

¿Reconocimiento y Redistribución? Develar la situación de las asalariadas rurales citrícolas del noroeste argentino a la luz de la teoría de Nancy Fraser

Autora: Vanesa Vazquez Laba
Licenciada en Sociología, Magíster en Investigación y Doctora en Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires.
Investigadora asistente del Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas. Profesora de la Universidad de Buenos Aires, Argentina.
Correo electrónico: vanesavazquez.laba@gmail.com



El artículo plantea el dilema de la mala distribución y el erróneo reconocimiento de las mujeres asalariadas rurales en el norte de la Argentina. La teoría sobre la justicia social de Nancy Fraser ha sido iluminadora de nuevas formas encubiertas de desigualdad de género en el mundo laboral moderno.

Palabras claves: género; reconocimiento; redistribución; rural.

Abstract The article propose the dilemma of poor distribution and erroneous recognition of employed women in rural northern Argentina. The theory of social justice, Nancy Fraser has been enlightening new covert forms of gender inequality in the modern workplace.

Keys words: gender; recognition; distribution; rural.

Introducción

En la Argentina, en los últimos quince años, las trabajadoras de zonas rurales que se emplean en las producciones agroindustriales más modernas vienen atravesando por un proceso de mayor “visibilidad social” (Vazquez Laba, 2007; 2008), hasta el momento nunca concebido. Se encuentran transitando, puntualmente, un cambio de posición laboral en relación a su pasado no muy lejano; están dejando de pertenecer a la categoría histórica de “ayuda familiar”

y convirtiéndose en trabajadoras individualmente “asalariadas”. Esta transformación conlleva, necesariamente, a observar y analizar los cambios en relación a las desigualdades que sufrían por su estatus de “trabajadoras secundarias” cristalizados en invisibilidad, irrespeto y desvalorización económica y social.

Hoy en día, existe un número importante de mano de obra femenina que se emplea como asalariada en las agroindustrias dedicadas fundamentalmente a la producción de exportación de fruta fresca fundamentalmente hacia Europa y Estados Unidos.. En general, estas empresas aplican el sistema moderno y formal de contratación de mano de obra (regulado por la ley de trabajo), y las trabajadoras son empleadas de forma individual, con contratos temporales, remuneración salarial y seguridad social y ocupando puestos de trabajo “generizados”, es decir, exclusivamente para mujeres. Este es el caso de las asalariadas de la producción citrícola en la provincia de Tucumán, Argentina.

La actividad agroindustrial citrícola –fundamentalmente la producción de limón en fresco-, viene incorporando trabajo asalariado femenino desde hace aproximadamente dos décadas, momento de auge basado en el crecimiento de la cantidad de

hectáreas plantadas y cosechadas, y del aumento de las exportaciones por la ampliación de venta en mercados internacionales. Esta transformación de la actividad repercutió no sólo en la estructura productiva sino también, generando cambios directamente en la dinámica de la organización del trabajo, en las condiciones laborales y en las calificaciones de los/as trabajadores/as (Aparicio, 2005).

Si bien históricamente las trabajadoras han formado parte del trabajo rural en las provincias norteñas de Jujuy, Salta y Tucumán, fundamentalmente en las producciones de caña de azúcar y de tabaco, lo han hecho como “ayuda familiar”. Eran generalmente sus compañeros varones –esposo, padre o hermano- los contratados directamente por el empleador y quienes llevaban al resto de la familia a las cosechas para aumentar la productividad diaria, y por lo tanto los ingresos. Mujeres, niños y niñas han trabajado a la par del varón pero sólo éste era quien estaba registrado laboralmente y cobraba por toda la producción del grupo familiar. De esta manera, tanto el trabajo productivo de las mujeres como su condición de trabajadoras fue invisibilizado, es decir, no ha tenido reconocimiento socialmente: “las mujeres ayudan en la cosecha” (entrevista a cosechero citrícola, 2003).

En la actualidad, se puede

observar una situación diferente en el caso de algunas trabajadoras rurales, como es el caso de las asalariadas citrícolas tucumanas, que han adquirido el estatus de “asalariadas”, obteniendo los beneficios materiales y simbólicos de esa condición. Ahora bien, estas trabajadoras sólo pueden emplearse en determinados puestos de trabajo dentro de las actividades de “selección de la fruta” y “control de calidad” en sólo dos eslabones de la cadena productiva: en la actividad de cosecha, en la etapa primaria y en actividad de empaque, en la etapa industrial. Este condicionamiento laboral en la organización del trabajo produce efectos a nivel material y simbólicos en las trabajadoras que afectan su vida cotidiana (Vazquez Laba, 2007; 2008).

