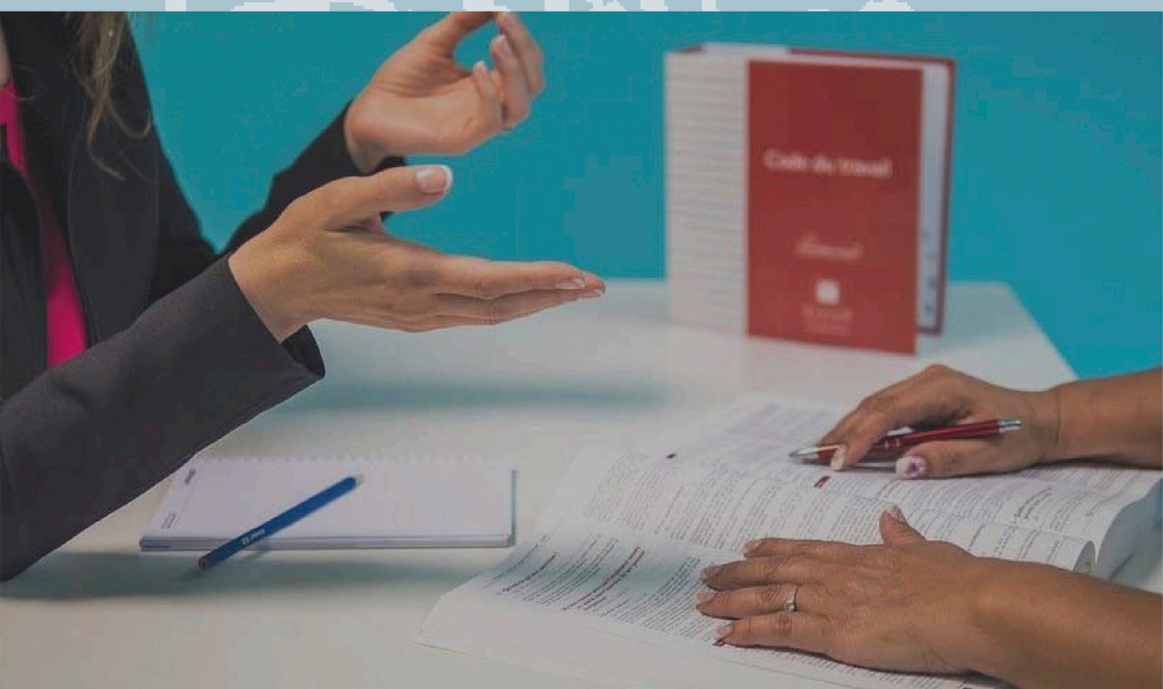


# Superación de la doble pobreza de las mujeres víctimas de violencia de género

*Innovación y oportunidades  
para el empleo*

COORDINADORAS

ANA VIDU  
AITZIBER MUGARRA





**Superación de la doble pobreza de las  
mujeres víctimas de violencia de género**  
*Innovación y oportunidades para el empleo*

*Ana Vidu*  
*Aitziber Mugarra*  
(Coordinadoras)



# Superación de la doble pobreza de las mujeres víctimas de violencia de género

*Innovación y oportunidades para el empleo*

*Ana Vidu*  
*Aitziber Mugarra*  
(Coordinadoras)

Organizan:



Colaboran:



INSTITUTO INTERNACIONAL DE SOCIOLOGÍA JURÍDICA DE OÑATI

Colección “Derecho y Sociedad”  
Editorial Dykinson  
2021

No está permitida la reproducción total o parcial de este libro, ni su incorporación a un sistema informático, ni su transmisión en cualquier forma o por cualquier medio, sea este electrónico, mecánico, por fotocopia, por grabación u otros métodos, sin el permiso previo y por escrito del editor. La infracción de los derechos mencionados puede ser constitutiva de delito contra la propiedad intelectual (art. 270 y siguientes del Código Penal).

Diríjase a Cedro (Centro Español de Derechos Reprográficos) si necesita fotocopiar o escanear algún fragmento de esta obra. Puede contactar con Cedro a través de la web [www.conlicencia.com](http://www.conlicencia.com) o por teléfono en el 917021970/932720407

Este libro ha sido sometido a evaluación por parte de nuestro Consejo Editorial  
Para mayor información, véase [www.dykinson.com/quienes\\_somos](http://www.dykinson.com/quienes_somos)

© Copyright by  
Los autores

Editorial DYKINSON, S.L. Meléndez Valdés, 61 - 28015 Madrid  
Teléfono (+34) 915442846 - (+34) 915442869  
e-mail: [info@dykinson.com](mailto:info@dykinson.com)  
<http://www.dykinson.es> - <http://www.dykinson.com>

ISBN: 978-84-1377-600-2  
Depósito Legal: M-18611-2021

ISBN electrónico: 978-84-1377-722-1

## Índice General

Prólogo.....	9
Introducción .....	13

### PRIMERA PARTE

#### **Pacto de Estado contra la violencia de género: políticas públicas y propuestas legislativas**

La protección sociolaboral de las víctimas de violencia de género tras el Pacto de Estado contra la Violencia de Género .....	17
Violencia de género y lugar de trabajo. Nuevos tiempos para viejos problemas .....	31
Profesiones jurídicas y género: roles familiares y estrategias de inserción laboral de jóvenes abogadas .....	51

### SEGUNDA PARTE

#### **Innovación y oportunidades para el empleo de las mujeres víctimas de la violencia de género**

Nuevas medidas de protección social y económica de las víctimas de violencia de género .....	67
El empleo de las mujeres víctimas de violencia y el papel de la negociación colectiva.....	79
Nuevas oportunidades de empleo para las mujeres víctimas de violencia de género en el marco de la economía social y de la economía colaborativa .....	91
La agravante por razón de género como instrumento para luchar contra la violencia contra las mujeres: un debate sobre su eficacia .....	109

### TERCERA PARTE

#### **Visibilizando las formas invisibles de violencia de género**

Situación de vulnerabilidad de las mujeres inmigrantes temporeras de la fresa de Huelva: consideraciones en torno a las posibilidades de respuesta jurídico-penal y su eficacia preventiva .....	123
<i>Human due diligence</i> en la agricultura española: migración circular y la contratación en origen.....	145
Acoso Sexual de Segundo Orden (SOSH) como forma invisible de la violencia de género: innovación legal para abordar el acoso sexual .....	157
Trata de seres humanos desde una perspectiva de género .....	169

### CUARTA PARTE

#### **Estrategias de prevención de la violencia de género**

El acoso sexual y sexista en el ámbito laboral: propuestas de prevención.....	187
Educación contra la desigualdad de género: aprendizaje-servicio como herramienta para fomentar la igualdad de género.....	201

## Índice General

Estrategias de prevención de la violencia de género: sensibilización, concienciación y educación para prevenir la violencia de género.....	219
Un análisis de la pertinencia y acierto de la reforma de los planes de igualdad mediante el RDL 6/2019 de 1 de marzo.....	227
Abreviaturas .....	245
Resúmenes-Abstracts.....	249
Notas biográficas.....	259

## **Profesiones jurídicas y género: roles familiares y estrategias de inserción laboral de jóvenes abogadas**

DANIELA M.J. ZAIKOSKI BISCAY

### **1. Introducción**

En Argentina, el campo jurídico se ha feminizado en aspectos tales como el ingreso y egreso de mujeres como profesionales de la abogacía y una mayor presencia en la matrícula como así también en el empleo público. Sin embargo, tal feminización ha tenido un escaso impacto en los niveles de decisión en la profesión jurídica o en la inserción y promoción en el campo laboral, sea en el sector público o privado, ya que las trayectorias laborales y de ejercicio profesional o capacitación suelen estar afectadas por los mandatos asociados a los roles familiares y los cuidados.

