

Género y Derechos

Una propuesta transformadora
para el aula de Ciencias Sociales

Anabella Gorza y Adriana Valobra
(editoras)

Diseño de imágenes: Laura dos Santos.
Dibujo de imagen interior Propuesta de matrimonio: Gustavo Damelio

Programa de Voluntariado Universitario
Área Compromiso Social Universitario

Dirección Nacional de Desarrollo
Universitario y Voluntariado

Secretaría de
Políticas Universitarias



Ministerio de Educación
Presidencia de la Nación

FaHCE
FACULTAD DE HUMANIDADES
Y CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN



COMPROMISO
SOCIAL UNIVERSITARIO

Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación
Secretaría de Extensión Universitaria
Colección *Andamios*, Serie Materiales

Director de Colección

Jerónimo Pinedo /Secretario de Extensión FaHCE

Editora de Colección

Candela Victoria Díaz /Secretaría de Extensión FaHCE

Diseño de Colección

Alejandra Gaudio /Área de Diseño y Comunicación Visual FaHCE

Diseño de Serie

Valeria Miccio /Área de Diseño y Comunicación Visual FaHCE

Edición

Natalia Corbellini / Prosecretaría de Gestión Editorial y Difusión FaHCE

Esta publicación ha sido sometida a evaluación interna y externa por medio del sistema de pares de doble ciego organizada por la Secretaría de Extensión de la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación de la Universidad Nacional de La Plata

Queda hecho el depósito que marca la Ley 11.723

©2018 Universidad Nacional de La Plata

ISBN 978-950-34-1673-0

Colección *Andamios*, 4

Serie Materiales

Cita Sugerida: Gorza, A. y Valobra, A. (Edits). (2018) *Género y derechos. Una propuesta para el aula de Ciencias Sociales* - 1a ed. - La Plata: Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. 171 p ; 22 x 15 cm. (Andamios, 4. Materiales)

Andamios / Serie Materiales

La Secretaría de Extensión de la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación pone a disposición del público **Andamios**. Una colección de libros de extensión universitaria que se propone estimular reflexiones teórico-metodológicas, difundir experiencias y producir herramientas para el trabajo común con los actores en el medio social. Todos los libros de esta colección fueron sometidos a evaluación por medio del sistema de pares de doble ciego.

En esta ocasión presentamos un nuevo número de la **Serie Materiales**, destinada a la publicación de herramientas para la acción. Este texto **Género y Derechos. Una propuesta transformadora para el aula de Ciencias Sociales** es el resultado del trabajo conjunto entre el Proyecto de Voluntariado Universitario UNLP «Género, práctica transformadora (2017-2018)», los colegios secundarios Bachillerato de Bellas Artes y Liceo Víctor Mercante de la UNLP, y las organizaciones sociales Asociación Civil y Cultural Yo No Fui y ONG Nexo Mujer.

Universidad Nacional de La Plata
Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación

Decano

Prof. Ana Julia Ramírez

Vicedecano

Mg. Mauricio Chama

Secretaria de Asuntos Académicos

Prof. Hernán Sorgentini

Secretario de Posgrado

Dr. Fabio Espósito

Secretaria de Investigación

Prof. Laura Rovelli

Secretario de Extensión Universitaria

Mg. Jerónimo Pinedo

Prosecretario de Gestión Editorial y Difusión

Dr. Guillermo Banzato

Proyecto de Extensión UNLP
Género, práctica transformadora

Directora

Adriana María Valobra

Equipo

Docentes/Investigadores universitarios

Juan Branz
María Cristina Garriga
Nadia Ledesma Prietto
Viviana Pappier

Graduados

Rosario Gómez Molla
Anabella Gorza
Gisela Manzoni

Estudiantes

María Soledad Allende
Esteban Barroso
Agustín Broglio
Giselle Brown
Lucas Bruschetti
María Fabiana Corrales
Nieves Di Sarno
Laura Fasano
Nicolás Fleming
Gonzalo Garabedián
Laura García Melieni
Iván Moné
Camila Reisner
Laura Sanguinetti

Instituciones participantes

Asociación Civil y Cultural Yo No Fui
Bachillerato de Bellas Artes. UNLP.
Liceo Víctor Mercante. UNLP.
ONG Nexo Mujer

Dedicado a Lucía Ríos Müller

Agradecimientos

Agradecemos la colaboración de integrantes del Voluntariado Universitario «Género, práctica transformadora» que no escribieron en el cuadernillo, pero aportaron a la elaboración de este material:

a Gonzalo Garabedián en la recolección de material de archivo, especialmente en el ámbito de la ciudad de Buenos Aires;

a Juan Branz, en la selección bibliográfica sobre masculinidades;

a Nicolás Flemming, por la asesoría visual y

a Laura Fasano, quien lleva adelante un proyecto de video que complementará este cuadernillo.

A las y los colegas del Liceo Víctor Mercante, el Bachillerato de Bellas Artes, la Asociación Nexo y la Asociación Civil y Cultural Yo No Fui por compartir el espacio para la realización de los talleres.

A quienes evaluaron el libro pues con sus referatos nos estimularon y aportaron al proyecto.

A Laura Dos Santos y a Gustavo Damelio por su trabajo desinteresado.

Al personal de la Secretaría de Extensión de la Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación por el acompañamiento en cada etapa del Voluntariado.

ÍNDICE

Género, práctica transformadora (una presentación)	13
<i>Gisela Manzoni y Adriana Valobra</i>	
Capítulo I. ¿Por qué Ciencias Sociales con perspectiva de género y derechos?	21
<i>Anabella Gorza y Adriana Valobra</i>	
Capítulo II. El taller	35
<i>María Cristina Garriga y Viviana Pappier</i>	
Capítulo III. Los Derechos Civiles: matrimonio y género	41
<i>Fundamentación conceptual e historiográfica: Anabella Gorza y Adriana Valobra.</i>	
<i>Secuencia didáctica: Lucas Bruschetti, Nieves Di Sarno, Iván Moné.</i>	
Capítulo IV. Derechos Sexuales: luchas por el reconocimiento de la identidad de género	71
<i>Fundamentación conceptual e historiográfica: Nadia Ledesma Prietto y Anabella Gorza.</i>	
<i>Secuencia Didáctica: Nadia Ledesma Prietto, Camila Reisner y Agustín Broglio.</i>	
Capítulo V. Derechos Políticos: contrato social/contrato sexual	101
<i>Fundamentación conceptual e historiográfica: Anabella Gorza y Adriana Valobra.</i>	
<i>Secuencia didáctica: Esteban Barroso, Giselle Brown y Laura Sanguinetti.</i>	
Capítulo VI. Derechos Sociales: trabajo y género	135
<i>Fundamentación conceptual e historiográfica: Rosario Gómez Molla y Adriana Valobra.</i>	
<i>Secuencia didáctica: Fabiana Corrales, Gisela Manzoni, Rosario Gómez Molla.</i>	

CAPÍTULO VI

Derechos Sociales: trabajo y género.

Fundamentación conceptual e historiográfica: *Rosario Gómez Molla y Adriana Valobra.*

Secuencia didáctica: *Fabiana Corrales, Gisela Manzoni, Rosario Gómez Molla.*

La siguiente propuesta sobre derechos sociales realiza un recorrido histórico desde un abordaje de género, con el objetivo de problematizar su contenido y sus sentidos en Argentina. A partir del análisis y la comparación de tres momentos históricos, buscamos establecer continuidades y rupturas, reflexionando, de manera crítica, sobre los distintos actores sociales implicados en estos procesos.

Específicamente, nos concentramos en las facultades vinculadas al trabajo, conocidos como derechos laborales. Hemos decidido comenzar en 1907, cuando se sanciona la ley 5291, por tratarse de la primera legislación laboral destinada a la protección de mujeres y niños. Esta ley presenta el tono proteccionista que caracterizará a la legislación en relación con las trabajadoras durante largo tiempo en nuestro país y es, incluso, anticipatoria de la legislación internacional impulsada, por ejemplo, por la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

En una segunda instancia, seleccionamos el año 1946, momento en que ya había sido electo para la presidencia Juan Domingo Perón. Elegimos este gobierno como un momento de reflexión porque ha sido tradicionalmente

asociado a una transformación profunda en materia de derechos laborales, idea que discutiremos al incluir en el análisis a las mujeres y constatar que las iniciativas peronistas no siempre se hicieron extensivas a ellas, incluso, en un tema sensible como fue la Caja de Maternidad. Finalmente, el tercer momento corresponde a la actualidad. Visibilizaremos algunos de los reclamos actuales en relación al acceso al trabajo, en sintonía con una mirada de rupturas y continuidades que posibilita diálogos entre el pasado y el presente. En particular, nos enfocaremos en el cupo laboral trans, demanda candente en este momento y que ha logrado sanciones en algunos espacios locales como la provincia de Buenos Aires, aunque con dificultades para su implementación.

Para los dos primeros momentos históricos, el actor social en el que haremos foco serán las mujeres y la obtención de sus derechos como trabajadoras. Luego, ampliaremos la perspectiva de género y miraremos a la población trans, sus derechos y reclamos laborales. Así, buscamos generar una Historia alternativa al relato masculinizante y heteronormativo en el que descansa la mirada escolar, en la que los varones son protagonistas, hacedores de la Historia, y en la que los hechos destacados

y los momentos de inflexión son pensados en torno de ellos.

Fundamentación conceptual e historiográfica

Algunas aclaraciones conceptuales

Como han señalado Abramovich y Courtis, los derechos sociales surgen como contestación a las teorías liberales. Estas parten del supuesto de que todos los individuos son libres e iguales y concurren al mercado donde suscriben contratos. Sin embargo, no consideran las desigualdades sociales que atraviesan a los individuos y que hacen que esos contratos originen, en la práctica, relaciones jerárquicas, es decir relaciones que no son tan libres e igualitarias como lo establecen los postulados teóricos (Abramovich y Courtis, 2006, p. 10). Los derechos sociales son, por lo tanto, aquellos que garantizan bienestar económico y seguridad social. Incluyen tanto el acceso a la salud como a la vivienda, la posibilidad de un trabajo en condiciones dignas que permitan, a su vez, un desarrollo personal íntegro y, además, la posibilidad de reclamar cuando ello no se produce. “Los derechos sociales se dirigen no tanto a instituir libertades, sino a asegurar a toda persona condiciones de satisfacción de sus necesidades básicas -que le permitan, por su parte, ejercer aquellas libertades-. Por ello se insiste en que los valores que constituyen el fundamento de los derechos sociales son la igualdad material y la igualdad de oportunidades” (Abramovich y Courtis, 2006, p. 23).

Los derechos sociales deben, en conjunto, ser una prioridad del Estado. Este debe reconocer y promover los derechos sociales y, a la vez, garantizar el respeto y protección de los mismos (Salazar Pizarro, 2013, s/p). Por ello, está emparentado con otro concepto, el de política social, el cual parte de concebir que el Estado debe intervenir en pos del bienestar de la población en materia de trabajo, educación, previsión social, salud y vivienda.

En relación con los derechos laborales, el vínculo estrecho que estos mantienen con el trabajo en el mercado ha sido históricamente construido y está atravesado genéricamente. Hacia fines del siglo XIX, se consolidó un modelo hegemónico de sexualidad de carácter dual y heterosexual que dio lugar a una “división sexual del trabajo”. Este concepto, introducido por la teoría y la militancia feminista en los años setenta, amplió la noción de trabajo que se tenía hasta ese entonces, al incluir las tareas que no percibían un salario como contraparte y que, por lo tanto, no eran consideradas por el esquema económico liberal. La división sexual del trabajo hace referencia a la identificación del trabajo fuera del hogar y remunerado, con los varones; y del trabajo doméstico y de cuidado no remunerado, con las mujeres. La dualidad de esta estructura se presenta como complementaria y, a su vez, supone una relación jerárquica entre las partes que la componen. Por un lado, se encuentran los varones, quienes deben, entre otras obligaciones, ser proveedores de la familia a través de la realización de un trabajo en el mercado laboral. Por debajo, y como complemento, se hallan las tareas realizadas por las mujeres para la manutención del hogar y el cuidado de sus miembros. El primero es considerado trabajo por la remuneración que obtiene a cambio y por ser concebido como productivo, en el marco del sistema capitalista. Por el contrario, “el trabajo doméstico fue transformado en un atributo natural [de las mujeres] en vez de ser reconocido como trabajo ya que estaba destinado a no ser remunerado” (Federici, 2013, p. 37).

El modelo de división sexual del trabajo era difícil de cumplir en el marco de relaciones capitalistas que, por definición, suponen una explotación de la mano de obra, haciendo que el salario de un obrero no sea suficiente para cubrir las necesidades de un grupo familiar. Esta situación impulsaba a las mujeres a ingresar al mercado de trabajo. Además, el pro-

pio sistema capitalista conlleva la necesidad de que exista un sistema reproductivo (el que se realiza en el ámbito doméstico, por ejemplo) que garantice la existencia misma, vital, de esa mano de obra. Por ello, esos modelos no describían la realidad, sino que la prescribían.