En la actualidad, se puede observar una situación diferente en el caso de algunas trabajadoras rurales, como es el caso de las asalariadas citrícolas tucumanas, que han adquirido el estatus de “asalariadas”, obteniendo los beneficios materiales y simbólicos de esa condición.

Es en este sentido, que en el presente artículo nos preguntamos sobre la nueva situación de las trabajadoras a partir de los siguientes interrogantes: ¿hasta qué punto el reconocimiento como “asalariadas” mejora la situación socio-económica de las mujeres?; ¿la segmentación del mercado laboral citrícola en función del género no estará reproduciendo situaciones de injusticia económica y cultural?; ¿el reconocimiento laboral femenino no oculta otras desigualdades culturales al ser reconocido desde patrones culturales masculinos?.

Las indagaciones presentadas han sido formuladas a la luz del enfoque teórico sobre la justicia social de la filósofa Nancy Fraser, en relación al dilema bidimensional reconocimiento-redistribución, y se han respondido a partir del análisis de la información empírica de base primaria obtenida de varios trabajos de campo llevados a cabo en la provincia de Tucumán entre los años 2001 y 2007, en los cuales se aplicaron diferentes técnicas de captación de información tales como, entrevistas en profundidad, observaciones participantes, notas de campo y relatos orales; y realizadas a diferentes actores sociales: trabajadoras/es citrícolas, empleadores y jefes de personal, familiares, entre otros. También se complementó con información primaria cuantitativa producida por una encuesta a asalariados/as citrícolas (1998).

Trabajadoras rurales citrícolas: ¿otra situación o más de lo mismo?

En una investigación anterior sobre trabajo femenino y familias en dos provincias del noroeste argentino (Vazquez Laba, 2008), se arribó a la conclusión de que las trabajadoras rurales comienzan a ser visibles como trabajadoras a partir de su incorporación al trabajo asalariado. No obstante, su situación de “asalariadas” presenta características que podríamos definir como de “no reconocimiento”, ya que existen desigualdades en la organización del trabajo y puestos generizados, y de “mala distribución” porque se evidencian diferencias de género en materia salarial y en las condiciones de empleo.

Se arribó a la conclusión de que las trabajadoras rurales comienzan a ser visibles como trabajadoras a partir de su incorporación al trabajo asalariado.

Como se ha mencionado en la introducción, la creciente incorporación de las trabajadoras como asalariadas en la actividad citrícola agroindustrial se enmarca

en un proceso más amplio de transformaciones productivas y laborales de las últimas dos décadas. La modernización agrícola fue promovida por el crecimiento de las exportaciones y la apertura hacia nuevos mercados internacionales de mayor exigencia en relación a la calidad del producto, lo que afectó, inmediatamente, las pautas de demanda de empleo y de la organización del trabajo en las agroindustrias.

Las transformaciones en la citricultura propulsaron, por un lado, el reconocimiento laboral de las trabajadoras revalorizando las “calificaciones tácitas” que portan las mujeres rurales a partir de la creación de puestos de trabajo femeninos tales como “cosechera” y “seleccionadora” del limón. Y, por otro lado, dicho reconocimiento también estuvo acompañado de una redistribución material más equitativa entre los géneros; las trabajadoras comienzan a percibir sus propios salarios de forma individual y obtienen la seguridad social al igual que sus pares varones.

Es evidente que el empleo femenino citrícola ha generado en las mujeres de esta región cierta autonomía económica y motivación para tomar mayores decisiones personales en el ámbito familiar; la negociación de la división sexual del trabajo familiar es un ejemplo de las modificaciones de los roles tradicionales de género (Vazquez

Laba, 2008).

Pero, a pesar de este nuevo estatus adquirido, el trabajo femenino se enmarca en condiciones de precariedad e inestabilidad laboral basadas en patrones laborales androcéntricos y sexistas que generan fuertes desigualdades. Podemos observar que los puestos femeninos, tanto en cosecha como en el empaque, tienen una remuneración menor, los contratos son por un tiempo más acotado y no existe la movilidad ocupacional.