En Argentina, los estudios sobre profesión jurídica han caracterizado la fragmentación y la expansión del campo ocupacional y la posición de las mujeres a su interior. Los diferentes estudios señalan la importancia de conocer los cambios en el trabajo jurídico y el impacto en la cultura jurídica en el marco global de sociedades desiguales en las que los/as actores/as despliegan distintas estrategias de reproducción. Los aportes de la economía feminista dan cuenta de las implicancias y efectos diferenciales de las políticas de ajuste en la región y la falta de articulación entre diversos actores para garantizar umbrales mínimos de bienestar.

Persisten modelos dicotómicos de división socio/sexual del trabajo basados en el trabajo no remunerado de las mujeres en el hogar como modo de explicación de los procesos de reproducción de la vida social. La clásica división entre lo público-privado desconoce la sobrecarga de trabajo que afecta a las mujeres y justifica procesos estructurales que empobrecen de distinta manera a las mujeres de distintas clases y procedencias sociales. Lo cierto es que la literatura feminista viene denunciando que los cuidados no están socializados, no hay modificaciones significativas en el ámbito privado de las relaciones familiares, sino que son las mujeres a partir de redes personales/familiares quienes despliegan estrategias innovadoras para conciliar el trabajo, la casa y los cuidados.

La literatura sobre el tema brinda descripciones y explicaciones ante la creciente concentración de las mujeres abogadas en la administración de justicia y en el empleo público y su relación con estrategias de compatibilizar la familia, los cuidados y el trabajo remunerado, cómo ello impacta en la brecha salarial, estabilidad en el empleo y la seguridad social, es decir cómo hacen las mujeres para articular lo público/laboral con lo privado/familiar.

La noción de “estrategias” permite a relevar los comportamientos que se vinculan con la satisfacción de las necesidades de la vida cotidiana, no son meros reflejos de la dimensión estructural pero tampoco pueden considerarse como elecciones racionales, más bien son el resultado de un entramado de distintos comportamientos desplegados a nivel individual y familiar/comunitario para asegurar la reproducción de la vida social.

## 2. Mujeres, trabajo y profesiones jurídicas

En sociedades desiguales, la inserción laboral de las mujeres y la posibilidad de contar con autonomía económica frente a procesos de violencia y exclusión constituye un campo de disputa para la ciudadanía de las mujeres.

Lo cierto es que el marco normativo laboral y, en nuestro caso, el ejercicio de la profesión jurídica se organizó de manera independiente y desconectada de las obligaciones y mandatos sociales de cuidado que impactan diferencialmente sobre las mujeres en las sociedades actuales. La ausencia o escasez de políticas públicas que corresponsabilicen los cuidados entre diferentes actores (Estado, familias, organizaciones de la sociedad civil y mercado) es fuente de tensiones y violencias para las mujeres que afectan su autonomía física, económica y política manteniendo niveles de desigualdad intolerables.

Las mujeres están accediendo cada vez más al empleo, sin embargo, se insertan en peores condiciones y subsisten arreglos familiares y laborales que las responsabilizan exclusiva y excluyentemente de los cuidados (Lupica 2010, Faur y Tizziani 2017). Esta inserción se tematiza como desconectada del sistema capitalista en sus distintas fases, como si el trabajo de mujeres nada tuviera que ver con la expansión de este sistema económico. Las abogadas no son ajenas a estos procesos estructurales de cambio social sin embargo la igualdad en la inserción laboral y desarrollo profesional sigue siendo un tema de preocupación. El género como relación social hace necesaria la reflexión acerca de las diversas manifestaciones que adquiere la discriminación contra las mujeres en los espacios laborales y las múltiples posiciones de sujeto que ellas ostentan. Las mujeres en general sufren discriminaciones a la hora de lograr la inserción laboral y el hecho de que las abogadas cuenten con un alto capital sociocultural, no las coloca por fuera del contexto de violencia estructural.

Los estudios en Argentina y en el extranjero sobre la profesión jurídica señalan los cambios ocurridos a partir de los años 90, la concentración, la fragmentación, la creciente relación de dependencia laboral y salarización, la expansión de la profesión jurídica y del ejercicio profesional en el Estado, la conformación de grandes firmas jurídicas transnacionales. En ese aspecto Bergoglio (2005) observa que el desarrollo de relaciones capitalistas de trabajo se aceleró en una profesión que perdió su homogeneidad por una creciente estratificación de los ingresos que perciben los distintos profesionales según su inserción laboral. A su vez la distribución de las mujeres en el mercado de trabajo jurídico presenta perfiles diferenciados en razón de edad, tener o no una familia, tener o no tener tiempo para capacitarse, tal como lo detallan Kohen et al. (2016) en una investigación sobre el poder judicial de la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, cuestión que nos lleva a considerar la clásica articulación entre lo público y lo privado.

Autoras argentinas como Gastiazoro (2008, 2010, 2013, 2016) y Sánchez (2005) han efectuado hallazgos que se compadecen con los producidos en otras investigaciones a nivel mundial, como la ya clásica compilación de Schultz y Shaw (2003). Las investigaciones sobre oportunidades laborales en la profesión jurídica para las mujeres señalan que si bien las mujeres han aumentado la representación e influencia en la profesión el problema de la desigualdad persiste (Rodhe 2003).

La literatura sobre profesiones jurídicas viene señalando las distintas trayectorias académicas y de inserción laboral y, en el caso de las mujeres, estas explicaciones se han nutrido de los estudios de género aplicados al campo socio-jurídico.

Si bien el campo jurídico se ha feminizado con el creciente egreso de mujeres universitarias como abogadas y su ingreso al mercado laboral profesional, tal feminización tiene escaso impacto en los niveles de decisión en el campo jurídico.

Conforme señala Kohen (2018, p. 200–201) “...esta alta presencia de mujeres en las universidades y en el ámbito jurídico en general no se tradujo en una participación profesional equitativa; todas las áreas de ejercicio profesional del derecho –la práctica privada de la profesión, la justicia y la academia jurídica– se caracterizan por una doble segmentación, las mujeres tienden a estar concentradas en las bases de la pirámide ocupacional y en las especialidades de menor prestigio, que implican menor retribución económica y son las más estrechamente relacionadas con los roles de cuidado, tradicionalmente asociados a las mujeres. Preocupadas por la persistencia de la desigualdad de género en el contexto de tremendos cambios en el status de las mujeres, varias autoras feministas hablan de un “régimen de género”. Esta situación “genera barreras para el ascenso de las mujeres y se concreta en formas de integración a los ámbitos laborales signadas por la desigualdad. Formas que han inspirado la utilización de una serie de metáforas para caracterizarlas, como el techo de cristal; el piso pegajoso; las escaleras resbaladizas y la puerta giratoria, entre otras” (Kohen 2018, p. 201).

