

**Género y Clase: dos categorías centrales
entender la discriminación en el mercado
de trabajo**

**Gender and Class: Two key categories to
understand discrimination in the labor market**

Olga María Zarza (*)

Centro de Estudios Rurales Interdisciplinarios (CERI). Asunción, Paraguay
(*) Socióloga investigadora. Docente Universitaria.
Correo electrónico: olgamariaz70@gmail.com

Recibido: 16/02/15; Aceptado: 13/08/15



Género y Clase: dos categorías centrales para entender la discriminación en el mercado de trabajo

Gender and Class: Two key categories to understand discrimination in the labor market

Olga María Zarza (*)

Centro de Estudios Rurales Interdisciplinarios (CERI). Asunción, Paraguay

(*) Socióloga investigadora. Docente Universitaria.

Correo electrónico: olgamariaz70@gmail.com

Recibido: 16/02/15; Aceptado: 13/08/15

Resumen

El presente artículo es fruto de una revisión histórica, conceptual y metodológica de los estudios sobre la discriminación de la mujer en los mercados de trabajo y empleo en general y, en particular, en Paraguay. El mismo abarca el período desde la Primera Conferencia Mundial Para la mujer celebrada en México en 1975 hasta la primera década del 2000.

El objetivo es dar cuenta de los avances, retrocesos y estancamientos por los que atraviesa el movimiento de mujeres y la investigación académica que le acompaña y, en algunos casos, le sirve de soporte. Asimismo, poner de resalto el papel de los Estados nacionales que con sus políticas públicas favorecen o desalientan el progreso de las reivindicaciones hacia la igualdad y la equidad de géneros.

Palabras clave: clase, genero, discriminación, mercado de trabajo

Abstract

this article is the result of a historical, conceptual and methodological studies on discrimination against women in labor markets and employment in general review, and particularly in Paraguay. it covers the period since the First World Conference on Women held in Mexico in 1975 to the 2000s.

The aim is to account for the progress, setbacks and stagnation being experienced by the women's movement and the accompanying academic research and in some cases, serves as a support.

Also, put shoulder the role of nation states that public policies encourage or discourage the reinvidicaciones process towards gender equality and equity,

Key words: class, gender, discrimination, labor market

Introducción

En 1975 la Primera Conferencia Mundial para la Mujer en México convocada por la ONU dio inicio del Decenio de la Mujer con el fin de instalar en la agenda mundial las urgentes y necesarias acciones de políticas públicas que estarían orientadas a corregir las groseras discriminaciones hacia la mujer en múltiples dimensiones. A más de treinta años de aquel hito, nos encontramos hoy con un panorama complejo y contradictorio.

Al respecto Virginia Mariscal nos recuerda que a pesar de los avances realizados por la mujer hacia la igualdad, queda aún mucho por hacer, de acuerdo a las estadísticas internacionales, las mujeres poseen nada más que el 1% de la riqueza del mundo, y ganan cerca del 10% de los ingresos, a pesar de conformar más del 51% de la población (Mariscal, 2007).

Se lograron avances formales-legales, pero menos avances sustantivos. ¿Qué alcance tiene esto? En el ámbito público, en lo económico, en lo legal, en lo político y social la gradación de metas conquistadas va de regular a muy bueno. En lo cultural, en lo cotidiano, en el ámbito privado-personal las conquistas se muestran mucho más lentas y esquivas. El problema es que los logros en aquellos ámbitos sin acompañamiento de este otro tienen una existencia limitada, porque es en el ámbito privado donde se ejerce en primera instancia la dominación patriarcal que luego se proyecta a todas las demás dimensiones en que se desenvuelve la mujer.



La división sexual y social del trabajo

La división sexual del trabajo ha resultado en una rígida asignación de roles para los hombres y para las mujeres, tocándole a éstas el rol fundamental de cuidar el hogar y la familia, en tanto al hombre se le asignó el rol de la producción y la política.

Sin embargo, lo que se fue dando históricamente es que las mujeres fueron asumiendo otros roles distintos a los domésticos y sobre todo en el campo del trabajo productivo sin descuidar aquéllos.

Cada vez más crecientemente las mujeres se incorporaron al mercado laboral sin que se modifiquen sustancialmente para ellas, las condiciones impuestas por la división sexual y social del trabajo, que se va inculcando a través de la socialización de género en la familia y la sociedad.

