

En síntesis, en el marco del presente esquema metodológico, se consideraron como ocupados en empleos no plenos, a las siguientes personas:

- Trabajadores *asalariados* en un empleo temporario menor a tres meses, o que consideraran a su ocupación como una “changa”, o que no contaran con ningún beneficio social, o que aún teniendo beneficios sociales fueran subocupados demandantes de empleo.
- Trabajadores por *cuenta propia* que estuvieran en un empleo temporario menor a tres meses de duración, o que consideraran a su ocupación como una “changa” o que desarrollaran tareas no calificadas, o que aún desarrollando tareas profesionales o calificadas fueran subocupados demandantes de empleo.
- Todos los trabajadores en el *servicio doméstico*.
- Todos *los trabajadores sin salario*.
- Los *patrones* que estuvieran en un empleo temporario menor a tres meses de duración o que fueran subocupados demandantes de empleo.

La zona de vulnerabilidad laboral queda entonces definida por las personas que se encuentran ocupadas en empleos no plenos, o que se encuentran abiertamente desocupadas.

IV.4. Resultados obtenidos: Una aproximación de género a la zona de vulnerabilidad laboral en el GBA.

El resultado más impactante obtenido del procesamiento de la información para el Gran Buenos Aires, en el período 1995-2000, tiene que ver con la propia magnitud de la zona de vulnerabilidad laboral.

Como puede observarse en el Cuadro IV.1., la zona de vulnerabilidad laboral se ha mantenido en una magnitud cercana al 50% del total de la población económicamente activa (PEA) a lo largo del período. Esto es, una de cada dos personas que participan en el mercado de empleo remunerado presenta algún tipo de dificultad de inserción, manifestada en la ausencia de alguna de las dimensiones que definen la seguridad laboral y en la subutilización de su fuerza de trabajo.

Aún cuando las situaciones de desocupación hayan sido el rasgo más visible de los problemas de empleo en la última década, la información revela claramente las dificultades que encuentran los propios ocupados para insertarse plenamente en el mercado de empleo. La composición de la zona de vulnerabilidad laboral muestra una participación mayor y creciente de los empleos no plenos (superior al 30% de la PEA), por sobre los desocupados. Esto significa que las personas que pierden un empleo pleno, parecen alternar posteriormente situaciones de empleo no pleno y desocupación, permaneciendo en el espacio de vulnerabilidad laboral, en lugar de reincorporarse a una ocupación plena.

Cuadro IV.2.
Zona de vulnerabilidad laboral
Población de 15 y más años según situación ocupacional por sexo
 Gran Buenos Aires - % PEA – Octubre de cada año

Sexo	Vulnerabilidad	1995	1996	1997	1998	1999	2000
Total	Ocupados	82,7	81,2	85,7	86,6	85,3	85,1
	Plenos (a)	53,1	49,5	53,1	52,2	50,1	51,4
	No plenos (b)	29,1	31,2	31,7	33,8	34,6	33,1
	Desocupados (c)	17,3	18,8	14,3	13,4	14,7	14,9
	Vulnerables (b+c)	46,4	50,0	45,9	47,2	49,3	48,0
Varones	Ocupados	84,5	83,3	87,6	88,2	86,6	86,6
	Plenos (a)	59,4	55,2	58,5	57,4	55,5	57,1
	No plenos (b)	24,7	27,5	28,1	30,2	30,5	29,1
	Desocupados (c)	15,5	16,7	12,4	11,8	13,4	13,4
	Vulnerables (b+c)	40,2	44,2	40,5	41,9	43,9	42,4
Mujeres	Ocupados	80,0	78,1	82,8	84,3	83,5	82,8
	Plenos (a)	43,4	40,7	44,8	44,5	42,6	43,2
	No plenos (b)	35,9	36,9	37,2	39,2	40,3	38,9
	Desocupados (c)	20,0	21,9	17,2	15,7	16,5	17,2
	Vulnerables (b+c)	55,9	58,8	54,4	54,9	56,9	56,1

Nota: El total de los ocupados puede no coincidir con la suma de los ocupados plenos y no plenos porque se han eliminado los registros sin datos.

Fuente: Elaboración propia en base a datos de la BUA - EPH - INDEC.

La aproximación de género a la zona de vulnerabilidad laboral permite observar que su magnitud es, en términos relativos, significativamente mayor en la población económicamente activa femenina que en la masculina. Aproximadamente un 56% de las mujeres activas se encuentran en situación vulnerable, mientras esta proporción desciende al 43% en el caso de los varones. La mayor vulnerabilidad laboral relativa de las mujeres se explica tanto por una mayor proporción relativa de empleos no plenos, como también por una mayor tasa de desocupación.

Asimismo puede verse en el cuadro siguiente (Cuadro IV.3) que, tomando como referencia el último de los años bajo estudio, los dos componentes principales de la zona de vulnerabilidad laboral son la propia desocupación (14.9% de la PEA) y el empleo asalariado informal (14.3% de la PEA).

Cuadro IV.3
Población de 15 años y más según condición de vulnerabilidad
 Gran Buenos Aires - % PEA - Octubre de cada año

		1995	1996	1997	1998	1999	2000
Total	Asalariados sin beneficios sociales	11.3	13.3	15.3	15.5	15.2	14.3
	Cuenta propia semi o no calificados	3.7	3.6	3.3	3.8	3.5	3.4
	Servicio doméstico	3.0	3.1	3.3	2.9	3.5	3.4
	Trabajadores sin salario	1.1	1.1	0.9	1.0	1.0	0.8
	Trabajadores temporales	2.2	1.6	1.0	1.8	1.8	1.9
	Subocupados demandantes	7.8	8.5	7.8	8.8	9.7	9.3
	Total ocupados no plenos	29.1	31.2	31.7	33.8	34.6	33.1
	Desocupados	17.3	18.8	14.3	13.4	14.7	14.9
	Total vulnerables	46.4	50.0	45.9	47.2	49.3	48.1
Varones	Asalariados sin beneficios sociales	12.8	15.4	17.5	18.2	17.6	16.6
	Cuenta propia semi o no calificados	3.6	3.4	2.9	3.3	3.1	3.2
	Servicio doméstico	0.3	0.4	0.5	0.4	0.2	0.2
	Trabajadores sin salario	0.8	0.5	0.6	0.6	0.8	0.5
	Trabajadores temporales	1.5	1.6	0.1	1.4	1.4	1.2
	Subocupados demandantes	5.9	6.2	6.5	6.4	7.4	7.3
	Total ocupados no plenos	24.7	27.5	28.1	30.2	30.5	29.1
	Desocupados	15.5	16.7	12.4	11.8	13.4	13.4
	Total vulnerables	40.2	44.2	40.5	41.9	43.9	42.4
Mujeres	Asalariados sin beneficios sociales	9.1	10.1	11.8	11.5	11.8	11.1
	Cuenta propia semi o no calificados	4.0	3.8	4.0	4.6	3.9	3.7
	Servicio doméstico	7.3	7.4	7.6	6.7	8.1	7.9
	Trabajadores sin salario	1.5	1.9	1.3	1.6	1.1	1.2
	Trabajadores temporales	3.3	1.5	2.5	2.4	2.4	2.9
	Subocupados demandantes	10.7	12.2	10.0	12.5	13.0	12.2
	Total ocupados no plenos	35.9	36.9	37.2	39.2	40.4	38.9
	Desocupados	20.0	21.9	17.2	15.7	16.5	17.2
	Total vulnerables	55.9	58.8	54.4	54.9	56.9	56.1

Fuente: Elaboración propia en base a BUA - EPH - INDEC.

Cuando observamos la importancia de las distintas manifestaciones de la vulnerabilidad al interior del grupo de varones y mujeres, vemos que en ambos casos la desocupación y el empleo asalariado informal son importantes, pero con algunas diferencias.

En el caso de los varones, el principal espacio de vulnerabilidad tiene que ver con el trabajo asalariado no registrado: 16.6% de la PEA masculina se encuentra en esta situación. El segundo espacio en importancia dentro de la zona de vulnerabilidad laboral es la desocupación abierta, que alcanza al 13.4% de la PEA masculina. Menos relevante resultan la subocupación horaria (7.3% de la PEA masculina) y la vulnerabilidad expresada en las ocupaciones por cuenta propia de baja calificación (3.2% de la PEA masculina).

En el caso de las mujeres, el principal espacio de vulnerabilidad es la desocupación abierta: 17.2% de la PEA femenina se encuentra buscando activamente un puesto de trabajo. La segunda manifestación de vulnerabilidad laboral en importancia es la subocupación horaria: 12.2% de la PEA femenina se encuentra en dicha situación. En tercer lugar, se encuentran las mujeres ocupadas en puestos asalariados no registrado (11.1% de la PEA femenina). El empleo en el servicio doméstico, cuya importancia como ocupación femenina no necesita resaltarse, se manifiesta como el cuarto espacio en importancia en términos de vulnerabilidad laboral, donde se ubica el 7.9% de la PEA femenina.

En síntesis, a pesar de que la metodología utilizada considera a todas las ocupadas en el servicio doméstico como ubicadas en la zona de vulnerabilidad laboral, y a pesar de la importancia que dicha ocupación tiene dentro del empleo femenino, este sector no explica la mayor parte de la vulnerabilidad laboral femenina. Por el contrario, las mujeres activas son vulnerables, fundamentalmente, por la subutilización explícita de su fuerza de trabajo, que no es demandada, o que es demandada en menor intensidad que la que las mujeres están dispuestas a ofrecer. Y, como resulta evidente de las cifras comentadas, esto constituye un rasgo característico de la vulnerabilidad laboral que difiere en su intensidad entre los géneros.

Concentrando ahora la observación al interior del grupo de ocupados, el cuadro IV.4 permite observar la dicotomía empleo pleno-empleo no pleno según categoría ocupacional⁴². Esto hace posible considerar, por un lado la magnitud de esta dicotomía al interior de cada categoría y, además, la participación relativa de cada categoría en el total de empleos plenos y no plenos.

La información demuestra la relevancia de la precariedad laboral en el aglomerado bajo estudio, y la persistencia y profundización de esta situación en el tiempo. Casi 40% del total de ocupados en el GBA se encuentran en empleos no plenos. Esta proporción presenta una tendencia creciente, ya que pasó de ser el 35% en 1995 al 39% en el 2000.

Nuevamente, el impacto de este rasgo de la vulnerabilidad laboral es relativamente mayor entre las mujeres que entre los hombres. La participación de empleos no plenos alcanza al 45% de las mujeres ocupadas, y se ubica en torno al 34% en el caso de los hombres ocupados.

Ampliando nuestro foco de observación ahora sobre las categorías ocupacionales, resulta que el 60% de los ocupados en empleos no plenos son asalariados, mientras otro 20% son trabajadores del servicio doméstico y casi otro 20% son trabajadores por cuenta propia. Si bien este esquema metodológico no

⁴² Para estos análisis se toman los años extremos del período bajo estudio.

permite hablar en términos del sector informal urbano⁴³, el alto peso de asalariados en el empleo no pleno indicaría que no se trata como en el pasado de ocupaciones “refugio”, de subsistencia, sino que la propia estructura central del empleo remunerado se ha vulnerabilizado.

Cuadro IV.4
Población ocupada de 15 y más años por categoría ocupacional
según plenitud de la ocupación

Gran Buenos Aires – Octubre de cada año

a) Distribución porcentual según plenitud de la ocupación

Sexo	Categoría ocupacional	1995			2000		
		Total	No Plenos	Plenos	Total	No Plenos	Plenos
Total	Asalariados	100	29	70	100	34	65
	Cuenta Propia	100	36	64	100	39	61
	Servicio Doméstico	100	100	0	100	100	0
	Trabajador Sin Salario	100	100	0	100	100	0
	Patrón	100	2	98	100	1	99
	Total de Ocupados	100	35	64	100	39	60
Varones	Asalariados	100	29	70	100	34	65
	Cuenta Propia	100	32	68	100	34	65
	Servicio Doméstico	100	100	0	100	100	0
	Trabajador Sin Salario	100	100	0	100	100	0
	Patrón	100	2	98	100	1	99
	Total de Ocupados	100	29	70	100	34	66
Mujeres	Asalariados	100	29	70	100	33	66
	Cuenta Propia	100	44	56	100	48	51
	Servicio Doméstico	100	100	0	100	100	0
	Trabajador Sin Salario	100	100	0	100	100	0
	Patrón	100	2	98	100	0	100
	Total de Ocupados	100	45	54	100	47	52

⁴³ Por caso, no se considera en la definición de las categorías el tamaño del establecimiento donde trabajan los asalariados.

