hasta el presente , varios estudios, sugieren que la participación económica de la mujer en los países en desarrollo, especialmente en los sectores menos favorecidos se deba más a las crisis que a un proceso de modernización; asimismo se alerta y cuestiona sobre el tipo y la calidad de ese aumento de participación .(REINECKE, G. y VALENZUELA, M. E., 2000; HIRATA, H., 1997; GARCIA de OLIVEIRA, O, 1987).

En la Argentina la reforma constitucional de 1994, ha marcado un punto de inflexión en la consagración de la igualdad real de oportunidades y de trato, entre varones y mujeres, al dotar de jerarquía constitucional a los tratados internacionales, (Art. 75, inc. 22) y suministrar los instrumentos para promover medidas de acción positiva. A su vez, la postura que promueve la protección global en torno a los/as trabajadores/as con responsabilidades familiares, pareciera encontrar al menos conformidad formal. La ratificación por parte de Argentina de las convenciones internacionales comprometidas con tal principio, así parece indicarlo. En la práctica dicha orientación se encuentra desde hace largo tiempo en "proceso".

Las últimas décadas reflejan cambios normativos evidentes; de resultas, los conceptos de inequidad social y de género comienzan a “instalarse” como tema de agenda de los organismos gubernamentales y no gubernamentales, que se ocupan de políticas sociales. Si bien en la práctica, los esfuerzos para promover una mejor comprensión por parte del público del principio de la igualdad de oportunidades y de trato entre trabajadores y trabajadoras así como una corriente de opinión favorable a la solución de esos problemas fueron relativos. El terreno de la normativa es probablemente el terreno por excelencia dónde dicha orientación se refleja.<sup>10</sup> En la actualidad, para Argentina, entre las normas orientadas hacia la acción afirmativa, sobresalen dos ejemplos paradigmáticos, en territorios difíciles de transitar para las mujeres (políticas y gremialistas) en torno a ocupar espacios de representación : la Ley de cuotas: ley 24.012 /1991) y la Ley de cupo sindical( Ley 25.674/02) )<sup>11</sup>.

### **LA DISTANCIA DISPAR: Igualdad de Derecho versus Igualdad de hecho .**

Nuestro interrogante actual se ciñe a detectar la figura (mujer y trabajo) que las nuevas normas reflejan.

¿ Cómo reflejan esos cambios en la práctica? ¿Qué elemento/s variaron y cuáles persisten respecto de aquella imagen cuestionada en la relación de la mujer con el trabajo?.<sup>12</sup> Cuando pregunto por variaciones me refiero a distintas dimensiones para observar; en principio a la subjetividad de las propias mujeres; ¿Cómo evalúan su desempeño en el ámbito de la producción y de la reproducción, qué categorización valorativa asignan a sus quehaceres en el ámbito doméstico y cuál frente al trabajo pago?.

En el otro extremo, ¿Conocemos como se manifiesta estas variaciones en quiénes demandan mano de obra femenina? Concretamente los representantes empresariales y quiénes presiden las organizaciones de trabajadores, trátase de varones o mujeres, en que medida, en la práctica, han abandonado los estereotipos con que el trabajo femenino -fue y probablemente continúe siendo- estigmatizado durante décadas?( MERCADO, M. A.,OIT,2003)

Concretamente ¿Qué resabios de aquella figura ideal de la mujer construida en el pasado persisten aún en la sociedad global y en las comunidades académica, laboral y, empresarial en particular?. Actualmente la división sexual jerárquica del trabajo permanece afectando a la mujer como responsable de un conjunto de tareas que debieran ser atendidas por la sociedad en su conjunto, luego no sorprendería la permanencia de elementos constitutivos de un modelo que sostenga semejante responsabilidad y refuerce los estereotipos.

