



Trabajo y cuidado: la promoción de la justicia a través de políticas de conciliación con perspectiva de género

Work and Care: the promotion of justice through conciliation policies with gender perspective

Eliana ASPIAZU*

Recibido: 14.08.12

Revisión editorial: 03.10.12

Aprobado definitivamente: 13.03.13

RESUMEN

En Argentina, a partir de la década de 1970, se inició un periodo de crecimiento de la participación de las mujeres en el mercado laboral que se sostuvo y se profundizó hasta la actualidad. Sin embargo, en el ámbito del hogar, las mujeres continuaron siendo las principales responsables del trabajo doméstico y de cuidado, asumiendo en muchos casos una doble jornada laboral, fenómeno que dio lugar a diversos cuestionamientos en torno a la justicia de tan desigual reparto del trabajo.

Este artículo contrasta la posición relativa de las mujeres en el mercado laboral y los avances en su participación con los límites de estos cambios y las desigualdades persistentes. El objetivo es reflexionar sobre la necesidad de generar políticas públicas y arreglos institucionales que permitan la conciliación y promuevan una distribución más igualitaria de los tiempos de trabajo remunerado y no remunerado.

Palabras clave: división sexual del trabajo - políticas de conciliación – cuidado - empleo.

ABSTRACT

In Argentina, in the 1970s began a period of growth in the participation of women in the labor market that was sustained and deepened to the present. However, at the household level, women continued to be primarily responsible for domestic work and care, often assuming a double workday, a phenomenon that gave rise to several questions about the justice of such an unequal division of labor.

This article shows the relative position of women in the labor market and the progress in their participation, in contrast to the limits of these changes and the persistent inequalities. The aim is to think about the need to generate public policies and institutional arrangements to enable reconciliation and promote a more equal distribution paid and unpaid work time.

Keywords: sexual division of labor - reconciliation policies – care - employment.

* Doctoranda en Ciencias Sociales de la Universidad Nacional de Quilmes. Licenciada en Sociología, Especialista en Relaciones Laborales. Becaria de CONICET con lugar de trabajo en el Grupo de Estudios del Trabajo de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad Nacional de Mar del Plata. Dean Funes 3250, Mar del Plata. Tel.: (223) 4749396 int. 330. Integrante del Proyecto de Extensión “Construyendo la corresponsabilidad en el trabajo remunerado y no remunerado”, FCES - UNMdP. Contacto: eliaspiazu@yahoo.com.ar

SUMARIO

Introducción. Injusticias y desigualdades de género en el mercado de trabajo y en el hogar. Las desigualdades de género en el mercado laboral Argentino. El déficit de cuidado y el desigual reparto del trabajo no remunerado. Reflexión final: pensando políticas para contribuir a la conciliación entre trabajo remunerado y cuidado infantil con equidad de género. Bibliografía

Introducción

En Argentina, a partir de la década de 1970, se inició un periodo de crecimiento de la participación de las mujeres en el mercado laboral que se desarrolló y se profundizó hasta la actualidad.

Sin embargo, a pesar de estos avances en la participación en el mercado laboral, en el ámbito del hogar las mujeres continuaron siendo las principales responsables del trabajo doméstico y de cuidado, asumiendo en muchos casos una doble jornada laboral. Este fenómeno dio lugar a diversos cuestionamientos desde el feminismo, acerca de la justicia de un reparto del trabajo tan desigual.

Para comprender este fenómeno son fundamentales los aportes conceptuales de Susan Moller Okin y Arlie Hochschild.

Okin (1989) define el género como la institucionalización arraigada de la diferencia sexual, consecuencia de la diferenciación histórica y socialmente construida entre los sexos. La autora señala que históricamente se fueron construyendo diferencias entre varones y mujeres, en sus derechos y restricciones formales e informales, las cuales se basan y son legitimadas por las diferencias sexuales. Estas distinciones, si bien comenzaron a debilitarse en las últimas décadas, aún persisten. Tal como plantea Okin (1989:6) *“aunque las sanciones legales que sostienen la dominación masculina han comenzado a erosionarse durante el siglo pasado, y más rápidamente en los últimos veinte años, el gran peso de la tradición, combinado con los efectos de la socialización, aún actúa poderosamente reforzando roles sexuales que son comúnmente considerados como de desigual prestigio y valor”*.