En otro trabajo (Zaikoski Biscay 2017), habíamos mapeado la composición sexo/género del poder judicial en la provincia de La Pampa, así como las políticas de selección, reclutamiento y empleo de mujeres que el Poder Judicial local había implementado para cumplir la manda convencional y legal de la incorporación de la perspectiva de género. De manera similar a los descubrimientos de otras importantes investigaciones realizadas en el país (Bergallo 2005, Kohen 2008, Kohen et al. 2016, entre otras) el ingreso al campo laboral judicial está mediado por estereotipos de género y la institución no cuenta con políticas de conciliación que permitan a las mujeres mantener trayectorias laborales y profesionales en condiciones de igualdad real con los varones. Los estereotipos de género siguen siendo moneda corriente al momento de la inserción laboral de jóvenes profesionales. Las manifestaciones estereotípicas reveladoras de las violencias contra las mujeres en razón de género tienen lugar de formas muy diversas: poner en duda la palabra y profesionalidad de las abogadas, descalificar el desempeño según los fueros o ramas del derecho a que se dediquen o atribuirles inestabilidad emocional. También constituyen formas de violencia cuando se les pide explicaciones acerca de decisiones sobre la libertad reproductiva y planificación familiar ya que se descuenta que si son jóvenes tendrán hijos y, consecuentemente, dedicarán más tiempo a las obligaciones familiares que a las laborales.

Mientras que la responsabilidad por la igualdad y no discriminación en el ingreso, promoción y ascenso de empleados/as a la administración de justicia provincial está en cabeza del Poder Judicial; la selección y designación de magistrados/as, defensores/as y fiscales está a cargo del Consejo de la Magistratura.<sup>43</sup> Si bien existe legislación a nivel mundial, regional y nacional acerca de la creciente consideración de los cuidados como derecho, estos organismos no se hallan vinculados a cumplir con el cupo ni la paridad como tampoco a implementar políticas estructurales para vencer los efectos de estas desigualdades (Bergallo y Moreno 2017, Zaikoski Biscay y Policastro 2017).

En el caso de la provincia de La Pampa, el Consejo de la Magistratura es el organismo encargado de convocar, sustanciar y resolver los concursos de selección y proponer al Poder Ejecutivo el nombramiento de magistrados/as y otros/as funcionarios/as del Poder Judicial, el Poder Ejecutivo confecciona un pliego con un/a candidato/a y lo eleva a la Cámara de Diputados de la provincia. Ésta trata y aprueba o no el pliego, completándose con su intervención el proceso complejo de designación para la función judicial.<sup>44</sup>

---

<sup>43</sup> El Consejo de la Magistratura está regulado en la Ley provincial 2600 y modificatorias.

<sup>44</sup> Este modelo de Consejo de la Magistratura nace en Argentina con la Constitución de 1994, y en similares términos las provincias y la Ciudad Autónoma han regulado estos mecanismos.

La información que surge de los pliegos de elevación<sup>45</sup> al Poder Legislativo corrobora el poco apego a la igualdad sustancial en las prácticas de este mecanismo de selección y designación<sup>46</sup> y la nula voluntad política para el cambio. La tendencia para el caso de La Pampa entre 2011 a 2017 no logra revertir las conclusiones a las que han arribado diversas investigaciones que de manera persistente vienen mostrando la feminización del fuero de familia (Kohen 2008), la relativa paridad en el fuero civil, comercial y laboral (Corte Suprema de Justicia, 2018), la abrumadora mayoría que representan los varones en el fuero penal (Dirección General de Políticas de Género del Ministerio Público Fiscal, 2018), como así también la escasa presencia de mujeres en los máximos organismos judiciales (Cámaras de Apelación, Tribunales Orales o de Impugnación Penal y Superiores Tribunales o Cortes) (Corte Suprema de Justicia 2018).

La siguiente ilustración sistematiza por año, fuero y sexo/género, la propuesta de designación efectuada en los pliegos que envía el Poder Ejecutivo al Poder Legislativo, a excepción de los cargos al Superior Tribunal que son propuestos por el Poder Ejecutivo a la Cámara de Diputados sin el mecanismo del Consejo de la Magistratura.

**Tabla 1.- Pliegos de funcionarios y magistrados - Legislatura provincial 2011/2017**

Año	Fuero civil Fam/Lab/CyQ		Fuero penal		Ministros STJ		Procuración				Total
							Defensa civil y penal		Fiscalía y asesoras		
	M	V	M	V	M	V	M	V	M	V	
2011	0	1	0	0		0	1	1	0	0	3
2012	2	1	0	2		1	0	0	0	0	6
2013	0	0	1	3		0	1	0	1	0	6
2014	5	4	1	6		0	0	0	5	0	21
2015	1	0	0	2		0	3	0	2	1	9
2016	2	3	0	5		2	2	0	2	8	24
2017	1	3	0	0		0	1	3	0	0	8
<b>TOTAL</b>	<b>11</b>	<b>12</b>	<b>2</b>	<b>18</b>	<b>0</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>4</b>	<b>10</b>	<b>9</b>	<b>77</b>

Fuente: Elaboración propia.

<b>TOTAL MUJERES</b>	<b>31</b>	<b>40%</b>
<b>TOTAL VARONES</b>	<b>46</b>	<b>60%</b>

<sup>45</sup> Información disponible en la página institucional de la Cámara de Diputados de La Pampa: <https://camaradediputados.lapampa.gob.ar/>

<sup>46</sup> El Consejo de la Magistratura se compone con un representante del Superior Tribunal de La Pampa, uno del Poder Ejecutivo, uno del Poder Legislativo y uno por la matrícula del Colegio de Abogados y Procuradores de La Pampa. De este esquema surge la preponderancia política del partido que gobierna, ya que designa a dos de los cuatro representantes. El Colegio profesional procede a realizar un sorteo, mecanismo que *prima facie* es neutro al género. Del relevamiento con informantes clave que hemos realizado surge que no se sin embargo el/la representante no tiene ningún mandato al respecto.

En el caso del Poder Judicial de La Pampa, a 2018, el secretariado<sup>47</sup> estaba diferencialmente estratificado por sexo/género: en el Superior Tribunal de Justicia había 5 varones y una mujer en secretarías jurisdiccionales, situación que se reitera en las Cámaras y Tribunales Orales Penales mientras que en la primera instancia (todos los fueros) había 50 mujeres 46 varones. Esto corrobora que a menor jerarquía o poder de decisión aumenta la presencia de mujeres, cuestión que no puede explicarse solo a partir de los méritos ni de la libre elección de las mujeres, ya que resulta ser una situación estructural. En ese sentido, el empleo público repite el sesgo del empleo privado en las grandes empresas y de la ocupación jurídica en los grandes bufetes, en las que rara vez las mujeres acceden a posiciones de socias o dueñas (Shokida s/f, Gastiazoro 2016, entre otros).