El movimiento de mujeres ha puesto especial énfasis en reivindicar la inserción de la mujer en el mundo laboral como la puerta de entrada al ámbito público, pero no ha sostenido con el mismo énfasis la democratización de la vida doméstica, el reparto igualitario de las responsabilidades domésticas con el varón, y entonces lo que ocurrió, en la práctica resultó

en una sobre explotación representada por la doble y triple jornada de trabajo con las consecuencias conocidas sobre la salud mental y física de las mujeres.

De nuevo, este condicionamiento doméstico influyó en las modalidades de inserción en el mercado de trabajo de las mujeres, sobre todo, de las casadas, unidas, con hijos o personas a quienes cuidar, quienes apelaron a los precarios empleos del sector informal, o de tiempo parcial para conciliar la vida laboral y la familiar.

Otra estrategia de conciliación para las mujeres en situación económica acomodada fue la contratación de empleadas domésticas cuando se estaba en condiciones de pagar el servicio. Esto último nos da pie para introducir la dimensión de clase que junto con la dimensión de género son ejes claves para entender el comportamiento laboral de las mujeres.

La interrelación entre la dominación de clase y la dominación patriarcal nos permite entender, entre otras cosas, ¿cuál es el grado en que la opresión de la mujer es ejercida independientemente del capital? ¿Hasta qué punto la opresión femenina se ubica en el nivel de la cultura o la ideología?; o



mejor, ¿qué aspecto de la discriminación obedece a factores económicos y cuál a los factores culturales? ¿Cómo pueden integrarse las dimensiones económicas y culturales, específicamente la dinámica del desarrollo capitalista y el sistema de dominación de género?.

Milliband (1991) afirma que el hecho de que los individuos de una sociedad estén ubicados en una determinada posición estructural, es decisivo para determinar cómo experimentan la discriminación, la explotación y la opresión. Las mujeres de las clases media y alta experimentan discriminación en tanto mujeres; pero la experimentan de modo diferente a cómo lo hacen las obreras, campesinas o pertenecientes a minorías étnicas marginadas. O dicho en otras palabras, experimentan la opresión cultural como todas las demás, más la explotación económica, cuando existe, toma formas diferentes y, en algunos casos no existe.

Kate Young (1988), también nos recuerda que las diferencias entre los grupos sociales a los que pertenecen las mujeres son más marcadas que las que existen al interior de los grupos sociales compuestos por ambos sexos. O lo que es lo mismo afirmar, que el hombre y la mujer tienen oportunidades muy diferentes en la vida y la sociedad está estructurada de acuerdo con el predominio masculino y la subordinación femenina, a partir de la valoración social positiva del rol de los primeros y la desvalorización vía invisibilización del rol de las últimas. Sin embargo, los problemas derivados de esta discriminación son menos importantes que los que se derivan de las desventajas económicas, la pobreza y la exclusión.

Por lo que se expuso precedentemente, no solo la posición de clase de la mujer sino su posición específica en la estructura familiar determina que ella se incorpore al mercado laboral en distintos segmentos

del mismo. Su posición en la fuerza de trabajo no es efecto directo de las leyes generales que rigen el mercado, sino que éstas se articulan o están mediadas por las determinaciones provenientes de las relaciones de género. El sistema de explotación-opresión como todo sistema funciona coordinadamente y en mutua determinación.

Esa dinámica clasista-patriarcal da como resultado uno de los fenómenos más claros de la discriminación por género en los mercados de trabajo: la segregación ocupacional vertical y horizontal que se traduce en las condiciones de trabajo (el tiempo, el tipo de trabajo y las remuneraciones), el adiestramiento y el reclutamiento laboral (Muñoz, 1988).

Esta segmentación por género del mercado de trabajo resulta en la división de "áreas fuertes", con ocupaciones de alta concentración masculina y "áreas débiles" con ocupaciones de alta concentración femenina y evidencia el hecho de que mujeres y hombres, salvo una proporción poco significativa, no hacen el mismo trabajo. Esto arroja luz a la problemática de la discriminación salarial, ya que la reivindicación de igual salario por igual trabajo es propia de una parte poco representativa de las mujeres capacitadas, profesionales de alta calificación. En realidad, la mayoría de las mujeres concentradas en los empleos considerados "femeninos" reciben menor salario debido a que son empleos poco calificados y peor remunerados.