Partiendo de esta concepción de género, Okin analiza una serie de injusticias que viven las mujeres por el hecho de ser mujeres, las cuales derivan del modo como está distribuido el trabajo remunerado y no remunerado al interior de la familia tradicional. Esas injusticias afectan a las mujeres, y de modo indirecto a los niños y niñas, ya que gran parte del trabajo no remunerado con el que cargan principalmente las mujeres es el cuidado de los menores.

Hochschild, por su parte, aporta una perspectiva de análisis complementaria a la de Okin, con el de desarrollo del concepto de “doble jornada” - en referencia a la sobre carga de tareas de las mujeres- y el estudio de los modelos sociales de cuidado y sus consecuencias sobre la vida de varones, mujeres y niños/as.

En este artículo se busca analizar las desigualdades de género existentes en el mercado laboral y en la distribución del trabajo doméstico y de cuidado en Argentina, en co-relato con las tendencias analizadas por Susan Moller Okin y Arlie Hochschild. Y a partir de ello reflexionar acerca de la necesidad de generar políticas públicas y arreglos institucionales que promuevan una distribución más igualitaria de los tiempos de trabajo remunerado y no remunerado entre hombres y mujeres y contribuyan a evitar las injusticias derivadas de la desigual distribución de los mismos.

Injusticias y desigualdades de género en el mercado de trabajo y en el hogar

En su obra *Justice, gender and the family*, Okin (1989) propone la idea de que la institución matrimonio es un generador de injusticias hacia las mujeres, como consecuencia de la persistencia de la tradicional división sexual del trabajo al interior de los hogares. Bajo esta división sexual, las mujeres cargan principalmente con las tareas domésticas y de cuidado, que no son remuneradas, son pobremente valoradas en la sociedad y conllevan una gran carga de trabajo físico y emocional.

La autora enumera una serie de injusticias y desigualdades existentes en la esfera pública, tanto en el ámbito laboral como político, que afectan principalmente a las mujeres y cuyo origen se relaciona profundamente con la desigual distribución del trabajo no remunerado en la familia. Algunos de los datos que Okin menciona para graficar estas injusticias apuntan que: *“las mujeres que trabajan a tiempo completo ganan (luego de una muy reciente mejora) el 71% de lo que ganan los hombres que trabajan a tiempo completo. La mitad de los hogares pobres y tres quintas partes de los hogares crónicamente pobres con niños a cargo son mantenidos por una madre soltera. La tasa de pobreza de las mujeres durante la vejez casi duplica la de los hombres. En el frente político, 2 de 100 senadores de los EEUU son mujeres, 1 de 9 jueces de la corte suprema es, aparentemente, considerado suficiente representación femenina, y el número de hombres elegidos en cada elección legislativa excede con mucho el número de mujeres elegidas en toda la historia del país”* (Okin, 1989:3).

En relación con el trabajo asalariado, Okin también menciona que el acceso de las mujeres está limitado por la persistencia de la idea de que ellas son las responsables de la mayor parte del trabajo no remunerado del hogar. Esta asunción sustenta la discriminación y la segregación por sexo en el lugar de trabajo y hace que, por un lado, las mujeres aparezcan como “más problemáticas” a la hora de ser contratadas para trabajar en el mercado (como consecuencia de todas las responsabilidades extralaborales que poseen) y, por otro lado, que su carga de trabajo sea mucho mayor a la de los hombres. Okin señala que *“las estadísticas que miden el tiempo trabajado considerando la totalidad del trabajo (la actividad económica remunerada y no remunerada, así como el trabajo doméstico no remunerado) revelan que las mujeres emplean una mayor parte de su tiempo trabajando que los hombres en todas las regiones desarrolladas y en desarrollo, a excepción del norte de América y Australia, donde las horas son prácticamente las mismas”* (United Nations Report, 1991, pág. 81 y cap. 6 en adelante; citado por Okin, 1996:9).

Retomando la concepción de Hochschild (1989) sobre la “doble jornada” se puede sostener que las mujeres que trabajan en empleos a tiempo completo siguen siendo responsables de la casi totalidad de las tareas domésticas, lo que se vive como una segunda jornada laboral en la casa, que se suma a la primera en el mercado. En su investigación empírica, *The Second Shift* (1989), Hochschild describe el modo cómo las parejas heterosexuales estables, en las que ambos miembros trabajan a tiempo completo, se distribuyen las responsabilidades domésticas, y el modo en que esta distribución es vivida por los involucrados. La citada investigación revela que los roles de género tradicionales afectan a las mujeres de todas las clases sociales que trabajan en el mercado, no solo a aquellas mujeres de clase media alta que debido al ingreso de sus maridos pueden dedicarse exclusivamente a las tareas del hogar. Afecta a todas porque, a pesar de que el rol de proveedor se haya repartido entre hombres y mujeres, las tareas domésticas siguen asignándose mayoritariamente a las mujeres.