Cuadro IV.4
Población ocupada de 15 y más años por categoría ocupacional
según plenitud de la ocupación

Gran Buenos Aires – Octubre de cada año

b) Distribución porcentual según categoría ocupacional

Sexo	Categoría ocupacional	1995			2000		
		Total	No Plenos	Plenos	Total	No Plenos	Plenos
Total	Asalariados	66	54	72	68	59	74
	Cuenta Propia	20	21	20	19	18	19
	Servicio Doméstico	7	21	0	8	20	0
	Trabajador Sin Salario	1	4	0	1	3	0
	Patrón	5	0	8	5	0	8
	Total de Ocupados	100	100	100	100	100	100
Varones (% del total)	Asalariados	42	35	46	43	38	46
	Cuenta Propia	15	13	15	13	11	14
	Servicio Doméstico	1	2	0	1	2	0
	Trabajador Sin Salario	1	2	0	0	1	0
	Patrón	4	0	7	4	0	6
	Total de Ocupados	62	51	68	60	52	65
Mujeres (% del total)	Asalariados	24	19	26	25	22	28
	Cuenta Propia	6	7	5	6	7	5
	Servicio Doméstico	7	20	0	7	18	0
	Trabajador Sin Salario	1	2	0	1	2	0
	Patrón	1	0	1	1	0	2
	Total de Ocupados	38	49	32	40	48	35

Fuente: Elaboración propia en base a BUA - EPH - INDEC.

Como funciona esto al interior de los grupos de hombres y mujeres? Concentrando la atención sobre las categorías mayoritarias de asalariados y trabajadores por cuenta propia⁴⁴, resulta que en el caso de los varones, la participación de empleos no plenos es similar en ambas categorías. En el caso de las mujeres, la proporción de empleos no plenos es mayor entre las trabajadoras por cuenta propia (casi el 50% del total de ocupadas en esta categoría) que entre las asalariadas.

⁴⁴ En este análisis comparativo no se considera el caso de los trabajadores del servicio doméstico. Teniendo en cuenta que el 95% de los trabajadores de esa categoría son mujeres, resulta necesario excluirla a fin de contar con categorías comparables por sexo.

Finalmente, la mencionada participación de los asalariados sobre el total de los ocupados en empleos no plenos presenta una tendencia creciente. Esto se observa tanto en el caso de los ocupados varones como de las ocupadas mujeres.

En los cuadros siguientes pueden observarse un conjunto de características seleccionadas para los ocupados en empleos plenos y no plenos, por categoría ocupacional según sexo, para el último período temporal considerado en este estudio, es decir, octubre de 2000. Por supuesto, esta información resulta sólo indicativa, ya que a medida que se desagrega la información estadística en porciones muestrales cada vez más pequeñas, sus coeficientes de variación van aumentando⁴⁵. Teniendo en cuenta esta advertencia, pueden señalarse algunos rasgos interesantes.

La falta de calidad en el empleo afecta relativamente más a los trabajadores jóvenes: más del 50% de los trabajadores de hasta 24 años se encuentran trabajando en empleos no plenos, mientras esta proporción se reduce a menos del 40% si se considera el total de los ocupados asalariados y por cuenta propia. De hecho el alto peso relativo de la no plenitud en los trabajadores jóvenes se manifiesta por igual en ambas categorías ocupacionales.

Cuadro IV.5
Población ocupada por grupo de edad según plenitud de la ocupación
Gran Buenos Aires – Octubre 2000

Sexo	Grupo de edad	Asalariados					
		% según grupo de edad			% según plenitud		
		Total	No Plenos	Plenos	Total	No Plenos	Plenos
Total	Total	100,0	100,0	100,0	100,0	34,2	65,8
	Hasta 24	20,9	32,6	14,9	100,0	53,3	46,7
	De 25 a 44	51,1	46,0	53,8	100,0	30,7	69,3
	De 45 y más	28,0	21,4	31,3	100,0	26,2	73,8
Varones	Total	100,0	100,0	100,0	100,0	34,6	65,4
	Hasta 24	20,6	34,0	13,6	100,0	57,0	43,0
	De 25 a 44	51,6	45,6	54,8	100,0	30,6	69,4
	De 45 y más	27,8	20,5	31,7	100,0	25,5	74,5
Mujeres	Total	100,0	100,0	100,0	100,0	33,5	66,5
	Hasta 24	21,4	30,2	17,0	100,0	47,2	52,8
	De 25 a 44	50,4	46,7	52,2	100,0	31,0	69,0
	De 45 y más	28,2	23,1	30,8	100,0	27,4	72,6

⁴⁵ Como es sabido, el coeficiente de variación brinda una idea de la precisión de una determinada estimación. Cuanto más pequeño es el coeficiente de variación, más precisa es la estimación.

Cuadro IV.5 (cont.)

Sexo	Grupo de edad	Cuenta propia					
		% según grupo de edad			% según plenitud		
		Total	No Plenos	Plenos	Total	No Plenos	Plenos
Total	Total	100,0	100,0	100,0	100,0	38,8	61,2
	Hasta 24	7,3	10,7	5,1	100,0	57,3	42,7
	De 25 a 44	44,7	41,6	46,6	100,0	36,2	63,8
	De 45 y más	48,0	47,7	48,3	100,0	38,5	61,5
Varones	Total	100,0	100,0	100,0	100,0	34,6	65,4
	Hasta 24	7,6	13,0	4,7	100,0	59,1	40,9
	De 25 a 44	44,7	42,5	45,8	100,0	32,9	67,1
	De 45 y más	47,7	44,5	49,5	100,0	32,2	67,8
Mujeres	Total	100,0	100,0	100,0	100,0	48,6	51,4
	Hasta 24	6,5	7,0	6,0	100,0	52,5	47,5
	De 25 a 44	44,8	40,1	49,1	100,0	43,6	56,4
	De 45 y más	48,8	52,9	44,9	100,0	52,6	47,4

Fuente: Elaboración propia en base a BUA - EPH - INDEC.

Si bien el mayor peso relativo de la vulnerabilidad laboral sobre los jóvenes se da tanto entre los hombres, como entre las mujeres, en este último caso resulta llamativo el alto peso relativo de los empleos no plenos entre las mujeres cuenta propia mayores: más del 50% de las mujeres de más de 45 años que trabajan por cuenta propia se encuentran en empleos no plenos. De hecho, más del 50% de las trabajadoras por cuenta propia en empleos no plenos pertenecen a este grupo de edad.

Como es esperable, tanto en el caso de los asalariados como en el de los cuenta propia, se observa una correlación positiva entre nivel de educación y calidad del empleo: más del 60% de los ocupados en empleos no plenos tienen un nivel educativo inferior al secundario completo, mientras este porcentaje se reduce al 40% en el caso de los ocupados en empleos plenos.

Esta diferenciación es aún más marcada en el caso de los trabajadores por cuenta propia, en especial de las mujeres: el 77% de las mujeres de esta categoría ocupacional, que tienen un nivel educativo inferior al primario completo se ocupan en empleos no plenos, mientras este porcentaje se reduce al 50% en el caso de los varones.

Resulta interesante observar como en el caso de los trabajadores asalariados, es mayor el peso relativo de los empleos no plenos entre las mujeres con nivel educativo alto que entre los varones de dicho nivel educativo. Mientras más del 50% de las mujeres asalariadas que trabajan en empleos no plenos tienen

un nivel educativo equivalente al secundario completo o más, este porcentaje se reduce al 30% en el caso de los hombres asalariados en empleos no plenos. Tal vez esto pueda señalarse como una evidencia por cierto muy rústica de la existencia del mencionado “techo de cristal”.

Finalmente, la correlación positiva entre nivel educativo y plenitud del empleo se hace evidente a niveles educativos altos: más del 80% de los asalariados con nivel educativo terciario completo y más del 90% de los cuenta propia con igual nivel educativo trabajan en empleos plenos. Esto último coloca al vínculo educación-empleo actuando fundamentalmente a partir de un umbral educativo realmente elevado.

Cuadro IV.6
Población ocupada por nivel educativo según plenitud de la ocupación
Gran Buenos Aires – Octubre 2000

Sexo	Nivel educativo	Asalariados					
		% según nivel educativo			% según plenitud		
		Total	No Plenos	Plenos	Total	No Plenos	Plenos
Total	Total	100,0	100,0	100,0	100,0	34,2	65,8
	Primario inc.	4,8	7,0	3,7	100,0	49,2	50,8
	Secundario inc.	42,3	54,3	36,0	100,0	43,9	56,1
	Terciario inc.	34,7	28,8	37,8	100,0	28,4	71,6
	Terciario completo	18,2	9,9	22,5	100,0	18,6	81,4
Varones	Total	100,0	100,0	100,0	100,0	34,6	65,4
	Primario inc.	5,8	7,9	4,7	100,0	47,2	52,8
	Secundario inc.	51,2	62,0	45,4	100,0	42,0	58,0
	Terciario inc.	30,5	23,6	34,1	100,0	26,8	73,2
	Terciario completo	12,5	6,4	15,8	100,0	17,7	82,3
Mujeres	Total	100,0	100,0	100,0	100,0	33,5	66,5
	Primario inc.	3,3	5,4	2,2	100,0	55,2	44,8
	Secundario inc.	27,3	40,9	20,4	100,0	50,2	49,8
	Terciario inc.	41,9	37,8	43,9	100,0	30,2	69,8
	Terciario completo	27,6	15,9	33,5	100,0	19,3	80,7

Cuadro IV.6 (cont.)

Sexo	Nivel educativo	Cuentapropias					
		% según nivel educativo			% según plenitud		
		Total	No Plenos	Plenos	Total	No Plenos	Plenos
Total	Total	100,0	100,0	100,0	100,0	38,8	61,2
	Primario incompleto	8,3	12,2	5,8	100,0	57,2	42,8
	Secundario inc.	49,8	55,7	46,0	100,0	43,5	56,5
	Terciario inc.	28,5	28,9	28,3	100,0	39,4	60,6
	Terciario completo	13,4	3,2	20,0	100,0	9,1	90,9
Varones	Varones	100,0	100,0	100,0	100,0	34,6	65,4
	Primario incompleto	9,1	13,3	6,8	100,0	50,9	49,1
	Secundario inc.	53,3	56,0	51,8	100,0	36,4	63,6
	Terciario inc.	27,8	28,1	27,6	100,0	35,0	65,0
	Terciario completo	9,8	2,5	13,7	100,0	8,9	91,1
Mujeres	Mujeres	100,0	100,0	100,0	100,0	48,6	51,4
	Primario incompleto	6,5	10,3	2,9	100,0	77,2	22,8
	Secundario inc.	41,7	55,3	29,0	100,0	64,3	35,7
	Terciario inc.	30,1	30,2	30,1	100,0	48,7	51,3
	Terciario completo	21,6	4,2	38,1	100,0	9,3	90,7

Fuente: Elaboración propia en base a BUA - EPH - INDEC.

La vulnerabilidad laboral parece estar asociada a situaciones de ocupación reciente, siendo este rasgo aún más pronunciado en el caso de los asalariados: más del 40% de los asalariados en empleos no plenos tienen menos de 1 año de antigüedad en la ocupación, mientras este porcentaje se reduce al 10% en el caso de los asalariados en empleos plenos. En el mismo sentido, mientras el 80% de las personas que tienen menos de tres meses en su ocupación se encuentran en empleos no plenos, este porcentaje se reduce hasta llegar a un mínimo de 11% para aquellos trabajadores con más de 10 años de antigüedad en el puesto.

Por lo tanto se puede presumir que la no plenitud laboral es una característica de los empleos de reciente creación, que los “nuevos trabajadores” tienen una muy alta probabilidad de incorporarse al mercado de empleo remunerado en una ocupación no plena, que muchos trabajadores no permanecen en el puesto más allá del período de prueba y además que los trabajadores en empleos no plenos presentan una elevada rotación en el puesto de trabajo. En esta variable no se advierten diferencias importantes por sexo.