La teoría feminista ha aportado una serie de consideraciones que permiten captar mejor tanto el proceso de invisibilización del trabajo femenino como la complejidad de sus alcances (Pozzio, 2012). Suelen utilizarse dos conceptos útiles a la hora de caracterizar algunas de las problemáticas del empleo femenino: la segregación vertical, que se refiere a la dificultad que se le presenta a las trabajadoras para insertarse en los puestos de mayor jerarquía; y la segregación horizontal, que implica la feminización y masculinización de determinados empleos porque operan supuestos que identifican las tareas a desarrollar con cualidades femeninas o masculinas y que, por lo general, se valorizan, tanto en términos de prestigio como en relación a la remuneración, de manera desigual a favor de los varones. La segregación vertical está asociada a la noción de “techo de cristal”. Esta alude a “una barrera invisible en la carrera laboral de las mujeres difícil de traspasar” (Burín, 2007, p. 310). Entre los elementos que inciden en esa situación se encuentran: el hecho de que sobre ellas recaen, además del trabajo en el mercado, las responsabilidades domésticas y el cuidado de los niños; el mayor nivel de exigencia que se ejerce en comparación con los varones; los estereotipos sociales que perpetúan la idea de que las mujeres no están capacitadas para puestos de dirección y mando; y, finalmente, la propia percepción que tienen ellas de sí mismas, fruto de una socialización que las encorseta en ciertas tareas menos ponderadas por los propios estereotipos de género y que les impone ideales morales apegados sólo a lo familiar (Burín, 2007, pp. 310-312). En la base de la pirámide, muchas mujeres solo logran conciliar sus inescindibles obligaciones domésticas con trabajos de baja calificación,

part time, informales y de bajos salarios; esta situación suele denominarse “piso pegajoso” (Brossio, 2017).

Finalmente, y en estrecha vinculación con estas dos cuestiones, el concepto de “doble jornada laboral” se refiere a la sobrecarga de horas de trabajo que padece gran cantidad de mujeres, al combinar la jornada del trabajo remunerado con el tiempo dedicado al trabajo no remunerado. El primero, como vimos, siempre tiene un valor inferior en el mercado que el realizado por un varón, aunque sea del mismo tipo, y se considera, todavía hoy, que el varón es el único que debe proveer al hogar. A esta desigualdad se la denomina brecha salarial. El trabajo no remunerado, por su parte, incluye actividades “reproductivas (procreación, crianza, educación, socialización); domésticas (mantenimiento de la ropa, comida, compras, limpieza); burocráticas (relacionadas con los servicios, las instituciones); y asistenciales (cuidado de las personas enfermas, ancianas o discapacitadas)” (Bonaccorsi, 2007, p. 103).

Estos reclamos -muchos de los cuales no son nuevos- están cada vez más organizados y conceptualizados a través de los sindicatos y movimientos de mujeres y feminismos así como por los estudios de género en general. Algunos autores consideran estos reclamos como una demanda no sólo por la redistribución de la riqueza, sino también, como una demanda por el reconocimiento: “Se trata de reivindicaciones grupales o colectivas, en las que sectores sociales o grupos históricamente discriminados, postergados o desaventajados reclaman la remoción de barreras legales, económicas y sociales que impiden o limitan su participación o acceso a esferas sociales tales como la representación política, la educación o el empleo (...)” (Abramovich y Courtis, 2006, p. 18). Entre ella se incluyen, además de los movimientos por reivindicaciones de género, los de grupos étnicos, sexuales, religiosos, entre otros.

El reconocimiento de estas situaciones ha modificado algunos patrones de contratación y condiciones laborales, sin embargo, las transformaciones han sido muy lentas en relación con el importante papel del trabajo femenino en nuestras sociedades.

Un recorrido histórico sobre los derechos laborales y género

Derechos ¿para las mujeres o las madres trabajadoras?

Las mujeres han desempeñado diversos tipos de trabajo a lo largo de la historia, sin embargo, su ingreso masivo al mercado laboral en el espacio público se produjo a fines del siglo XIX y fue una de las consecuencias que generó la Revolución Industrial. No es que previo a este momento ellas no trabajaran, sólo que solían hacerlo en el marco de economías familiares o en lugares menos visibles, por ejemplo, en la industria rural a domicilio o en el servicio doméstico (Scott, 1993). La novedad que trajo aparejada el desarrollo industrial fue el ingreso masivo de amplios sectores mujeres a las fábricas. A su vez, en la misma época se abrieron nuevos espacios laborales para ellas en el sector terciario, particularmente en el ámbito educativo, administrativo y comercial, y cuyo impacto social ha sido resaltado por algunos historiadores (Hobsbawm, 1995, pp. 312-314).

En Argentina, este proceso tuvo su correlato también a fines del siglo XIX, en pleno auge del modelo agroexportador y, como han señalado varias investigaciones, para el Estado fue tan relevante esta nueva problemática como la redefinición del hogar en función del diseño de ciertas políticas sociales que contemplaran sus funciones y organización (Aguilar, 2014). La inserción de Argentina en la división internacional del trabajo como productora de materias primas exigió una creciente demanda de mano de obra que, en gran medida, fue saldada por la inmigración europea. En este contexto, ellas encontra-

ron un mercado laboral en las nuevas industrias de transformación de productos primarios en bienes de consumo (Lobato, 2007). La lógica del capitalismo imponía un salario masculino que no lograba cubrir los costes familiares y la inserción de mujeres, niños y niñas en el mercado de trabajo constituyó un aporte importante al sustento familiar (Queirolo, 2010), aunque no significara la salida de las condiciones de pobreza. También en el sector terciario se abrieron nuevas posibilidades laborales. El servicio doméstico, cuya demanda iba en aumento, fue una tarea feminizada considerada en lo más bajo de la escala salarial (Allemandi, 2017 y Pérez, Cutuli y Garazi, 2018). El sistema burocrático que aparejó la ampliación del Estado nacional, privilegió la incorporación femenina, derivando en la feminización de algunos empleos, tales como la docencia, la enfermería, la administración pública y los servicios sociales (Wainerman y Gerogina Bistock, 1994; Lionetti, 2007; Gavrilá, 2012; Martín, 2012; Rubinzal, 2014; Queirolo, 2015; Allemandi, 2017, Ramacciotti y Valobra, 2017; Pérez, Cutuli y Garazi, 2018).

El ingreso de mujeres a este último tipo de tareas, que requerían más calificación y que eran socialmente más valoradas que el trabajo en la industria o en el servicio doméstico, evidencia que no todas las que se incorporaron al mercado de trabajo en esa época lo hicieron obligadas por la necesidad económica; hubo otros motivos que cuestionaban el carácter exclusivo del ideal maternal-doméstico (Queirolo, 2004). En sectores un poco más acomodados en la escala social, aunque no sin sacrificio, hubo un creciente número de mujeres que continuaron sus estudios para obtener un título universitario; algo que fue muy sacrificado (Lorenzo, 2016). Sin embargo, “ingresar a la universidad no significaba para las mujeres obtener el título ni tampoco conseguir insertarse en el mercado laboral y, de lograrlo, conllevaba derroteros sustantivamente distintos que los de sus pares masculinos” (Gómez Molla, 2017). Finalmente, cabe aclarar que

la prostitución fue considerada una forma de empleo que el Estado legalizó en ciertos períodos (Guy, 1994; Múgica, 2001) (Véase el capítulo IV de este libro). La incorporación al mercado de trabajo capitalista significó la ruptura de comportamientos expectables en términos simbólicos y normativos. En efecto, los varones no lograban satisfacer por sí solos la provisión del hogar y ellas salían al mercado de trabajo con el fin de contribuir al presupuesto familiar, pero a costa de una mayor precariedad y de quebrar el modelo de domesticidad impuesto. Muchas empresas las convocaban como mano de obra en tareas específicas consideradas propias de ellas: por ejemplo, las que requerían suavidad o cuidado al realizarlas. Claro que, interesadamente, los empresarios acudían al modelo de domesticidad tradicional a la hora de pagarles: dado que las mujeres no eran las proveedoras del hogar, su trabajo se consideró secundario y, de allí, se derivó —engañosamente— que por ello podían pagarles menos. Varios factores intervinieron para facilitar la explotación. Se les adjudicaba menor productividad en relación a los varones, menor idoneidad para ciertas tareas, y una permanencia intermitente en el mercado de trabajo, determinada por las variaciones en la vida doméstica. Estos discursos fueron sostenidos por amplios sectores: los empleadores, las teorías económicas, la legislación basada en prescripciones médicas —que pretendía limitar la participación laboral femenina para proteger su calidad de procreadoras-, e inclusive, los sindicatos, que vieron en las trabajadoras una competencia que llevaba a la baja el salario masculino (Scott, 1993).

El rol que la sociedad otorgaba a las mujeres era el de madre. Por lo tanto, durante la primera mitad del siglo XX, el empleo femenino fue concebido por amplios sectores como una actividad excepcional, realizada en casos de soltería, separación, viudez, orfandad o ingresos insuficientes del marido o del padre,

transitoria (actividad laboral por un período acotado de tiempo) y complementaria (actividad adicional respecto de la del varón, lo que justificaba salarios más reducidos que los de éste), según señala Graciela Queirolo (2010). Tal es así que muchas de las legislaciones y políticas de Estado tuvieron un carácter ambiguo; buscaban protegerlas de la explotación de la que eran víctimas en las fábricas y, a la vez, esperaban que ellas volvieran a su rol doméstico y abandonaran lo que se consideraba una situación anormal para el modelo social que sólo las concebía en el hogar.

Muy tempranamente, los grupos femeniles se organizaron para luchar por sus derechos laborales, procurando obtener, al mismo tiempo, el reconocimiento de sus pares masculinos (Caine y Sluga, 2000, p. 57). Estas diferencias también se hicieron sentir entre organizaciones que procuraban organizarlas y calificar el trabajo femenino en Europa. El dilema apuntaba a si la protección mejoraba o empeoraba las condiciones de trabajo femenino al introducir particularidades en la legislación laboral (Caine y Sluga, 2000, p. 73). Vale decir, por ejemplo, si al proteger la maternidad de las trabajadoras, por ejemplo, eso las beneficiaba en tanto tal condición o si generaba que los empleadores no las tomaran por su condición de gestantes o potencialmente gestantes.

En la medida en que el trabajo femenino persistía, se hicieron cada vez más recurrentes las consideraciones sobre los trastornos que se creía que éste implicaba para las mujeres, remarcando su fragilidad para las actividades que requerían esfuerzo físico. Allí, aparece una nueva paradoja: a pesar de que existía oposición consensuada para su inserción en el mercado de trabajo, surgió la imperiosa necesidad de establecer una legislación, ya que pese a las prescripciones en contra, ellas ingresaban al mercado laboral de todas formas (Biernat y Ramacciotti, 2012). Así, tanto la normativa como la implementación de políticas públicas intentaron mejorar las condiciones de las em-

barazadas y de su prole, aunque los resultados fueron dispares y el centro de las preocupaciones no fue nunca la mujer como trabajadora sino la madre trabajadora. A lo largo del período, aunque en distintas coyunturas, varias leyes se ocuparon del tema. Si bien, los organismos internacionales fueron emitiendo normativas al respecto, y hubo países que adaptaron sus legislaciones a esas disposiciones, en algunos casos, las normativas nacionales se adelantaron a las internacionales; tal el caso de Argentina. Las demandas del movimiento obrero fueron tomadas de manera selectiva y se privilegió la veta proteccionista antes que la igualitarista. Es decir, sólo se protegerían sus derechos en tanto madres, es decir, en esa particularidad, pero no se tendería a igualarlas en reconocimiento de su trabajo, ni aun cuando fuera el mismo que realizaba el varón.

La primera ley que versó sobre el trabajo femenino (5291) se sancionó en 1907 y fue impulsada por Alfredo Palacios, diputado nacional por el Partido Socialista, quien recuperó el proyecto del Código de Trabajo de Joaquín V. González y de su compañera de partido Gabriela Laperrière de Coni, quien se desempeñaba como inspectora municipal de establecimientos industriales de la ciudad de Buenos Aires (Bertolo, 2012). Además, se hizo eco de las demandas del movimiento feminista, muchas de cuyas integrantes provenían de las filas del Partido Socialista, como Carolina Muzzilli (Lobato, 2007, pp. 213-214 y 226). La ley, que distaba enormemente de la propuesta original, estableció una licencia de maternidad de 30 días posteriores al parto, la obligación de los empleadores de reservarle a las mujeres el puesto de trabajo sin retribución salarial y un tiempo de amamantamiento (15 minutos cada 2 horas) (Queirolo, 2010). Otras consideraciones iban en el sentido de mantener la moralidad femenina, como la prohibición del trabajo nocturno.

En la década de 1920, hubo propuestas que propendieron a ampliar los derechos laborales,

como la de reforma del Código de Trabajo (1921) impulsada por Alejandro Unsain -Jefe de la División de Inspección del Departamento Nacional del Trabajo y posterior presidente interino de ese organismo-, pero la misma no prosperó (Bertolo, 2012). En 1924, la normativa 11317 modificó la legislación existente alcanzando a las empleadas de comercio –la ley anterior solo era aplicable a los establecimientos fabriles- y disponiendo un lapso de 42 días para la interrupción de tareas antes y después del parto. El tiempo de amamantamiento se mantenía (15 minutos), aunque ampliando los intervalos a tres horas. Además, obligaba a instalar salas cunas para los niños de menos de dos años en los establecimientos que tuvieran más de 50 trabajadoras (Queirolo, 2010). Al igual que la anterior, esta ley no tuvo alcance real.