Esta conformación de roles de género estancos favorece diversas situaciones de conflictividad familiar, producto de la invisibilización del trabajo doméstico, la frustración de las mujeres devenida del escaso reconocimiento de las tareas domésticas y de cuidado y las limitaciones para realizar otras tareas en el espacio público, entre otras situaciones disparadoras de conflicto (Hochschild, 2008).

Además, a las consecuencias negativas de este reparto desigual del trabajo no remunerado se suma que la sobrecarga de trabajo que viven las mujeres no encuentra su correlato en la valoración de ese trabajo. Por el contrario, una gran cantidad del trabajo de las mujeres no es remunerado y no se considera “productivo”, por lo tanto, existe una enorme diferencia entre la participación económica registrada de varones y mujeres. “*La percepción de que el trabajo de las mujeres es menos valioso (pese a que en muchos lugares trabajen más y a que dicho trabajo es crucial para la supervivencia de los miembros de la familia) contribuye a que las mujeres estén devaluadas y tengan menos poder, tanto en la familia como fuera del hogar*” (Okin, 1996:9).

A continuación, se analizan las tendencias mencionadas por Okin y Hochschild, en contraposición con las observadas en nuestro país a partir de algunos datos relativos a la participación de las mujeres en el mercado de trabajo y a la distribución de los tiempos de trabajo remunerado y no remunerado.

Las desigualdades de género en el mercado laboral Argentino

En Argentina, si bien los procesos son particulares y tienen estrecha vinculación con el contexto político, económico, social y cultural específico en el que se desarrollan, se observan tendencias similares a las que describen Okin y Hochschild. Principalmente, sus trabajos pueden utilizarse como marco analítico para hablar de las características de la participación de las mujeres en el mercado laboral y de la sobrecarga de trabajo, la cual emana del desarrollo insuficiente de políticas de promoción de la igualdad en el reparto de trabajo no remunerado entre varones y mujeres.

La incorporación de las mujeres al mercado laboral argentino se desarrolló con mayor intensidad a partir de la década de 1970 y avanzó gradualmente hasta la actualidad. En la década de los noventa hubo una aceleración de ese proceso, que tuvo su punto de auge en la crisis de 2001/2002, ante el profundo incremento del desempleo abierto, la subocupación y el deterioro de los salarios, lo que generó la necesidad de que muchas mujeres salgan al mercado laboral para complementar los ingresos del hogar, bajo el denominado *efecto trabajador adicional* (Beccaria y Maurizio, 2003). Durante este período, la tasa de actividad de las mujeres pasó del 30% al 35% y, una vez superada la crisis, se mantuvo en valores cercanos al 40% hasta la actualidad (según datos de la Encuesta Permanente de Hogares del INDEC).

Algunos estudios (Beccaria y Maurizio, 2003; Actis Di Pasquale y Lanari, 2010) que analizan la evolución de las tasas de actividad desagregadas por grupos de edad indican cambios considerables en el comportamiento de la franja etárea de mujeres en edades reproductivas. Tradicionalmente, a partir de la edad reproductiva se reflejaba una caída de la oferta de trabajo de las mujeres, porque abandonaban el mercado para dedicarse a las tareas domésticas y de cuidado. En las últimas décadas del siglo XX esta tendencia se ha ido modificando, logrando asemejarse a la conducta participativa de los varones. Esto significa que cada vez menos mujeres abandonan el mercado de trabajo en el momento de la maternidad y muchas de las que lo hacen luego regresan a él. La tendencia al corrimiento de la edad pico de participación en el mercado demuestra que en la renovación generacional se reduce el abandono definitivo y/o transitorio del mercado en las edades reproductivas. Asimismo, Carina Lupica (2010) advierte que el mayor incremento en la participación laboral femenina se produjo entre las mujeres con responsabilidades familiares y el resultado es que en la actualidad la mayoría de las madres (61,2%) participa del mercado de trabajo (siendo ocupadas 55,7% o desocupadas 5,5%).