Cuadro IV.7
Población ocupada por antigüedad en la ocupación según plenitud de la ocupación
 Gran Buenos Aires – Octubre 2000

Sexo	Antigüedad en la ocupación	Asalariados					
		% según antigüedad en la ocupación			% según plenitud		
		Total	No Plenos	Plenos	Total	No Plenos	Plenos
Total	Total	100,0	100,0	100,0	100,0	34,2	65,8
	Hasta 3 meses	9,6	22,3	2,9	100,0	79,8	20,2
	3 meses a 1 año	12,9	19,2	9,6	100,0	51,0	49,0
	1 año hasta 5 años	34,8	38,2	33,0	100,0	37,6	62,4
	5 años a 10 años	18,8	12,3	22,2	100,0	22,4	77,6
	Más de 10 años	23,9	8,0	32,2	100,0	11,4	88,6
Varones	Total	100,0	100,0	100,0	100,0	34,6	65,4
	Hasta 3 meses	10,5	24,6	3,0	100,0	81,1	18,9
	3 meses a 1 año	12,9	19,2	9,6	100,0	51,5	48,5
	1 año hasta 5 años	33,7	36,3	32,3	100,0	37,4	62,6
	5 años a 10 años	19,0	12,6	22,4	100,0	23,0	77,0
	Más de 10 años	23,8	7,3	32,6	100,0	10,6	89,4
Mujeres	Total	100,0	100,0	100,0	100,0	33,5	66,5
	Hasta 3 meses	8,0	18,3	2,8	100,0	77,0	23,0
	3 meses a 1 año	12,8	19,1	9,6	100,0	50,1	49,9
	1 año hasta 5 años	36,6	41,6	34,1	100,0	38,0	62,0
	5 años hasta 10 años	18,6	11,8	21,9	100,0	21,4	78,6
	Más de 10	24,1	9,2	31,6	100,0	12,8	87,2

Cuadro IV.7 (cont.)

Sexo	Antigüedad en la ocupación	Cuenta propia					
		% según antigüedad en la ocupación			% según plenitud		
		Total	No Plenos	Plenos	Total	No Plenos	Plenos
Total	Total	100,0	100,0	100,0	100,0	38,8	61,2
	Hasta 3 meses	9,4	17,6	4,3	100,0	72,4	27,6
	3 meses a 1 año	9,5	14,2	6,5	100,0	58,0	42,0
	1 año hasta 5 años	28,5	33,3	25,4	100,0	45,5	54,5
	5 años a 10 años	15,9	12,2	18,3	100,0	29,8	70,2
	Más de 10 años	36,6	22,7	45,5	100,0	24,1	75,9
Varones	Total	100,0	100,0	100,0	100,0	34,6	65,4
	Hasta 3 meses	8,7	17,8	3,9	100,0	71,0	29,0
	3 meses a 1 año	9,6	13,4	7,5	100,0	48,7	51,3
	1 año hasta 5 años	26,8	32,4	23,8	100,0	42,0	58,0
	5 años a 10 años	17,0	14,3	18,5	100,0	29,1	70,9
	Más de 10 años	37,9	22,1	46,4	100,0	20,2	79,8
Mujeres	Total	100,0	100,0	100,0	100,0	48,6	51,4
	Hasta 3 meses	11,1	17,2	5,4	100,0	74,8	25,2
	3 meses a 1 año	9,4	15,4	3,7	100,0	79,5	20,5
	1 año hasta 5 años	32,3	34,8	30,0	100,0	52,1	47,9
	5 años hasta 10 años	13,5	8,9	17,8	100,0	31,9	68,1
	Más de 10	33,7	23,8	43,1	100,0	34,1	65,9

Fuente: Elaboración propia en base a BUA - EPH - INDEC.

Al analizar la participación relativa de los empleos no plenos por rama de actividad, se observa el fuerte peso de la vulnerabilidad laboral en los trabajadores por cuenta propia del comercio: más del 50% de los cuenta propia que trabajan en empleos no plenos los hacen en esta rama de actividad, mientras esta participación se reduce a menos del 15% en el caso de los cuenta propia en empleos plenos. De hecho en esta rama de actividad, el 70% de los ocupados están en empleos no plenos.

Entre los asalariados, también es importante la participación de los empleados de comercio en el total de empleos no plenos (casi 25%). Por otro lado, la no plenitud resulta relevante para los asalariados de la construcción (casi 60% de los asalariados de esta rama trabajan en empleos no plenos) y en transporte y comunicaciones (45%).

Cuadro IV.8
Población ocupada por rama de actividad según plenitud de la ocupación
 Gran Buenos Aires – Octubre 2000

Sexo	Rama de actividad	Asalariados					
		% según rama de actividad			% según plenitud		
		Total	No Plenos	Plenos	Total	No Plenos	Plenos
Total	Total	100.0	100.0	100.0	100.0	34.2	65.8
	Industria	19.8	18.6	20.4	100.0	32.1	67.9
	Construc. y Sum. de elect., gas y agua	6.0	10.4	3.7	100.0	59.2	40.8
	Comercio, Restaurantes y Hoteles	19.3	24.1	16.8	100.0	42.8	57.2
	Transporte y Comunicaciones	10.5	13.9	8.8	100.0	45.1	54.9
	Actividades financieras e inmobiliarias	12.6	8.3	14.8	100.0	22.5	77.5
	Adminis. Pública, educacion y salud	23.7	15.2	28.1	100.0	21.9	78.1
	Otros serv.personales y comunitarios	8.1	9.6	7.3	100.0	40.5	59.5
	Sin datos		0.0	0.0	100.0	0.0	100.0
Varones	Total	100.0	100.0	100.0	100.0	34.6	65.4
	Industria	22.9	18.3	25.3	100.0	27.8	72.2
	Construc. y Sum. de elect., gas y agua	8.9	16.1	5.1	100.0	62.5	37.5
	Comercio, Restaurantes y Hoteles	18.6	22.5	16.5	100.0	42.0	58.0
	Transporte y Comunicaciones	14.4	18.5	12.2	100.0	44.4	55.6
	Actividades financieras e inmobiliarias	12.2	7.3	14.7	100.0	20.9	79.1
	Adminis. Pública, educacion y salud	14.0	6.3	18.1	100.0	15.6	84.4
	Otros serv.personales y comunitarios	9.1	10.9	8.1	100.0	41.7	58.3
	Sin datos		0.0	0.0	100.0	0.0	100.0
Mujeres	Total	100.0	100.0	100.0	100.0	33.5	66.5
	Industria	14.5	18.9	12.3	100.0	43.6	56.4
	Construc. y Sum. de elect., gas y agua	1.1	0.5	1.5	100.0	15.1	84.9
	Comercio, Restaurantes y Hoteles	20.5	26.9	17.3	100.0	43.9	56.1
	Transporte y Comunicaciones	4.1	5.9	3.1	100.0	48.8	51.2
	Actividades financieras e inmobiliarias	13.3	9.9	15.1	100.0	24.8	75.2
	Adminis. Pública, educacion y salud	40.0	30.6	44.7	100.0	25.7	74.3
	Otros serv.personales y comunitarios	6.4	7.2	6.0	100.0	37.5	62.5
	Sin datos		0.0	0.0	100.0	0.0	100.0

Cuadro IV.8 (cont.)

Sexo	Rama de actividad	Asalariados					
		% según rama de actividad			% según plenitud		
		Total	No Plenos	Plenos	Total	No Plenos	Plenos
Total	Total	100.0	100.0	100.0	100.0	38.8	61.2
	Industria	11.2	7.8	13.4	100.0	26.8	73.2
	Construc. y Sum. de elect., gas y agua	17.0	16.7	17.1	100.0	38.3	61.7
	Comercio, Restaurantes y Hoteles	30.0	54.0	14.7	100.0	70.0	30.0
	Transporte y Comunicaciones	8.7	2.7	12.5	100.0	12.1	87.9
	Actividades financieras e inmobiliarias	12.3	2.5	18.6	100.0	7.8	92.2
	Adminis. Pública, educación y salud	6.1	4.1	7.3	100.0	26.1	73.9
	Otros serv.personales y comunitarios	14.8	12.2	16.4	100.0	32.1	67.9
	Sin datos		0.0	0.0	100.0	54.9	45.1
Varones	Total	100.0	100.0	100.0	100.0	34.6	65.4
	Industria	10.1	8.7	10.9	100.0	29.7	70.3
	Construc. y Sum. de elect., gas y agua	24.4	27.1	22.9	100.0	38.3	61.7
	Comercio, Restaurantes y Hoteles	25.5	45.9	14.8	100.0	62.0	38.0
	Transporte y Comunicaciones	11.6	2.8	16.2	100.0	8.4	91.6
	Actividades financieras e inmobiliarias	12.5	3.0	17.5	100.0	8.3	91.7
	Adminis. Pública, educación y salud	3.2	2.1	3.7	100.0	22.7	77.3
	Otros serv.personales y comunitarios	12.7	10.3	13.9	100.0	28.1	71.9
	Sin datos		0.0	0.0	100.0	100.0	0.0
Mujeres	Total	100.0	100.0	100.0	100.0	48.6	51.4
	Industria	13.7	6.2	20.9	100.0	22.0	78.0
	Construc. y Sum. de elect., gas y agua	0.0	0.0	0.0	--	--	--
	Comercio, Restaurantes y Hoteles	40.1	67.1	14.4	100.0	81.6	18.4
	Transporte y Comunicaciones	2.0	2.5	1.6	100.0	60.1	39.9
	Actividades financieras e inmobiliarias	11.8	1.6	21.6	100.0	6.5	93.5
	Adminis. Pública, educación y salud	12.7	7.3	17.9	100.0	28.0	72.0
	Otros serv.personales y comunitarios	19.6	15.3	23.7	100.0	38.0	62.0
	Sin datos		0.0	0.0	100.0	0.0	100.0

Fuente: Elaboración propia en base a BUA - EPH - INDEC.

Esta información en su desagregación por sexo permite apreciar los mencionados aspectos de la segregación ocupacional. El 40% de las asalariadas se concentran en la rama de actividad que concentra la administración pública y a las trabajadoras de la educación y la salud, siguiéndole en importancia, con el 20% las trabajadoras del sector comercio. Asimismo, esta última rama de actividad concentra al 40% de las trabajadoras por cuenta propia, 20% de las cuales se dedican a otros servicios personales.

Entre los trabajadores asalariados, resulta llamativa la diferencia en la sobreocupación (en términos de cantidad de ocupaciones) entre los hombres y las mujeres que trabajan en empleos no plenos. Menos del 5% de los hombres asalariados en empleos no plenos tienen más de una ocupación, mientras este porcentaje se eleva por sobre el 10% en el caso de las mujeres de la misma categoría ocupacional.

Cuadro IV.9
Población ocupada según cantidad de ocupación por plenitud de la ocupación
Gran Buenos Aires – Octubre 2000

Sexo	Cantidad de ocupaciones	% según cantidad de ocupaciones			% según plenitud		
		Total	No Plenos	Plenos	Total	No Plenos	Plenos
Asalariados							
Total	Total	100.0	100.0	100.0	100.0	34.2	65.8
	Una	92.0	93.1	91.5	100.0	34.6	65.4
	Dos	8.0	6.9	8.5	100.0	29.7	70.3
Varones	Total	100.0	100.0	92.4	100.0	34.6	65.4
	Una	93.3	95.2	92.4	100.0	35.3	64.7
	Dos	6.7	4.8	0.0	100.0	25.1	74.9
Mujeres	Total	100.0	100.0	100.0	100.0	33.5	66.5
	Una	89.8	89.5	90.0	100.0	33.3	66.7
	Dos	10.2	10.5	10.0	100.0	34.7	65.3
Cuenta propia							
Total	Total	100.0	100.0	100.0	100.0	38.8	61.2
	Una	93.4	93.9	93.1	100.0	39.0	61.0
	Dos	6.6	6.1	6.9	100.0	35.9	64.1
Varones	Total	100.0	100.0	94.8	100.0	34.6	65.4
	Una	94.3	93.2	94.8	100.0	34.2	65.8
	Dos	5.7	6.8	0.0	100.0	41.0	59.0
Mujeres	Total	100.0	100.0	100.0	100.0	48.6	51.4
	Una	91.5	95.1	88.1	100.0	50.5	49.5
	Dos	8.5	4.9	11.9	100.0	28.1	71.9

Fuente: Elaboración propia en base a BUA - EPH - INDEC.

Finalmente, y tal como era de esperar, existe una relación directa entre el nivel de ingreso y la calidad del empleo. El ingreso per cápita familiar promedio de los ocupados en empleos no plenos es casi la mitad del ingreso per cápita familiar de los ocupados en empleos plenos.

Resulta interesante remarcar que mientras más del 50% de los ocupados varones en empleos no plenos pertenecen a hogares que se ubican en los deciles más pobres (1 a 4) de la distribución del ingreso per cápita familiar, este porcentaje se reduce al 40% en el caso de las ocupadas mujeres. Esto podría tomarse como un indicador de que las mujeres aceptan desempeñarse en ocupaciones de menor calidad aún cuando el ingreso de sus hogares no sea tan modesto. De hecho, casi 15% de las ocupadas asalariadas en empleos no plenos pertenecen a hogares ubicados en la cúspide (deciles 9 y 10) de la distribución del ingreso per cápita familiar.