En este sentido y teniendo en cuenta la complejidad de la profesión jurídica, así como las distintas modalidades de ejercicio ocupacional de los y las abogados/as, Bergoglio (2018, entre otros) señala la importancia de conocer los cambios en el trabajo jurídico, caracterizado por procesos de fragmentación y expansión crecientes. Esta autora expresa: “[l]a expansión numérica de la profesión tiene como consecuencia una creciente heterogeneidad de su composición, tanto en términos de género, como de origen geográfico o étnico. Si bien los cambios pueden considerarse modestos desde la perspectiva de la equidad educativa, resulta claro que los tradicionales perfiles de la profesión jurídica, como un grupo blanco, predominantemente masculino, de fuerte anclaje en las élites, se han ido modificando. Hoy encontramos en ella abogados y abogadas provenientes de diversos sectores sociales” (Bergoglio 2018 s/n). El hecho de contar con niveles altos de capital académico no resta que subsistan varias formas de discriminación contra las mujeres al momento del ejercicio de la profesión.

Es posible que la expansión de la profesión se deba a la democratización y expansión de la educación superior en Argentina en las últimas décadas (Bergoglio 2009, Gastiazoro 2016), como así también que la fragmentación sea producto de distintas trayectorias sociales, respecto de las cuales el género, el origen social y/o étnico no sean neutrales (Bergoglio 2008), con lo cual para este análisis nos debemos focalizar en las interseccionalidades de distintos factores de discriminación.

El aporte de los estudios socio-legales de la profesión jurídica así como la transversalización de género son insumos imprescindibles para problematizar el campo ocupacional jurídico, así como para abordar el problema de la igualdad y no discriminación de modo que se puedan formular políticas que se ajusten a estándares internacionales de trabajo decente, entendido como aquel que propone condiciones de equidad, libertad, seguridad y dignidad (PNUD y OIT 2009) para todos los actores involucrados, aquel que respete las trayectorias vitales y corresponsabilice por igual en las tareas de cuidado.

### 3. Género, trabajo y cuidados

Los estudios de género han puesto en la agenda el diferencial impacto que tienen eventos como la maternidad/paternidad en los proyectos de vida de las personas y brindado herramientas analíticas que incrementan la capacidad de interpretación técnica y decisión política de los actores y de los grupos de interés en torno a la persistente desigualdad social entre mujeres y varones.

---

<sup>47</sup> En los concursos para secretarías del Poder Judicial interviene un Tribunal examinador designado por el Superior Tribunal de Justicia mediante la Oficina de Recursos Humanos.

Al igual que género, cuidado no es una categoría unívoca sino de una complejidad inabarcable en un trabajo como el presente. Siguiendo a Voria (2015, p. 115) entenderemos por cuidados una dimensión de análisis que "... nos lleva a pensar la familia como lugar de conflicto y de disputa de intereses" en relación a la división moderna del trabajo socio sexual que dicotomiza las esferas de lo público y lo privado. El problema presenta aristas que lo convierten en una nueva cuestión social volviéndose las demandas de cuidado "... un terreno de disputa tanto a nivel de las relaciones personales, como en términos de demanda de derechos y ciudadanía" (Voria 2015, p. 116). El marco de articulación tiene carácter interinstitucional de acuerdo a las responsabilidades de cada sector (Estado, familias, organizaciones y mercado) tal como se anuncia en los documentos internacionales de la región (Faur y Batthyány 2018). En tal sentido, Batthyány (2015, p. 10) explica que: "La literatura feminista utiliza el cuidado como una categoría analítica de los regímenes de bienestar que tiene la capacidad de revelar dimensiones importantes de la vida de las mujeres y los varones y al mismo tiempo capturar propiedades más generales de los arreglos sociales sobre las necesidades personales y el bienestar. El cuidado es entendido como trabajo y relación interpersonal, pero también como responsabilidad socialmente construida que se inscribe en contextos sociales y económicos particulares".

En ese sentido, las indagaciones acerca de los roles familiares y de género, el trabajo de cuidado y la profesión jurídica, podrían asumirse como una manera de situar la profesión jurídica en relación con la cultura jurídica y los contextos estructurales de cómo una comunidad cuida, es decir como componentes para una explicación situada de un problema que a pesar de ser generalizado toma características propias del espacio social en que se desenvuelve y afecta de manera particular a las personas dependiendo de cuáles sean sus roles y mandatos socioculturales que se asignan de acuerdo al sexo/género.

En sociedades desiguales las mujeres se sirven de redes informales (familiares/sociales) para el cuidado atento el escaso compromiso del Estado para garantizar que la reproducción social no recaiga solamente sobre las mujeres. En nuestra sociedad no está garantizado el derecho a ser cuidado ni el derecho a recibir cuidados (Faur 2017, entre otras) ya que debido a la división social del trabajo y pese a los avances legislativos y socioculturales, los cuidados no están socializados.<sup>48</sup>

En este sentido, no hay dudas de que para poder participar en el ámbito público hay que modificar el ámbito privado. Esta necesidad práctica (Di Liscia 2009) se refiere a las condiciones de vida, a la división sexual del trabajo, a los roles adjudicados en función del sexo/género vinculados, principalmente, con los que desempeñan las mujeres en la familia. Es necesario desnaturalizar la correspondencia entre reproducción biológica y social. No ha habido grandes modificaciones en el ámbito privado de las familias para lograr un reparto más igualitario de las responsabilidades del cuidado (Martínez Franzoni 2008, Martínez Franzoni y Voorend 2009) mientras que las normas y políticas públicas poco les piden a los varones. En cuanto al trabajo profesional deviene necesario abordar la relación entre trabajo remunerado en el espacio público y trabajo reproductivo impago en el hogar mediante el cual es posible la sostenibilidad de la vida y cuáles son las estrategias de reproducción social.

Las estrategias de reproducción son un conjunto de prácticas muy diferentes por medio de las cuales los individuos y las familias tienden, de manera consciente o inconsciente, a conservar o aumentar su patrimonio, y correlativamente a mantener o mejorar su posición en la estructura de las relaciones de clase. Se pasa de una concepción que las considera como procedimientos a través de los cuales los sujetos sociales reproducen sus condiciones

---

<sup>48</sup> Batthyány (2015 y 2018) es optimista respecto de los cuidados y sostiene que se están constituyendo en un cuarto eje del bienestar social.

materiales y no materiales de vida, a una concepción de estrategia que las ubica en el entramado social complejo de comportamientos que pretende dar cuenta de un particular nexo entre las elecciones individuales y la estructura social (Recepter 2008, Chevallier y Chauviré 2011).