Un ejemplo contemporáneo resulta contundente para balancear la situación actual, las conclusiones y reclamos –documentados- correspondientes a las integrantes <sup>13</sup>del Taller de Sensibilización para el Fortalecimiento de la Dimensión de Género en la Agenda Sindical (GEP/OIT2003) realizado en Argentina, destacan la permanencia de la desventaja y discriminación existente en perjuicio de la mujer trabajadora; la cual asocian sistemáticamente al modelo de división social y sexual del trabajo dominante. La síntesis de sus reclamos orienta nuestra reflexión:

- La preocupación por los altos índices de desocupación para ambos sexos y el alto grado de precariedad del mercado de trabajo, conformaron un sólido y prioritario reclamo.
- En segundo término, y en materia de condiciones de empleo y medio ambiente de trabajo de las mujeres, los señalamientos apuntaron hacia la persistencia de :
  - la remuneración salarial diferencial, en perjuicio de las mujeres;
  - la condición de maternidad como probable riesgo de exclusión del mercado de trabajo;
  - la ausencia o inadecuados espacios accesibles para el cuidado de los hijos-as durante las jornadas laborales y;

- la violencia laboral ejercida contra las mujeres .
  
- Finalmente el Plan de Acción conjunta elaborado por el conjunto de las dirigentes gremiales, reitera un propósito compartido en varias intervenciones, el mismo remite a la creación y fortalecimiento de organismos que controlen y revisen la vigencia y cumplimiento de las regulaciones laborales existentes. El énfasis del control se acentúa para aquellas normas que promocionan la igualdad de oportunidades y de trato; trátense de las correspondientes a la legislación nacional como a las comprendidas en estatutos y convenios colectivos producto de la acción sindical.

La articulación equitativa de la esfera productiva-reproductiva aparece enunciado repetidamente en los reclamos.

En las últimas décadas se han producido notables avances en el desarrollo de la protección de la maternidad, que se materializan tanto en el progreso de las legislaciones como en el aumento de las expectativas sociales en relación con los derechos de las trabajadoras con hijos a cargo. Ahora bien, las ventajas que se han ido obteniendo respecto de esta institución no han conseguido resolver el problema fundamental, que experimentan la mayoría de las mujeres trabajadoras (si no todas) en algún momento de su vida profesional *la desigualdad de trato en el empleo a causa de su función procreadora*. En todo el mundo, las mujeres que quedan embarazadas se encuentran ante la amenaza de perder su trabajo, ver interrumpido sus ingresos y tener que hacer frente a los peligros de su salud por las escasas precauciones que se adoptan para defender su empleo y los derechos que de él derivan. Dos elementos fundamentales de la protección de la maternidad son: por un lado el fortalecimiento de los derechos de empleo para evitar los despidos por causa de embarazo; por otro la necesidad de asegurar que las licencias por maternidad no lleven a una finalización discriminatoria del empleo.(OIT,1997).

## CONSIDERACIONES FINALES

Los últimos párrafos destacan en principio la existencia de cambios y persistencias a través de normas y representaciones sociales que involucran el trabajo femenino. En segundo lugar nos enfrentan con reclamos que, contraponen la normativa vigente con el comportamiento de los actores sociales que en la práctica dan curso o ignoran u obstaculizan la puesta en acto de las leyes.(Mercado 2000; 2003). Lo relatado hasta aquí, nos devuelve a la preocupación inicial respecto de la vigencia de la inestable relación entre la igualdad de derecho y la igualdad de hecho. Conforme con el método de expandir nuestra mirada en el tiempo – a través de la documentación presente y pasada –para develar parte de las ideas respecto de lo permitido y lo negado para el ejercicio de los roles de género sexual, es posible aproximarnos hacia el sentido de ciertas prácticas cuya persistencia ha obstaculizado y continúa haciéndolo, la plena aplicación del principio de la igualdad en el empleo: proclamada en todas partes y no realizada plenamente en ninguna.(OIT, 1997). Se trata en suma de registrar “rastros” que dificultan la aplicación de normas jurídicas aprobadas en el ámbito laboral, pensadas para alcanzar la meta hacia el logro de la equidad social y de la equidad de género sexual. Tal el caso de excepciones y exclusiones de la norma; interpretaciones respecto de ellas; así como la persistencia de hábitos culturales que constituyen prácticas discriminatorias. (MERCADO; M. A. 2000). Las reflexiones e interrogantes planteados, señalan la necesidad de que disciplinas como la sociología en general y las ciencias sociales del trabajo en particular, incorporen de modo sistemático la transversalización de la dimensión de género en sus análisis, en tanto instrumento indispensable para hacer comprensible aquello que se intenta explicar y superar .La sociología – aunque no exclusivamente- tiene un campo enorme para desarrollar en este ámbito, en particular respecto del estudio de la tendencia de dotar de realidad a un esquema conceptual, en el sentido de construir lo real y encarnar el pensamiento; transformando diferenciaciones sociales en diferencias de ser; que como bien sabemos no es privativo del

sentido común, dado que no pocas veces los propios científicos, se tiente ontologizando los modelos que familiarizan el aspecto teórico de su saber (JODELET, D., 1984).