Cuadro IV.10
Población ocupada según decil de ingreso per cápita familiar por plenitud de la ocupación
Gran Buenos Aires – Octubre 2000

Sexo	Decil de ingreso per cápita familiar	Asalariados					
		% según ingreso per cápita familiar			% según plenitud		
		Total	No Plenos	Plenos	Total	No Plenos	Plenos
Total	Total	100.0	100.0	100.0	100.0	34.2	65.8
	Decil 1 a 4	32.2	46.6	24.8	100.0	49.2	50.8
	Decil 5 a 8	44.9	42.3	46.2	100.0	32.0	68.0
	Decil 9 a 10	22.9	11.1	29.0	100.0	16.5	83.5
Varones	Total	100.0	100.0	100.0	100.0	34.6	65.4
	Decil 1 a 4	38.2	51.6	31.2	100.0	46.4	53.6
	Decil 5 a 8	42.9	39.4	44.8	100.0	31.6	68.4
	Decil 9 a 10	18.9	9.0	24.0	100.0	16.4	83.6
Mujeres	Total	100.0	100.0	100.0	100.0	33.5	66.5
	Decil 1 a 4	21.9	37.8	13.9	100.0	57.5	42.5
	Decil 5 a 8	48.3	47.5	48.7	100.0	32.7	67.3
	Decil 9 a 10	29.8	14.8	37.4	100.0	16.5	83.5

Cuadro IV.10 (cont.)

Sexo	Decil de ingreso per cápita familiar	Cuenta propia					
		% según ingreso per cápita familiar			% según plenitud		
		Total	No Plenos	Plenos	Total	No Plenos	Plenos
Total	Total	100.0	100.0	100.0	100.0	38.8	61.2
	Decil 1 a 4	42.1	58.2	31.8	100.0	53.9	46.1
	Decil 5 a 8	37.3	33.4	39.8	100.0	34.9	65.1
	Decil 9 a 10	20.6	8.4	28.4	100.0	15.9	84.1
Varones	Total	100.0	100.0	100.0	100.0	34.6	65.4
	Decil 1 a 4	45.3	63.0	35.6	100.0	49.0	51.0
	Decil 5 a 8	37.0	29.4	41.2	100.0	27.9	72.1
	Decil 9 a 10	17.7	7.6	23.2	100.0	15.1	84.9
Mujeres	Total	100.0	100.0	100.0	100.0	48.6	51.4
	Decil 1 a 4	34.8	49.9	20.9	100.0	68.5	31.5
	Decil 5 a 8	38.0	40.3	35.9	100.0	50.6	49.4
	Decil 9 a 10	27.2	9.8	43.1	100.0	17.1	82.9

Fuente: Elaboración propia en base a BUA - EPH - INDEC.

En síntesis, el ejercicio de estimación cuantitativa y caracterización de la zona de vulnerabilidad laboral realizado en este trabajo permitió observar su fuerte peso en el total de la población económicamente activa del GBA. Este espacio permanece extendido aún cuando se reducen los índices de desocupación, porque los empleos no plenos presentan una tendencia creciente.

El peso de la precariedad de los empleos resulta similar entre los trabajadores asalariados y los cuenta propia. Los primeros representan la mayoría de los puestos de trabajo no plenos (alrededor del 60%) y esta participación manifiesta también una evolución creciente. Ya no se trata, como en el pasado, de la existencia de ocupaciones “refugio” para contener a contingentes con problemas de inserción laboral en épocas de retracción del ciclo económico. Por el contrario, lo que se manifiesta de manera creciente es la pérdida de plenitud de los “antiguamente” plenos empleos asalariados⁴⁶.

⁴⁶ Cabe señalar que, además, el mercado de empleo presenta una consolidación del alto grado de asalarización: los trabajadores y trabajadoras asalariados representan casi el 70% del total de ocupados/as.

Por otro lado, el aproximarnos a esta zona de vulnerabilidad con una mirada desde el género nos permitió observar que el peso de la vulnerabilidad es relativamente mayor entre las mujeres que entre los hombres, tanto porque hay relativamente más desocupadas que desocupados, como porque hay relativamente más ocupadas en empleos no plenos, que ocupados en este tipo de empleos.

Esta conclusión no se produce únicamente porque las mujeres son la casi totalidad de ocupadas en el servicio doméstico, categoría que se ha considerado completamente no plena. Aproximadamente el 60% de las mujeres ocupadas en empleos no plenos son asalariadas o trabajadoras por cuenta propia⁴⁷. Y aquí cabe señalar dos aspectos interesantes: i) por un lado, el peso relativo de las ocupadas asalariadas es creciente en la totalidad de ocupadas en empleos no plenos y ii) el peso relativo de la no plenitud es significativamente mayor entre las ocupadas por cuenta propia, que entre los ocupados de esta misma categoría.

El mayor peso relativo de la vulnerabilidad laboral en la población económicamente activa femenina plantea la necesidad de insistir con el condicionamiento que implica para la plena inserción laboral de las mujeres la vigencia de una estructuración genérica del mercado de empleo, conjuntamente con una injusta distribución de las responsabilidades domésticas al interior de los hogares. A pesar de los cambios positivos ocurridos, todavía no resulta un hecho del pasado que las mujeres se ocupan mayoritariamente de organizar y atender las tareas domésticas y de cuidado de sus hogares. Esto ocurre obviamente, en los hogares tradicionales y en los crecientes hogares monoparentales con jefatura femenina. Este hecho resulta hoy aún más significativo, cuando se evidencia la retracción del Estado de algunas responsabilidades de reproducción social que antes asumía, y cuando las condiciones de ingreso y nivel de vida de la mayoría de la población se ha deteriorado. En el próximo capítulo se aborda esta problemática para el caso argentino.

⁴⁷ Esta situación difiere con las conclusiones de algunos trabajos que afirman que el problema de la precarización del empleo femenino reside fundamentalmente en las trabajadoras del servicio doméstico. Por ejemplo, Galín (1999) llega a esta conclusión en el análisis de la situación de los trabajadores asalariados en términos de cobertura social, y sostiene que “al menos en los países del Mercosur, toda la diferencia se explica por la incidencia del servicio doméstico en el empleo femenino. Si se lo excluye, el empleo asalariado femenino es menos precario que el masculino. Esto sugiere un objetivo de política laboral antidiscriminatoria claro: incrementar la protección de las trabajadoras del servicio doméstico, acercando las regulaciones vigentes a las del conjunto de los trabajadores del sector privado, estableciendo medidas de promoción de la protección social del sector.” Asimismo, las evidencias presentadas en este trabajo permiten discutir las tesis de quienes afirman que a pesar del deterioro de las condiciones en el mercado de empleo remunerado, “las mujeres están mejor que los hombres”.

V. LAS RESPONSABILIDADES DOMÉSTICAS

El hogar es el ámbito social en el que tienen lugar las actividades ligadas a la producción y reproducción, biológica y social, de la población. La familia, definida por relaciones de parentesco constituye la base del hogar, y su composición es por un lado resultado de diversos procesos a lo largo del ciclo vital de sus miembros y por otro, de las conexiones que se establecen con las formas más amplias de producción, reproducción y consumos, ligadas al mantenimiento de sus miembros. (Oberman, 1989: 6)

En muchos análisis se ha asumido que los hogares constituyen unidades y como tales adoptan sus decisiones respecto de la manera de garantizar su propia reproducción. Esta visión supone asimismo una unidad de intereses entre los miembros del hogar y tiende a minimizar los conflictos o las diferencias de intereses de sus miembros (Hartmann, 1981)⁴⁸. Más aún, en esta perspectiva también se soslayan los condicionantes que ejercen sobre los hogares y sus miembros las estructuraciones de otras instituciones. Como resulta evidente a esta altura, ninguna de estas instituciones, ni el mercado de empleo, ni los hogares, son neutrales en términos de género.

En este capítulo, se pretende analizar cómo la estructuración genérica del mercado de empleo afecta las decisiones de las personas agrupadas en hogares, con relación a su organización de las actividades de producción y reproducción, y cómo la adjudicación genérica de estos roles determinan la diferente inserción de las personas en el mercado de empleo remunerado. Con la poca evidencia empírica disponible se pretende una aproximación a estos fenómenos para el caso argentino.

V.1. La “domesticidad”

Williams (2000) resume la relación condicional entre responsabilidades doméstica y posibilidades de inserción en el mercado de empleo remunerado en el concepto de “domesticidad” [*domesticity*]. Según ella el sistema de géneros tiene dos definiciones características. La primera es la organización del trabajo de mercado (empleo remunerado) en torno a la norma de un “trabajador ideal” que se ocupa a tiempo completo e incluso trabaja horas extras, y que destina muy poco tiempo a las tareas de cuidado y crianza de los menores. La segunda característica central es el sistema de provisión de los servicios de cuidado, que marginaliza a quienes desarrollan esa tarea.

La norma del trabajador ideal consiste en la estructuración de la organización del trabajo, de forma tal de posibilitar a las unidades de producción demandar fuerza de trabajo que pueda emplearse a tiempo completo, asumir horas de trabajo en exceso a la jornada habitual y aceptar movilidad geográfica. Esta norma requiere que los trabajadores que la conforman cuenten con un flujo disponible de trabajo

⁴⁸ El interés del Estado en promover los hogares como unidades políticas surgió de su necesidad de socavar aparatos políticos previos basados en el parentesco. En sociedades preestatales, los grupos de parentesco tomaban decisiones políticas y económicas fundamentales. (Hartmann, 1981)

doméstico que les permita no sólo tener atendidas sus propias necesidades, sino, además, verse exentos de asumir responsabilidades en la atención de las necesidades de los otros con quienes convive.

La estructuración genérica actual permite a los hombres contar con este flujo de trabajo doméstico en mucha mayor medida que las mujeres. Y esto se hace obviamente más evidente en los sectores de bajos ingresos que no pueden siquiera contratar estos servicios en el mercado. Esta situación se refleja en la discriminación de género en el mercado de empleo ya comentada anteriormente. La inmensa mayoría de las mujeres no pueden constituirse en trabajadores ideales y esto las segrega a trabajos a tiempo parcial, a trabajos de menores responsabilidades y constituye un límite estricto en las posibilidades de desarrollo de una carrera (techo de cristal). Esto sucede tanto porque las mujeres combinan un empleo remunerado con sus responsabilidades domésticas, como así también por la intermitencia de su inserción laboral debida a las interrupciones provocadas a lo largo de su ciclo de vida.

La contracara de esta situación es la marginación de quienes se dedican a las tareas de cuidado. En un doble sentido. Por un lado, las mujeres que ejercen sus responsabilidades domésticas se ven discriminadas en el mercado de empleo, si simultáneamente se insertan en él. Por otro lado, las mujeres que “deciden” dedicarse exclusivamente a las tareas de cuidado, ven subvalorada su contribución al hogar y a la sociedad. Más aún, las personas que deciden ofrecer sus servicios domésticos en el mercado de empleo, reciben paupérrimas condiciones de trabajo, malas remuneraciones y baja consideración de la utilidad social de su tarea. Nuevamente, y como ya se describió, las mujeres son quienes en mayor medida se ocupan en este tipo de empleos subvalorados.

Esto es así porque la ideología de la domesticidad sostiene que los hombres “naturalmente” pertenecen al mercado porque son competitivos y agresivos y las mujeres pertenecen al hogar dada su preocupación “natural” por las relaciones, los menores y la ética del cuidado. Desde esta perspectiva, el mercado de se ha manifestado incapaz para generar igualdad de género, con el argumento que las mujeres tienen (más que los hombres) objetivos distintos a la eficiencia económica. (Benería, 1999)⁴⁹

Aun cuando se han producido evidentes progresos en la inserción de las mujeres al mercado de empleo, lo mismo no ha sucedido con la inserción de los hombres a las tareas de cuidado. “La domesticidad no ha muerto, ha mutado” (Williams, 2000: 3). En este sentido, la inequidad de género está hoy adoptando mecanismos estructurales más impersonales, que son vividos a través de formas culturales más fluidas. Una consecuencia de esto es la (re)producción de la subordinación aún cuando las mujeres actúan crecientemente como individuos que no se encuentran bajo el comando directo de un individuo hombre (Fraser, 1997).