Por otro lado, el ambiente y la organización cotidiana del trabajo se producen bajo patrones y normas que privilegian los rasgos asociados a la masculinidad. Las trabajadoras

Pero, a pesar de este nuevo estatus adquirido, el trabajo femenino se enmarca en condiciones de precariedad e inestabilidad laboral basadas en patrones laborales androcéntricos y sexistas que generan fuertes desigualdades.

deben comportarse como trabajadores, es decir, acomodarse y relacionarse bajo los códigos laborales que producen los mismos varones. Por ejemplo, las cosecheras de limón son reconocidas en su tarea cuando despliegan habilidades asociadas con la masculinidad: “es buena, trabaja como un hombre” (entrevistas a cosecheros de limón, 2003; 2004; 2005). Dicho comentario evidencia que el reconocimiento del trabajo femenino se da con la masculinización de las trabajadoras, lo que demuestra el patrón androcéntrico del trabajo citrícola.

En relación a los puestos genericos, existe un reconocimiento de las calificaciones tácitas que éstas traen como, por ejemplo, paciencia, delicadeza, buen ojo, atributos que hacen a la femineidad tradicional y necesarios para la selección del limón, no obstante, la posición de estos puestos en la estructura laboral evidencia su desvalorización sexista.

En definitiva, es evidente que la actividad agroindustrial citrícola muestra rasgos de desigualdad de género en su estructura organizacional basado en estereotipos y normas androcéntricas que posiciona a las mujeres trabajadoras no en una situación de iguales derechos que sus pares varones sino, por el contrario, de nuevo en un lugar de inferioridad, de marginación y de desventaja social.

A continuación, desarrollaremos el enfoque teórico de Nancy Fraser y cómo éste ilumina esta nueva situación de injusticia social para las mujeres en la modernidad del empleo.

El dilema redistribución-reconocimiento: postulados teóricos de Nancy Fraser

Desde mediados de la década de los ´90 hasta el 2005, Nancy Fraser centró su análisis de filosofía política en la búsqueda de una articulación entre la teoría crítica del reconocimiento (fundamentalmente de género y de raza), que defiende únicamente aquellas versiones de la política cultural de la diferencia que puedan combinarse coherentemente con la política social de la igualdad. Entendiendo que la justicia social, hoy en día, requiere de ambas dimensiones, redistribución y reconocimiento, de manera relacionada, apoyándose una en la otra en lugar de devaluarla. Fraser (2001), advierte que en el mundo real las economías de lo cultural y lo político se encuentran siempre entrelazadas, y prácticamente todas las luchas contra la injusticia, bien entendidas, implican exigencias de reconocimiento y de redistribución. Sin embargo, para un mejor análisis y comprensión de la problemática, es necesario realizar una distinción analítica.

La autora amplía el concepto de injusticia a partir de dos concepciones fundamentales: la socioeconómica, por un lado, arraigada a la estructura política-económica de la sociedad, que produce explotación y/o marginación económica y/o la privación de los bienes materiales indispensables para llevar una vida digna. La segunda forma de entender la injusticia es la cultural o simbólica, la cual se encuentra arraigada a los patrones sociales de representación, de interpretación y de comunicación –ejemplo de ellos son la dominación cultural, el no reconocimiento y el irrespeto.

La presentación de esta distinción analítica de los tipos de injusticias supone una diferenciación también analítica de sus soluciones, plantea Fraser. Para la injusticia económica la solución es algún tipo de reestructuración político-social; esto puede implicar la redistribución del ingreso, la reorganización de la división sexual del trabajo, el someter la inversión a decisiones democráticamente adoptadas o la transformación de otras estructuras económicas básicas, todas éstas (que difieren entre sí) estarán bajo el término Redistribución.

En relación a solucionar la injusticia cultural, la autora sostiene

que se debe hacer a través de algún tipo de modificación valorativa y cultural; esto es la re-evaluación cada vez mayor de identidades irrespetadas y de los productos culturales de grupos menospreciados como, por ejemplo, las mujeres. Esto podría implicar reconocer y valorar positivamente la diversidad cultural; o de manera más radical podría ser una transformación total de los patrones sociales de representación, de interpretación y de comunicación creando cambios en la autoconciencia de todos/as. Aunque estas soluciones difieren entre sí, todas quedan contempladas bajo el término de Reconocimiento. De los teóricos de la igualdad, que ya habían planteado las diferencias económicas estructurales se encuentran Karl Marx y Amartya Sen, recientemente. De los teóricos políticos que han conceptualizado la naturaleza de la injusticia cultural o simbólica han sido Charles Taylor, Ales Honneth, en la actualidad; entre otros.