La década del '30 se inauguró en Argentina con el impacto que generó en el nivel económico mundial la crisis económica surgida en Wall Street en 1929. En noviembre de 1933, durante la presidencia de Agustín P. Justo, Argentina ratificó el Convenio 003 de la OIT - creada en 1919-, relativo al empleo antes y después del parto y que entró en vigencia el 13 junio 1921. El proyecto ampliaba considerablemente los tiempos pre y post parto y defendía la necesidad de una licencia remunerada y la prohibición del despido durante el tiempo de licencia.¹⁸ No implicaba su extensión a todos los sectores laborales ni, tampoco, consideraba el despido durante el embarazo antes de comenzar la licencia por maternidad, característica que también presentaba la legislación local (Mercado, 2000).

¹⁸ El convenio consignaba la obligatoriedad del descanso pos parto en 6 semanas y, de manera voluntaria y con certificado médico que lo avalara, la trabajadora podía tomar el mismo plazo en caso de licencia pre parto. Se contemplaba también cubrir el plazo de cualquier enfermedad derivada del embarazo o que lo afectara. Se prohibía que durante el goce de esas licencias, la mujer fuera despedida. Se establecía, además, que en esa situación debía abonarse un seguro que sería cubierto por el Estado o por un sistema de seguros. Dejaba también a la voluntad de las madres el amamantamiento y, de hacerlo, dos turnos de media hora para ello.

En ese marco nacional e internacional, se dio el debate y sanción de la ley 11.933 de 1934, impulsada por el entonces Senador Alfredo Palacios. Ésta sólo modificó algunos artículos de su predecesora, la 11.317 de 1924. Propuso 30 días antes y 45 días después del parto para la licencia y diseñó un sistema de asistencia médica gratuita. Además, consignaba la creación de un subsidio que las madres cobrarían como equivalente de un sueldo y que se costearía con los aportes de la trabajadora, del empleador y del Estado. La ley fue modificada en 1936 (12.339), exceptuándose del pago a las trabajadoras con menores salarios y abonando la parte correspondiente los empleadores. Siguiendo con ese consenso, en 1936, por medio del decreto 80.229, se creó la Caja de Maternidad bajo la órbita de la Caja Nacional de Pensiones y Jubilaciones, con la responsabilidad de administrar los fondos del subsidio por maternidad.

Estas modificaciones en la legislación laboral fueron posibles porque socialistas y conservadores estaban de acuerdo en que los subsidios maternales y la asistencia médica de las trabajadoras debían ser respaldados por el Estado, pero el mismo consenso no se logró para la sanción de la ley de derechos políticos que se estaba debatiendo en el Congreso en 1932, siendo vetada por los conservadores (Lobato, 1997: 52). Ese consenso respecto de los derechos sociales fue posible porque buena parte de los socialistas y de los conservadores consideraban que el ámbito propio de las mujeres era el hogar donde debían cumplir sus funciones sociales de procreación y cuidado. La legislación procuraba remediar una situación que se consideraba anormal —el trabajo femenino— y que engendraría males mayores si no se atendía. Esta postura, por cierto, no era la de muchas socialistas que, como Alicia Moreau de Justo, consideraba que ellas alcanzaría autonomía al percibir un salario digno (Valobra, 2012) o Josefina Marpons quien, sin rechazar la noción tradicional según la

cual ellas debían ser las titulares de las tareas domésticas y de cuidado, defendía el trabajo femenino fuera del hogar y las acciones políticas y sindicales orientadas a propiciar su desarrollo (Queirolo, 2016). Ambas acordaban en que para alivianar la doble jornada laboral, era necesario que éstas pudieran delegar las tareas domésticas y de cuidado en personas idóneas o a través de políticas estatales.

Derechos laborales durante los gobiernos peronistas

Los dos primeros gobiernos peronistas (1946-1955) suelen ser recordados por la centralidad que adquirió en ellos la implementación de políticas sociales. Sin embargo, este aspecto no ha sido interpretado de la misma manera por todos los científicos sociales y se ha desatado un intenso debate acerca de si se trató o no de un Estado de Bienestar. Por ejemplo, Gino Germani (1968) consideró que los grupos de migrantes recientes, provenientes de las provincias del interior del país, que constituyeron gran parte de la base de apoyo del peronismo, no estaban familiarizados con prácticas democráticas, como si lo habían estado los inmigrantes de origen europeo que habían arribado a la Argentina en las décadas precedentes. Entonces, los migrantes internos apoyaron al gobierno peronista a cambio de obtener sus derechos sociales, pero dejando de lado las libertades políticas, que se habrían visto avasalladas. Hubo otros autores que cuestionaron estas ideas. Uno de ellos es Daniel James, un historiador inglés que sostuvo que el atractivo que implicó el peronismo para los trabajadores estuvo dado porque Perón, en su discurso, supo redefinir la noción de ciudadanía otorgándole un carácter social, que se aunó al carácter político que el concepto ya tenía. En el discurso del liberalismo político, la noción de ciudadano hace referencia al individuo y a sus posibilidades de participación política en un sistema de democracia formal. En el discurso peronista,

la democracia se cargó de contenido social y los trabajadores fueron reconocidos como fuerza social factible de ser representada políticamente como tal, es decir, de manera colectiva y no como individuos aislados, tal como postulaba el liberalismo (James, 1990).

En los últimos años, otros estudios que abordaron la temática desde la perspectiva de las mujeres como sujetos históricos, fueron más allá de estas interpretaciones. Donna Guy (2011) ha argumentado que el desarrollo de un Estado de Bienestar durante el peronismo no fue algo tan novedoso sino que el mismo se montó sobre el andamiaje de políticas sociales que se habían implementado durante los gobiernos precedentes a través de subsidios nacionales y de fondos provenientes de grupos filantrópicos. Esas políticas sociales se apoyaron abrumadoramente en agrupaciones de inmigrantes y, especialmente, en las de filántropas y feministas. La llegada del peronismo al poder implicó un proceso de estatización de las políticas sociales que hizo que el brazo del Estado se extendiera sobre áreas que hasta ese momento habían estado en manos de asociaciones privadas, tal el caso de las organizaciones filantrópicas. Como muchas de estas estuvieron constituidas por mujeres, la autora establece una relación entre esa pérdida de poder colectivo mujeril y los derechos políticos obtenidos durante el gobierno peronista, en especial el voto, que implicaba un poder atomizado.

Las políticas sociales destinadas a las mujeres durante el gobierno peronista son un tema que ha merecido gran atención en las investigaciones (Novick, 1993; di Liscia, 1997; Barry, Ramacciotti y Valobra, 2008, Biernat y Ramacciotti, 2012). Algunos estudios consideran que, aunque Perón careció de la misoginia de sus compañeros de armas, y en octubre de 1944 creó la División de Trabajo y Asistencia de la Mujer dependiente de la Dirección General de Trabajo y Acción Social, dirigida por Lucila de Gregorio Lavié, tuvo

algunos problemas para resolver la tensión entre los roles como madres y trabajadoras. El discurso de Perón fue ambiguo, ya que oscilaba entre reconocer el trabajo femenino y rechazarlo, por los efectos supuestamente nocivos que generaba sobre la empleabilidad masculina y los salarios en general (Valobra, 2009). A estas cuestiones, se sumaba una mirada tradicional que identificaba a las mujeres con la maternidad, concibiendo como incompatibles el rol de reproductoras/productoras. Es decir, el discurso de Perón fue preciso respecto del rol central que los trabajadores adquirirían en su proyecto de gobierno, pero ambiguo respecto del rol como trabajadoras (Valobra, 2009). Esta postura cuestiona la mirada de James sobre la refundación de la ciudadanía política y social durante el peronismo, ya que la interpelación de las mujeres fue oscilante respecto de esa imbricación.

Karina Ramacciotti se inscribe en esta línea y analiza el caso de la Caja de Maternidad. Ésta se diseñó en la década de 1930 y se efectivizó en 1934. Durante el gobierno peronista se desarrolló un debate sobre el Seguro Social que alentó la idea de que las trabajadoras tendrían finalmente los derechos que demandaban. Sin embargo, el seguro maternal no fue modificado por falta de consenso. Es probable que las dificultades para lograr un acuerdo hayan pasado por quién debería hacerse cargo de la financiación y del aumento en el subsidio económico: el Estado, los patrones o las trabajadoras (Ramacciotti, 2005).

Desde esta perspectiva, la autora cuestiona uno de los postulados clásicos de la interpretación del peronismo: la de haber sido el inaugurador de la ciudadanía social universal (Ramacciotti, 2005). En síntesis, atendiendo a la perspectiva de género, la autora evidencia que la imagen modélica de los varones trabajadores como beneficiarios de aquellas políticas hizo subsidiarias e invisibilizó las demandas específicas de las trabajadoras que, lejos del mercado laboral, debían ocupar su

rol maternal y no competir por puestos de trabajo. De allí, la ausencia de políticas destinadas específicamente a las trabajadoras.

La diferencia salarial entre varones y mujeres se mantuvo durante aquellos años. Graciela Queirolo (2015) reconstruye las negociaciones en torno a los Convenios Colectivos de los años cuarenta en el sector de empleados de comercio, en las cuales se hizo presente el reclamo de igualdad salarial sin diferencias de sexos. Tras una huelga, el sindicato logró conquistar varios reclamos, excepto el de la igualdad salarial. No sólo no se implementó, sino que, además, señala Queirolo (2015 b), “la desigualdad salarial se reglamentó. Así, el artículo 2 del *Convenio Nacional n° 108* estableció que: “En todos los casos el personal femenino percibirá el 85 % de los sueldos básicos o mínimos fijados para el personal masculino”.¹⁹ La misma autora evidencia que, en 1949, el *Texto de la Actualización y Reajuste del Convenio n° 108*, decretó en el artículo 2 “el personal femenino percibirá el 90 % de los sueldos básicos o mínimos que se actualicen para el personal masculino”.²⁰

Algunas normativas internacionales impulsaron reformas en ese sentido. Por ejemplo, el convenio N° 108 de la OIT (1951) estableció que las “mujeres tienen derecho a percibir el mismo salario que los hombres cuando realizan un trabajo del mismo valor que éstos”. Sin embargo, su aplicación fue difícil y no se concretó ni durante el gobierno peronista ni en los posteriores, continuando con la práctica diferencial.

El imaginario social considera al gobierno peronista (1946-1955) como aquel que otorgó la mayoría de los derechos sociales a la clase trabajadora, sin embargo, esto debe revisarse a la luz de los estudios que miran la situación específica de las empleadas, que vieron

sus demandas particulares diluidas entre los reclamos generales.

Derechos laborales y género hoy

En 1955, el gobierno de facto de la autodenominada “Revolución Libertadora” creó la Dirección Nacional de la Mujer, bajo la órbita del Ministerio de Trabajo y Previsión, pero fue suprimida poco después. Sectores católicos de esa Dirección impulsaron la legislación del trabajo en el servicio doméstico, que tuvo su sanción en 1956, aunque no logró resolver las tensiones entre lo laboral y lo familiar (Pérez, 2015).

En 1958, se puso en vigencia el Convenio N° 111 de la OIT sobre la discriminación en el empleo y ocupación, que estableció que ninguna persona podía ser discriminada “por motivos de raza, color, sexo, ideas políticas, creencias religiosas, condición social”. Paradójicamente, cuando en los años 50 comenzaba a percibirse un viraje internacional desde una mirada proteccionista hacia otra que reconocía las desigualdades que se construían en relación con la diferencia sexual; en la Argentina, el peso de la tradición proteccionista fue difícil de remover. En el contexto posterior a 1955, se invocaron representaciones de género que postulaban el regreso de las mujeres al hogar. Por ejemplo, en la reforma de la Constitución de 1957, en el artículo 14 bis, no se contempló ninguna de las formulaciones que efectuaron las convencionales de distintos partidos (la radical Eugenia Silveyra de Oyuela fue una de las que hizo propuestas de reforma así como la comunista Irma Othar). La primera pedía que aportaran también los padres a la Caja de Maternidad y la segunda exigía que no aportaran ni las mujeres ni los varones en tanto su condición de masa trabajadora ya era suficiente exigencia en tanto era explotada, por lo que reclamaba que el Estado y el sector patronal se encargaran de los aportes (Valobra, 2013).

¹⁹ FEC, *Memoria de la Comisión Directiva*, 1947-1949, p. 21; citado por Queirolo, 2015 b.

²⁰ FEC, *Memoria de la Comisión Directiva*, 1947-1949, p. 26; citado por Queirolo, 2015 b.