La domesticidad no sólo adjudica tareas específicas a las mujeres, sino también a los hombres, que se encuentran “obligados” a conformar la norma de “trabajadores ideales”. En este sentido, así como la mayor inserción de las mujeres en el empleo remunerado no modificó las expectativas respecto a sus responsabilidades domésticas, tampoco disminuyó las expectativas de que los hombres sean los proveedores del hogar. Esto último resulta evidente en los hogares donde ambos cónyuges están

⁴⁹ Nelson (1996) desarrolla este concepto de género como metáfora desarrollando un esquema conceptual que permite identificar los valores asociados culturalmente a cada sexo.

insertos en el mercado de empleo remunerado. Independientemente del nivel de ingreso de cada uno de ellos, el hombre está “sosteniendo” al hogar, y la mujer “colaborando” en esta tarea.

Otro aspecto que refuerza el imperio de la domesticidad es la idea que los niños deben ser criados por su progenitores. En este sentido, la expectativa es que las madres posean todo el tiempo y el amor del mundo para dedicar a sus hijos e hijas. La misma expectativa no se sostiene siempre para los padres varones. Esto también resulta una falsa ética. Cuando se afirma que los niños no deberían ser criados por “extraños”, no se tiene en cuenta, por ejemplo, cuan extraños son los docentes que “crían” a los niños durante los 10 años de educación formal obligatoria. Nadie en su sano juicio se atrevería a discutir la forma de organización de la escolaridad, a pesar de lo cual muchos y muchas sí discuten la conveniencia de los servicios públicos y privados de cuidado infantil.

En definitiva, el proceso comentado implica que se ha pasado de una situación donde las mujeres tenían formalmente a su cargo las tareas de cuidado de los menores, los enfermos y las personas mayores, a una situación donde estos grupos han dejado de “existir”. El resultado es que las mujeres aún asumen todas las responsabilidades domésticas pero a un costo mucho mayor. La convivencia de la domesticidad con la mayor inserción de las mujeres en el mercado de empleo dio lugar al nacimiento de la doble jornada femenina.

Este término se utiliza para describir la naturaleza del trabajo que realizan las mujeres que se insertan en el mercado de empleo y continúan realizando el trabajo no remunerado en el hogar. A esto se suma en algunos casos, el trabajo comunitario. La multiplicidad de roles que han asumido las mujeres, como receptoras de ingreso en un empleo remunerado, como principales responsables de las tareas del hogar y del cuidado de los menores y las personas mayores, y como agentes activos en sus propias comunidades, las han llevado a buscar la manera de ajustarse a esta presión sobre su propio tiempo. En la mayoría de los casos, este ajuste se realiza limitando las horas de descanso y el tiempo de ocio personal (Floro, 1999). En síntesis, la doble (o triple) jornada se traduce en un deterioro de la calidad de vida de las mujeres.

V.2. Los conflictos cooperativos, o el hogar como espacio de lucha

La restricción impuesta a las mujeres por los roles de género que determinan las responsabilidades domésticas, es colocada en mucha literatura económica bajo la retórica de la elección⁵⁰. La posición desventajosa de las mujeres en el mercado de empleo estaría explicada por el hecho que ellas mismas “eligen” ubicarse en puestos que requieren menos educación y menor nivel de habilidades. En el mismo

⁵⁰ Las corrientes principales del pensamiento económico han encontrado artilugios retóricos para explicar (y justificar?) la posición de las mujeres sin analizarla específicamente. Como señalan Folbre y Hartmann (1999), desde la teoría neoclásica se ha apelado a la idea del interés personal y la utilidad conjunta, y desde la teoría marxista, al interés y la solidaridad de clase. “En la tradición neoclásica, la existencia de una función de utilidad conjunta en el hogar oculta las posibilidades de conflicto entre los miembros de la familia; en la tradición marxista, el supuesto de que los intereses de clase es lo prioritario y determinante oculta las posibilidades de conflicto entre personas de una misma clase social.” (Carrasco, 1999: 44)

sentido, la menor participación económica de las mujeres sería un proceso de autoexclusión. Sin embargo, esta es la retórica de una falsa libre-elección⁵¹.

Permitirle a las mujeres “elegir” conformar la norma de trabajadores ideales, cuando no cuentan con los privilegios de un flujo de trabajo doméstico como el que tienen los hombres, no es equidad (Williams, 2000). Una clara evidencia de esta falsa elección es el trabajo a tiempo parcial. Qué están eligiendo las personas que optan por esta alternativa? Están eligiendo un trabajo sin cobertura social y sin posibilidades de progreso en términos de carrera? Puesto de esta manera, esta “elección” parece poco racional. Las mujeres pueden estar eligiendo no constituirse en “trabajadores ideales”, pero no eligen la marginación que esta decisión trae implícita.

La fuerza de esta retórica de la elección radica en la transición del lenguaje del status al lenguaje del afecto. Esto es, anteriormente los hombres se apropiaban del trabajo de las mujeres por su explícita, reconocida y aceptada posición superior. O lo que es lo mismo, “antes” los hombres “permitían” a “sus” mujeres que se insertaran en el mercado de empleo. Actualmente, los hogares ejecutan un proceso de toma de decisiones, donde las parejas “reflexionan y deciden” conjuntamente cuál es la mejor distribución de responsabilidades que hará felices a todos en el largo plazo. La sensación subjetiva de autenticidad de la propia “elección” puede simplemente estar reflejando la decisión de alinear la propia vida con las expectativas e instituciones de la domesticidad (Williams, 2000)⁵².

Para ponerlo brevemente, antes del capitalismo, el hombre poseía el trabajo de la mujer (y de los menores) por una cuestión de jerarquía. Con el advenimiento del capitalismo y la división de las esferas (la creación del mercado y la exclusión de las tareas domésticas de este espacio), y la paulatina inserción de las mujeres en el mercado de empleo remunerado, la aparente mayor equidad de género invisibiliza el trabajo doméstico para que el varón pueda seguir apropiándose de él. En la medida en que las tareas del hogar no son consideradas trabajo, no resulta necesario explicar por qué el hombre se apropia de él, y mucho menos por qué esta apropiación debería ser confiscada.

Esta descripción resulta apropiada para referirse en sentido amplio el conjunto de actividades que se desarrollan al interior de los hogares, y es aún más pertinente con relación a las tareas domésticas propiamente dichas, que a las tareas de cuidado. Los hombres han manifestado una creciente necesidad de contar con más tiempo para estar con sus hijos y contribuir con su crianza, pero nada manifiestan respecto del deseo de hacerse cargo de otras tareas necesarias en el hogar.

La visión de la retórica de la elección y su consecuente entendimiento del hogar como unidad se puede contrastar con otras versiones de los acuerdos familiares, como la idea de “contratos conyugales” o la idea de “conflictos cooperativos”.

⁵¹ “Plantear el trabajo familiar y el trabajo asalariado como un problema de estrategias femeninas de conciliación de tiempos significa, por una parte, seguir aceptándolo como una cuestión personal, privada y específica de las mujeres”. (Carrasco y Mayordomo, 1999: 159)

⁵² “Dentro del liberalismo igualitario, recientemente, se ha desarrollado una vasta literatura tendiente a analizar (lo que se ha denominado) el proceso de formación endógena de las preferencias, de modo tal que se pueda juzgar mejor el valor y peso de las mismas, y no correr el riesgo, justamente, de tomar como elecciones (más o menos) autónomas, aquellas que se han realizado bajo coerciones de distinto tipo.” (Gargarella, 1999: 89)

Por “contratos conyugales” Whitehead (1981) entiende los términos según los cuales marido y esposa intercambian bienes, ingresos y servicios, incluyendo el trabajo dentro del hogar. Por su parte, para definir los “conflictos cooperativos”, Sen (1990) explica que los miembros del hogar enfrentan dos problemas diferentes de manera simultánea, uno relativo a la cooperación (suma de las disponibilidades totales) y otro relativo al conflicto (división de las disponibilidades totales entre los miembros del hogar)⁵³.

Es en este espacio de contratos y conflictos donde los miembros de los hogares deciden quién y cuánto contribuye con trabajo remunerado, y quién y cuánto contribuye con trabajo no remunerado. A su tiempo, esta distribución de la fuerza de trabajo de los miembros del hogar implicará una determinada dotación de recursos económicos (monetarios) por parte de cada uno de ellos, y un diferente poder de negociación sobre la distribución de estos recursos.

La persona a cargo de estas tareas en el hogar, generalmente la mujer, no recibe ningún tipo de remuneración por ellas. Esta particular característica del trabajo doméstico refuerza la desigual distribución de poder dentro del hogar. “Allí donde la división sexual del trabajo es tal que sólo la fuerza de trabajo del esposo ingresa en el mercado, y el trabajo de la esposa es doméstico, resulta difícil que haya alguna conmensurabilidad en los intercambios entre el esposo y la esposa. Tenemos en consecuencia el problema familiar de cómo medir el trabajo doméstico, y de cómo remunerarlo” (Whitehead, 1981: 105).

Las contradicciones que se verifican en el trabajo doméstico, el de ser una actividad esencial para la reproducción económica y social y a la vez no remunerada, es un elemento clave para comprender las contradicciones propias del modo de organización de las sociedades modernas. En las palabras de Sen (1990: 128), “por un lado, no se niega que el sostén, la supervivencia y la reproducción de los trabajadores son obviamente esenciales para que éstos estén disponibles para el trabajo exterior al hogar. Por el otro, las actividades que producen o mantienen ese sostén, supervivencia o reproducción no suelen ser percibidas como contribuciones al producto y se suelen clasificar como trabajo ‘improductivo’”.

Esta característica del trabajo doméstico no tiene sólo efectos “macro-sociales” sino que también afecta la propia percepción que los miembros del hogar tienen de su papel y de su poder de negociación tanto en el ámbito familiar como fuera del mismo. Esta idea es desarrollada por Sen (1990) en su modelo de conflictos cooperativos demostrando que, más que la contribución real, es la percepción acerca de las contribuciones (y de allí la legitimidad en reclamar el goce de los beneficios de la cooperación) la que define la posición de cada persona en el proceso de negociación. En tanto y en cuanto la contribución monetaria al hogar es ponderada socialmente como más importante que las contribuciones no remuneradas del trabajo doméstico, las mujeres (se podría afirmar: todas las personas económicamente dependientes) se encuentran en una situación de desventaja que se refleja en la distribución y control sobre los recursos y su bienestar en el seno del hogar.

⁵³ En Rodríguez Enríquez (1997) se desarrollan con amplitud estos conceptos.

En definitiva, en un hogar organizado con un hombre proveedor (trabajador ideal) y una mujer ama de casa (trabajadora de cuidado marginalizada), el hombre siempre tiene mayor poder de negociación, porque puede “huir” con el principal activo del hogar: su salario⁵⁴.

V.3. Los arreglos domésticos en la experiencia local

La forma en que los hogares resuelven en Argentina el conflicto entre trabajo doméstico y empleo remunerado de sus miembros, cuenta con pocas evidencias. Sin embargo, puede afirmarse que el deterioro en el nivel de ingresos de los sectores populares implicó adaptaciones en los acuerdos familiares, notándose una mayor interdependencia entre los miembros de las unidades domésticas. De esta forma, aumentó el trabajo para el mercado pero también se intensificó el trabajo en las actividades reproductivas, recayendo la mayor carga de estas responsabilidades en las mujeres. “Como resultado de la crisis muchas actividades desarrolladas en el ámbito público debieron ‘privatizarse’: es decir, al restringirse los presupuestos de los sectores de la salud y la educación, entre otros, las responsabilidades retornaron a las familias y, por tanto, a las mujeres en sus hogares”. (Arriagada, 1997: 10)

El tiempo utilizado en el trabajo doméstico puede dar una buena idea de las relaciones de poder en el hogar (Hartmann, 1981). Los estudios de uso del tiempo en el mundo han demostrado que: i) las tareas necesarias para llevar adelante un hogar insumen más dedicación que un puesto de trabajo a tiempo completo en el mercado de empleo remunerado; ii) los esposos de mujeres que trabajan en un empleo remunerado no dedican más tiempo a las tareas domésticas que los esposos de aquellas mujeres que son amas de casa de tiempo completo; iii) cuanto más trabajo asalariado hacen las mujeres, menos horas dedican a las tareas domésticas, pero mayor es su tiempo de trabajo semanal total; iv) la carga de trabajo doméstico crece notoriamente cuando hay niños muy pequeños o muchos niños en el hogar; v) las mujeres de hogares con menores ingresos son más susceptibles de ingresar en la fuerza de trabajo y de sufrir la doble jornada.

Un estudio realizado en el ámbito de la Ciudad de Buenos Aires confirma el uso intensivo del tiempo por parte de las mujeres⁵⁵. Allí se afirma que “el 90% de las mujeres (mayores de 14 años) se ocupan de las tareas domésticas, y esto implica una dedicación que alcanza una jornada diaria de 7 horas y 20 minutos, incluidos los sábados y domingos, estableciendo un promedio general, entre las que hacen alguna tarea doméstica y aquellas sobre las que descansa la totalidad del trabajo”. Las cónyuges ocupadas disponen diariamente de más de 3 horas para las tareas del hogar y estas se duplican los fines de semana para “poner al día la tarea”.