La persistente brecha salarial tiene componentes de pura discriminación (salario menor por igual trabajo) y de factores de segregación ocupacional que resulta de remuneraciones más bajas por trabajos peor calificados¹.

La prelación del sistema de dominación patriarcal sobre el de clases es histórico. Esto es comprobable en la historia de la subordinación femenina que precede a la aparición de los sistemas de clases. La interrelación se establece entonces sobre la línea en un continuum entre la familia y el mercado de trabajo

Al respecto, Rafael Montesinos, en su trabajo sobre vida cotidiana, familia y masculinidad habla de la crisis de la familia, que trae como consecuencia la crisis de la identidad genérica masculina, producida por la incorporación de la mujer al mercado de trabajo lo que conlleva, a su vez, una redefinición de su rol tradicional y un incremento de su poder familiar. Disputa al hombre el papel de proveedor y su identidad correlativa, mina su poder como controlador absoluto del ambiente externo familiar, lo cual se ve agravado en tiempos de crisis y sobre todo en situación de cesantía masculina. Sin embargo, la otra cara de este fenómeno es el aumento de la violencia doméstica en contra de mujeres y niños como vía de resolución de la crisis mencionada (Montesinos,1996).

Asimismo, el aspecto económico es tan sólo un aspecto de la dominación patriarcal. La tradición cultural sexista impone la imagen masculina como el símbolo de la autoridad . En este sentido, aunque la mujer o la familia ya no dependan de la capacidad proveedora del hombre, la dominación se mantiene culturalmente.

La doble y triple jornada de trabajo es un indicador de que en muchos casos la obtención de recursos económicos a través de un empleo, aunque le otorga una base indiscutible para una mayor autonomía, ésta no se da automáticamente y, no siempre aumenta su poder sino, que al contrario, puede significarle una mayor carga y sacrificio.

En tal sentido dice Susan Joekes, “el ingreso monetario es el medio indispensable para lograr el poder económico en las sociedades monetizadas y además, acrecienta el poder familiar y de negociación de la mujer. Es una condición necesaria, aunque no suficiente para su emancipación como mujer (Joekes,1987).

La discriminación por género en los datos censales de Paraguay

En cuanto a las posibilidades de investigar estos temas con los instrumentos y técnicas disponibles en el sistema estadístico nacional, contamos con las encuestas de hogares que se realizan cada año y los censos de población y vivienda realizados cada 10 años. La meta consiste en que todos los instrumentos de recolección de datos estén desagregados por sexo.



¹En relación a este problema es de destacar la fuerte campaña llevada adelante en la Unión Europea en la última década a partir del concepto de “igual salario por trabajo de igual valor” que intenta reducir la brecha salarial mediante acción positiva equiparando el trabajo femenino por su valor social y humano al trabajo masculino valorado en el mercado. Parte de la misma estrategia de mejorar la igualdad de trato y oportunidades para ambos sexos en el mercado de trabajo son los esfuerzos por conciliar la vida laboral con la vida familiar y la eliminación de la violencia de género.

El objetivo es dar cuenta de la participación diferencial de mujeres y hombres en el mercado de trabajo en un marco de explicación conceptual que indique cuáles son los factores que determinan y condicionan tal participación.

En principio, hay 3 órdenes de factores que influyen: 1) Los relacionados con la oferta (características subjetivas de la mujer que ofrece su trabajo en tanto reproduce y recrea los imperativos culturales y psicológicos del género al que pertenece); 2) los que se relacionan con la demanda (los empleadores y la estructura de los mercados) 3) los que pertenecen al mundo familiar de la trabajadora que actúan inhibiendo o facilitando la entrada y salida.

En relación al primer grupo de factores la edad, el estado civil y el nivel de instrucción son las variables cuantitativas de mayor peso. Para el segundo grupo la estructura del empleo según sectores de la economía, categorías de ocupación y ocupaciones, así como el ingreso, el desempleo y el subempleo. Lo cual da un panorama de la segregación del mercado laboral por género y clase y una visión de la demanda estereotipada de trabajos para cada sexo (Scott, 1988). A través de esto último se obtiene información sobre segmentación horizontal (concentración femenina en unas pocas ocupaciones) y vertical (concentración en ciertas categorías o jerarquías dentro de las ocupaciones).