Los estudios de género y la articulación entre lo público/privado en términos de cuidados se vincula a los servicios del Estado, el mercado y las redes de socialibilidad ya que las familias no están aisladas (Jelin 2017). Este clivaje que surge con especial énfasis en la modernidad occidental tiene su correlato en cómo las sociedades aseguran su supervivencia y reproducción material y simbólica. Así lo público y lo privado no están escindidos del modo en que el derecho regula a las familias, los cuidados y las responsabilidades parentales/parentales tanto como las del grupo familiar ampliado. Es decir, de algún modo el mercado, la comunidad, el estado y las familias intervienen (por acción u omisión) entre lo público/ privado en el mantenimiento de la vida cotidiana. Nadie puede decir que no necesita ser cuidado, que es absolutamente autónomo o que no requiere cuidados.

De lo que se trata en la intersección de las familias, las abogadas y su profesión es de descubrir cómo "... la familia traslada jerarquías y asimetrías al ámbito del mercado y del Estado. Por ejemplo, la dependencia económica de unos miembros con respecto a otros se refleja en un acceso también dependiente, a servicios sociales y al consumo privado de bienes y servicios. Así, la familia endogeniza las 'fallas' del mercado y la presencia o ausencia de apoyo estatal a través de una expansión o reducción de su papel en la producción del bienestar a través de trabajo no remunerado (...) y desde las relaciones de poder que la estructuran en general, y en particular, de la división sexual del trabajo. Por ello la familia constituye el locus del régimen de bienestar: el espacio a partir del cual es posible reconstruir integralmente los regímenes de bienestar en operación" (Martínez Franzoni s/f, p. 15-16).

El concepto de sostenibilidad de la vida y los mecanismos de invisibilización del trabajo de quienes sostienen la vida, como dice Pérez Orozco (2014) son parte de la crisis civilizatoria. Estos conceptos, junto a la doble o triple jornada, doble presencia/ausencia, techo de cristal, piso pegajoso, entre otros; son insumos para pensar las relaciones intragéneros (mujeres entre sí vinculadas sea por el parentesco o por el trabajo doméstico remunerado) e intergéneros. Las ideas de dependencia (Fraser 2015) y de individualidad (Hernando 2014) desnaturalizan la idea de autonomía ya que todas las personas requieren cuidado en algún momento de la vida.

En el caso de nuestra región, son escasas las articulaciones entre los distintos actores para brindar cuidados suficientes y de calidad. Se cuenta con datos acerca de las dificultades de la inserción y permanencia en el empleo en caso de que las mujeres tengan hijos e hijas pequeños/as a cargo como así también sobre las desiguales condiciones de acceso al empleo (CIPECC s/f), la estructura social del trabajo en Argentina y la incidencia del sexo/género así como la edad, el nivel educativo y la calificación laboral (Salvia et al. 2018) y el desigual uso del tiempo (para las profesiones jurídicas: Kohen et al. 2016) entre otros muchos hallazgos en el campo de los estudios del trabajo y la sociología de las profesiones.

Ante estas dificultades, se resignifican y reestructuran los márgenes de acción estratégica para las mujeres. En ese sentido, cobra relevancia indagar las disímiles condiciones de acceso, inserción y permanencia de las mujeres en las trayectorias laborales y profesionales que brinda el sector público y el privado.

La inserción en el sector público brinda mejores condiciones para las mujeres de conciliación entre las responsabilidades familiares y el trabajo.

En Argentina cada provincia y la Ciudad Autónoma de Buenos Aires cuentan con leyes de empleo público y la estabilidad laboral en el sector está garantizada constitucionalmente. Sin embargo, tales garantías no alcanzan a brindar condiciones de igualdad en las trayectorias laborales de varones y mujeres ni se basan en normas tales como el Convenio sobre los trabajadores con responsabilidades familiares n° 156 de la Organización Internacional del Trabajo.

La relación de empleo público en La Pampa se rige por la ley provincial 643 que establece el régimen de ingreso, permanencia, capacitación, promoción y jubilación en la administración pública central y descentralizada. Dicha normativa contiene numerosas disposiciones relacionadas con los roles familiares y el trabajo. Sin embargo, la legislación local no se adecua a ningún estándar del lenguaje inclusivo como tampoco se ha *aggiornato* en cuanto a los nuevos modelos familiares y roles de género ni propicia relaciones más democráticas al interior de las familias que permitan dinámicas de corresponsabilidad de los cuidados.

Por dar un ejemplo, es usual encontrar en las leyes de empleo público del país una diferencia sustantiva en cuanto al plazo que se otorga a varones y mujeres por causa de nacimiento o adopción, en general son las mujeres quienes utilizan las licencias para atención de familiar enfermo y es usual que no existan guarderías ni lactarios en los lugares de trabajo público.

Los servicios de cuidado infantil a pesar del esfuerzo estatal que significan son inadecuados e insuficientes,<sup>49</sup> no existen en todas las localidades ni ciudades de la provincia y no cubren demandas básicas de cuidado además de que estas políticas oscilan entre el carácter asistencial y la cobertura educativa, es decir muestran un diseño dual entre el cuidar y el educar (Faur 2018).

En el sector del empleo privado, las mujeres se enfrentan a mayores desventajas ya que no cuentan con posibilidades reales de conciliación. La regulación sobre el cuidado que contiene la ley nacional 20744 de 1974 sobre Régimen de Contrato de Trabajo no se aplica en dicho aspecto. Si bien la ley 20774 contempla la licencia por nacimiento y por matrimonio y regula la protección del despido por embarazo, lo cierto es que la alta tasa de empleo informal hace prácticamente inaplicables estas normativas, con lo que los cuidados quedan en cabeza de las mujeres.

La mencionada ley aún contiene un capítulo dedicado al 'Trabajo de mujeres' (arts. 172 a 176) en los que se regulan la capacidad de la mujer para contratar la relación de trabajo y la prohibición de trato discriminatorio, el descanso al mediodía, la prohibición del trabajo a domicilio y sobre tareas penosas, peligrosas insalubres, lo cual revela el anacronismo de la legislación y la ignorancia de los avances culturales en la materia. La misma ley dispone de un régimen de protección de la maternidad y el matrimonio. La excedencia es un derecho solo para las mujeres,<sup>50</sup> las que pueden prescindir de un salario, con lo cual se echa por tierra cualquier intento de corresponsabilidad y de democratizar la asignación de cuidado en la familia.

---

<sup>49</sup> Para una población cercana a las 400.000 habitantes, en 2017 se contaba con 23 centros de atención infantil (<http://www.maracodigital.net/?PAG=Vernota&idseccion=226&idnota=39293>) [Acceso 15 noviembre 2019].

<sup>50</sup> Entre las recomendaciones de la Coordinación de Equidad de Género e Igualdad de Oportunidades del Ministerio de Trabajo Empleo y Seguridad Social (s/f) titulado: *La negociación colectiva como mecanismo de promoción de la igualdad entre mujeres y varones* se señalan pautas acerca de la correspondencia entre la vida laboral y familiar, la organización de la jornada de trabajo, la excedencia por cuidados familiares, las licencias por nacimiento o adopción y los servicios de cuidado infantil, pero son meras sugerencias.