La tasa de empleo de las mujeres creció aún más que la tasa de actividad: casi 10 puntos porcentuales entre 1995 y 2010. Sin embargo, a pesar del aumento en la participación en el mercado laboral, la inserción de las mujeres sigue siendo diferencial a la de los varones. Este aumento mantiene la tendencia de una concentración femenina en ciertas ramas de la

producción, que se caracterizan por ser trabajos de baja calidad, desprotección social y, consecuentemente, de menor nivel de ingresos (Actis Di Pasquale y Lanari, 2010).

A pesar de este crecimiento sostenido de la oferta laboral femenina, aún hoy las mujeres continúan participando menos que los varones en el mercado. En particular, tal como señala Lupica (2010), aquellas mujeres con responsabilidades familiares que se diferencian incluso de las mujeres sin hijos. Diversos estudios confirman que la participación laboral femenina aún en la actualidad disminuye a medida que las mujeres tienen más hijos/as (Contartese y Maceira, 2005; Novick, Rojo y Castillo, 2008).

El impacto de la crisis mundial de 2008 en el empleo y el nivel de vida de las mujeres, fue estudiada por Corina Rodríguez Enríquez (2009), quien identificó la persistencia de inequidades de género en el mercado de trabajo y en la distribución de ingresos. Algunas de las conclusiones a las que arribó en este estudio son las siguientes: a. las mujeres siguen estando sobre-representadas en el servicio doméstico, la enseñanza, los servicios sociales y de salud, y sub-representadas en las actividades primarias, de construcción, y de transporte, almacenaje y comunicaciones; b. continúa existiendo una sub-representación femenina en los puestos de dirección y jefatura, y su sobre-representación en las tareas de menor calificación; c. las mujeres están más expuestas a la vulnerabilidad laboral, ya que su presencia es relativamente mayor en el trabajo a tiempo parcial, en el empleo asalariado no registrado, en las tareas menos calificadas y en los trabajos temporarios; d. la brecha de ingresos del trabajo persiste: el salario mensual promedio de las mujeres es el 70% del de los varones; e. el peso de las responsabilidades domésticas sigue apareciendo como uno de los determinantes fundamentales, de la menor y peor inserción laboral de las mujeres; f. cuando se consideran conjuntamente las jornadas de trabajo remunerado (en el mercado laboral) y no remunerado (en las actividades de cuidado en los hogares), las mujeres tienen jornadas laborales sustantivamente más extensas que las de los varones, mientras que su ingreso es menor.

El déficit de cuidado y el desigual reparto del trabajo no remunerado

En relación con el acceso masivo de las mujeres al mercado de trabajo, y frente al panorama presentado en la sección anterior, resulta interesante retomar la problemática que introduce Hochschild (2008) a la que denomina “punto muerto en la revolución del género”. Este concepto intenta explicar que la incorporación masiva de las mujeres en el mercado laboral no fue acompañada por cambios en la estructuración del ámbito laboral, dando lugar a la sobrecarga de trabajo para las mujeres, quienes enfrentan la doble tarea de conciliar trabajo con responsabilidades familiares.

En Argentina, Catalina Wainerman (2005) observa este proceso y lo analiza retomando el concepto elaborado por Hochschild de “revolución estancada” o “stalled revolution”, en referencia a las profundas transformaciones en las trayectorias laborales femeninas en el mundo público, las cuales no han tenido como contrapartida una transformación de dimensiones equivalentes por parte de los varones en el espacio doméstico.

Las Encuestas de Uso del Tiempo son el principal instrumento de recolección de información utilizado para dar cuenta del trabajo no visibilizado realizado por las mujeres en el ámbito del hogar. En la Argentina se ha desarrollado una Encuesta de Uso del Tiempo solamente en dos oportunidades: en 2005 en Buenos Aires y en 2010 en Rosario. En estos relevamientos se confirmó lo mismo que sucede en gran parte del mundo: que la suma del tiempo del trabajo para el mercado más el tiempo dedicado al cuidado de la familia –trabajo total- es mayor en las mujeres que en los varones. El estudio de Esquivel (2009) muestra que en Buenos Aires, las tasas de participación de las mujeres en las distintas actividades son: 36% para el mercado, 93% trabajo doméstico y 31% trabajo de cuidado. En cambio, en los varones esos porcentajes son del 58%, 66% y 20%, respectivamente. Es decir que casi todas las mujeres realizan las tareas

domésticas de su propio hogar, mientras que entre los varones lo hacen solamente las dos terceras partes. A la vez que el tiempo promedio dedicado por las mujeres a las tareas domésticas duplica al de los varones (Esquivel, 2009).