En cuanto a las variables del contexto familiar, se destacan el estadio del ciclo vital familiar, la doble jornada captada a través del uso del tiempo de los miembros activos e inactivos del hogar, el tipo de familias a que pertenecen las mujeres, y la posición dentro del hogar (jefe, cónyuge, hijos).

Para el análisis de la posición de clase se toma en cuenta la inserción de los individuos en el mundo de la producción, la relación con los medios y recursos productivos, en suma, su ubicación en la estructura de clases. Un análisis de la inserción en el mercado de trabajo desde la perspectiva de la relación

con recursos productivos (ramas de actividad, ocupaciones y categorías ocupacionales) y el ingreso es una vía válida para determinar la ubicación estructural de hombres y mujeres.

La categoría socioeconómica de los hogares a los que pertenecen las mujeres y hombres que trabajan es un factor condicionante decisivo por todo lo que venimos mencionando. Un indicador de primer nivel para determinar la clase social a la que pertenecen las mujeres siempre ha sido el nivel de ingreso familiar, y la comparación de éste con alguna medida que se establezca de satisfacción de necesidades como ser las líneas de pobreza.

En este punto, los ingresos de los hogares dirigidos por mujeres son por lo general menores a los dirigidos por varones, de tal modo que la mayor proporción de hogares pobres son los de jefatura femenina. A este fenómeno se lo conoce como la "feminización de la pobreza".

La dominación patriarcal comienza por ejercerse en los microespacios familiares, lugar de generación y reproducción de valores culturales. Es por eso de utilidad el análisis de la unidad doméstica como estructura mediadora, y en ella la posición en la familia, a través de los datos relativos a los miembros del hogar en relación de parentesco con el jefe. Como primer indicador de la opresión cultural de la mujer en estos micro-contextos se da en la definición cultural de jefatura de hogar, aún cuando el ingreso de la mujer es el principal el hombre sigue detentando la misma y cuando se pregunta a los encuestados quién es el jefe de hogar si hay un hombre es el hombre o, si no, es la mujer de mayor edad. Concomitantemente la percepción cultural de la secundariedad del trabajo femenino fundamenta otras tantas discriminaciones, sobre todo las relativas al salario.

Las tasas de actividad según el estadio del ciclo vital familiar también apuntan a mostrarnos la incidencia familiar sobre la situación laboral de las mujeres, dándose la pauta de participación mayor en estadios más avanzados del ciclo vital cuando los hijos son mayores.

Igualmente, podemos captar la doble jornada laboral (indicador de la sobre explotación de la mujer) a través de un módulo de preguntas (cuya publicación no es sistemática y por tanto no es comparable en los censos y encuestas) que indaga sobre la cantidad de horas de trabajo a la semana que dedican a los quehaceres domésticos los distintos miembros del hogar. Los resultados son asombrosamente elocuentes.

Los efectos de su incorporación al mercado de trabajo que debería reportarle niveles crecientes de autorrealización y aumento creciente de su autoestima quedan anulados o muy opacados si luego de trabajar fuera del hogar debe ocuparse también de las tareas domésticas.

El ideal de hombres y mujeres trabajando equitativamente fuera y dentro del hogar es todavía una utopía muy lejana en nuestro país. La absoluta mayoría de las mujeres activas en el mercado laboral trabaja también en el hogar.

Si analizamos según posición dentro de la familia hay diferencias si son mujeres, pero no hay cambios en el caso de los varones. Las mujeres activas que además son jefas de hogar soportan con la mayor intensidad los rigores de la doble jornada. Sin embargo, en peor situación se encuentran las que son esposas o compañeras, ya que ellas soportan un peso de trabajo doméstico mayor que las primeras. Las jefas que no tienen compañero organizan mejor el trabajo familiar y la división por sexo dentro del hogar no comporta la rigidez de la que existe en hogares con jefe varón.

Un instrumento que está cobrando vigencia en la región son las Encuestas de

Uso del Tiempo² cuya utilización responde precisamente a la necesidad de medir el aporte económico del trabajo reproductivo, de cuidado, de crianza realizado al interior de los hogares casi exclusivamente por mujeres, lo que Magdalena León denomina la “economía el cuidado” (León, 2010). La CEPAL publicó en el año 2006 un importante trabajo sobre este tópico (Cepal,2006).

Una serie de factores solo pueden ser estudiados mediante técnicas cualitativas que complementan la información de los instrumentos cuantitativos. Por ejemplo, cómo se relacionan ambos sistemas de opresión es algo que debe determinarse caso a caso.