Durante el gobierno de Arturo Frondizi, se creó la *Dirección Nacional de Seguridad y Previsión Social de la Mujer*, dirigida por Blanca Stábile. Entre sus objetivos contaba brindar asesoramiento sobre las trabajadoras (Novick, 1993, p. 71). Según Barrancos, el sujeto de derechos de esa Dirección continuó siendo la madre trabajadora (Barrancos, 2007, p. 216); y un ejemplo de ello es la inclusión de la Caja de Maternidad bajo su órbita de gestión. Así, sin descontar la centralidad del rol social como madre, alentaba a que las trabajadoras señalaran las incompatibilidades del trabajo y su “rol fundamental”, es decir, la maternidad. Dada la mayor participación femenina en el mercado de trabajo, en 1964, la Dirección se transforma en el Departamento de la Mujer y, con el cambio de nombre, aparecen nuevas responsabilidades, tales como “fomentar la difusión de temas relativos a la mujer que trabaja” (Novick, 1993, p. 72). En la década de 1960, se incrementó la participación femenina en el mercado de trabajo. Ahora bien, ello no significó que los modelos de género se modificaran sustantivamente. A esta altura, el papel económico que representaban las mujeres era innegable, pero ellas no quedaban eximidas de sus obligaciones domésticas. Se presentaban entonces el desafío de aligerar el trabajo doméstico que realizaban, a fin de que la doble jornada laboral que recaía sobre ellas no conllevara una crisis del modelo de domesticidad tradicional y se creía que ello se lograría mediante la implementación de tecnología. Ello era sostenido por un discurso modernizador y desarrollista que les reconocía nuevos roles en la sociedad pero que al mismo tiempo sostenía valores tradicionales que dejaban intacto el lugar de las mujeres dentro del hogar.

Para la década de 1970, Catalina Wainerman observa un incremento en el ingreso de las mujeres al mercado laboral producto de las políticas modernizadoras que se habían aplicado durante la década anterior y de las nue-

vas posibilidades que se habían abierto para ellas (2003). Tomando como fuente el Censo Nacional de 1970, ha analizado la oferta de mano de obra femenina centrándose en dos variables fundamentales, el nivel educativo y la situación familiar, entendiendo a esta última como la presencia o ausencia de cónyuge y el número de hijos. Llega a la conclusión de que la educación por sí misma tuvo efectos sustanciales sobre la propensión de las mujeres a integrar la fuerza de trabajo, independientemente de las pautas maritales y reproductivas. Sin embargo, la situación familiar ponía límites a los efectos de la educación. En todo caso, los efectos de la educación y de la situación familiar como factores determinantes, dependían del ciclo vital femenino. Entre los grupos más jóvenes, con niños pequeños, la influencia de las circunstancias familiares superaba los efectos que podía generar la educación para impulsar a las mujeres al mercado de trabajo o permanecer en él. Pero entre las de mayor edad, con hijos adolescentes o adultos, los efectos de la educación superaban a los de la situación familiar. En 1970, las mujeres que tenían mayor propensión a participar de la fuerza de trabajo eran las que no tenían cónyuge (solteras, viudas, divorciadas), sin hijos y con mayor nivel educativo. Sin embargo, en términos absolutos, quienes contribuían numéricamente en mayor medida a engrosar la fuerza de trabajo eran las menos educadas –porque eran mayoría entre las que trabajaban–, las solteras y las que no tenían hijos. Observaba que las casadas, pese a representar más de la mitad de la población femenina potencialmente activa, sólo representaban un tercio del mercado de trabajo femenino. Aun así, era el grupo que más había crecido en los últimos años (Wainerman, 1979). En ese sentido, seguía predominando el paradigma de la domesticidad para las casadas.

La última dictadura cívico-militar tuvo entre sus objetivos la desestructuración del movimiento obrero organizado, entre otros. En

efecto, el plan de persecución político ideológica se montó y se sirvió del desmantelamiento industrial que precarizaba al universo que dependía de su trabajo para el sostenimiento de la vida (Villarreal, 1985). El retorno de la democracia, osciló en sus proyectos económicos y sociales entre recetas neoliberales y otras de tono más redistributivo. La desestabilización política no fue ajena en este período y hacia fines de los 80, el golpe económico al gobierno de Alfonsín precipitó su salida en medio de una crisis hiperinflacionaria. En ese contexto, comenzó a crecer la participación mujeril en el mercado de trabajo. Wainerman (2003) sostiene que, durante esta década, el crecimiento de la fuerza de trabajo comprometió a casadas o unidas de hecho y que las mujeres mostraron un comportamiento relativamente independiente de las etapas del ciclo familiar; es decir, una igualación respecto del comportamiento de los varones. Todo ello, producto del proceso de pauperización sufrido por la sociedad argentina y no de la apertura de nuevas oportunidades laborales para las mujeres como había ocurrido en la década de 1960.

Para entonces, el movimiento feminista tomaba cada vez más fuerza. Ya en 1982, la preocupación por las trabajadoras había cuajado en una organización llamada Asociación de Trabajo y Estudio de la Mujer – 25 de noviembre (ATEM) y para 1986, se realizó el Primer Encuentro Nacional de Mujeres que abordó varios temas atinentes en la comisión Legislación laboral que, entre otras cuestiones, resaltó la necesidad de crear guarderías infantiles para facilitar la inserción femenina en el mercado de trabajo y resolver, en parte, el problema del cuidado. En los 90, se comienzan a plantear las cuestiones de precarización laboral y surgen talleres específicos de cuestiones sindicales (Alma y Lorenzo, 2009, pp. 196 y ss.).

El economista Pablo Pérez (2008) observa que, entre 1990 y comienzos del 2000, “ciertos

avances hacia una igualdad de géneros en el plano jurídico-legal” (2008, p. 192). En efecto, en 1997, una legislación sin precedentes en Argentina reconoció, cumpliendo ciertos requisitos, los derechos previsionales de las amas de casa; mientras que, en 1998, la figura del <despido discriminatorio> por razones de género y sexualidad intentó poner límite a una práctica común. A su vez, en ese mismo año, se impulsó por decreto el Plan de Igualdad de Oportunidades entre Varones y Mujeres en el Mundo Laboral con un ariete especial en relación a la equidad entre quienes trabajan sin distinciones de sexo y un reconocimiento al trabajo de las amas de casa a través de la incorporación al Sistema Integrado de Pensiones y Jubilaciones (1997) (Barrancos, 2007).²¹ Asimismo, Argentina había suscripto y ratificado varios de los Convenios impulsados por la OIT tendientes a disminuir la desigualdad de género en el ámbito laboral (además del de 1958 ya mencionado, el 142 de 1975, 156 de 1981 y 171 de 1990 (Pautassi, Faur y Gherardi, 2004, p. 27).

Sin embargo, retomando a Pérez, “persisten en el mercado de trabajo los mecanismos que tienden hacia una reproducción de las desigualdades, y continúa siendo importante el rol de los *estereotipos de género* que tienden a desvalorizar a la mujer como trabajadora” (2008, p. 192). Según algunos estudios, sólo el 4% de las grandes empresas y pymes están dirigidas por mujeres, algo que sucede en igual medida en el mundo, y, además, ellas ganan, en promedio, un 23% menos que varones en esos mismos puestos. En Argentina, según datos del último Censo Nacional, ello es así incluso cuando son ellas quienes tienen más credenciales universitarias, ya que el 54% de los egresos en este nivel educativo son femeninos.

Las categorías desarrolladas por la teoría feminista – doble jornada, piso pegajoso y techo de cristal – continúan vigentes: un repaso

²¹ Esta posibilidad se realizó primero en el sistema de AFJP y, luego, en el de reparto.

por la situación actual indica que 9 de cada 10 mujeres siguen siendo las que realizan el trabajo no remunerado, es decir, el que se asocia al trabajo doméstico (cocinar, limpiar, hacer las compras) y de cuidado de infantes y personas mayores. Según algunas encuestas, como la de “Uso del Tiempo del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC), las mujeres invierten tres horas más de su tiempo que los hombres en las tareas domésticas”. Algunas propuestas para superar esta situación promueven campañas para la toma de conciencia y políticas públicas que permitan cambios en los patrones de género. Por ejemplo, se ha planteado la necesidad de revisar los tiempos de las licencias, no sólo por maternidad sino por paternidad, puesto que en Argentina esta última se extiende a apenas dos días y se considera que una mayor cantidad de tiempo podría permitir una mejor organización de los esquemas familiares y reparto de tareas. El impulso de cuotas de género, asimismo, es una política que, si bien en el ámbito político ha permitido la presencia de legisladoras, actualmente, en paridad (Véase Capítulo V de este mismo libro), no ha prosperado en el ámbito económico donde también fueron impulsadas por distintos gobiernos y organizaciones. En relación con este punto, es útil mencionar que la legislación internacional a la que la Argentina suscribe como la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW, por sus siglas en inglés), supone que las personas no pueden ser discriminadas por razones de género.

En este sentido, y en el contexto de estas revisiones, aparecen también los reclamos del colectivo travesti, transexual y transgénero. En 2012, se sancionó, luego de muchos años de

lucha, la llamada Ley de Identidad de Género (Ley 26.743 de 2012) que autoriza el cambio de los documentos para favorecer la adecuación al género autopercebido (Véase capítulo IV de este mismo libro). Sin embargo, deben considerarse los nutridos informes sobre la situación de este colectivo, que encuentra condiciones laborales precarias y no formales, y donde un elevado porcentaje termina dedicándose a la prostitución, descartando otras posibilidades debido a la discriminación laboral por su condición de género, lo que refuerza otras discriminaciones vividas en el ámbito escolar, sanitario, familiar, entre otros.

Tras una lucha de largo aliento, se promulgó, en la Provincia de Buenos Aires el 19 de octubre de 2015, la Ley 14.783 de Cupo Laboral Trans. Se la conoce también como Ley Diana Sacayán, en homenaje a quien fue una de sus principales promotoras, y obliga al Estado provincial a incorporar trabajadoras y trabajadores travestis, transexuales y transgénero hasta alcanzar al menos el 1% del total del personal. Iniciativas similares han ido ganando terreno en diferentes instituciones, como las universidades. En la actualidad, la Universidad Nacional de Mar del Plata cuenta con un cupo laboral trans y en la Universidad Nacional de La Plata existe una campaña que impulsa su implementación allí, así como otros proyectos en el mismo sentido (Colectiva por los derechos de las personas TTT, 2017). Asimismo, el Congreso de la Nación está tratando una iniciativa que promueve el cupo laboral trans en los tres poderes del Estado nacional. Vale decir, se propone una acción positiva y reparadora por parte del Estado en virtud del reconocimiento de una situación de mayor precariedad en la posibilidad de ejercicio de los derechos sociales.

Secuencia didáctica

Objetivos de las actividades

- Problematizar la noción de derechos sociales atendiendo no sólo los debates que se suscitan para sancionar las leyes que los facultan sino, también, el ejercicio de reclamo social de distintos sujetos históricos.
- Examinar las nociones de género que atraviesan los discursos que han versado sobre los derechos sociales en distintos momentos históricos.
- Incorporar categorías específicas que permitan comprender las problemáticas en perspectiva de género.
- Analizar la participación de las mujeres tanto en el mercado de trabajo remunerado como no remunerado y la problemática laboral que plantean las personas trans.

Contenidos

Conceptos de división sexual del trabajo, doble jornada, piso pegajoso, techo de cristal. Luchas por los derechos laborales. Leyes laborales de protección a las trabajadoras y cupo laboral trans.

Actividad de apertura

Proponemos comenzar con una pregunta que permita captar las comprensiones del grupo de estudiantes sobre el tema. Por ejemplo, pedirles que nombren algunos de los derechos laborales que existen en nuestro país actualmente. Luego de estas primeras enunciaciones que serán registradas en una lista en el pizarrón, se les preguntará si conocen los motivos por los cuales se han sancionado los derechos laborales o algunos de ellos. Ofrecemos, a tal fin, los siguientes recursos para reflexionar sobre ello en distintos momentos históricos.

Recurso 1

Lee la siguiente poesía de B. Brecht *Preguntas de un obrero ante un libro*

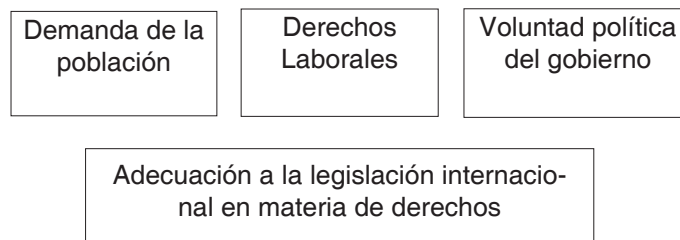
Tebas, la de las Siete Puertas, ¿quién la construyó?
En los libros figuran los nombres de los reyes.
¿Arrastraron los reyes los grandes bloques de piedra?
Y Babilonia, destruida tantas veces,
¿quién la volvió a construir otras tantas? ¿En qué casas
de la dorada Lima vivían los obreros que la construyeron?
La noche en que fue terminada la Muralla china,
¿adónde fueron los albañiles? Roma la Grande
está llena de arcos de triunfo. ¿Quién los erigió?
¿Sobre quiénes triunfaron los Césares? Bizancio,
tan cantada,

¿tenía sólo palacios para sus habitantes? Hasta en
la fabulosa Atlántida,
la noche en que el mar se la tragaba, los habitantes
clamaban
pidiendo ayuda a sus esclavos.
El joven Alejandro conquistó la India.
¿El sólo?
César venció a los galos.
¿No llevaba consigo ni siquiera un cocinero?
Felipe II lloró al hundirse
su flota. ¿No lloró nadie más?
Federico II ganó la Guerra de los Siete Años.
¿Quién la ganó, además?
Una victoria en cada página.
¿Quién cocinaba los banquetes de la victoria?
Un gran hombre cada diez años.
¿Quién paga sus gastos?
Una pregunta para cada historia.