La asignación social a las mujeres del rol de principales cuidadoras favorece la discriminación laboral, ya que existe un imaginario en torno a las desventajas económicas que implica la contratación de mano de obra femenina, por la potencial condición de madre y los escasos derechos laborales asociados. Los varones, por su parte, no son reconocidos socialmente como cuidadores. La Ley de Contrato de Trabajo, por ejemplo, no reconoce derechos en tiempo a la paternidad para cuidar a los menores (ya que solo estipula 2 días de licencia tras el nacimiento). Además, la escasez de servicios públicos de cuidado constituye otro freno a cualquier posibilidad de conciliación.

En este sentido, emerge la problemática que Hochschild designa como “déficit de cuidado”, la cual refiere a que el aumento de la demanda de servicios de cuidado, que se expandió ampliamente con la mayor participación femenina en el mercado laboral, no fue acompañado por un aumento similar en la oferta de servicios de cuidado (públicos o privados). Ni tampoco fue compensado por cambios en la distribución de tareas al interior del hogar, ni por un reparto más equitativo de las responsabilidades domésticas y de cuidado.

Para pensar soluciones al “déficit de cuidado”, Hochschild advierte que es preciso comprender las concepciones de cuidado que subyacen a los debates políticos y a las diferentes medidas que desde el Estado pueden tomarse para enfrentar esta problemática.

El término “cuidado”, tal como lo define Hochschild (2008:3), indica “un vínculo emocional, usualmente recíproco, entre la persona que brinda el cuidado y la que lo recibe. En el marco de ese vínculo, la persona que brinda el cuidado se siente responsable por el bienestar de otros y lleva a cabo un trabajo mental, emocional y físico a fin de cumplir con esa responsabilidad. Por consiguiente, cuidar a una persona implica interesarse por ella”. El “cuidado familiar” contempla el cuidado de los más pequeños y de los ancianos y enfermos.

La autora propone una tipología de las imágenes de cuidado que se encuentran detrás de cuatro concepciones actuales sobre como debe organizarse socialmente el trabajo de cuidado y qué políticas o arreglos institucionales son necesarios para ese fin. Esos cuatro modelos de cuidado son denominados: tradicional; posmoderno; moderno frío y moderno cálido (Hochschild, 2008). El primero refiere a la imagen clásica de la madre ama de casa y vincula el cuidado con lo femenino, natural y privado. Bajo este modelo tradicional, la responsabilidad del cuidado cae casi exclusivamente en las mujeres, reforzando la clásica división sexual del trabajo. El segundo, modelo posmoderno, es representado por la madre trabajadora que puede hacer todo sin ayuda adicional. Las implicancias de este modelo son la precarización y la disminución de los estándares de cuidado. El modelo moderno frío comprende a las instituciones -guarderías o geriátricos- como principales fuentes de cuidado, haciendo de éste algo impersonal. El último modelo, moderno cálido, resultaría de la complementariedad del cuidado brindado por parte de instituciones públicas y del cuidado privado del hogar, sostenido en base a un reparto equitativo entre mujeres y varones.

Legislar y pensar políticas públicas tomando uno u otro de estos modelos puede llevar a resultados muy diversos. El modelo moderno cálido puede ser considerado como el más valioso a la hora de pensar políticas porque implica apuntar, por un lado, a generar condiciones laborales y económicas igualitarias para mujeres y hombres que les permitan dedicar parte de su tiempo al cuidado de los menores y otras personas dependientes (enfermos, ancianos). Al mismo tiempo, obliga al Estado a generar instituciones proveedoras de cuidado con acceso universal y de calidad, que permitan tanto a mujeres como a varones delegar parte de las tareas de cuidado, al tiempo que valorizan el cuidado como trabajo.

Teniendo en cuenta la realidad analizada, en Argentina resulta necesario profundizar el desarrollo de políticas de conciliación entre la vida familiar y laboral con perspectiva de género. Las políticas actuales aún tienden a favorecer la consolidación de los roles sexuados en el trabajo remunerado y no remunerado, doméstico y de cuidado.