⁵⁴ En las economías capitalistas, la propiedad y los salarios filtran el acceso a los medios de subsistencia. quienes carecen de propiedad y/o de un salario no tienen ningún medio para subsistir excepto la dependencia personal, la asistencia pública o la delincuencia.” (Picchio, 1999: 208)

⁵⁵ Colombo, P. Y A. Rupnik (1999) “Las mujeres cuentan. Contemos el trabajo de las mujeres. Investigación sobre distribución del uso del tiempo entre las mujeres de la Ciudad de Buenos Aires”. Nueva Dirigencia: Mimeo.

Esta sobrecarga de trabajo parece ser una constante a lo largo de la vida de las mujeres. La tendencia histórica (verificada mayormente en los países desarrollados) de una participación “económica” femenina que responde a los ciclos de vida (mayor antes del nacimiento del primer hijo y luego de la entrada del menor al sistema educativo formal) estaría mostrando un cambio de sentido. La tasa de participación de las mujeres casadas aumenta más que la de las mujeres solteras; las mujeres que entran al mercado de empleo no se retiran cuando nacen sus hijos y postergan cada vez más el momento de entrar en la pasividad (Sautu, 1997). Esto se asocia con el hecho de que el ingreso que las mujeres obtienen en sus empleos remunerados se aleja cada vez más de la idea de un ingreso secundario.

Volviendo a la escasa evidencia en Argentina, la Encuesta de Condiciones de Vida relevada por Siempre en el año 1997 indagó sobre la manera de resolver la atención de los menores por parte de los hogares. De manera indicativa, pueden señalarse los siguientes aspectos llamativos para el caso de la información correspondiente al aglomerado Gran Buenos Aires (GBA):

El 87% de los niños menores de 5 años que viven en hogares con jefe varón ocupado, permanecen la mayor parte del tiempo con su madre/padre. Este dato hace referencia a la vigencia del modelo padre-proveedor/madre-ama de casa.

Sólo el 8% de los niños menores de 5 años que viven en hogares con jefe varón ocupado, permanecen la mayor parte del tiempo con sus hermanos o hermanas mayores (miembro del hogar de 15 años o más), mientras este porcentaje se eleva al 19% cuando se trata de hogares con jefa mujer ocupada.

Menos del 20% de los niños menores de 5 años asisten a jardín, guardería o servicios de cuidado. Esto muestra a las claras la ausencia de los servicios públicos o privados de cuidado de los menores, como una alternativa relevante para los hogares.

Cuando se indaga sobre las dificultades encontradas para enviar a los menores de 5 años a servicios de cuidado infantil, en el caso de los hogares con jefatura masculina y jefe ocupado, el 45% destaca que los servicios son caros, y el 29% que quedan lejos. Para el caso de los hogares con jefa mujer ocupada, el 79% destaca que no envía a sus hijos menores a servicios de cuidado porque no hay vacante. Queda en evidencia la prioridad de estos servicios en un caso y en el otro.

Finalmente, la observación de la información de la EPH procesada para el aglomerado Gran Buenos Aires, en octubre de 2000, permite aproximarse a la confirmación que la carga de familia es uno de los factores explicativos de la difícil inserción de las mujeres en el mercado de empleo remunerado.

El 25% de las mujeres activas tienen menores de 5 años en sus hogares. Como puede verse en el cuadro V.1., la presencia de estos niños es un elemento que explica en parte la vulnerabilidad laboral de las mujeres. Mientras casi el 65% de las mujeres con menores de 5 años en sus hogares son vulnerables, este porcentaje se reduce a menos del 54% en el caso de las mujeres que no conviven con niños menores.

Cuadro V.1
Mujeres por condición de vulnerabilidad laboral y tipo de hogar
 Gran Buenos Aires - Octubre 2000

Presencia de menores	% según tipo de hogar		% según vulnerabilidad		
	No vulnerable	Vulnerable	No vulnerable	Vulnerable	Total
Con menores de 5 años	29.4	25.8	35.6	64.4	100
Sin menores de 5 años	70.6	74.2	46.3	53.7	100
Total	100	100			

Fuente: Elaboración propia en base a EPH - Indec.

La restricción impuesta por los menores a la inserción en el mercado de empleo de las mujeres se extiende más allá de la primera infancia. Observando lo que ocurre para el conjunto de mujeres activas con menores de 14 años en sus hogares, el 64% se inserta en condiciones de vulnerabilidad, mientras este porcentaje se reduce al 49.5% para aquellas mujeres que no tienen menores de 14 años en sus hogares.

Cuadro V.2
Mujeres por condición de vulnerabilidad laboral y tipo de hogar
 Gran Buenos Aires - Octubre 2000

Presencia de menores	% según tipo de hogar		% según vulnerabilidad		
	No vulnerable	Vulnerable	No vulnerable	Vulnerable	Total
Con menores de 14 años	54.5	47.9	35.8	64.2	100
Sin menores de 14 años	45.5	52	50.6	49.4	100
Total	100	100			

Fuente: Elaboración propia en base a EPH - Indec.

Finalmente, la presencia de personas mayores en el hogar no parece estar incidiendo en la mayor o menor vulnerabilidad laboral de las mujeres activas, ya que no se observan diferencias en la participación de esta dimensión entre mujeres con mayores de 65 años en sus hogares y aquellas donde no existen personas de este grupo etáreo.

En síntesis, la poca evidencia disponible en Argentina, permite afirmar que la estructuración genérica del reparto de responsabilidades domésticas incide sobre la posibilidad de inserción de las mujeres en el mercado de empleo remunerado. La vulnerabilidad laboral de las mujeres se manifiesta con mayor intensidad en aquellos hogares donde existen menores.

Asimismo, el caso argentino demuestra la poca relevancia otorgada al tema del cuidado de los menores desde las políticas públicas. Pocos hogares consideran a los servicios de cuidado como parte de las estrategias de organización de las responsabilidades domésticas. Y claramente, en el caso de los hogares con jefatura femenina, existe un gran inconformismo respecto a la oferta de este tipo de servicios.

En lo que sigue se intentarán sistematizar algunas líneas de intervención de política para actuar en un sentido positivo sobre estas problemáticas.

VI. LAS INTERVENCIONES

La introducción de la perspectiva de género en los estudios en ciencias sociales permite identificar las manifestaciones específicas de la subordinación de las mujeres y las formas particulares que la misma adopta en las economías capitalistas modernas. El trabajo aquí desarrollado pretendió contribuir en este sentido, abordando la problemática de la inserción de las personas en el mercado de empleo remunerado, con la ilustración del caso argentino.

Así, se observó que la inserción social de las personas se encuentra amenazada por la fuerte pérdida de inseguridad socio-económica, y que la vulnerabilidad laboral es un elemento fundamental de esta situación. La metodología utilizada permitió además apreciar que, aún cuando el deterioro de la situación de los hombres ha sido más acelerado, la intensidad de la vulnerabilidad laboral sigue siendo mayor en las mujeres. La asignación de responsabilidades domésticas según roles establecidos por género, sigue explicando gran parte de esta realidad.

En este capítulo, se pretende avanzar en el análisis de posibles intervenciones desde las políticas públicas, para afectar en un sentido positivo la situación descrita. Esta síntesis no pretende ser un listado exhaustivo y específico de acciones de política, sino más bien la contribución de algunas líneas de reflexión.

VI.1. Para seguir investigando

El estudio de las manifestaciones de la subordinación en el mercado de empleo remunerado tiene, como se mencionó, un amplio desarrollo. Sin embargo, aparecen temáticas específicas que requerirían mayor investigación. Sólo a modo indicativo pueden señalarse las siguientes:

Procesos de trabajo:

Los diagnósticos sobre la situación en el mercado de empleo son abundantes. Sin embargo, menor desarrollo tiene el estudio de lo que sucede al interior de las unidades económicas. Y más escasos aún son los trabajos que incorporan en estas temáticas la perspectiva de género⁵⁶. Avanzar en esta línea puede contribuir a la identificación de mecanismos de discriminación reproducidos por la propia lógica de organización del trabajo en el ámbito productivo. Por caso: i) la definición de los perfiles en los procesos de selección de personal; ii) la organización de las líneas de producción; iii) la organización de los horarios de trabajo; iv) la utilización de vías informales de comunicación; v) la distribución de responsabilidades de acuerdo a la disponibilidad horaria.

⁵⁶ Un ejemplo de trabajos en este sentido lo constituye Stobbe (2000).

Situaciones diferenciales al interior del grupo de mujeres:

Deberían profundizarse los diagnósticos de la situación de las mujeres según distintas características: condición de actividad, categoría ocupacional, nivel de calificación, rama de actividad, nivel de ingreso personal y del hogar.

Como se mencionó en varios momentos de este trabajo, la variable género se relaciona con otras (clase, raza, edad) para determinar la situación de las personas. Conocer estas diferencias permitiría mejorar el diseño de políticas, para no caer en el error de profundizar la inequidad de un grupo intentando reducir la del conjunto.

Valorización de las tareas reproductivas, en particular las de cuidado:

La subregistro y subvalorización de las tareas de cuidado y reproductivas, es un elemento esencial en el sostenimiento de la subordinación económica de las mujeres. En este sentido, es recomendable avanzar en los estudios que proponen metodologías de captación de esta dimensión. El Informe de Desarrollo Humano de 1995 ha sido un paso fundante en esta línea.

Sin embargo, la propia definición del valor a otorgar al trabajo doméstico, de cuidado o reproductivo genera ambigüedades. Puesto en los términos de Carrasco (1999:32), “si no se asigna un valor de mercado a las actividades del hogar, se corre el riesgo de que dichas actividades permanezcan olvidadas y junto con ellas se mantenga en la invisibilidad a las personas que las realizan: las mujeres. Pero, simultáneamente, se plantea el problema de cómo reconocer el trabajo de las mujeres sin necesidad de otorgar un valor de cambio a todas las actividades no monetizadas ya que muchas de ellas no son comparables a la producción mercantil.”

En este punto, la discusión conceptual debería ser previa a la discusión metodológica.

Uso del tiempo:

Uno de los temas más inexplorados tiene que ver con cómo efectivamente se distribuyen al interior de los hogares las actividades destinadas a la organización y mantenimiento del hogar y el cuidado de los niños y las personas mayores. Uno de los instrumentos más utilizados para investigar esta temática, son las encuestas de uso del tiempo, que en Argentina tienen prácticamente nulo desarrollo.

La incorporación de un módulo de uso del tiempo en la encuesta de fuerza laboral (en el caso de Argentina, la EPH) no resulta conveniente. La incorporación de módulos específicos puede distorsionar el objetivo central de esta encuesta y perjudicar el relevamiento de la información para cuyo fin fue diseñada y es ejecutada. Asimismo, el propio módulo de uso del tiempo puede quedar condicionado por las propias definiciones y conceptos utilizados en la encuesta de fuerza de trabajo.

Lo ideal sería el diseño de una encuesta específica que pudiera repetirse periódicamente, y que permitiera relevar los aspectos específicos del uso del tiempo que permitan identificar las responsabilidades domésticas asumidas por cada miembro del hogar, incluyendo los menores.

Distribución de recursos intra-hogares:

Esta temática ha sido aún menos explorada. En general, la captación de los ingresos de la población se ha transformado en una tarea sumamente dificultosa. Los miembros del hogar que son perceptores de ingresos suelen mostrarse poco dispuestos a responder sobre sus ingresos, y los ocultan o subvalúan. Por otro lado, existen pocas fuentes externas a las encuestas a hogares que permitan una consistencia significativa de la información, habida cuenta de las debilidades que presentan las estadísticas de registro en Argentina.

En este contexto, sería necesario evaluar alternativas que permitan, no sólo una mejor captación de los ingresos de los hogares, sino además cómo es que estos se organizan para financiar los gastos, y contribuir al ahorro y la capitalización del conjunto de sus miembros. Si bien las encuestas de gastos de los hogares pueden dar ciertos indicios sobre estas cuestiones, las experiencias difundidas en el mundo señalan que en general el abordaje de esta temática es sólo posible para muestras reducidas y con mecanismos de tipo más cualitativo.