La educación -pensada como un factor de movilidad social ascendente o a la inversa, de estancamiento o exclusión- nos muestra que el nivel educativo de las mujeres incide en la decisión de insertarse o no en el mercado de trabajo en términos del costo de oportunidad en hogares de extrema pobreza y siempre y cuando la mujer no sea jefa de hogar. Cuando la mujer lidera el hogar no tiene opción y aún con bajísimos niveles educativos debe trabajar insertándose en los peldaños más bajos del mercado de trabajo, en el sector informal.



² Estas encuestas miden la duración de tareas y actividades cotidianas que realizan las personas en el ámbito público como en el hogar en torno a la categoría de uso del tiempo dando cuenta de la organización del tiempo a nivel social e individual.

En los segmentos de clase media y alta la participación de las mujeres con un buen nivel educativo se incrementa considerablemente, sobre todo si son solteras. Si son casadas o unidas aquella está mediada por la posibilidad de dejar la casa y los niños al cuidado de otras mujeres en una suerte de pacto o alianza de género que necesariamente tiene un sello de clase. Sin embargo, esta posibilidad abierta por la educación, no las exime de su rol doméstico pues quedan a su cargo la administración, coordinación y supervisión de las tareas del hogar.

La democratización del Hogar: Una asignatura pendiente en la lucha contra la discriminación.

“Las mujeres latinoamericanas... pusieron en los últimos treinta años toda su energía en insertarse en el mundo público y olvidaron (re)negociar los espacios privados. Hoy se encuentran entrapadas entre las exigencias de uno y otro ámbito, con jornadas de trabajo por demás extensas y que incluyen doble y triple jornada.... El malestar y el cansancio abundan”.(Pautassi, 2007).

Peor aún, como consecuencia de las políticas de ajuste estructural primero y neoliberales después en las décadas del 80 y 90, el achicamiento del estado y la reducción de los gastos sociales y servicios públicos, trasladó las responsabilidades del mantenimiento y reproducción de los miembros de la sociedad a su núcleo primigenio: la familia. Lo cual recayó directamente sobre las mujeres incrementando su “carga doméstica” al ser las responsables casi exclusivas de la provisión cotidiana para la supervivencia del núcleo familiar especialmente en las clases populares donde no pueden adquirir los servicios en el mercado ni pueden contratar ayuda doméstica.

La inacción del Estado, la ausencia de cobertura de políticas públicas que sustituyan los servicios que se producen al interior del hogar, profundizaron las dificultades para

la inserción de las mujeres en el mercado de trabajo. Sobrevino, entonces, una reorientación, redefinición de la estrategia. El paso de la lucha por la igualdad de las mujeres a la igualdad de género comporta esta redefinición. Con el concepto de género se hace alusión al sistema que discrimina tanto a mujeres como hombres de ciertos espacios, ámbitos y roles en la sociedad.

Y en este sistema la identificación del hogar como el ámbito originario del sistema de discriminación por género fue un avance teórico y político importante sin o con escasa repercusión en las prácticas cotidianas.

La contradicción que se verifica en el trabajo doméstico, el de ser una actividad esencial para la reproducción económica y social y a la vez, no remunerada, es un elemento clave para comprender las tensiones propias del modo de organización de las sociedades actuales basadas en las restricciones que la división sexual del trabajo impone a la participación de las mujeres en el mercado de empleo (Pautassi, 2007).

Las mujeres en tanto portadoras de la “cultura de la domesticidad” en cualquier ámbito donde se muevan independientemente de su calificación o preparación similar o superior a la de los varones ven subvaloradas sus aptitudes y minadas sus oportunidades ya que su identidad las fija primero al ámbito reproductivo y, por añadidura al espacio productivo. Siendo su participación en éste último dependiente de los arreglos en el primero.

La cultura de la domesticidad también incluye la asignación de papeles de trabajador principal y proveedor del hogar a los varones y en caso de las mujeres que trabajan lo hacen como colaboración con el trabajador principal.

La democratización del hogar comporta el reconocimiento de sus miembros como seres productivos y reproductivos y por tanto con derechos y obligaciones en tanto agentes constructores de la sociedad donde viven y responsables de su auto-mantenimiento y reproducción en el hogar.