❓ Preguntas orientadoras

1. ¿Cuál es la intención de B. Brecht en esta poesía?
2. ¿Quiénes son los protagonistas de esta poesía?
3. ¿Qué actividades realizan?
4. ¿Sobre quiénes más preguntarían ustedes? ¿Por qué?
5. ¿Quiénes están ausentes? ¿Por qué?

Después de realizar los primeros intercambios, las docentes colocarán en el pizarrón los siguientes carteles



Si fuera necesario, se explicará a qué se refiere cada uno de los carteles y, posteriormente, les pedirán a los y las estudiantes que opinen o briden una hipótesis sobre la manera en que estas tres posibles causas de los derechos sociales se relacionan. La actividad contempla la posibilidad de sumar otros carteles si el estudiantado lo solicitara.

Actividades

Primer Momento. Derechos ¿para las mujeres o las madres trabajadoras?

Actividad 1

La siguiente actividad tiene como fin presentar las posiciones respecto de los derechos de las trabajadoras a comienzos del siglo XX y comparar el derrotero con la legislación internacional.

Recurso 1

Debate sobre proyecto de ley de trabajo (luego sancionada como 5.291 de 1907, Diario de Sesiones de la Cámara de Diputados de la Nación, 1906-1907

“Ni la jornada del trabajo normal ni la intensidad del esfuerzo, ni las circunstancias de lugar y de tiempo, ni razones de moralidad permiten equiparar a la mujer y al niño, en su trabajo, con el del hombre adulto”. Julián V. Pera, 7 de septiembre de 1906.

“Si para los adultos de la Republica puede ser acaso discutible la aplicación general de la jornada de 8 horas, no puede serlo para la mujer, no sólo por su constitución física y su destino en la procreación, sino por su papel en la familia del obrero, base indispensable de su elevación social y moral. La mujer debe tener menos horas de taller y más horas de hogar”. Alfredo Palacios, 3 de julio de 1907.

Preguntas orientadoras.

1. Según Julián V. Pera, ¿qué características deberían ser diferentes en el trabajo de varones y mujeres? ¿por qué crees que es así?
2. ¿Cuáles son los motivos por los que Alfredo Palacios cree que las mujeres deberían trabajar menos de ocho horas?

Recurso 2

Ley n°5291 de 1907 Regimentando el trabajo de las mujeres y los niños

Capitulo III. Disposiciones especiales para la capital de la República

Art. 9° En la Capital de la República, el trabajo de las mujeres y menores de edad, estará sujetos además a las siguientes condiciones:

1° las mujeres de dieciséis años no trabajarán más de ocho horas por día, ni más de cuarenta y ocho por semana.

2° Las obreras podrán dejar de concurrir a las fábricas o talleres, hasta treinta días subsiguientes al alumbramiento, debiendo entre tanto reservárseles el puesto.

3° Los menores de dieciséis años y las mujeres que trabajan mañana y tarde, dispondrán de un descanso de dos horas a medio día.

4° En los establecimientos industriales, no se empleará el trabajo de niños de doce años.

5° Queda prohibido emplear mujeres y menores de dieciséis años en las industrias peligrosas o insalubres que determine el Poder Ejecutivo.

6° Queda prohibido emplear mujeres o menores de dieciséis años en trabajos nocturnos, desde la 9 p.m. hasta las 6 a.m.

7° Los establecimientos atendidos por mujeres deberán estar provistos para el servicio de las obreras, de los asientos necesarios para su comodidad, siempre que el trabajo lo permita.

8° En los establecimientos donde trabajen mujeres, se permitirá que las madres puedan amamantar a sus hijos.

Preguntas orientadoras

1. ¿Cuáles son los derechos que estas disposiciones le otorgan a las mujeres trabajadoras?
2. ¿Por qué te parece que esta ley prohibía el trabajo nocturno para las mujeres?
3. ¿Qué relación podés establecer con lo que dice Palacios y la prohibición del trabajo nocturno?

Recurso 3.

Convenio 003 de la Organización Internacional del Trabajo (1919).

Artículo 2

A los efectos del presente Convenio, el término mujer comprende a toda persona del sexo femenino, cualquiera que sea su edad o nacionalidad, casada o no, y el término hijo comprende a todo hijo, legítimo o no.

Artículo 3

En todas las empresas industriales o comerciales, públicas o privadas, o en sus dependencias, con excepción de las empresas en que sólo estén empleados los miembros de una misma familia, la mujer:

- (a) no estará autorizada para trabajar durante un período de seis semanas después del parto;
- (b) tendrá derecho a abandonar el trabajo mediante la presentación de un certificado que declare que el parto sobrevendrá probablemente en un término de seis semanas;
- (c) recibirá, durante todo el período en que permanezca ausente en virtud de los apartados a) y b), prestaciones suficientes para su manutención y la del hijo en buenas condiciones de higiene; dichas prestaciones, cuyo importe exacto será fijado por la autoridad competente en cada país, serán satisfechas por el Tesoro público o se pagarán por un sistema de seguro. La mujer tendrá además derecho a la asistencia gratuita de un médico o de una comadrona. El error del médico o de la comadrona en el cálculo de la fecha del parto no podrá impedir que la mujer reciba las prestaciones a que tiene derecho, desde la fecha del certificado médico hasta la fecha en que sobrevenga el parto;
- (d) tendrá derecho en todo caso, si amamanta a su hijo, a dos descansos de media hora para permitir la lactancia.

Artículo 4

Cuando una mujer esté ausente de su trabajo en virtud de los apartados a) o b) del artículo 3 de este Convenio, o cuando permanezca ausente de su trabajo por un período mayor a consecuencia de una enfermedad, que de acuerdo con un certificado médico esté motivada por el embarazo o el parto, será ilegal que hasta que su ausencia haya excedido de un período máximo fijado por la autoridad competente de cada país, su empleador le comunique su despido durante dicha ausencia o se lo comunique de suerte que el plazo estipulado en el aviso expire durante la mencionada ausencia.

Preguntas orientadoras.

1. ¿Por qué el Convenio precisa que protege a los hijos independientemente de que sean legítimos o no o que sean de madre soltera o casada?
2. ¿Por qué considerás que analiza el embarazo como una enfermedad?
3. ¿Por qué establece la licencia por maternidad hasta seis semanas después del parto y los horarios de lactancia? ¿Cuál es el interés de la ley, en particular?

Puesta en común.

A partir de la lectura de los recursos, intenten responder:

1. ¿Qué modelo de mujer surge de los documentos?
2. ¿Qué relación temporal se da entre la legislación argentina y la internacional? ¿Cuál es primero?
3. ¿Qué diferencias hay entre una y otra?
4. ¿Encuentran relación con las categorías que están en el pizarrón?

Mientras tanto, una persona voluntaria integrante del grupo, tomará registro de las ideas centrales en un afiche. El mismo quedará de registro para la puesta en común.

Segundo Momento. Derechos laborales durante los gobiernos peronistas

Actividad 1.

Recurso 1:

“Alpargatas y el trabajo”. *Orientación*. 2/4/1947, p. 6. Selección del texto
Damos en esta sección, dedicada hoy a los problemas y reivindicaciones de las obreras, un ejemplo de la explotación a que se ven sometidas a través de una carta de una obrera de la Fábrica Argentina de Alpargatas.

Las obreras y obreros de la Fábrica Argentina de Alpargatas estamos aun esperando que se cumpla la cláusula del convenio formado el 22 de enero por el cual en el término de 8 días a partir de esa fecha debía efectuarse un peritaje para comprobar la insalubridad del trabajo en algunas secciones como hilandería, yute, pita tintorería, y otras, para satisfacer lo que es el más caro anhelo de quienes trabajamos en ella: la implantación de la jornada de 6 horas, como lo determina la ley 11.544. (...)

En casi todas estas secciones, los hombres trabajan en turnos de nueve horas con una de descanso, y las mujeres, que componemos la mayoría, trabajamos en turnos de siete horas seguidas sin descanso alguno. Turno éste que debe cumplirse en un ambiente viciado por la humedad, el calor, los ácidos, las pelusas y otros venenos para el organismo, que hace insoportable el trabajo, espacialmente para nosotras las mujeres. Y agreguemos a la insalubridad del trabajo, el ritmo agotador del mismo que va minando nuestra salud y abre las puertas a las más diversas y terribles enfermedades, que encuentran campo propicio para su desarrollo. (...)

Debe también tener aparejada la equiparación de los salarios de hombres y mujeres que realizan el mismo trabajo, pues nada justifica que mientras las mujeres producimos en cantidad y calidad igual que los hombres ganemos mucho menos. Es claro que la conquista de estas mejoras “disminuiría” un tanto las enormes ganancias de la empresa, pero se protegería la salud de millares de trabajadores, que es el capital de más valor que tiene la patria.

Es hora, pues, que el Ministerio de Salud Pública, que es a quien le corresponde, realice el peritaje y de su fallo que no puede ser otro que declarar insalubre dichas secciones.

En el convenio también se establece, la provisión gratuita de leche en esas secciones, pero no solamente la patronal no la da, sino que la que se vende muchas veces no alcanza para todas.

Los obreros y obreras de “Alpargatas” debemos trabajar unidos y entusiastas y rodear a nuestra comisión interna para alentarla y acompañarla en la conquista de la jornada de seis horas en los

trabajos insalubres, que es uno de nuestros más caros anhelos. Y en esa tarea debemos destacarnos principalmente las mujeres que somos cerca de 7000 y, por lo tanto, las más afectadas, manteniendo vivo el espíritu combativo y la más firme unidad para alcanzar el éxito en esta empresa. Una obrera de “Alpargatas”

Preguntas orientadoras.

1. ¿Cuáles son los reclamos que aparecen en la carta de la obrera de Alpargatas?

Recurso 2:

Leyes para la mujer Orientación 274/1947, p. 6. Selección del texto.

La Comisión Nacional Femenina del Partido Comunista, en su preocupación por solucionar los problemas que afligen a la mujer, especialmente a la mujer trabajadora, ha presentado un conjunto de leyes y modificaciones a las ya existentes, a la Cámara de Diputados de la Nación, en el mes de julio de 1946. Extractamos los proyectos y modificaciones de las leyes, relativas a las obreras y empleadas.

Ley de Maternidad

Las reformas tratan de: 1º) Ampliar a todos los actores femeninos las disposiciones de la ley 11.933; (los beneficios y obligaciones de esta no alcanzan a todas las empleadas u obreras de comercio e industria y deja fuera a todas las trabajadoras a domicilio; a las del servicio doméstico y a empleadas de profesionales y a las de asociaciones que no persiguen fines de lucro).

2º) Aportes para la financiación de los beneficios que otorga esta ley, a cargo del Estado y del patrón o empleador. La ley establece que las mujeres hagan un aporte para los fondos de la Caja de Maternidad, que varía según el sueldo. La obrera se perjudica con esto pues además de ganar un salario menor al del hombre, y de aportar para la jubilación debe contribuir también para la caja de Maternidad.

3º) Aumentar el plazo otorgado como descanso en el cual se prohíbe el trabajo con motivo del parto (pues el plazo es insuficiente).

4º) Cobro íntegro del salario durante el plazo antedicho (durante el tiempo que la mujer no trabaja no puede vivir con un salario menor al acostumbrado).

Ley 11.317

5º) Creación de jardines de infantes (en las mismas condiciones en que funcionan las salas cunas). El artículo 15 de la ley 11.317 ordena habilitar salas maternales para niños menores de 2 años, olvidando a los comprendidos entre ese periodo y la edad escolar.

Proyecto de ley a igual trabajo igual salario

Para terminar con los vergonzosos salarios que percibe la obrera en los distintos campos de trabajo, las comunistas piden se sancione el proyecto de ley “a igual trabajo igual salario”

Preguntas orientadoras.

1. ¿Qué se proponía modificar el Partido Comunista, en 1947, respecto de la ley 11.933 sancionada en 1934?
2. ¿Por qué creen ustedes que las obreras reclamaban Jardines de Infantes?
3. ¿Qué era lo que pretendía el Partido Comunista con su proyecto de ley “Igual trabajo igual salario”? ¿Por qué reclamaban esto?

Mientras tanto, una persona integrante del grupo tomará registro de las ideas centrales para luego, volcarlas en un afiche. El mismo quedará de registro para la puesta en común.

Recurso 3

Los Archivos de Salud Pública eran una publicación del Ministerio de Salud de la Nación durante el gobierno de J. D. Perón. Este fragmento fue tomado de esa revista de un artículo denominado “Seguro y Asistencia Maternal”, publicado en el Vol. VI-VII-III de Septiembre-Diciembre de 1950, pp. 195-198. Se refería así a la ley que instauró la Caja de Maternidad (11.933).

“La subsidiación de maternidad sin la asistencia médico-maternal, es a todas luces incompleta. El subsidio creado por esta ley debe tener una sola finalidad, y es, la asistencia integral de la madre y el niño. Todo otro destino que puede dársele a ese dinero, no tan sólo es contrario a la ley, sino también antisocial. ¿Puede afirmarse que todas las madres subsidiadas hayan utilizado el dinero para los altos propósitos que auspicia la ley? Cuesta creerlo a poco que se piense. (...) Desgraciadamente, el aspecto prenatal aún queda librado a la orientación que la madre muchas veces le da con ignorancia, en unos casos por abandono, y en otros por falta de recursos, y es así que se llega el parto muchas veces con afecciones que debieron haber sido atendidas durante la gestación”.