El artículo 179<sup>51</sup> de la ley de Contrato de Trabajo impone la obligación del empleador de proveer guarderías, pero el artículo nunca fue reglamentado. Tal cuestión se somete al ámbito de la negociación colectiva, por lo que muy pocas empresas y escasamente los organismos públicos cuentan con guarderías y lactarios. La ley de Contrato de Trabajo no contiene ninguna cláusula sobre cuidados adultos mayores.

En el caso de las mujeres que ejercen la profesión jurídica de manera independiente, lo que se llama 'profesión liberal', no cuentan con mecanismos ni coberturas por parte de los colegios profesionales ni de las cajas profesionales de la seguridad social para el cuidado, a excepción de las sumas dinerarias que las cajas profesionales otorgan por nacimiento o adopción de hijos, matrimonio y viudez.<sup>52</sup> El artículo 9 de la ley provincial 1861 de Caja Forense de Abogados y Procuradores enumera coberturas por nacimiento de hijo, adopción o reconocimiento de hijo del afiliado beneficiario, por matrimonio, por fallecimiento del afiliado o su cónyuge o conviviente, e hijos menores de veintiún (21) años o incapaces, económicamente a su cargo; existen coberturas por escolaridad de hijos del afiliado beneficiario o del jubilado, o de hijos pensionados y subsidios especiales, pero nada dice la ley 1861 de los cuidados ni existen reintegros por gastos efectuados para cubrirlos ni una organización de los cuidados que articule esfuerzos de la institución con otros actores, de modo que los cuidados no estén desproporcionalmente a cargo de las mujeres.

Las mujeres que ejercen la profesión de manera independiente no cuentan con prestaciones de la seguridad social ante el embarazo, el posparto, la lactancia ni ante contingencias de enfermedades personales o de sus familiares, con lo cual los cuidados se familizan o se mercantilizan.<sup>53</sup>

Ante este panorama, coincidimos con Faur (2018) cuando dice que, en las lógicas del cuidado a nivel nacional, que se repiten en la provincia, conviven modelos que corresponden a distintos regímenes de bienestar y que, a pesar de los esfuerzos por la inclusión social de los primeros años del siglo XXI, las políticas sociales mantienen la matriz tradicional de género. El resultado sería un régimen híbrido, en palabras de esta autora, compuesto por ofertas segmentadas que llegan con diferente impacto a mujeres y familias de distinta posición social, realimentando el circuito de discriminación interseccional basada en la clase, género y raza.

---

<sup>51</sup> Art. 179. Descansos diarios por lactancia. Toda trabajadora madre de lactante podrá disponer de dos (2) descansos de media hora para amamantar a su hijo, en el transcurso de la jornada de trabajo, y por un período no superior a un (1) año posterior a la fecha del nacimiento, salvo que por razones médicas sea necesario que la madre amamante a su hijo por lapso más prolongado. En los establecimientos donde preste servicios el número mínimo de trabajadoras que determine la reglamentación, el empleador deberá habilitar salas maternales y guarderías para niños hasta la edad y en las condiciones que oportunamente se establezcan.

<sup>52</sup> Como ejemplo de ello podemos citar las prestaciones de la seguridad social que brinda la Caja Forense de Abogados de La Pampa establecidas en la Ley provincial 1861.

<sup>53</sup> En Argentina, hemos detectado una legislación provincial que otorga días de licencia en la matrícula ante diversas contingencias como pueden ser las mencionadas precedentemente, pero en general las y los abogadas/os de la matrícula no cuentan con redes institucionales relacionadas a prestaciones que deberían estar a cargo de sus respectivas organizaciones gremiales o corporativas. Se trata de la ley 7035 de la provincia de Tucumán que establece en su artículo 2: "Los profesionales matriculados podrán hacer uso en los juicios en que actúen, en forma continua o alterna, de una licencia no superior a quince (15) días hábiles por año calendario, por las únicas causales de enfermedad o accidente inhabilitante o por la muerte del cónyuge, padres, hijos o hermanos. Las Mujeres además gozarán de este beneficio en caso de maternidad, debiendo hacer uso de los quince (15) días de licencia durante el tiempo que dure el embarazo o hasta quince (15) días hábiles después del parto". Desconocemos su aplicación real.

## Conclusiones

Nos hemos formulado varias preguntas disparadoras de la relación entre profesión jurídica, campo ocupacional de la abogacía, roles de género y familiares, estrategias de inserción laboral de las mujeres abogadas, problemas que apenas hemos comenzado a explorar en el espacio local valiéndonos de un amplio y rico marco teórico.

La idea de estrategia sirve a la finalidad de auscultar tanto las decisiones personales que se toman en el marco de un proyecto de vida y ejercicio de la profesión como para dar cuenta de los condicionantes estructurales de ejercicio de una profesión como lo es la abogacía que ha sufrido tremendos cambios en las últimas décadas.

Entre estas condiciones estructurantes se hallan, por un lado, los mandatos de género que se traducen en prácticas discriminatorias hacia las mujeres que impactan en su autonomía. Aunque la sociedad argentina se halla en ebullición en cuanto a la modificación de las matrices más tradicionales sobre el papel de las mujeres existen sectores y políticas que persisten en mantener un discurso sexista, androcéntrico y masculino sobre el derecho y los derechos. En ese sentido, cabe recordar el vínculo que se ha establecido entre discriminaciones y violencias contra las mujeres. Así, la Recomendación 35 del Comité de Cedaw señaló que la discriminación contra la mujer, de acuerdo a como se define ese término en la Convención incluye la violencia por razón de género ya sea porque la violencia es dirigida contra la mujer o porque la afecta desproporcionadamente. La persistencia de las discriminaciones se pone de manifiesto en las posiciones sociales que ocupan las profesionales en el campo jurídico, el techo de cristal que les impide ocupar cargos de decisión y las relega a estratos feminizados y devaluados del ejercicio profesional.

Por otro, como explica Cortés (2000) cada régimen institucional delimita implícita o explícitamente las responsabilidades de las familias en la reproducción social y define un marco de derechos y obligaciones entre sus integrantes. Ello sin duda afecta la participación en el mercado de trabajo y aun cuando, como es el caso, las abogadas cuenten con un alto capital social, cultural y académico sus trayectorias laborales no son ajenas a estos arreglos estructurales.

El discurso jurídico se muestra ostensiblemente contradictorio sea en la disparidad de marcos normativos como en las interpretaciones socio-jurídicas de los derechos. Aun no se vislumbra que los y las actores/as tomen a los cuidados como un derecho. Si bien existen leyes que dicen garantizar los cuidados, lo cierto es que no aparecen prácticas a nivel de lo social que sean sensibles a la conciliación, socialicen con más equidad el trabajo de cuidados y produzcan un impacto igualitario.