Concluyendo, la categorización de las sociedades implica además de definir del sistema productivo mediante el cual se genera y distribuye riqueza, indagar el sistema de sexo-género que regula las relaciones sexuales y reproductoras, diferenciando socialmente a los individuos según el sexo (RUBIN, G., 1986 ). La persistencia de creencias muy difundidas, exteriorizadas en prácticas sociales que ponen en contradicción la adhesión al principio de equidad entre los sexos, dificultan la eliminación de toda forma de discriminación contra la mujer.

**BIBLIOGRAFIA**

ARGENTINA, 1994. **Constitución Nacional**. Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de discriminación contra la Mujer. Art. 75 inc. 22 y 23. Art. 43.

ARGENTINA,1996. **Ley 24.714**. Ley de Asignaciones Familiares. *Legislación Laboral* 1997. Ed. La Ley Tomo II.

ARGENTINA,1996. **Ley 24.714**. Ley de Asignaciones Familiares. *Legislación Laboral* 1997. Ed. La Ley Tomo II

ARGENTINA, 1996. **Decreto 1245**. Decreto reglamentario de la ley de Asignaciones Familiares. *Legislación Laboral* 1997 Ed. La Ley Tomo II.

ARGENTINA, 1996. **Ley 24.716**. Licencia especial por hijo, Down. EDLA/Tomo B/pág. 164-5

ARGENTINA, 1986. **Ley 23.451/86**. Aprobación del Convenio sobre igualdad de oportunidades y trato entre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares.

ARGENTINA, 1976. **Ley 20.744**. Ley de Contrato de trabajo LCT. *Trabajo de Mujeres, Título VII*. Legislación Laboral 1997. Ed. La Ley Tomo I.

BARBIERI de , T. (1992) Sobre la categoría de género. Una Introducción teórica metodológica Chile. ISIS Internacional. Ediciones de las Mujeres.

BEECHY, Verónica, 1994. "Género y trabajo. El replanteamiento de la definición de trabajo". En C. Borderías, C. Carrasco y C. Alemany. *Las Mujeres y el Trabajo. Rupturas Conceptuales*. Barcelona: Fuhem, Economía.

BENERÍA, Lourdes (1984). Reproducción, producción y división sexual del trabajo. Santiago: ILPES.

BISSET, Liz y Ursula HUWS, 1984. *Sweated Labour; Homeworking in Britain today*. Londres, Low Pay Unit.

CLERT, Clarine (1998) De la vulnerabilidad a la exclusión: Género y conceptos de desventaja social. Chile. ISISIS Internacional. Ediciones de las mujeres N° 26

EUROPEAN HOMEWORKING GROUP, 1996. *Trabajadores a domicilio*. Barcelona, Secretaría de la Dona.

GARCÍA de OLIVEIRA, Orlandina (1995) "Mujer y Trabajo en América Latina: diversidad de Tendencias y Perspectivas de análisis". (Ponencia) en Seminario Internacional Mujer y Trabajo en América Latina . I.I. Gino Germani - Facultad de Ciencias Sociales. Universidad de Buenos Aires FCS-UBA -University of Maryland. USA . Buenos Aires

GARCIA de OLIVEIRA, Orlandina ( 1987) "Empleo femenino en Méjico en tiempos de recesión económica: Tendencias recientes" en Neuma Aguiar (coord.) *Mujer y crisis respuesta ante la recesión*. Caracas. Nueva Sociedad.

HIRATA, Helena, 1997. "La división sexual e internacional del trabajo" en H. Hirata y D. Kergoat. en *La división sexual del trabajo. Permanencia y Cambio*. Buenos Aires. Buenos Aires. Asociación Trabajo y Sociedad- CEM (Chile)- Piette del Conicet,.