Si bien el texto tiene la intención de ampliar los alcances del subsidio por maternidad, ello no se produjo en ese período. Sin embargo, ¿podrías consignar cuál es la posición respecto del uso del subsidio hasta ese momento? ¿Quién sería responsable del uso o de quién cabría desconfiar?

Tercer Momento. Los derechos laborales y género hoy

Actividad 1

La actividad tiene por objeto analizar el modo en que una política reparadora en virtud del reconocimiento de las desigualdades de género expresa una propuesta inclusiva la que, no obstante, es cuestionada por distintos sectores anteponiendo otros criterios supuestamente más meritocráticos.

Recurso 1

Fundamentos de la ley 14783 de 2015

La comunidad travesti, transexual y transgénero de Argentina se encuentra entre una de las poblaciones más vulneradas históricamente del país. La realidad de este colectivo está atravesada por un contexto de persecución, exclusión y marginación, teniendo grandes dificultades para el acceso a la igualdad de oportunidades y de trato. La mayoría de ellos vive en extrema pobreza, privados de los derechos económicos, políticos, sociales y culturales. Siendo expulsados desde niños de sus hogares y del ámbito escolar, quedando como única alternativa de subsistencia el ejercicio de la prostitución.

Los resabios de la oscura etapa de la dictadura cayeron con crueldad sobre este colectivo a través de la creación de figuras jurídicas que criminalizaban la diversidad de las identidades de género; modelo que incluso continuó durante la democracia. Ser travesti transexual y transgénero en Argentina era, hasta hace apenas un año estar condenada/o a distintas prácticas de persecución sistemática, represión, discriminación y exclusión social. [...]

La expulsión de los circuitos laborales también es moneda corriente para las minorías por identidad de género. [...]

La totalidad de la normativa internacional citada promueve el mayor nivel de integración e inclusión en el pleno goce de los derechos como ciudadanos de todas las personas con independencia de la orientación sexual elegida.

La Declaración Socio-Laboral del MERCOSUR de 1998 establece en el artículo 2° de los derechos individuales que: “Todo trabajador tiene garantizada la igualdad efectiva de derechos, tratamiento y oportunidad en el empleo y ocupación, sin distinción o exclusión por motivo de raza, origen nacional, color, sexo u orientación sexual, edad, credo, opinión política o sindical, ideológica, posición económica o cualquier otra condición social o familiar, en conformidad con la disposiciones legales vigentes. Los Estados Partes se comprometen a garantizar la vigencia de este principio de no discriminación. En particular, se comprometen a realizar acciones destinadas a eliminar la discriminación en lo que refiere a los grupos en situación desventajosa en el mercado de trabajo”. [...] Esto demuestra que desde los estados debemos generar todas las condiciones necesarias para la erradicación de la discriminación y garantizar la igualdad de derechos.

Recurso 2

Absurdo cupo para travestis y transexuales

Disponer mediante una ley que una persona tenga derecho a acceder a un cargo por la elección sexual que realiza no es protegerla, sino discriminarla

La Legislatura de la provincia de Buenos Aires aprobó el mes pasado una controvertida ley que obliga a todos los organismos del Estado provincial a incorporar trabajadores travestis, transexuales y transgénero hasta que al menos alcancen el 1 por ciento del total de la plantilla.

El proyecto sancionado aspira a “generar igualdad de oportunidades ante las dificultades que tienen estas personas para lograr una inserción laboral y trabajo digno”. Comprende no sólo a las plantas

de empleados de los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial de la provincia de Buenos Aires, sino también a las empresas y sociedades que cuenten con participación estatal mayoritaria. [...]

Paradójicamente, ese criterio denigra a quienes han hecho su elección de género pues, de ningún modo, son inferiores a cualquier persona heterosexual. Afirmar lo contrario es discriminarlos.

La norma nace viciada en su origen, ya que precisamente viola el principio de igualdad ante la ley, que es precisamente el esgrimido para evitar normas discriminatorias, tal como lo reclaman las campañas realizadas por las organizaciones de gays, lesbianas y transgénero, en su lucha por la igualdad. El vicio en este caso es claro y consiste en que la ley aprobada consagra precisamente un privilegio que no debiera consagrar.

La elección de género es un derecho individual, personalísimo, que a la vez no justifica discriminaciones, no puede amparar privilegios que violen el derecho de igualdad ante la ley protegido constitucionalmente. [...]

El requisito para la función pública es únicamente la idoneidad, como reza el artículo 16 de la Constitución Nacional: “Todos sus habitantes (de la Nación Argentina) son iguales ante la ley, y admisibles en los empleos sin otra condición que la idoneidad”. Precisamente, ésa es la vara que debe medir la admisión de las personas a los cargos, y no su elección de género. [...]

El Estado debería garantizar la integración y la no discriminación mediante otros mecanismos serios de selección, dejando que el acceso a los puestos laborales en el sector público quede librado exclusivamente a las condiciones de idoneidad para cada cargo, evaluadas a través de procedimientos imparciales, como los concursos por antecedentes, independientemente del género y de la elección sexual de cada postulante.

Editorial del Diario La Nación - publicado el domingo 1 de noviembre de 2015. *Disponible en:* <http://www.lanacion.com.ar/1841726-absurdo-cupo-para-travestis-y-transexuales>

Preguntas orientadoras

1. ¿Cuáles son las condiciones de existencia que limitan el acceso a sus derechos a las personas travestis, transexuales y transgénero?
2. ¿En qué consiste la Ley sancionada por la Legislatura de la Provincia de Buenos Aires?
3. ¿Cuál es la crítica a esta Ley que formula el editorial del diario La Nación?
4. Ambos textos hablan de la igualdad, aunque la caracterizan de manera muy diferente, ¿en qué consisten estas diferencias?
5. Ambos textos describen situaciones que consideran discriminatorias, ¿qué situaciones menciona la Fundamentación de la Ley? ¿y cuáles el editorial de La Nación?

Mientras tanto, una persona voluntaria integrante del grupo, tomará nota de las ideas centrales en un afiche. El mismo quedará de registro para la puesta en común.

Puesta en común

Retomamos los carteles utilizados anteriormente y los afiches producidos en cada uno de los talleres. Les docentes traerán como herramientas de análisis dos definiciones que pretenden problematizar los ejemplos abordados hasta el momento.

Discriminación positiva: consiste en la aplicación de políticas o acciones por parte del estado para favorecer a colectivos que sufran discriminación, con el principal objetivo de equiparar sus condiciones de vida con el conjunto de la sociedad, promoviendo de este modo la equidad social.

Maternalización: mecanismos por los cuales se equipara a todas las mujeres con la maternidad. De esta manera, la condición de madre se convierte en la identidad y la actividad por las cuales se valoriza la participación femenina en la esfera pública. Este mecanismo fue usado por el estado y algunos sectores políticos para condicionar a las mujeres y también por las propias mujeres para potenciar sus reclamos.

Luego de leerlas, les preguntarán a los y las estudiantes si son conceptos que puedan aplicarse a lo visto en los otros talleres.

Actividades integradoras

Para seguir profundizando, proponemos trabajar con estas historietas de distintos momentos históricos a fin de comparar las continuidades y rupturas. Asimismo, se propone una actividad creativa que capitalice los temas abordados en los talleres.

Actividad 1

Recurso 1

Desde de 1888, en que las empleadas domésticas de Buenos Aires fueron a la huelga contra la imposición de la libreta de conchabo, las trabajadoras aparecen protagonizando reclamos por sus salarios y sus derechos. En 1889, las modistas de Rosario declararon en huelga. Las obreras del tabaco, en 1896, las costureras, las lavanderas, las alpargateras de La Argentina en 1901, las tabaqueras de La Generosa, La Favorita y Garello y Agrifoglia, en 1904, las obreras de la Compañía General de Fósforos, en 1906, las telefónicas, en 1907. 1910 las encuentra participando de la enorme cantidad de huelgas que se dan ese año.

En 1929, el salario mensual promedio de una obrera era de 97 pesos mientras que un obrero, por igual trabajo, ganaba, 159 pesos. En 1930, una empleada administrativa ganaba 100 pesos y un empleado administrativo, por igual trabajo, 150 pesos.

🔍 Preguntas orientadoras

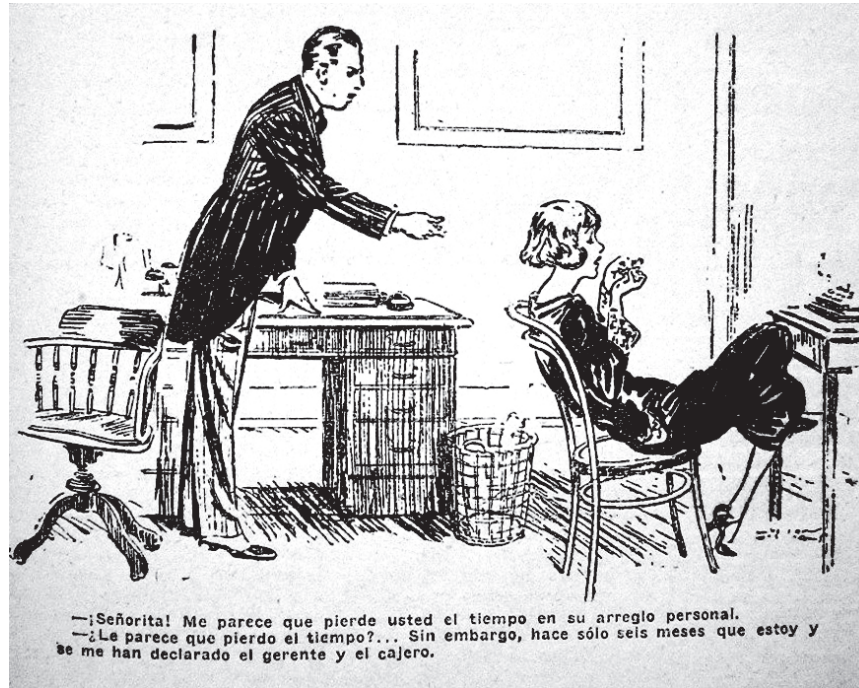
Teniendo en cuenta estos datos,

1. ¿Podemos decir que las mujeres tenían necesidades propias a pesar de estar en las mismas condiciones laborales y de explotación que los varones?
2. ¿Puede comprenderse el reclamo “a igual trabajo, igual salario”?

Actividad 2

El objetivo es analizar las contradictorias representaciones acerca de las trabajadoras.

Recurso 1.



Para Ti, agosto 1924

Recurso 2



La Prensa, 10 de septiembre de 1944

1. Compara ambos recursos ¿Cuáles son las exigencias del jefe hacia la trabajadora en cada momento?
2. ¿Cuál es la expectativa de la joven trabajadora en cada momento?
3. ¿Creés que son reflejan la realidad o que construyen estereotipos? ¿Por qué?
4. En la actualidad, existen este tipo de representaciones. Ejemplificá.

Actividad 3

Recurso 1



Recurso 2



El País, España, 18 de enero de 1997. Autor: Forges

Te proponemos escribir un breve texto tratando de explicar de qué modo comprendés las historietas y cómo las relacionás.

Utilizá, para ello, conceptos como división sexual del trabajo, trabajo no remunerado, roles de género, invisibilización del trabajo femenino.

Estos lineamientos pueden ayudarte a organizar tu escrito.

1. Reflexioná sobre las diferentes perspectivas generacionales que presentan Mafalda y su mamá, cómo incide en relación a la mirada del trabajo no remunerado.
2. Incluí una referencia al movimiento que aparece como recién comenzando en la historietita de Mafalda y pensá cómo es la situación actual de ese movimiento en relación

con su presencia pública y sus reclamos.

3. La noción de invisibilidad ¿serviría para analizar la historieta de Forges? ¿Creés que detrás del trabajo del ama de casa “invisibilizan” muchas tareas no pagas que, como las hace el ama de casa, entonces, no se valoran como se valorarían si tuvieran remuneración? Podrías vincular esta cuestión con la jubilación de amas de casa profundizando en los fundamentos que tuvo.

¿Cómo se vincula la imagen que presenta Quino con la que presenta Forges de la mujer?
¿Qué semejanzas y diferencias existen entre una y otra historieta?

¿Por qué, a pesar de que median unos 30 años entre una y otra historieta, se refieren a un mismo núcleo problemático que parece no haberse modificado?

4. Para profundizar la información en relación con la actualidad, podés visualizar este material Economía feminista, Eso que llaman amor es trabajo no pago, Disponible en <https://www.youtube.com/watch?v=vXWtw-FRAOk>

Producción colectiva

Se llevarán pancartas y carteles en blanco, con formato manifestación/protesta. En pequeños grupos de estudiantes, máximo cinco personas, deberán elaborar y plasmar consignas con las cuales acudirían a una manifestación/protesta.

Consigna de trabajo: Imaginemos que somos trabajadoras/es de alguno de los tres momentos históricos que trabajamos 1907, 1946, 2017. Imaginate que vamos a acudir a una manifestación reclamando por nuestros derechos como trabajadoras/es. ¿Qué dirían esos carteles? ¿Qué reclamaríamos? ¿Qué palabras serían claves? Elaborá esas consignas en los carteles y pancartas. Pueden agregar dibujos o símbolos si así lo desean.

Cada grupo mostrará los carteles que elaboraron y explicará a qué momento histórico corresponde la consigna plasmada y por qué la eligió.