Ahora bien, desde el punto de vista de la agencia de las propias mujeres resta indagar si las mujeres son conscientes del impacto que las desigualdades de género tienen al momento de tomar decisiones relevantes como pueden ser la capacitación profesional, la maternidad o su postergación, el perfil profesional que darán a sus carreras, entre otras cuestiones. En ese sentido, ¿Las mujeres desafían el modo en que las desigualdades de género impactan en el ejercicio de la profesión?

Es muy posible que las exigencias de dedicación a tiempo completo en el ejercicio liberal de la profesión lleven a las abogadas a optar por trabajos que les permitan conciliar los tiempos que demanda el cuidado, por lo que emplearse en las burocracias públicas termina siendo una alternativa para combinar las actividades doméstico/familiares con las de la profesión, en un lugar en el que se cuenta con un salario fijo y con la posibilidad de ascender profesionalmente en el transcurso de los años.

Por otro lado, si las mujeres no suelen tener incentivos para presentarse a determinados puestos por carecer de modelos, porque existen territorios masculinos o porque demandan mucha movilidad y disponibilidad horaria lo que suele resultar más complicado para aquellas que necesitan compatibilizar su vida laboral con su vida familiar (Boigeol 2005), con más razón los cuidados deberían ocupar un lugar destacado en la agenda de las instituciones que regulan la matrícula, el Estado y el sector privado, de modo que las trayectorias de unos no se asienten en la sobrecarga de otras, es decir resolver cómo articular la provisión de cuidados para que ello no incida negativamente en la vida de las mujeres.

Es por ello que el conocimiento de las estrategias de sostenimiento de la vida cotidiana se convierte en un problema de justicia social, al decir de Fraser (2015), tanto en la dimensión de la economía política de los sistemas sociales de occidente/capitalista como de respeto cultural en el marco de una sociedad que requiere para la supervivencia de las familias el doble ingreso, pero que a la vez considera secundario o complementario el ingreso de la mujer.

Las políticas públicas que se ponen en marcha, aquellas como los centros de infancia, el transporte urbano, los horarios de trabajo, las condiciones de la seguridad social no son ajenas a estas cuestiones, y sin embargo las prácticas aparecen en un plano de neutralidad respecto del género, clase y redes familiares/ comunitarias, que hace soportar la carga de la reproducción de la vida cotidiana y los cuidados en cabeza de mujeres.

El problema no solo tiene una dimensión científica, sino social y jurídica. El corpus normativo internacional, regional y nacional se basa en el principio de igualdad y no discriminación y el respeto de la dignidad. Sin embargo, las mujeres a pesar del cambio legal, siguen siendo, en un juego de palabras, ciudadanas/ciudadanas de segunda. Explorar las condiciones de vida y las estrategias que despliegan las mujeres como agentes sociales, en la tensión entre múltiples condicionamientos estructurales resulta un problema de una magnitud cuya profundización y mejor conocimiento ameritan el desarrollo de esta propuesta.

## Bibliografía

- Batthyány, Karina (2018): «La organización social del cuidado. Políticas, desafíos y tensiones», en L.G. Arango Gaviria et al. edtr. *Género y cuidado. Teorías, escenarios y políticas*. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia, Universidad de los Andes y Pontificia Universidad Javeriana, p. 205–219.
- Batthyány, Karina (2015): «Las políticas y el cuidado en América Latina. Una mirada a las experiencias regionales», *Serie Asuntos de Género* [en línea], 124, CEPAL. Disponible en [https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/37726/S1500041\\_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/37726/S1500041_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y) [Acceso 15 noviembre 2019]
- Bergallo, Paola (2005): «¿Un techo de cristal en el poder judicial? La selección de los jueces federales y nacionales en Buenos Aires», en C. Motta y L. Cabal edtr., *Más allá del Derecho: justicia y género en América Latina*. Bogotá: Siglo del Hombre Editores, p. 145–217.
- Bergallo, Paola y Aluminé Moreno edtr. (2017): *Hacia políticas judiciales de género*, Buenos Aires: Editorial Jusbares.
- Bergoglio, M<sup>a</sup> Inés (2007): «¿Llegar a socia? La movilidad ocupacional en las grandes empresas jurídicas. Análisis de género», *Anuario X del Centro de Investigaciones Jurídicas y Sociales*, Córdoba: Universidad Nacional de Córdoba, p. 559–614.
- Bergoglio, M<sup>a</sup> Inés (2009): «Diversidad y desigualdad en la profesión jurídica: consecuencias sobre el papel del Derecho en América Latina», *Vía Iuris* 6, enero-junio, 12–30.

- Bergoglio, M<sup>a</sup> Inés (2018): Tendencias recientes en la profesión jurídica latinoamericana: Expansión y Segmentación. Texto de la conferencia dictada en la Academia Nacional de Derecho de Córdoba. Disponible en <https://www.acaderc.org.ar/2020/02/12/tendencias-recientes-en-la-profesion-juridica-latinoamericana-expansion-y-segmentacion/>. [Acceso 29 mayo 2018]
- Boigeol, Anne (2005): «Las mujeres y la corte. La difícil implementación de la igualdad de sexos en el acceso a la magistratura», *Revista Academia*, Año 3, Número 6, primavera, Buenos Aires: Universidad de Buenos Aires, Departamento de Publicaciones, Facultad de Derecho, p. 3–25.
- Chevallier, Stéphane y Christiane Chauviré (2011): *Diccionario Bourdieu*, Buenos Aires: Ediciones Nueva Visión.
- Corte Suprema de Justicia de la Nación, Oficina de la Mujer (2018): *Mapa de Género de la Justicia argentina* [en línea]. Disponible en <https://om.csjn.gov.ar/mapagenero/pages/view/public/informes/informemapa2018.pdf> [Acceso 15 noviembre 2019].
- Cortés, Rosalía (2000): «Arreglos institucionales y trabajo femenino», en H. Birgin y M.E. Ackerman edtr., *Ley, mercado, y discriminación: el género del trabajo*, Buenos Aires: Biblos, p. 97–105.
- Di Liscia, María Herminia (2009): *Ciudadanía y derecho de las mujeres: conceptos introductorios y propuestas de actividades*, Santa Rosa: Editorial de la Universidad Nacional de La Pampa (EdUNLPam).
- Dirección General de Políticas de Género (2018): *El impacto del género en el proceso de selección de fiscales. Análisis de la situación de las aspirantes mujeres a los espacios de decisión y mayor jerarquía del Ministerio Público Fiscal* [en línea]. Disponible en <https://www.fiscales.gov.ar/wp-content/uploads/2018/09/El-impacto-del-g%C3%A9nero-en-el-proceso-de-selecci%C3%B3n-de-fiscales-1.pdf> [Acceso 15 noviembre 2019].
- Faur, Eleonor y Ania Tizziani (2017): *Mujeres y varones entre el mercado laboral y el cuidado familiar*, en Eleonor Faur, *Mujeres y varones en la Argentina de hoy. Géneros en movimiento*, Buenos Aires: Siglo XXI y OSDE, p. 75–98.
- Faur, Eleonor (2018): «Repensar la organización social y política del cuidado infantil. El caso argentino», en L.G. Arango Gaviria et al. edtr., *Género y cuidado. Teorías, escenarios y políticas*, Bogotá: Universidad Nacional de Colombia, Universidad de los Andes y Pontificia Universidad Javeriana, p. 172–186.
- Fraser, Nancy (2015): *Fortunas del feminismo. Del capitalismo gestionado por el estado a la crisis neoliberal*, Madrid: Traficantes de Sueños.
- Gastiazoro, María Eugenia (2008): *La concentración de las mujeres en la administración de justicia*, Córdoba: Universidad Nacional de Córdoba/Centro de Investigaciones Jurídicas y Sociales, p. 705–721.
- Gastiazoro, María Eugenia (2010): «Construcción de la identidad profesional y de género en la administración de justicia argentina», *Revista Via Juris* 9, julio-diciembre, Bogotá: Fundación Universitaria Los Libertadores, p. 11–32.
- Gastiazoro, María Eugenia (2013): *Género y Trabajo. Mujeres en el poder judicial* [en línea], Córdoba: Centro de Estudios Avanzados/Editorial de la Universidad Nacional de Córdoba. Disponible en <https://rdu.unc.edu.ar/bitstream/handle/11086/1348/gastiazoro.pdf?sequence=1&isAllowed=y> [Acceso 15 noviembre 2019].
- Gastiazoro, María Eugenia (2016): «Inserción de las mujeres en las grandes firmas jurídicas de Argentina», *Revista Trabajo y Sociedad-Sociología del trabajo-Estudios culturales-Narrativas Sociológicas y literarias* [en línea], 27, invierno, Santiago del Estero, Argentina ISSN 1514-6871. Disponible en <https://www.unse.edu.ar/trabajosociedad/27%20GASTIAZORO%20MARIA%20Insercion%20de%20las%20mujeres%20en%20las%20grandes%20firmas%20juridic> as.pdf [Acceso 15 noviembre 2019].