Como se observa, el dilema redistribución-reconocimiento es complejo sostiene Fraser, ya que las soluciones de ambas injusticias suponen propuestas contrapuestas: mientras que para abolir la desigualdad socioeconómica se propone socavar la diferenciación de grupos (eliminación de las clases sociales, por ejemplo), para solucionar la injusticia de reconocimiento se tiende a promover



los grupos y hacerlos visibles (reconsideración de las identidades sexuales, por ejemplo).

Siguiendo con este mismo esquema teórico, la autora sostiene que el género, además, pertenece a un grupo que ella denomina “bivalente”. Existen colectividades en tipos ideales que se ubican en ambos extremos, por un lado, la clase trabajadora explotada que sufren injusticias distributivas; por otro lado, en el otro extremo, las colectividades de la sexualidad menospreciada, con injusticias derivadas de un reconocimiento inadecuado, que exigen como remedio el reconocimiento. En el primer caso, la lógica de la reparación consiste en eliminar al grupo como grupo; en el segundo, consiste en valorar la “grupeidad” de grupo, reconociendo su especificidad. Sin embargo, existen casos que se alejan de los tipos ideales y que Fraser considera mucho más complicados de entender; modos híbridos que combinan rasgos de las clases explotadas con los de la sexualidad menospreciada. Estas colectividades las denomina “bivalentes”, se distinguen como colectividades en virtud tanto de la estructura político-económica como de la estructura cultural-valorativa de la sociedad. Como son colectividades oprimidas y subordinadas, las injusticias de las que son víctimas pueden atribuirse, en última instancia, a la economía política y a la cultura,

simultáneamente (Fraser, 2001). , es decir, una colectividad que es paradigmática e híbrida a la vez, ya que incluye las dos dimensiones de desigualdad: la político-económica y la cultural-valorativa. Dentro de lo político-económico, el género es el principio básico estructurador de la división entre trabajo remunerado “productivo” y trabajo doméstico no remunerado “reproductivo”, asignándole a la mujer la segunda responsabilidad; también, la estructura de división dentro del trabajo remunerado entre ocupaciones de altos salarios, en la industria manufacturera y profesional dominadas por varones y aquellas de salarios inferiores, de servicio doméstico y de “cuello rosado” dominado por las mujeres. El resultado es una estructura político-económica que genera modos de explotación, marginación y pobreza, específicos de género.

En consecuencia, la eliminación de estos factores de discriminación por género exige abolir la división sexual del trabajo - tanto entre trabajo remunerado y no remunerado como la división al interior del trabajo remunerado. Pero el género, como lo concibe Fraser, no es sólo un factor de diferenciación político-económica sino también una diferenciación cultural-valorativa. Éste incluye elementos que se asemejan más a los de la sexualidad, incorporando la problemática del reconocimiento. Una de las principales injusticias de

género es el androcentrismo. El androcentrismo como patrón institucionalizado de valor cultural se encuentra en muchas áreas de la vida social (por no decir en la mayoría). Expresamente codificado en el derecho (por ejemplo, el derecho de familia y el derecho penal); pero también está arraigado en muchas áreas de la política de los gobiernos (incluyendo las políticas de inmigración, naturalización y asilo); en las prácticas profesionales estándar (incluyendo la medicina y la psicoterapia); y se encuentra, además, en la cultura popular y en la interacción cotidiana (que incluye agresiones sexuales y violencia doméstica; representaciones estereotipadas trivializadas, cosificadas y despreciativas en los medios de comunicación; hostilidad y menosprecio en la vida cotidiana; exclusión o marginación en las esferas públicas, entre otros) (Fraser, 2006)., entendido como la construcción autoritaria de normas que privilegian los rasgos de la masculinidad, y de que conlleva al sexismo cultural, que es la devaluación y desprecio de aquellas cosas que se codifican como “femeninas”, pero no exclusivamente de las mujeres. Dichas desvalorizaciones se expresan en un conjunto de lesiones que sufren las mujeres, tales como el ataque sexual y la violencia doméstica; las representaciones estereotipadas en los medios de comunicación que las trivializan y denigran; la sujeción a

normas androcéntricas frente a las cuales las mujeres aparecen como inferiores o marginales y que obran en su desventaja; entre tantas otras. Para superar el androcentrismo y el sexismo es preciso cambiar las valoraciones culturales (así como sus expresiones legales y prácticas), que privilegian la masculinidad y niegan igual respeto a las mujeres. La lógica del remedio es similar a la lógica utilizada respecto de la sexualidad: debe darse un reconocimiento positivo a una especificidad del grupo devaluado.