La Ley de Contrato de Trabajo (20.744) legisla sobre derechos y obligaciones de maternidad y paternidad y sobre permisos y licencias especiales para el cuidado de dependientes, colocando la responsabilidad casi exclusivamente sobre las mujeres. Mientras que otorga un descanso de 90 días por maternidad biológica o por adopción para las mujeres, sólo prevé dos días para los padres varones. Además, incluye otros derechos exclusivos para las mujeres, como la posibilidad de tomar excedencias de tres a seis meses sin goce de haberes con obligación para el empleador de conservar el puesto de trabajo, una hora diaria por lactancia durante el primer año de vida y la protección por despido durante el embarazo y los siete meses y medio posteriores al parto. Respecto de instituciones de cuidado, reglamenta la obligatoriedad de las salas maternas en las empresas en que trabajen más de cincuenta mujeres, aunque aún hoy, para la mayor parte de las y los trabajadores, el acceso a las instituciones de cuidado infantil es asumido de manera privada, sólo por quienes pueden pagar por ese servicio.

Las responsabilidades familiares de los varones están ausentes, tanto del espíritu como de la letra de la Ley de Contrato de Trabajo, ya que no se prevé la posibilidad de que los varones tengan responsabilidades familiares importantes que impongan la necesidad de disponer de permisos y licencias para el cuidado de niños o niñas. Estas limitaciones de la legislación contribuyen a que la implicación de los padres en las tareas de cuidado sea reducida, además de contribuir a las mencionadas limitaciones en las carreras laborales femeninas, por ser las mujeres siempre juzgadas como madres potenciales y perceptoras exclusivas de una serie de beneficios, que suelen ser juzgados como negativos por los empleadores.

Reflexión final: pensando políticas para contribuir a la conciliación entre trabajo remunerado y cuidado infantil con equidad de género

La visibilización de las desigualdades y de los déficits en las políticas existentes constituye el puntapié inicial para su transformación. Los pasos siguientes necesariamente implican la elaboración de propuestas que, entre otros beneficios, promuevan una distribución más igualitaria de los tiempos de trabajo.

Lo que ocurre en la familia afecta las oportunidades de las mujeres en la esfera pública. Sin romper con la división de roles que sostiene la familia tradicional, no es posible que la mujer se incluya en la esfera pública en condiciones de igualdad con los varones. Okin sostiene que, como primer paso para enfrentar estas injusticias, es necesario cuestionar la dicotomía de las esferas pública y doméstica y generar políticas que fomenten la plena participación y productividad económica de las mujeres para así “asegurar la supervivencia de sus familias, su estatus socioeconómico general y su posición negociadora dentro de sus familias” (Okin, 1996:12).

Para ello enumera dos caminos posibles: promover y facilitar la división igualitaria del trabajo remunerado y no remunerado entre hombres y mujeres; o bien, evitar que, en aquellas parejas que mantengan la división tradicional, ésta dé lugar a una asimetría de poder que conduzca a la vulnerabilidad de las mujeres. La primera opción aparece como el camino ideal, mientras que la segunda sería una forma de suavizar los efectos negativos de esa división de roles que, en sí misma, no es deseable. Concretamente, las propuestas de reformas institucionales que desarrolla Okin en *Justice, Gender and the Family* (1989) comprenden cambios al interior del lugar de trabajo y en las escuelas.

A partir del análisis realizado esos cambios resultan imprescindibles, pero no serían suficientes. Emerge la necesidad de desarrollar una serie de políticas articuladas a los fines de promover el camino hacia la equidad.

Por un lado, modificar las regulaciones laborales es primordial (la Ley de Contrato de Trabajo y otras regulaciones que tengan alcance en el empleo público y privado y en las diversas formas de trabajo hoy existentes), generando permisos, licencias y beneficios iguales para varones y mujeres en lo que refiera al cuidado de los niños y niñas. Estas modificaciones podrían servir para igualar derechos y obligaciones entre varones y mujeres; promover el reparto equitativo del cuidado; así como alivianar la segregación y discriminación que enfrentan las mujeres actualmente en el mercado de trabajo por ser las únicas potenciales beneficiarias de esos derechos.

Por otro lado, es necesario el desarrollo de una política de provisión gratuita de servicios de cuidado de las personas dependientes, que sea de calidad y esté disponible universalmente, para varones y mujeres, trabajen o no. Esta política posibilitaría a mujeres y varones disponer de tiempo para dedicar al trabajo remunerado, sin prescindir de recursos económicos para el pago de esos servicios. Es fundamental en el caso de familias monoparentales, en las que una sola persona se hace cargo del cuidado de sus hijos/as.