- Hernando, Almudena (2014): *La fantasía de la individualidad. Sobre la construcción sociobistórica del sujeto moderno*, Buenos Aires: Katz.
- Kohen, Beatriz (2008): *El género en la justicia de familia. Miradas y protagonistas*, Buenos Aires: Ad Hoc.
- Kohen, Beatriz (2018): «Participación femenina en los Tribunales Internacionales de Derechos Humanos. Realidades y argumentaciones», en D. Maffía y P.L. Gómez edtr., *Género y Derechos*, *Revista Jurídica de Buenos Aires*, Buenos Aires: Facultad de Derecho, UBA, Departamento de Publicaciones –Abeledo Perrot S.A.
- Kohen, Beatriz et al. edtr., (2016): *El género en la justicia porteña. Percepciones sobre la desigualdad*, Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Editorial Jusbaire.
- Lupica, Karina (2010): *Trabajo decente y corresponsabilidad de los cuidados en Argentina*, Buenos Aires: OIT.
- Martínez Franzoni, Juliana (2008): *¿Arañando bienestar? Trabajo remunerado, protección social y familiar en América Central* [en línea]. Buenos Aires: Clacso. Disponible en <http://biblioteca.clacso.edu.ar/gsd/collect/clacso/index/assoc/D1179.dir/bienestar.pdf> [Acceso 15 noviembre 2019].
- Martínez Franzoni, Juliana (s/f). *Regímenes de bienestar en América Latina: consideraciones generales e itinerarios regionales* [en línea]. Disponible en <http://www.derechoshumanos.unlp.edu.ar/assets/files/documentos/regimenes-de-bienestar-en-america-latina-consideraciones-generales-e-itinerarios-regionales.pdf> [Acceso 15 noviembre 2019].
- Martínez Franzoni, Juliana y Koen Voorend (2009): *Sistemas de patriarcado y regímenes de bienestar en América Latina: ¿Una cosa lleva a la otra?* [en línea]. Madrid: Fundación Carolina. Disponible en [https://www.researchgate.net/publication/40636576\\_Sistemas\\_de\\_patriarcado\\_y\\_regimen\\_es\\_de\\_bienestar\\_en\\_America\\_Latina\\_Una\\_cosa\\_lleva\\_a\\_la\\_otra](https://www.researchgate.net/publication/40636576_Sistemas_de_patriarcado_y_regimen_es_de_bienestar_en_America_Latina_Una_cosa_lleva_a_la_otra) [Acceso 15 noviembre 2019].
- Pérez Orozco, Amaia (2014): «Del trabajo doméstico al trabajo de cuidados», en C. Carrasco edtr., *Con voz propia*, Madrid: Los libros de viento sur, p. 49–75.
- PNUD y OIT (2009): *Trabajo y Familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social*, Santiago: Oficina Internacional del Trabajo y Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo.
- Recepter, Celina (2008): *Revisitando el concepto de "estrategias de reproducción social". Aportes para el estudio de construcciones identitarias en mujeres jóvenes de sectores populares*, V Jornadas de Sociología de la UNLP. La Plata: Universidad Nacional de La Plata. Facultad de Humanidades y Ciencias de la Educación. Departamento de Sociología.
- Rodhe, Deborah (2003): «Gender and Profession: An American Perspective», en U. Schultz y G. Shaw edtr., *Women in the World's Legal Professions*, Oxford/Portland: Hart Publishing, p. 3–21.
- Salvia, Agustín et al. (2018): «Estructura social del trabajo», en J.I. Piovani y A. Salvia edtr., *La Argentina en el siglo XXI. Cómo somos, vivimos y convivimos en una sociedad desigual. Encuesta Nacional sobre la Estructura Social*, Buenos Aires: Siglo XXI, p. 113–146.
- Sánchez, Mariana (2005): *Género y Profesión Jurídica. Anuario VIII del Centro de Investigaciones Jurídicas y Sociales de la Facultad de Derecho*, Córdoba: Universidad Nacional de Córdoba, p. 451–465.
- Schultz, Ulrike y Gisela Shaw edtr., (2003): *Women in the World's Legal Professions*, Oxford/Portland: Hart Publishing.
- Shokida, Natsumi (s/f): *La desigualdad de género se puede medir* [en línea]. Disponible en <https://economiafeminista.com/la-desigualdad-de-genero-se-puede-medir-3/> [Acceso 15 noviembre 2019].

- Voria, María Andrea (2015): «Dilemas analíticos en torno a la categoría de cuidado», *Revista de Estudios de Género, La Ventana* 41, enero-junio, 113–152.
- Zaikoski Biscay, Daniela (2017): «Conformación por sexo/género del Poder Judicial en La Pampa», en D. Zaikoski Biscay y B. Policastro edtr., *Violencia contra las mujeres: realidades, desafíos y actores en la implementación de la ley 26085 en La Pampa*, Santa Rosa: Editorial de la Universidad Nacional de La Pampa (EdUNLPam). 173–194.
- Zaikoski Biscay, Daniela y Betsabé Policastro (2017): *Violencia contra las mujeres: realidades, desafíos y actores en la implementación de la ley 26085 en La Pampa*, Santa Rosa: Editorial de la Universidad Nacional de La Pampa (EdUNLPam).