JELIN, E.; M. MERCADO y G. WYCZYKIER(1999). *El Trabajo a domicilio en la Argentina. Cuestiones de Desarrollo*. Documento de discusión N° 27. Ginebra. OIT/POLDEV

JELIN, Elizabeth( 1994) "Familia, crisis y después.." en Catalina Wainerman (comp.). *Vivir en Familia*. Buenos Aires. UNICEF-LOSADA.

JODELET, Denise. 1986 (1984). "La representación social: fenómenos, concepto y teoría" en S. Moscovici, *Psicología Social*. Buenos Aires. Paidós.

KERGOAT, Danièle( 1997)" A propósito de las relaciones sociales de sexo" en H. Hirata y D. Kergoat. *La división sexual del trabajo. Permanencia y Cambio*. Argentina. Asociación Trabajo y Sociedad- CEM (Chile)- Piette del Conicet, Argentina.

KERGOAT, Danièle( 1994) "Por una sociología de las relaciones sociales. Del análisis crítico de las categorías dominantes a una nueva conceptualización." En C. Borderías, C. Carrasco y C. Alemany. *Las Mujeres y el Trabajo. Rupturas Conceptuales*. Barcelona: Fuhem, Economía.

MERCADO, Matilde, A.(2003) *Género, Pobreza y Poder. Material de Capacitación N 2.. Versión completa, pdf, 0.18 Mb*. Programa de Capacitación: Género, Pobreza y Empleo para América Latina. GPE/OIT <http://www.oit.org.pe/gpe/>

\_\_\_\_\_ (2003). *Género y Organización :Poder para realizar cambios. Material de Capacitación N 3*. Versión completa, pdf, 0.15 Mb. Programa de Capacitación: Género, Pobreza y empleo para América Latina .Organización Internacional del Trabajo GPE/OIT <http://www.oit.org.pe/gpe/>.

\_\_\_\_\_ (2003) *Genero, Trabajo y Poder. (presentación.)Taller Nacional de Capacitación. Incorporación de la Dimensión de Género en las políticas de erradicación de la pobreza y generación de empleo en América Latina*. Proyecto: *Genero, pobreza y empleo.. Buenos Aires*. GPE /OIT.

\_\_\_\_\_ (2000) “La división sexual del trabajo. Permanencias y Cambio” en *Ley, mercado y discriminación. El Género del Trabajo*. Haydée Birgin compiladora. Colección *Identidad, Mujer y Derecho*. Buenos Aires. Editorial BIBLOS.

\_\_\_\_\_ (1995) “Mujer, Trabajo y participación gremial: un desafío entre la trasgresión y el condicionamiento.” En *Espacios de Género*. Tomo II. CREIM. Rosario. Facultad de Humanidades y Artes. Universidad Nacional de Rosario.

\_\_\_\_\_ (1988) *La primera ley de trabajo femenino. La mujer obrera.(1890-1910)*. Buenos Aires . Centro Editor de América Latina.

\_\_\_\_\_ (1993) *Mujer y trabajo: Las Delegadas Obreras II*. SECyT- UBA

MILKMAN, Ruth( 1994) “Las trabajadoras y el movimiento obrero en tiempos difíciles: comparación entre las décadas de 1930 y 1980”. fuente original: Women, Households and the Economy, L. Benería y C. Simpson comp. New Brunswick y Londres: University Press, 1987

OIT (1997) La protección de la maternidad en el trabajo,. Informe V(1) Ginebra, OIT.

OIT( 1952) *Convenio 103* .Convenio Sobre la protección de la maternidad. Conferencia Internacional del Trabajo. Ginebra, OIT.

PASTOR, Reyna (1994). “Mujeres, Género y Sociedad” en L. Knecher y M. Panaia (comp.) Buenos Aires: Centro Editor de América Latina. CEAL.

REINECKE, G. y M.E. VALENZUELA (2000) *¿ Más y Mejores empleo para las Mujeres?. La experiencia de los países del Mercosur y Chile.*; Chile. OIT.

SCOTT, Joan W. (1990). *Conflicts in feminism*. En M. Hirsch& E. Fox Keller, comp. New York & London, Routledge.

TORNS, Teresa (1992.) *Las acciones positivas en el mercado de trabajo* en Estudis, 4 Dones, Sindicalisme i Mercat de Treball, Barcelona CERES .