Además, es preciso el diseño de políticas educativas dirigidas a modificar las pautas culturales que sostienen la división sexual del trabajo tradicional. La propuesta de Okin contempla, en este sentido, cambios en las escuelas, tales como: la inclusión en la currícula escolar de información acerca de las desigualdades de género existentes, la enseñanza para niños y niñas por igual sobre como combinar el empleo con responsabilidades familiares compartidas; además de brindar la posibilidad de extensión horaria con actividades extracurriculares para que los niños permanezcan en la escuela mientras los padres y/o madres trabajan. Para ello, es menester capacitar a quienes se encuentran a cargo de la educación para que puedan transmitir criterios de equidad, no discriminación y justicia de género.

Finalmente, como complemento y como base de la generación de estas políticas, es una dimensión necesaria la participación política de las mujeres, tanto en instancias gubernamentales y legislativas, como en sindicatos con el fin de promover la inclusión de la perspectiva de género en el diseño de las políticas. Esta inclusión implica tener en cuenta, en todas las políticas públicas y sindicales, el impacto diferencial que pueden tener en hombres y mujeres, los efectos positivos o negativos en términos de equidad de género, y los arreglos institucionales necesarios para direccionar el impacto de esas políticas hacia la profundización de la justicia de género.

Bibliografía

Actis Di Pasquale, E. y Lanari, M.E. (2010) “Crisis mundial y mercado de trabajo en Argentina: impacto diferencial entre mujeres y varones”, 19th Annual IAFFE Conference on Feminist Economics, Buenos Aires, UBA.

Beccaria, L. y R. Mauricio (2003) “Movilidad ocupacional en Argentina”, en: XXXVIII reunión anual de la Asociación Argentina de Economía Política, Mendoza.

Contartese, D. y Maceira, V. (2005) “Diagnóstico sobre la situación laboral de las mujeres. Segundo trimestre de 2005”, en: *Trabajo, ocupación y empleo. Relaciones laborales, territorios y grupos particulares de actividad*, MTEySS.

Esquivel, V. (2009) *Uso del tiempo en la Ciudad de Buenos Aires*, Colección Libros de la Universidad N° 33, Buenos Aires, Universidad Nacional de General Sarmiento.

- Fraser, N. (2006) “La justicia social en la era de la política de la identidad: redistribución, reconocimiento y participación”, en: Nancy Fraser y Axel Honneth, *¿Redistribución o reconocimiento?*, Madrid, Ediciones Morata.
- Hochschild, A. (2008) “La cultura de la política. Los ideales de cuidado: tradicional, posmoderno, moderno-frío y moderno-cálido”, en: Arlie Russell Hochschild, *La mercantilización de la vida íntima. Apuntes de la casa y el trabajo*, Madrid, Katz.
- Hochschild, A. (1989) *The second shift*, New York, Viking.
- Lanari, M.E (Dir.) y Actis Di Pasquale (Coord.) (2011) “Informe sociolaboral del Partido de General Pueyrredon. Situación de las mujeres trabajadoras”, Grupo de Estudios del Trabajo, FCEyS-UNMdP, Edición Especial de Marzo.
- Lupica, C. (2010) *Trabajo decente y corresponsabilidad de los cuidados en Argentina*, Buenos Aires, OIT.
- Novick, M., Rojo, S. y Castillo V. (2008) *El trabajo femenino en la post convertibilidad. Argentina 2003 – 2007*, Santiago de Chile, CEPAL.
- Okin, S. M. (1989) *Justice, gender, and the family*, New York, Basic Books.
- Okin, S. M. (1996) “Desigualdad de género y diferencias culturales”, en: Carme Castells (comp.) *Perspectivas feministas en teoría política*, Barcelona, Paidós.
- Rodríguez Enríquez, C. (2005) “La economía del cuidado: un aporte conceptual para el estudio de las políticas públicas”, CIEPP, DT 44, Buenos Aires.
- Wainerman, C. (2007) “Mujeres que trabajan. Hechos e ideas”, en: Susana Torrado (comp.): *Población y bienestar en la Argentina del primero al segundo Centenario*, Buenos Aires, Edhasa.
- Wainerman, C. (2005) *La vida cotidiana en las nuevas familias, ¿una revolución estancada?*, Buenos Aires, Lumiere.