Actividad 4

Para seguir profundizando, proponemos un análisis crítico sobre testimonios de prensa sobre distintas luchas de personas trabajadoras.

Recurso 1

Se rememora a los Mártires de Chicago

Día del Trabajo: por qué se celebra el 1 de mayo

En 1886 cinco sindicalistas de Chicago fueron ejecutados acusados de cometer un atentado contra la policía, aunque nunca se supo quién fue el verdadero responsable. Pedían reducir la jornada laboral a 8 horas.



Protestas en Chicago, 1886.

Día del Trabajador

Luchaban por reducir la jornada laboral de 12 y 16 horas corridas a una de 8. Eran un grupo de sindicalistas anarquistas de la ciudad de Chicago que el 1 de mayo de 1886 comenzaron una protesta por sus derechos.

La huelga que duró tres días desencadenó en un trágico episodio entre los trabajadores y la policía que fue muy sangriento. Tres días después, se convocó a una concentración en Haymarket Square y tras una explosión murieron varios policías.

Por el hecho, acusaron a 31 trabajadores y condenaron a cinco a la horca y tres a prisión. El juicio fue una farsa y nunca se descubrió quién fue el responsable del atentado.



Los Mártires de Chicago

Estas ocho personas se convirtieron en los “Mártires de Chicago”, y por ellos y por haber logrado con esta lucha la reducción de la jornada laboral a 8 horas es que en 1889 se declaró que el 1° de mayo sería el Día Internacional del Trabajador.

La fecha fue instaurada en París en 1889 por el Congreso Obrero Socialista de la Segunda Internacional, y si bien los hechos se generaron en Estados Unidos, este país y Canadá celebran la fecha el primer lunes de septiembre.

Artículo publicado en la edición digital del 01/05/2017 de [Clarín.com Sociedad](https://www.clarin.com/sociedad/mayo-celebra-dia-internacional-trabajador_0_BkslCUQy-.html), disponible en https://www.clarin.com/sociedad/mayo-celebra-dia-internacional-trabajador_0_BkslCUQy-.html

🔍 Preguntas orientadoras

1. ¿Por qué pensás que en Estados Unidos se celebra el día del trabajador en septiembre y no en mayo? ¿Qué implicancias políticas tendría utilizar la fecha original?
2. ¿Cuáles te parece que son las razones por las que fueron ejecutados los cinco trabajadores aunque no se supiera quién era el verdadero responsable? ¿Qué tipo de intereses estaban en juego en la lucha de éstos? ¿Cuál es el mensaje que esas ejecuciones estaban dando al resto de los trabajadores?

Recurso 2

¿Feliz día de quién? Los significados del 8 de marzo Conferencia de Andrea Andújar en La Plata, 8 de marzo de 2013 (extracto).

“... podríamos comenzar por lo que dice una lectura que me parece dominante, cuestión que puede observarse en su amplia circulación. Sintéticamente, esta lectura dice más o menos así: en 1975, la I Conferencia Mundial de la Mujer organizada por la ONU (y decidida en 1972) declaró la década comprendida entre ese año y 1985 como la “década de la mujer” y propuso el 8 de marzo como su día. Dos años más tarde, la UNESCO lo reconoció oficialmente como el “Día Internacional de la Mujer”, en homenaje a 129 obreras textiles que ese día pero en 1857, fueron quemadas vivas por el patrón y la policía en una fábrica de New York, en represalia por la protesta que estas llevaban a cabo en demanda de derechos laborales.

En un contexto mundial marcado por una profunda conflictividad social y política que encontraba a miles de mujeres incendiando corpiños, impulsando a voz en cuello la liberación femenina, reclamando por el aborto y el divorcio, movilizándose en contra de sus propios gobiernos imperiales, sumándose a las organizaciones guerrilleras para derrotar dictaduras, luchando por la igualdad de género y de clase (y ciertamente, debatiendo cuál de las dos debía ser primera), el relato de la ONU retomaba algunas de las reivindicaciones de ciertos colectivos feministas y las “licuaba” en su propia clave.

Así, al proponer hablar de “la mujer” en lugar de “las mujeres”, construía un sujeto femenino homogéneo, borrando toda diferencia de clase, étnica, nacional, política e ideológica existente entre las mujeres. Pero simultáneamente, al postular como hecho naciente la huelga de 1857, un acontecimiento de dudosa existencia histórica, se anuló una larga y rica tradición de lucha. En efecto, hasta el día de hoy no existen evidencias que den cuenta de que haya ocurrido ninguna huelga en esa fecha en New York. Como lo han probado diversos estudios, las fuentes disponibles hasta la actualidad, al menos, no dan cuenta de esa huelga aunque sí nos permiten ver cómo se fue armando su “mitificación”.

La primera mención a esa huelga aparece en el periódico del Partido Comunista Francés, en la víspera del 8 de marzo de 1955. Pero donde se fija la fecha del 8 de marzo relacionándola con esa protesta es en un boletín de 1966 de la Federación Internacional Democrática de las Mujeres de la entonces República Democrática Alemana. El artículo refería rápidamente, en tres líneas, al incendio que habría ocurrido un 8 de marzo de 1857 y pasaba luego a sostener que, en 1910, durante la 2ª Conferencia de la Mujer Socialista, la dirigente del Partido Socialdemócrata Alemán, Clara Zetkin, en homenaje a de la huelga de las tejedoras norteamericanas, 53 años antes, habría propuesto el 8 de Marzo como fecha del Día Internacional de la Mujer.

En realidad, se producía una confusión de huelgas y luchas que sí tuvieron lugar, pero en distintos momentos. Posiblemente, tal confusión tuviera que ver con dos huelgas que sucedieron en la ciudad de New York, pero en otra época. La primera fue un extenso paro de modistas que duró desde el 22 de noviembre de 1909 hasta el 15 de febrero de 1910. La segunda ocurrió el 29 de marzo 1911 en la fábrica “Triangle Shirtwaist Company” donde murieron casi 150 mujeres, la mayoría chicas inmigrantes –judías e italianas- que tenían entre 17 y 24 años, debido a las pésimas condiciones de seguridad de la fábrica.

Ciertamente la ONU no había creado la confusión, pero al disponer la oficialización de tal origen echó a andar una ficción que, en ese contexto político y combativo de los años ’70, funcionó como una suerte de ocultamiento de que la conmemoración del día de la mujer había sido resuelta por las mujeres del movimiento socialista.

Por ello no es anecdótico recordar que la decisión original no fue asumida ni en cualquier lugar ni por cualquier mujer ni en cualquier momento. **Fue la resolución de la II Conferencia Internacional de Mujeres Socialistas celebrada en Copenhague en agosto de 1910.** Esa reunión contó con la asistencia de delegaciones de las trabajadoras socialistas norteamericanas y europeas, y tuvo entre sus principales referentes a líderes revolucionarias de la talla de Clara Zetkin. Esta mujer, nacida el 5 de julio de 1857 y militante desde los 24 del Partido Socialdemócrata hasta

1917 –momento en que decide ingresar al Partido Socialdemócrata Independiente de Alemania (USPD), concretamente en su ala más izquierdista- fue fundadora de la Liga Espartaquista, formada con otra mujer, Rosa Luxemburg. Zetkin, junto con otra líder comunista, Alexandra Kollontai, había colaborado ya en la organización, durante 1907, de la “I Conferencia Internacional para Mujeres Socialistas en Stuttgart, donde se instó a luchar por el voto femenino.

Si esta era la altura de las socialistas europeas, no menor era la de las norteamericanas. Recordemos que inmediatamente después de la fundación del Partido Socialista de EEUU en 1901 (con Eugene Debbs a la cabeza), surgió la Unión Socialista de las Mujeres con el propósito de reivindicar el derecho del voto femenino, el fin de la esclavitud sexual, la educación para la clase trabajadora en general y derechos laborales y de educación para las mujeres. Además, esa primera década del Siglo XX fue rica en la aparición de clubes y organizaciones de mujeres -algunas socialistas, otras de sectores de clase media y profesionales, otras anarquistas (entre las que destacará Emma Goldman)-.

En síntesis, las mujeres que se congregaron en la Segunda Conferencia Internacional de Mujeres Socialistas en Copenhague en agosto de 1910 y que decidieron conmemorar su lucha como el Día Internacional de la Mujer Trabajadora, lo hicieron para enfrentar las condiciones de explotación a las que, por su género y su clase, eran sometidas en nombre del capital y la defensa de la propiedad privada.

No existen argumentos sólidos que permitan asegurar por qué se estableció finalmente el 8 de marzo puesto que, en la resolución, el día quedó indefinido. De hecho, la propuesta de Zetkin era hacerlo el 1 de mayo y perdió en la votación, determinándose que el día de la Mujer Trabajadora debería ser conmemorado en un día propio, específico. Parece que fue en Alemania donde se lo hizo por primera vez el 8 de marzo a partir de 1914. Pero lo que sí podemos decir es que, bajo un supuesto reconocimiento de clase, el relato oficial de la ONU sobre la instauración de ese día desdibujó su origen clasista y con él, el potente impulso que dieron las mujeres del arco de la izquierda a la lucha por la emancipación femenina.

Esto no implica suponer ni que la ONU hizo todo a propósito ni que la resolución misma de convocar esta I Conferencia Mundial de la Mujer estuvo extensa de tensiones. De todos modos, y me parece necesario aclararlo, mi mirada sobre este punto no es ajena a un debate que se suscita en el movimiento feminista y de mujeres de Latinoamérica hace años: la posibilidad de mantener su independencia en un contexto signado por la creciente intervención de los organismos internacionales liderados por las Naciones Unidas. En tal sentido, y como revela la historiadora Karin Grammatico, en diversos estudios, los puntos más destacados de esta discusión se enfocan en el rol asumido por las entidades supranacionales en el proceso de globalización y, especialmente, en los efectos que dicha intervención produce en la situación de las mujeres”.

Preguntas orientadoras

1. ¿Cuál es el contexto político durante el cual se establece el 8 de marzo como “Día Internacional de la Mujer”? ¿Por qué Andújar sostiene que el relato de la ONU retomaba, pero al mismo tiempo “licuaba”, reivindicaciones de ciertas organizaciones feministas?
2. ¿A qué se refiere la autora cuando dice que: “bajo un supuesto reconocimiento de clase, el relato oficial de la ONU sobre la instauración de ese día desdibujó su origen clasista y con él, el potente impulso que dieron las mujeres del arco de la izquierda a la lucha por la emancipación femenina”?
3. ¿Cuál es el debate en el que la autora inserta su punto de vista en torno al establecimiento del 8 de marzo como el Día internacional de la mujer?

Recurso 3



“La activista trans Diana Sacayán tenía 39 años y había coronado más de dos décadas de militancia social consiguiendo la sanción de la ley bonaerense de cupo laboral para ese colectivo, que se conoce por su nombre y es única por sus características a nivel mundial, cuando en 2015 fue asesinada por un joven que será juzgado desde el lunes 12 de marzo.

Diana Sacayán nació en Tucumán el 31 de diciembre de 1975 en el seno de un hogar de 15 hermanos marcado por la pobreza, que hizo que la familia se mudase a la localidad bonaerense de Gregorio de Laferrere cuando ella todavía era una niña.

Orgullosa descendiente del pueblo diaguita, asumió su identidad trans a los 17 años y desde su adolescencia supo de detenciones y persecuciones policiales por contravenir el Código de Faltas de la Provincia de Buenos Aires, que criminalizaba al travestismo. En 2001 creó el Movimiento Antidiscriminatorio de Liberación (M.A.L), una organización dedicada a promover la inclusión educativa, laboral y sanitaria de las personas LGBTI.

En 2012 Sacayán se convirtió en la primera persona trans en postularse como Defensora del Pueblo por Partido de La Matanza-, logrando integrar la terna final que fue sometida a la votación de la Legislatura, donde obtuvo un significativo número de votos.

Pero su prolífica vida se vio truncada intempestivamente en octubre de 2015, cuando fue asesinada a puñaladas en su departamento de Flores por Gabriel David Marino, de 25 años, quien será juzgado desde este lunes 12 de marzo, en los tribunales porteños, que por primera vez aplicarán la figura de ‘travesticidio’ en la Capital Federal”.

Artículo publicado en la edición digital del 12/03/2018 de Clarín.com en la sección Sociedad, disponible en https://www.clarin.com/sociedad/fotos-diana-sacayan-activista-trans-asesinada-2015_0_BkGMOXVKG.html

Preguntas orientadoras

1. ¿Por qué te parece que el Código de faltas de la Provincia de Buenos Aires criminalizaba el travestismo?
2. ¿Por qué crees que fue necesario luchar por la sanción de una ley de cupo laboral trans?
3. ¿De qué modo explicarías el asesinato de la principal impulsora de ésta lucha?
4. ¿Cuál te parece que es la importancia de la utilización de la figura de “travesticidio” por parte de la justicia?