Conclusiones

Esta reseña de los principales avances, retrocesos y estancamientos de las mujeres en tanto actoras sociales; de los Estados en tanto actores facilitadores o no; de los estudios académicos e investigaciones en tanto elementos clarificadores y orientadores; nos sitúa en la larga marcha de las sociedades hacia la igualdad y la equidad de géneros.

Aún falta librar la “madre de las batallas” que se dará en el ámbito doméstico o reproductivo. La rígida división de roles masculinos y femeninos debe dar paso a un sistema flexible y cooperativo adaptado a las necesidades y circunstancias de producción, reproducción y realización de los miembros de la familia.

Quisiera concluir este artículo con una mirada de esperanza. Creo que las futuras generaciones harán realidad la justicia y la igualdad entre los géneros, porque el camino abierto por las feministas militantes y teóricas en su larga lucha de más de un siglo es un camino sin retorno. Las feministas abrieron

puertas y colocaron valores que se han ido incorporando en el imaginario colectivo de todas las mujeres. Ese es, a mi entender, el principal éxito del movimiento, haber instalado una conciencia de justicia e igualdad entre los géneros a partir del cuestionamiento de la “natural división sexual del trabajo” en la sociedad. Las banderas transformadoras que enarbolaron ya han pasado de sus manos a los cada vez más amplios sectores de mujeres, y varones, que sostienen y defienden aquellos ideales.

El feminismo, a su vez, debe trascender sus umbrales históricos³ y conformar un amplio movimiento que incorpore a los varones que toman conciencia que la superación de la discriminación y desigualdades de género es una tarea conjunta. Que una sociedad sin discriminaciones en razón del género beneficia a todos, permitiendo su realización más plena y auténtica, donde las diferencias biológicas no sean motivo de discriminaciones culturales.



³ Aunque eso presuponga, eventualmente, dejar de denominarse feminismo adoptando una denominación más incluyente con la cual se sientan representados nuevos adherentes al movimiento (hombres y mujeres). Admito que este punto sigue siendo espinoso, sobre todo en las filas del feminismo histórico más dogmático.

Referencias Bibliográficas

- Comisión Económica para América Latina y el Caribe, CEPAL. (2006). Guía de asistencia técnica para la producción y el uso de indicadores de género. Chile
- Joekes, S. (1987). La Mujer y la Economía Mundial Siglo XXI eds.
- Mariscal, V. (2007). La teoría de Género. Revista Siete. Recuperado de: <http://portal.critica.com.pa/archivo/11222007/opi03.html>
- León, M. (2010). Reactivación Económica para el Buen Vivir en revista América Latina en Movimiento. No 452.
- Milibrand, R. (1991). Análisis de Clase en: Anthony Giddens y otros La Teoría Social Hoy. (Alianza). México.
- Montesinos, R. (1996). Vida Cotidiana, Familia y Masculinidad. N° 31.
- Muñoz, A. (1988). “Fuerza de Trabajo Femenina: Evolución y Tendencias” en vv.aa.
- Pautassi, L. (2007). Cuánto trabajo Mujer! El género y las relaciones laborales, (1a- edic.).
- Scott, A. (1988). Mujer y Empleo en el Perú.
- Young, K. (1988). La Mujer en la Planificación y el Desarrollo. Caracas: Nueva Sociedad.
- Zarza, O. (1988) La Situación de la Mujer en las dos Últimas décadas. CPES: Centro Paraguayo de Estudios Sociológicos. Serie: cuadernos de discusión.
- Zarza, O. (1992) Mujeres Latinoamericanas en cifras: El caso de Paraguay. Flacso/Instituto De La Mujer De España Santiago De Chile
- Zarza, O. (1992) “Integración Económica Regional y sus efectos sobre las mujeres: el caso de Paraguay” en vv.aa. Mujeres y Trabajo en América Latina. IEPALA.(Instituto de Estudios Políticos para América Latina y África) Madrid.
- Zarza, O. (1996) Género y Participación Económica en Paraguay. Universidad Nacional De Asunción /Fondo de NNUU Para Población – Asunción.
- Zarza, O. (1996) Las Mujeres y el Mercado de Trabajo en la década del 80. Cuantitativamente importantes. Cualitativamente marginales. en Boletín de Población n°8 de la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Nacional de Asunción.
- Zarza, O. (1998) El Estado que Proponemos. Aportes desde una Perspectiva de Género. (en colaboración) Fundación Friedrich Ebert/Fundación Cambio 2000. Asunción