Por tanto, este minucioso enfoque es iluminador al momento de revisar y volver a preguntarse sobre la situación de las mujeres que han ingresado al mercado laboral (una reivindicación de los movimientos feministas en plan de igualdad de género), y de cómo esa incorporación es efectivamente un beneficio material y simbólico para

En consecuencia, la eliminación de estos factores de discriminación por género exige abolir la división sexual del trabajo - tanto entre trabajo remunerado y no remunerado como la división al interior del trabajo remunerado.

el colectivo de las mujeres o, de lo contrario, una forma de subordinación y desvalorización más de las sociedades modernas.

A continuación, las reflexiones finales del artículo en relación al planteo anterior.

Reflexiones finales en torno a una situación de mala distribución e irrespeto en otros términos

El desprecio de género, según Nancy Fraser, puede asumir muchas formas, entre ellas la existencia de estereotipos conservadores que parecen celebrar, más que menospreciar la “femineidad”. Hemos observado que esta situación se viene dando en las trabajadoras rurales que, en un principio, han sido menospreciadas a partir de la invisibilización de su aporte económico a la sociedad, al desarrollo y al crecimiento del sector de las agroindustrias (cuando trabajaban como “ayuda familiar” y su valor social estaba asignado en la maternidad); y, por otro lado, más recientemente, con la desvalorización de estructural en la generización de los puestos laborales y en las formas culturales sexistas de la organización del trabajo.

El reconocimiento como trabajadoras no puede reducirse sólo a la adquisición del estatus laboral (¡suficiente!, ya son asalariadas), sosteniéndose una

“mala distribución” de los recursos económicos (bajos ingresos y precarias condiciones laborales). Por el contrario, se deben modificar en pos de la igualdad las diferencias materiales entre los géneros ya sea, por ejemplo, a través de la equiparación de los salarios, generándose igualdad de oportunidades para la movilidad laboral u obteniendo continuidad en el empleo. Pero, de igual manera, la mejora de la distribución de los beneficios económicos debe estar acompañada de un reconocimiento genuino en las mujeres, modificando el “reconocimiento erróneo” de estatus tradicional sexista e incorporando otros valores sociales que escapen del androcentrismo. Por ejemplo, la creación de puestos de trabajo más allá del género.

Por otro lado, dentro de la idea de reconocimiento se encuentra la importancia de reconocer la cantidad de tareas y funciones que las mujeres llevan a cabo en el ámbito doméstico-familiar y comunitario, que forman parte de su vida cotidiana y que son fundamentales para el desarrollo de una sociedad. Éstas deben formar parte del proceso de visibilización-valorización y retribución-distribución material para que se brinde una verdadera justicia social con equidad de género. Fraser (2006), sostiene que la integración y el reconocimiento en un único paradigma global no es tarea sencilla; hay que considerar que dicha resolución alude a abarcar

campos de la investigación que van desde la filosofía moral, la teoría social y la teoría y la práctica política.

En este sentido, la reorganización de la división sexual del trabajo familiar es otro de los aspectos importantes para poder llegar a una situación de mayor igualdad. La distribución equitativa de las tareas domésticas y de cuidado supone una mejor posición para ambos géneros al momento de incorporación al mercado laboral. Si bien se han detectado casos de familias donde los varones colaboraban con las tareas reproductivas en los hogares, generalmente se daban porque las mujeres eran las que estaban empleadas en trabajos productivos remunerados y con una fuerte ausencia en lo hogares. Sin

embargo, esta situación no dejaba de ser una “colaboración”, es decir, al momento que las mujeres regresaban a sus hogares asumían automáticamente de nuevo las tareas domésticas. Es evidente, que la re-organización del trabajo familiar de daba en un contexto coyuntural y que todavía no ha habido un proceso de cambio de valores culturales en relación a los estereotipos de género.