VI.2. Para comenzar a actuar

La creciente inserción de las mujeres en el mercado de empleo remunerado no resulta un hecho de por sí saludable cuando se produce en condiciones de extrema vulnerabilidad y cuando significa para la mayoría de las mujeres asumir una doble jornada de trabajo: en la ocupación remunerada y en las tareas domésticas al interior del hogar. Más aún cuando estas últimas se vuelven más difíciles al haberse deteriorado las condiciones generales de vida de gran parte de la población.

Los aspectos señalados invitan a preguntarse sobre algunos puntos esenciales para reflexionar creativamente. Por un lado resulta claro que el modelo económico vigente requiere de la vulnerabilidad laboral: ésta es una consecuencia inevitable de las políticas implementadas y un elemento funcional al modo de acumulación vigente. Además de constatarse la falsedad de los argumentos planteados por los expertos que intentan justificar las políticas aplicadas, se constata que éstas no hacen más que profundizar las problemáticas sociales. La expansión de la vulnerabilidad laboral en el marco de políticas que tienden a la flexibilización de las condiciones de trabajo son un claro ejemplo en este sentido.

La pregunta siguiente sería: ¿hasta dónde puede soportar este esquema, sin deteriorar de manera irreversible la cohesión social y sin recrear las inequidades de género en las nuevas expresiones de las problemáticas sociales? Por cierto, no sé si existe una respuesta contundente a esta pregunta, pero la profundización de las dificultades de inserción social de las personas y sus manifestaciones últimas mueven a pensar que se está llegando a puntos de no retorno.

¿Por dónde debería imaginarse un camino diferente? En principio, y atento a que en el mercado de empleo remunerado se verifica el dilema de reconocimiento-redistribución explicado en el capítulo inicial, se deberá actuar en dos sentidos⁵⁷. Por un lado, avanzado en políticas que actúen sobre la distribución de oportunidades de vida de las personas, y por otro lado, conseguir incorporar los elementos que hagan al reconocimiento de la situación particular de las mujeres. Por ejemplo, deberían implementarse políticas destinadas a mejorar la situación de seguridad socio-económica de las personas (por caso, revirtiendo el proceso de flexibilización laboral), y simultáneamente aplicar políticas específicas para las mujeres activas “vulnerables”.

Con esta perspectiva en mente, en lo que sigue se enuncian indicativamente, algunas posible líneas de acción:

· ***Deconstruir la norma del “trabajador ideal”:***

En realidad, lo que debería cuestionarse es la vigencia de un modo de organización fundado en la lógica del empleo remunerado, especialmente cuando éste, por lo menos en formas plenas (o dignas) pareciera haberse convertido en un bien escaso. Por el contrario, debería reconstruirse el concepto de trabajo en un sentido amplio, revalorizando los trabajos socialmente útiles y recreando nuevas maneras de organización del trabajo y del tiempo social de trabajo.⁵⁸

Por ello, en lugar de buscar la equidad promoviendo simplemente la incorporación de las mujeres a un mercado de empleo estructurado genéricamente, lo que se requiere es modificar la relación entre mercado y trabajo del hogar de manera que todos los adultos, varones y mujeres, puedan alcanzar sus ideales familiares y de empleo. (Williams, 2000).

En este sentido, no sirven las políticas que busquen capacitar a la fuerza de trabajo femenina para que pueda conformar el modelo de trabajador que impone el actual mercado de empleo. Ni tampoco resulta útil otorgarle a las empresas la potestad de demandar “trabajadores ideales”, por caso, permitiendo absoluta flexibilidad en los tiempos de trabajo. Por el contrario, se trata de actuar en diversos sentidos (desde la normativa, desde la concientización, desde las propias políticas de empleo) para que hombres y mujeres puedan conformar una norma de trabajador/a que encierre en si misma las condiciones de producción y reproducción que toda sociedad requiere.

⁵⁷ “Un tema fundamental para el feminismo es cómo combinar el énfasis en la diferencia con la búsqueda de la igualdad, y cómo preservar los rasgos de género que contribuyen al bienestar individual, familiar y humano, sin generar o perpetuar desigualdades de género basadas en relaciones de poder desiguales.” (Benería, 1999: 419)

⁵⁸ Sobre estos puntos resultan muy enriquecedores los aportes, entre otros, de Lo Vuolo (2001), Meda (1995) y Standing (1999).

· Contruir la norma de las tareas de cuidado:

La contracara de la deconstrucción de la norma del trabajador ideal, es la construcción de una norma de tareas de cuidado que sea asumida socialmente. “Se trata por tanto no sólo de analizar conjuntamente la relación familia-mercado laboral-políticas públicas, sino además –y especialmente- considerar en el centro del análisis el proceso de reproducción social.” (Carrasco, 1999: 47)

Un punto fundamental para hacer frente a esta problemática pasa por revalorizar las tareas vinculadas con la reproducción social que las mujeres realizan hoy mayoritariamente y de manera no remunerada. Por caso, rediscutir el concepto mismo del trabajo doméstico, su valorización y su ubicación en el conjunto de elementos que definen el modo de organización social. No hay manera de producir avances en este sentido sin profundos cambios culturales e institucionales que permitan asumir por una lado, una justa distribución de las responsabilidades domésticas entre hombres y mujeres, y por el otro, una justa distribución de oportunidades en el mercado de empleo remunerado, que no condene a mujeres y hombres a ninguna tarea específica, sino que les permita ejercer el derecho a elegir el modo de sentirse útiles y plenos.

Al respecto será necesario avanzar en una estrategia superadora de la estrategia promovida desde el feminismo, conocida como la estrategia de la “mercantilización total”. Desde esta perspectiva se propone que las mujeres se incorporen como “trabajadoras ideales” (a tiempo completo) al mercado de empleo, delegando también al espacio del mercado las tareas o responsabilidades de cuidado.

Si bien esta estrategia ha permitido el reconocimiento del importante rol social de las tareas de cuidado, en su propia formulación refuerza la idea de marginación del trabajo doméstico y de quienes lo ejercen. Por qué para las mujeres tiene que ser mejor insertarse en el mercado de empleo que dedicarse a las tareas de cuidado? A priori nadie podría decidir en lugar de las mujeres y los hombres como individuos, cuál es la vida que quieren llevar.

El punto central, pasa entonces por permitirles una verdadera libre elección. Para ello resulta imprescindible eliminar todo tipo de estructuración genérica de las instituciones, manifestada entre otros aspectos en la discriminación en el mercado de empleo y en la asignación por género de los roles domésticos.

Sin dudas, muchas de las sugerencias de la estrategia de la “mercantilización total”, aún pueden ser positivas en este camino. Por caso: i) promover el desarrollo de servicios de atención a los menores y mayores al alcance de hogares de distintos estratos económicos; ii) promover la existencia de políticas de licencia por maternidad y paternidad (*parental leaves*) en igualdad de condiciones para hombres y mujeres.

Finalmente resulta indispensable dotar a las personas que se dedican a las tareas de cuidado de los mismos derechos sociales que el resto de las personas. No porque sean un grupo necesitado, sino porque merecen estos mismos derechos por su propia contribución a la reproducción de los miembros de la sociedad.

· Aplicar políticas positivas en el mercado de empleo remunerado:

La expansión de la vulnerabilidad laboral femenina constatada a lo largo del trabajo, permite evaluar negativamente los efectos de los programas de empleo y capacitación que con diversidad de formato tenían en las mujeres (jóvenes, jefas de hogar, con bajo nivel educativo, etc.) a su población objetivo. Por lo menos, en el Gran Buenos Aires, esto parece haber producido una fuerza de trabajo femenina tal vez más capacitada, pero simultáneamente más precaria y más desocupada.

En este sentido, el problema de la vulnerabilidad laboral, no parece abordable con políticas específicas, en la medida en que, como ya se mencionó, es el propio modelo de acumulación el que genera estas dificultades de inserción de la fuerza de trabajo que utiliza. Por ello, no es posible pensar en políticas que ataquen parcialmente la problemática, sino en la generación de un modelo de organización social alternativo que establezca otra relación con el mercado de empleo. El desarrollo de esta dimensión escapa por cierto a los objetivos y las posibilidades de este trabajo.

Sin embargo, sí puede pensarse en políticas específicas que actúen sobre algunas de las manifestaciones de la discriminación en el mercado de empleo. Uno de los puntos sobre el cual puede actuarse fácilmente, es en la distribución de los tiempos de trabajo. “El mercado sólo puede funcionar de la manera que lo hace porque descansa, se apoya y depende del trabajo familiar. De aquí que la “incorporación” de las mujeres al mercado laboral en igualdad de condiciones que los varones es una contradicción en sí misma si no se plantea simultáneamente una reorganización social de los tiempos y los espacios.” (Carrasco y Mayordomo, 1999: 160)

El objetivo debería ser la revalorización del trabajo a tiempo parcial, que debería por supuesto ir unida a la intervención en el sentido de un mejor reparto de las actividades domésticas. Como lo expresan Carrasco y Mayordomo (1999) la ausencia de toda referencia a “repartir” el trabajo no monetizado, simultáneamente con el tipo de trabajo a tiempo parcial ofrecido a las mujeres pone en evidencia que o previamente se establece una mayor igualdad entre mujeres y hombres tanto en el trabajo familiar doméstico como en el trabajo monetizado o la reorganización de los tiempos de trabajo tenderá a aumentar la segmentación entre los sexos.

Por lo pronto, debería avanzarse en hacer cumplir la jornada legal de trabajo, cosa que en Argentina hace tiempo está lejos de concretarse. Así, deberían establecerse normas estrictas de regulación que impidan el abuso de la sobreocupación y normas que valoren en igualdad de condiciones el trabajo a tiempo parcial y a tiempo completo, en particular en lo que respecta a remuneraciones horarias, coberturas sociales y perspectivas de carrera.

En una etapa posterior, debería instalarse la discusión sobre la posibilidad de reducir la jornada legal de trabajo, como una manera, en primer lugar, de distribuir mejor los puestos de trabajo existentes. Y por otro lado, como una manera de otorgar a todas las personas (varones y mujeres) la posibilidad de contar con mayor tiempo para atender las actividades de reproducción que se realizan al interior de los hogares.

Rediseñar las políticas sociales para una mayor seguridad socio-económica:

El mundo post-industrial se muestra como un nuevo orden de producción económica y reproducción social, con empleo menos estable y familias más diversas. Cómo debería ser un estado de bienestar que se adapte a esta realidad? Sin duda debería ser un estado de bienestar que sostenga un orden de equidad de género (y no uno de jerarquías de género, como el Estado de Bienestar anterior), y que efectivamente desmantele la división genérica del trabajo.

Desde el campo feminista, se ha avanzado en el desarrollo de dos propuestas para diseñar esquemas de garantía de la seguridad socio-económica de las personas, que superen al tradicional Estado de Bienestar y su estructuración genérica. Sintéticamente, estas alternativas son:

- i) el modelo del Proveedor Universal (*Universal Breadwinner Model*): intenta fomentar la equidad de género promoviendo el empleo de las mujeres; la piedra fundamental de este modelo es la provisión estatal de servicios que permitan el empleo de las mujeres, por ejemplo, servicios de cuidado de los niños/mayores.
- ii) el modelo de Paridad en el Cuidado (*Caregiver Parity Model*): promueve la equidad de género apoyando el trabajo de cuidado informal; la piedra fundamental de este modelo es la provisión estatal de subsidios para quienes realicen trabajos de cuidado (caregivers).

Probablemente, la solución ideal se encuentre en algún punto entre estas dos propuestas. Lo cierto es que en la medida en que se transforme el rol del empleo remunerado como vehículo para la inserción social, se modifican las bases de sustentación de cualquier red de seguridad socio-económica. Por lo pronto debería como mínimo ponerse en un pie de igualdad el derecho al trabajo, el derecho al ingreso y el derecho al respeto de las capacidades individuales.

Propuestas que consideran a la ciudadanía como la base de los derechos sociales, funcionan en este sentido. Una propuesta de política de sostenimiento del ingreso para todos los ciudadanos, que desvincule la garantía de seguridad socio-económica (expresada en la transferencia monetaria que se distribuye) de la situación de las personas en el mercado de empleo puede ubicarse en esta misma línea⁵⁹.

Claramente estas propuestas se diferencian de las difundidas como “salario” para el ama de casa, que tras la intención de expresar concretamente la valorización del trabajo doméstico realizado por las mujeres, consolida en ellas la responsabilidad exclusiva por estas actividades. Una propuesta como la del ingreso ciudadano revaloriza el trabajo socialmente útil realizado por las personas, sin atribuir roles de género específicos.

Finalmente, deberían continuarse y profundizarse todas las acciones que contribuyen a la introducción de la perspectiva de género en el ámbito del diseño de las políticas públicas, así como todas las acciones afirmativas que buscan eliminar la discriminación.