Referencias bibliográficas

- Abramovich, Víctor y Courtis, Christian (2006). El umbral de la ciudadanía. El significado de los derechos sociales en el Estado social constitucional. Buenos Aires: Editores del Puerto. Recuperado de <http://ijdh.unla.edu.ar/advf/documentos/2017/04/5902103c77b49.pdf>
- Alegre, Violeta; Bocchio, Diego; Mangini, Marcelo y Zoroastro Sebastián (2017). *Guía de acciones para una inclusión sociolaboral de travestis, transexuales y transgéneros (trans), Recomendaciones basadas en las acciones implementadas en ocho localidades de la Argentina*. Buenos Aires: Oficina Regional del PNUD y el PNUD en Argentina.
- Allemandi, Cecilia (2017). *Sirvientes, criados y nodrizas. Una aproximación a las condiciones de vida y de trabajo en la ciudad de Buenos Aires a partir del servicio doméstico (fines del siglo XIX y principios del XX)*. Buenos Aires: Teseco-Universidad de San Andrés.
- Alma, Amanda Lorenzo, Paula (2009). *Mujeres que se encuentran. Una recuperación histórica de los Encuentros Nacionales de Mujeres en Argentina (1986-2005)*, Buenos Aires: Feminaria. Recuperado de http://www.rimaweb.com.ar/wp-content/uploads/2012/08/mujeres_que_se_encuentran_Alma_Lorenzo_feminaria_2009.pdf
- Barrancos, Dora (2007). *Mujeres en la sociedad argentina. Una historia de cinco siglos*. Buenos Aires: Sudamericana.
- Bertolo, Maricel (2012). Reglamentación del trabajo femenino en la Argentina. Primeras discusiones entre socialistas y sindicalistas revolucionarios. *Revista Zona Franca*, 21.
- Barry, Carolina; Karina Ramacciotti y Adriana Valobra (Comp.) (2008), *Entre la provocación y la integración. La Fundación Eva Perón y las mujeres en Buenos Aires*. Buenos Aires: Biblos.
- Bertolo, Maricel (2012). Reglamentación del trabajo femenino en la Argentina. Primeras discusiones entre socialistas y sindicalistas revolucionarios. *Revista Zona Franca*, 21, recuperado de <https://nucleodegenerounr.files.wordpress.com/2013/03/maricel-bertolo-reglamentacion3b3n-del-trabajo-femenino-en-la-argentina-primeras-discusiones-entre-socialistas-y-sindicalistas-revolucionarios.pdf>
- Biernat, Carolina y Ramacciotti, Karina (2013). *Crecer y multiplicarse. Las políticas sanitarias materno infantil Argentina, 1900-1960*. Buenos Aires: Biblos.
- Bonaccorsi, Nélica (2007). *Doble Jornada* (pp. 102-103). En Gamba, Susana (coord.) *Diccionario de estudios de género y feminismos*, Editorial Biblos, Buenos Aires.
- Burín, Mabel (2007). *Techo de Cristal* (pp. 310-312). En Gamba, Susana (coord.). *Diccionario de estudios de género y feminismos*. Editorial Biblos, Buenos Aires.
- Brosio, Magalí (2017). De techos de cristal y pisos pegajosos. *Economía Femini(s)ta*, 17 de junio, Recuperado de <http://economiafeminita.com/de-techos-de-cristal-y-pisos-pegajosos/>
- Brosio, Magalí, Guitart, Violeta y D'Alessandro, Mercedes (2016). Rompamos el techo de cristal. *Economía Femini(s)ta*, 30 de mayo. Recuperado de <http://economiafeminita.com/rompamos-el-techo-de-cristal/>
- Caine, Bárbara y Sluga, Glenda (2000). *Género e Historia. Mujeres en el cambio sociocultural europeo, de 1780 a 1920*. Madrid: Narcea.
- Colectiva por los derechos de las personas TTT, Proyecto cupo laboral para personas trans, travestis y transexuales en la UNLP, Papeles de trabajo, mayo 2017.
- Córdoba, Antonella (2016). A propósito de la construcción colectiva del poder y del poder colectivo: proyecto de cupo laboral trans y travesti en la ciudad de Avellaneda. *VIII Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XXIII Jornadas de Investigación Décimo Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR*. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires, 2016. Recuperado de <https://www.aacademica.org/000-044/548.pdf>
- Daniel James (1990). *Resistencia e integración. El peronismo y la clase trabajadora argentina, 1946-1976*, Buenos Aires: Sudamericana.
- De Titto, Julia y D'Alessandro, Mercedes (2016). Trabajo doméstico no remunerado: pilar de la desigualdad de género. *Economía Femini(s)ta*, 35 de octubre. Recuperado de <http://economiafeminita.com/trabajo-domestico-no-remunerado-pilar-de-la-desigualdad-de-genero/>
- Di Liscia, María H. (1997). *Maternidad y discurso maternal en la política sanitaria peronista*. La Plata: EDULP.

- Federici, Silvia (2013). *Revolución en punto cero. Trabajo doméstico, reproducción y luchas feministas*. Madrid: Traficantes de sueños.
- Germani, Gino (1968). *Política y sociedad en una época de transición*. Buenos Aires: Editorial Paidós.
- Giordano, Verónica (2012). *Ciudadanas Incapaces: La construcción de los derechos civiles de las mujeres en Argentina, Brasil, Chile y Uruguay en el siglo XX*. Buenos Aires: Teseo.
- Gómez Molla, Rosario (2017). Profesionalización femenina, entre las esferas pública y privada. Un recorrido bibliográfico por los estudios sobre profesión, género y familia en la Argentina en el siglo XX. *Descentrada*, 1(1), e010. Recuperado de <http://www.descentrada.fahce.unlp.edu.ar/article/view/DESe010>
- Hobsbawm, Eric (1995). *Historia del siglo XX. 1914-1991*. Barcelona: Crítica.
- Queirolo, Graciela (2015). Dactilógrafas y secretarías perfectas: el proceso de feminización de los empleos administrativos (Buenos Aires, 1910-1950). *Historia Crítica*, 57, 117-137. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/811/81141146008.pdf>
- Queirolo, Graciela (2010). “Las mujeres y los niños en el mercado de trabajo urbano (Buenos Aires, 1890-1940)” (pp. 81-128). En Recalde, Héctor (Comps.) *Señoras, universitarias y mujeres (1910-2010). La cuestión femenina entre el centenario y el bicentenario de la Revolución de Mayo*. Granada: Grupo Editor Universitario, 2010.
- Queirolo, Graciela (2006). Mujeres que trabajan: una revisión historiográfica del trabajo femenino en la ciudad de Buenos Aires (1890-1940). *Nuevo Topo*, 3.
- Guy, Donna J. (1994). *El sexo peligroso. La prostitución legal en Buenos Aires (1875-1955)*. Buenos Aires: Sudamericana.
- Música, María Luisa (2001). *Sexo bajo control: la prostitución reglamentada. Rosario entre 1900 y 1912*. Rosario: UNR Editora.
- Gavrila, Canela (2012). Visitadoras de Higiene y de Servicio Social en la génesis del Trabajo Social. Ciudad de Buenos Aires, 1922- 1930. *Los Trabajos y los Días*, 4-5. Recuperado de http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/52823/Documento_completo_.pdf?sequence=1
- Guy, Donna (2000). La “verdadera historia” de la sociedad de Beneficencia. En Moreno, José Luis (compilador). *La política social antes de la política social (Caridad, beneficencia y política social en Buenos Aires, siglos XVII a XX)*. Buenos Aires: Trama editorial/Prometeo.
- Guy, Donna (2011). *Las mujeres y la construcción del Estado de Bienestar. Caridad y creación de derechos en Argentina*. Buenos Aires: Prometeo Libro.
- Lobato, Mirta (2007). *Historia de las trabajadoras en Argentina (1869-1960)*. Buenos Aires: Edhasa.
- Pérez, Inés; Cutuli, Romina y Garazi, Débora (2018). *Senderos que se bifurcan. Servicio doméstico y derechos laborales en la Argentina del siglo XX*. Mar del Plata: Eudem.
- Lorenzo, Fernanda (2016). *Que sepa coser, que sepa bordar, que sepa abrir la puerta para ir a la Universidad: las académicas de la Universidad de Buenos Aires en la primera mitad del siglo XX*. Buenos Aires: Eudeba.
- Lionetti, Lucía (2007). El arte de educar en “las segundas madres”. *La misión política de la escuela pública. Formar a los ciudadanos de la república (1870-1916)*. Buenos Aires: Miño y Dávila.
- Martin, Ana Laura (2012). Cuidar en Buenos Aires. La enfermería porteña (1886-1940). En *Historia Política, Dossier Género y Profesionalización*. Recuperado de http://historiapolitica.com/datos/biblioteca/mujeres%20y%20profesionalizacion_martin.pdf
- Marshall, Thomas (1998 [1956]). *Ciudadanía y Clase Social*. Alianza, Madrid.
- Mercado, Matilde (2000). La división sexual del trabajo: permanencias y cambios. En Birgin, Haydée. *Ley, mercado y discriminación. El género del trabajo*. Buenos Aires: Biblos.
- Nari, Marcela (2004). *Políticas de maternidad y maternalismo político*. Buenos Aires: Biblos.
- Novick, Susana (1993). *Mujer, Estado y políticas sociales*. Buenos Aires: CEAL.
- Pautassi, Laura; Faur, Eleonor y Gherardi, Natalia (2004). Legislación laboral en seis países latinoamericanos. Límites y omisiones para una mayor equidad. *Serie Mujer y Desarrollo*, 56, 3 – 120.
- Pérez, Pablo (2008). Desigualdades de género en mercado de trabajo argentino (1955-2003) (En línea). *Trabajos y Comunicaciones*, 34, 171-200. Recuperado de http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/art_revistas/pr.3729/pr.3729.pdf

- Pozzio, María (2012). Análisis de género y estudios sobre profesiones: propuestas y desafíos de un diálogo posible y alentador. *Sudamérica* 1,99-129.
- Queirolo, Graciela (2010). Las mujeres y los niños en el mercado de trabajo urbano (Buenos Aires, 1890-1940). En Recalde, H. (Comp.), *Señoras, universitarias y mujeres (1910-21010. La cuestión femenina entre el Centenario y el Bicentenario de la Revolución de Mayo*. Buenos Aires: Grupo Editor Universitario.
- Queirolo, Graciela (2015). La Federación de Empleados de Comercio frente al trabajo femenino (1932-1948). *V Jornadas Nacionales de Historia Social*, 13 al 15 de mayo, La Falda.
- Queirolo, Graciela (2016). Dobles tareas: los análisis de Josefina Marpons sobre el trabajo femenino en la década de 1930. *Anuario de la Escuela de Historia Virtual*, 7(9). Recuperado de <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/anuariohistoria/article/view/15110>
- Ramacciotti, Karina (2004-2005). Las trabajadoras en la mira estatal: Propuestas de reforma de la Caja de Maternidad (1934-1955). *Trabajos y comunicaciones*, 30-31. Recuperado de: <http://www.trabajosycomunicaciones.fahce.unlp.edu.ar/index.php/tyc/article/view/4938>
- Ramacciotti, Karina y Valobra, Adriana (2017). El Dilema Nightingale: discusiones locales e internacionales sobre la profesionalización de la enfermería, Argentina 1949-1967. *Dynamis*, 37(2), 367-387. Recuperado de www.raco.cat/index.php/Dynamis/article/download/328555/419160
- Rubinzal, Mariela (2014). Historia de la Escuela de Servicio Social de Santa Fe (1943-2013), Santa Fe: Universidad Nacional del Litoral.
- Salazar Pizarro, Sebastián (2013). Fundamentación y estructura de los derechos sociales. *Revista de derecho (Valdivia)*, 26(1), 69-93. Recuperado de <https://dx.doi.org/10.4067/S0718-09502013000100004>
- Scott, Joan W. (1993). La mujer trabajadora en el siglo XIX (pp. 405-436). En Duby, Georges y Perrot, Michelle (Dir.). *Historia de las mujeres en Occidente*. Vol. 4. Madrid: Taurus.
- Valobra, Adriana (2012). Recorridos, tensiones y desplazamientos en el ideario de Alicia Moreau. *Nomadías*, 15, 139-169.
- Valobra, Adriana (2009). "...Del hogar a las urnas..." Consideraciones sobre la ciudadanía política femenina, 1946-1947". *e-l@tina, Revista electrónica de estudios latinoamericanos* [en línea], 7(27), 45-65. Recuperado de <http://www.iealc.fsoc.uba.ar/hemeroteca/elatina27.pdf>
- Valobra, Adriana (2013). Representación política y derechos de las trabajadoras en Argentina. El caso de la Convención Constituyente de 1957. *Nuevo mundo, mundos nuevos*. Recuperado de <http://nuevomundo.revues.org/66068>
- Villarreal, Juan (1985). Los hilos sociales del poder. En Jozami, Eduardo et al. (Comps.). *Crisis de la dictadura argentina. Política económica y cambio social*. Buenos Aires, Siglo XXI.
- Wainerman, Catalina y Binstock, Georgina (1994). Género y ocupación en el sector de Enfermería. *Estudios del Trabajo*, 7, 44-65. Recuperado de <http://www.aset.org.ar/docs/Wairnenman%20Y%20Binstock.pdf>
- Wainerman, Catalina (2003). *Familia, trabajo y género. Un mundo de nuevas relaciones*. Buenos Aires: Fondo de Cultura Económica.
- Wainerman, Catalina (1979). Educación, familia y participación económica femenina en la Argentina. *Desarrollo Económico*, 18(72), 511-537. Recuperado de <http://www.jstor.org/stable/3466583?origin=JSTOR-pdf>