WAINERMAN, C.(2002) “La reestructuración de las fronteras de Género” en Catalina Wainerman (compiladora) *Familia Trabajo y Género. Un mundo de nuevas relaciones*. Buenos Aires. UNICEF/Fondo de Cultura Económica.

---

<sup>1</sup> Desde ahora DST

<sup>2</sup> Aunque con motivos no necesariamente coincidentes.

<sup>3</sup> (Documentos de múltiples instituciones, debates parlamentarios, leyes, literatura de la época)

<sup>4</sup> Alison Scott en BEECHEY, V.:1994

<sup>5</sup> Trátese de empleadas asalariadas como de trabajadoras independientes.

<sup>6</sup> Disposiciones que limitaban la participación de la mujer en tanto sujeto adulto, en nuestro Código Civil y Código de Comercio, en ocasiones, bien avanzado el siglo XX.

<sup>7</sup> Un análisis de las reuniones preparatorias para los censos del 90', con énfasis en los estudios y discusiones que remiten al trabajo de las mujeres, proporciona la revisión crítica hecha por expertos nacionales y de la región, respecto de las Recomendaciones para la década procedentes de organismos internacionales. Para el caso puntual de las dificultades para la medición de la fuerza de trabajo femenina, la síntesis documental del encuentro regional, refleja la tensión permanente entre el avance gradual por el reconocimiento del problema tanto como la carencia de propuestas sistemáticas- salvo casos aislados de resolución. El estudio aludido, detecta para la década siguiente, indicios respecto de la conveniencia e intentos por incorporar la perspectiva de género como categoría de análisis en las estadísticas sociodemográficas oficiales. 2001 Matilde A. Mercado. *La incorporación del enfoque de género en las estadísticas oficiales: Indicios y fundamentos. Periodo intercensal años '80 y '90.* (Informe) **Proyecto UBACYT Aspectos socio- jurídicos e institucionales de los censos y estadísticas en la Argentina. UBACYT. 1998 -2000.**

<sup>8</sup> ARGENTINA, 1994. **Constitución Nacional.** Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de discriminación contra la Mujer. Art. 75 inc. 22 y 23. Art. 43.

ARGENTINA, 1996. **Ley 24.714.** Ley de Asignaciones Familiares. **Legislación Laboral 1997.** Ed. La Ley Tomo II

ARGENTINA, 1996. **Decreto 1245.** Decreto reglamentario de la ley de Asignaciones Familiares **Legislación Laboral 1997** Ed. La Ley Tomo II.

ARGENTINA, 1996. **Ley 24.716.** Licencia especial por hijo, Down. EDLA/Tomo B/pág. 164-5

ARGENTINA, 1986. Ley 23.451/86. **Aprobación del Convenio sobre igualdad de oportunidades y trato entre trabajadores y trabajadoras con responsabilidades familiares** (Convenio 156/81 OIT).

ARGENTINA, 1976. **Ley 20.744.** Ley de Contrato de trabajo LCT. *Trabajo de Mujeres, Título VII.* **Legislación Laboral 1997** Ed. La Ley Tomo I.

<sup>9</sup> Respecto del acceso diferencial a los beneficios, según las condiciones de vida de las mujeres, ver (CLERT, C., 1998)

<sup>10</sup> En los últimos años, para Argentina, se presentaron varios proyectos y se sancionaron leyes provinciales y federales respecto de la figura de acoso sexual y de violencia laboral..

<sup>11</sup> La alianza y organización de varios colectivos de mujeres y especialmente las afiliadas de los distintos partidos políticos, cristaliza en la incorporación de las mujeres en las listas de candidatos a ejercer la representación en los cargos de poder. Una década después las mujeres sindicalistas logran la sanción de la ley que las habilita a participar en los cargos de máxima decisión de la organización sindical

<sup>12</sup> Wainerman (2003) en su análisis sobre las dos últimas décadas de los hogares formados por ambos cónyuges y sus hijos (AMBA) habla de la existencia de cambios en la ancestral inequidad del género, pero a su vez alerta sobre los peligros de una *revolución estancada*

<sup>13</sup> Representantes gremiales mujeres afiliadas a las tres centrales del trabajo organizado: CGTRA, CGTD y CTA.