En conclusión, haber analizado la transición de las trabajadoras citricolas de un estatus de desprestigio social en el campo laboral hacia otro de mayor reconocimiento y con retribución develó que en ese colectivo social no se logró una situación de equidad. Si bien, como se ha desarrollado, las trabajadoras han adquirido los

beneficios y seguridades laborales siguen existiendo desigualdades relacionadas tanto con la mala distribución como con el reconocimiento erróneo de su trabajo. Contemplar la posibilidad de una mejor situación para las mujeres requiere de un ejercicio intelectual que se detenga en observar el contexto mismo en el que ellas desarrollan su vida cotidiana. En el caso de las mujeres rurales, el cuidado de sus familias y las tareas domésticas forman una parte importante de su valoración y de su vida cotidiana, por tanto, atender estas diferencias –en relación a las mujeres urbanas, por ejemplo-, nos obliga a buscar soluciones de igualdad considerando las diferencias entre las mujeres.

En este sentido, una parte de la tesis presentada por Fraser (1994) –que se ancla en las históricas reivindicaciones del feminismo político y académico de los años ‘60 y ‘70-, reivindica la valoración monetaria del trabajo doméstico y del cuidado no remunerado. Más allá del género que lo desarrolle. Asimismo, en la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer (celebrada en Beijín en 1995), se estableció que los gobiernos debían asumir medidas que fomenten la armonización de las responsabilidades familiares y laborales de mujeres y hombres. Como también es indispensable un mayor reconocimiento e incorporación de la “voz” de las



mujeres para que puedan elegir sobre las actividades que desean llevar adelante, cuáles compartir y cuáles delegar (Franzoni y Camacho, 2007).

En definitiva, un mayor reconocimiento implicaría conocer, y reconocer, las demandas puntuales de las mujeres en su diversidad; y una mejor redistribución se daría contemplando la distribución equitativa del trabajo que se hace tanto en el espacio público como en el privado entre mujeres y varones.

Bibliografía

1. Aparicio, Susana. 2005. "Trabajos y trabajadores en el sector agropecuario de la Argentina", en Giarracca, N. y Teubal, M. (comp.), *El campo argentino en la encrucijada*. Alianza Editorial. Buenos Aires.

2. Fraser, Nancy. 1994. "Después del salario familiar. La equidad de Género y el Estado de Bienestar". *Political Theory*. Vol. 22 No. 4. Noviembre. Págs. 591-618. Sage Publicaciones.

3. Fraser, Nancy. 1995. "From Redistribution to Recognition? Dilemmas of Justice in a "Postsocialist" Age". *New Left Review*. No. 212. July/August. Págs. 68-93.

4. Fraser, Nancy. 1997. "Heterosexim, Misrecognition, and Capitalism: A Response to Judith Butler". *Social Text* 52/53. Vol. 15.

Nos. 3 and 4. Fall/Winter. Págs. 279-289.

5. Fraser, Nancy. 2001. "Redistribución, reconocimiento y participación: hacia un concepto integrado de la justicia". *World Culture Report*. UNESCO. Mundi-Prensa. Madrid.

6. Fraser, Nancy. 2003 "La justicia social en la era de la política de la identidad: Redistribución, reconocimiento y participación", en Fraser, N. y Honneth, A. *¿Redistribución o reconocimiento?*. Morata, Madrid.

7. Fraser, Nancy. 2005. "Mapping the Feminist Imagination: From Redistribution to Recognition to Representation". *Constellations: An International Journal of Critical and Democratic Theory*. Vol. 13. No. 3. September. Págs. 295-307.

8. Martínez Franzoni, Juliana y Camacho R. 2007. "Equilibristas o malabaristas..., pero ¿con red? La actual infraestructura de cuidados en América Latina, en Carbonero Gamundí, M. A. y Levín, S. (comp.) *Entre Familia y Trabajo. Relaciones, conflictos y políticas de género en Europa y América Latina*. Homo Sapiens. Santa Fe.

9. Martínez Franzoni, Juliana y Koen, V. 2008. "(Re) distribución y desigualdad en género en América Latina: Innovando en su conceptualización y medición".

Instituto de Investigaciones Sociales. Universidad de Costa Rica. Fundación Carolina. Costa Rica.

10. Vazquez Laba, Vanesa. 2008. "Desorganizando la tradicional división sexual del trabajo familiar: un estudio comparativo de familias asalariadas rurales del Noroeste Argentino". Tesis Doctoral, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires. Mimeo. Buenos Aires.

11. Vazquez Laba, Vanesa. 2007. "Arte para la vida". Trabajo femenino y formas de desorganización familiar en la localidad de Tafí Viejo, provincia de Tucumán". Tesis Maestría, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires. Mimeo. Buenos Aires.