⁵⁹ Para el caso de Argentina, esta propuesta ha sido estudiada en Lo Vuolo (1995) y Lo Vuolo et al (1999).

BIBLIOGRAFÍA

- Alasino, C. (1996) "Mercado de trabajo femenino, empleo público en las provincias y crisis fiscal". *Estudios del Trabajo* 12 (41-73).
- Albelda, R. y C. Tilly (1997) *Glass Ceilings and Bottomless Pits: Women's Work and Women's Poverty*. Boston: South End Press.
- Arriagada, I. (1997) "Realidades y mitos del trabajo femenino urbano en América Latina." Santiago: Cepal. Serie Mujer y Desarrollo 21.
- Atkinson, A. (1998) "Social Exclusion, Poverty and Unemployment". En: Atkinson y Hills (comps) *Exclusion, Employment and Opportunity*. Londres: CASE – STICERD – ESRC. CASEpaper 4.
- Bakker, I. (1994) "Engendering Macro-economic Policy Reform in the Era of Global Restructuring and Adjustment". En: Bakker, I. (ed) *The Strategic Silence: Gender and Economic Policy*. Londres: Zed Books.
- Benería, L. (1999) "Mercados globales, género y el hombre de Davos". En: Carrasco, C. (ed) *Mujeres y economía*. Barcelona: Icaria – Antrazyt.
- Berger, S. (1995) *Mujeres en sus puestos: Clases sociales y oferta de trabajo en la reestructuración del capitalismo argentino*. Buenos Aires: FLACSO.
- Brodie, J. (1994) "Shifting the Boundaries: Gender and the Politics of Restructuring". En: Bakker, I. (ed) *The Strategic Silence: Gender and Economic Policy*. Londres: Zed Books.
- Carrasco, C. (1999) "Hacia una economía feminista". En: Carrasco, C. (ed) *Mujeres y economía*. Barcelona: Icaria – Antrazyt.
- Carrasco, C. y M. Mayordomo (1999) "Tiempos, trabajos y organización social: reflexiones en torno al mercado laboral femenino". En: Carrasco, C. (ed) *Mujeres y economía*. Barcelona: Icaria – Antrazyt.
- Castel, R. (1997) *La metamorfosis de la cuestión social. Una crónica del salariado*. Buenos Aires: Paidós.
- Coleman, M (1999) "Labour Force Participation". En: Peterson, J. y M. Lewis (eds.) *The Elgar Companion to Feminist Economics*. Northampton: Edward Elgar Publishing.
- Córdoba, C. (1998) "La 'nueva cuestión social', cuestión de género?" En: ADEUEM. *Relaciones de género y exclusión en la Argentina de los 90: el orden del desorden y el desorden del orden?* Buenos Aires: Espacio Editorial.
- Chamberlain, M. (1999) "Glass Ceiling". En: Peterson, J. y M. Lewis (eds.) *The Elgar Companion to Feminist Economics*. Northampton: Edward Elgar Publishing.

- Dalla Costa, M. (1973) *The Power of Women and the Subversion of the Community*. Bristol: Falling Wall Press.
- Díaz Rönner, L. (1998) "Las mujeres en el Censo de Población de los '90: Una perspectiva de género". En: ADEUEM. *Relaciones de género y exclusión en la Argentina de los 90: el orden del desorden y el desorden del orden?* Buenos Aires: Espacio Editorial.
- Elson, D. (1994) "Micro, Meso, Macro: Gender and Economic Analysis in the Context of Policy Reform". En: Bakker, I. (ed). *The Strategic Silence: Gender and Economic Policy*. Londres: Zed Books.
- Engels, F. (1972) *The Origin of the Family, Private Property and the State*. Londres: Lawrence and Wishart.
- Floro, M. (1999) "Double day / second shift". En: Peterson, J. Y M. Lewis (eds.) *The Elgar Companion to Feminist Economics*. Northampton: Edward Elgar Publishing.
- Folbre, N. (1986) "Hearts and Spades: paradigms of household economics". *World Development* 14(2) (245-55).
- Folbre, N. y H. Hartmann (1999) "La retórica del interés personal: ideología y género en la teoría económica". En: Carrasco, C. (ed) *Mujeres y economía*. Barcelona: Icaria – Antrazyt.
- Fraser, N. (1997) *Justice Interruptus: Critical reflections on the "Postsocialist" condition*. Londres: Routledge.
- Galín, P. (1999) "Género y empleo no registrado en el Mercosur". Trabajo presentado al Seminario "Flexibilidad, mercado de trabajo y género". Centro de Estudios de la Mujer. Santiago de Chile. 24 al 26 de Noviembre.
- Gálvez, T. (2001) "Aspectos económicos de la equidad de género". Santiago: Cepal. Serie Mujer y Desarrollo 35.
- Gardiner, J. (1997) *Gender, Care and Economics*. Londres: MacMillan Press.
- Gargarella, R. (1999) *Las teorías de la justicia después de Rawls: un breve manual de filosofía política*. Buenos Aires: Editorial Paidós.
- Gorz, A. (1995) *Metamorfosis del trabajo*. Madrid: Editorial Sistema.
- Habermas, J. (1973) *Problemas de legitimación en el capitalismo tardío*. Madrid: Ediciones Cátedra.
- Hallet, C. (ed.) (1996) *Women and Social Policy: An Introduction*. Londres: Prentice Hall-Harvester Wheatsheaf.
- Harlan, S. y C. Bertheide (1994) *Barriers to Workplace Advancement Experienced by Women in Low Paying Occupations*. Albany: State University of New York.

- Hartmann, H. (1981). "The Family as the Locus of the Gender, Class and Political Struggle: The Example of Housework". *Signs* 6 (3) (366-94).
- Hidalgo, J. C. (director) (1999) *Mercado de trabajo y convertibilidad: Los impactos de los cambios en el mercado laboral argentino*. Santa Fe: Centro de Publicaciones / Universidad Nacional del Litoral.
- Jelín, E. (1994) "Familia: crisis y después...". En: C. Wainerman (comp.). *Vivir en familia*. Buenos Aires: Unicef / Losada.
- Lo Vuolo, R.; A. Barbeito; L. Pautassi y C. Rodríguez (1999) *La pobreza... de la política contra la pobreza*. Buenos Aires: Ciepp - Miño y Dávila Editores.
- Lo Vuolo, R. y L. Pautassi (1998) "De trabajo a la casa... a seguir trabajando. La discriminación por género frente a los cambios en el mercado de trabajo." En: M. Rodríguez, D. Staulbi y P. Gómez (eds). *Mujeres en los '90. Volumen II*. Olivos: Centro Municipal de la Mujer de Vicente López.
- Lo Vuolo, R. (2001) *Alternativas: La economía como cuestión social*. Buenos Aires: Grupo Editor Altamira.
- Lo Vuolo, R. (1998a) "Crisis de integración social y retracción del Estado de Bienestar en Argentina." En: R. Lo Vuolo y A. Barbeito. *La nueva oscuridad de la política social. Del estado populista al neoconservador*. Buenos Aires: Ciepp – Miño y Dávila Eds.
- Lo Vuolo, R. (1998b) "Una nueva oscuridad? Estado de Bienestar, crisis de integración social y democracia". En: R. Lo Vuolo y A. Barbeito. *La nueva oscuridad de la política social. Del estado populista al neoconservador*. Buenos Aires: Ciepp – Miño y Dávila Eds.
- Lo Vuolo, R. (comp) (1995) *Contra la exclusión: La propuesta del Ingreso Ciudadano*. Buenos Aires: CIEPP/Miño y Dávila.
- Mackintosh, M. (1990) *Hacia una teoría feminista del Estado*. Madrid: Ediciones Cátedra.
- Matthaei, J. (1999) "Patriarchy". En: Peterson, J. Y M. Lewis (eds.) *The Elgar Companion to Feminist Economics*. Northampton: Edward Elgar Publishing.
- Marshall, A. (1998) "Empleo en la Argentina, 1991-1997: ¿Nuevas pautas de comportamiento después del a liberalización económica?" OIT: Equipo Técnico Multidisciplinario para Argentina, Brasil, Chile, Paraguay y Uruguay, 79.
- Martínez, R. (1999) *Estructura social y estratificación. Reflexiones sobre las desigualdades sociales*. Buenos Aires: Miño y Dávila Editores.
- Méda, D. (1998) *El trabajo. Un valor en peligro de extinción*. Barcelona: Editorial Gedisa.
- Mies, M. (1986). *Patriarchy and Accumulation on a World Scale*. Londres: Zed Books.
- Montoya, S. (1993) "Implicancias distributivas del trabajo femenino". *Estudios XVI*, 67 (135-142).

- Nelson, J. (1996) *Feminism, objectivity and economics*. Londres: Routledge.
- O'Donnell, G. (1992) "Delegative democracy". Notre Dame: University of Notre Dame. The Helen Kellogg Institute for International Studies. Working Paper 172.
- Oberman, I. (1989) "El perfil de la precariedad." Buenos Aires: Seminario: La precarización del empleo en los 80. OIT – CIAT – CLACSO.
- Pascall, G. (1997) *Social Policy: A New Feminist Analysis*. London: Routledge.
- Pautassi, L. (2000) "El impacto de las reformas estructurales y la nueva legislación laboral sobre la mujer en la Argentina". En: Birgin, H. (comp.) *Ley, Mercado y Discriminación: El Género del Trabajo*. Buenos Aires: Editorial Biblos.
- Pautassi, L. (1995) "Primero... las damas? La situación de la mujer frente a la propuesta del ingreso ciudadano". En: Lo Vuolo, R. (comp.) *Contra la exclusión. La propuesta del ingreso ciudadano*. Buenos Aires: Ciepp – Miño y Dávila.
- Paz, J. (1999) "Diferencias genéricas de ingresos en Jujuy y Salta, 1991-1997". Cenep: Boletín del SIDEMA 8 (22).
- Picchio, A. (1999) "Visibilidad analítica y política del trabajo de reproducción social". En: Carrasco, C. (ed) *Mujeres y economía*. Barcelona: Icaria – Antrazyt.
- Pierson, P. (1995) *Dismantling the Welfare State? Reagan, Thatcher, and the politics of Retrenchment*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Roca, E., C. Antunez, C. Vitacco y G. Morales (1996) "La situación laboral de las mujeres en la Argentina Regiones Noroeste Argetino, Sur, Gran Buenos Aires. *Revista de Trabajo y Seguridad Social* 3 (10) (27-42).
- Rodríguez Enríquez, C. (1997) "Urban Poverty Assesment and Social Security in Argentina: Towards a conceptual and methodological framework for gender-sensitive policy analysis". Buenos Aires: Ciepp. Documento de Trabajo 17.
- Rosanvallon, P. (1995) *La nueva cuestión social. Repensar el Estado providencia*. Buenos Aires: Ediciones Manantial.
- Sau, V. (2000) *Diccionario ideológico feminista*. Barcelona: Icaria Editorial.
- Sautu, R. (1997) "Reestructuración económica, política de ajuste, y su impacto en los patrones de ocupación-desocupación de la mano de obra del área metropolitana de Buenos Aires: 1991-1996". *Estudios del Trabajo* 14 (3-24).
- Seiz, J. (1999) "Feminism(s)". En: Peterson, J. Y M. Lewis (eds.) *The Elgar Companion to Feminist Economics*. Northampton: Edward Elgar Publishing.

- Siltanen, J. (1994) *Locating Gender: Occupational segregation, wages and domestic responsibilities*. Londres: UCL Press.
- Sen, A. (1990) "Gender and Cooperativa Conflicts". En: Tinker, Irene. *Persistent Inequalities*. Oxford: Oxford University Press.
- Standing, G. (1999) *Global Labour Flexibility. Seeking Distributive Justice*. Londres: Macmillan.
- Stobbe, L. (2000) *Inclusion and Exclusion in the Argentine Auto Components Industry. A study of industrial restructuring, gender and power*. Nijmegen: NICCOS 32.
- Tietjens Meyers, D. (ed.) (1997) *Feminist Social Thought: A Reader*. New York: Routledge.
- Wainerman, C. (1994) "Las mujeres y el trabajo en la Argentina". Buenos Aires: mimeo.
- Whitehead, A. (1981) "I'm hungry, mum: The politics of domestic budgeting". En: K. Young, C. Wolkowitz y R. McCullagh (eds.). *Of Marriage and the Market: Women's subordination in international perspective*. Londres: CSE Books.
- Williams, J. (2000) *Unbending gender. Why family and work conflict and what to do about it*. New York: Oxford University Press.
- Young, I. (2000) *La justicia y la política de la diferencia*. Madrid: Ediciones Cátedra.