

Grupo 14: Género, trabajo y mercado laboral
Coordinación: Laura Pautáis - lpautassi@arnet.com.ar
Carla Zibecchi - carlazibecchi@hotmail.com

Plan Familias. Análisis del diseño y de la implementación en un barrio de la Ciudad de La Plata.

Daniela Torillo

Programa de Investigación Movimientos Sociales y condiciones de vida.
Facultad de Trabajo Social. UNLP
danielatorillo@argentina.com

1. Introducción:

El siguiente trabajo lo organicé a partir del trabajo de investigación que desarrollé con una Beca de la Universidad Nacional de La Plata y a partir de mi desempeño como becaria dentro del Programa de Investigación “Movimientos Sociales y Condiciones de Vida” FTS. UNLP.

El trabajo se refiere a las trayectorias laborales, familiares y sociales de mujeres jóvenes en un barrio de la periferia sur de la Ciudad de La Plata. Las mujeres de este estudio son beneficiarias de planes de empleo. En particular quiero destacar que eran beneficiarias del PJJHD y al tener que elegir entre el Seguro de Capacitación o el Plan Familias, prácticamente todas eligieron el último.

La hipótesis de este trabajo se refiere a que desde los planes sociales especialmente el que propongo analizar en este trabajo (Plan Familias) desde la letra y desde *las tareas que les son encomendadas a los beneficiarios* se muestra la relación desigual de la mujer con respecto a la concepción de trabajo que se maneja, entendemos que esto explicaría el género de la mayor parte de los beneficiarios que pertenecen al sexo femenino.

Organicé el trabajo en primer término contando brevemente sobre las características del Plan Familias, luego realicé un análisis desde la perspectiva de género, y por último, presento algunas conclusiones.

1.2 Acerca del Programa Familias para la Inclusión social¹

El Programa Familias fue lanzado por el gobierno nacional en octubre del 2004 con el Decreto N° 1506 que marca un antes y un después del Plan Jefes y Jefas de Hogar Desocupados (PJJHD). En ese Decreto se estableció que los Ministerios de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y el de Desarrollo Social en forma conjunta debían realizar una clasificación de los beneficiarios del programa de acuerdo a las condiciones de **empleabilidad** que eventualmente, reunieran los mismos. *“a tal fin definirán los requisitos y perfiles que deban acreditar los interesados. Los beneficiarios con posibilidades de empleo continuarán percibiendo sus beneficios en la orbita del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social y los que no cumplan con los requisitos establecidos quedaran incluidos dentro de los programas creados o a crearse en el ministerio de Desarrollo Social”*² (MDS. Decreto N° 156/04) De esta manera, en función de la variable elegida para la demarcación de los beneficiarios resultó que los varones considerados “población empleable” fueron trasladados al primer programa y las mujeres, en función de su condición de “madres” (“población inempleable”) quedaron incluidas en el segundo.

En mayo del año 2005, a partir de la Resolución N° 825/05 del Ministerio de Desarrollo Social establece en su artículo primero “... que el “PROGRAMA FAMILIAS POR LA INCLUSIÓN SOCIAL”, tiene como objetivo fundamental promover la protección e integración social de las familias en situación de vulnerabilidad y/o riesgo social, desde la salud, la educación y el desarrollo de capacidades, posibilitando el ejercicio de sus derechos básicos, en el marco del Plan Nacional Familias”.

Se puede visualizar las intenciones del diseño del *Plan Familias* a partir del párrafo que transcribimos a continuación: “Este es un Plan considerado central como política de Estado. Tiende a promover los **valores** que cohesionan, articulan y **hacen posible una vida armoniosa en familia** y en sociedad. Estimulamos una política social de integración. Promovemos el respeto a los derechos humanos, la protección del adulto mayor, la integración de los discapacitados, la igualdad de trato y **oportunidades de genero de los miembros de la familia** y a la vez buscamos que se garantice la

¹ En las resoluciones se hace referencia a la necesidad de crear un programa en el marco del plan familias, y se hace alusión tanto a plan como a programa sin diferenciarlos. Actualmente apenas se está implementando el Plan Familias, por lo tanto me referiré a Plan más que a Programa.

² Ministerio de Desarrollo Social, a partir de ahora MDS. (resaltado en negrita propio)

*educación familiar, incluyendo una **comprensión adecuada de la maternidad como función social...***" (MDS;2005),³

Entonces "las oportunidades de género de los miembros de la familia" según los postulados del Plan serán diferenciales según el género. El hombre al ámbito de lo público - producción y la mujer al ámbito privado - la reproducción.-

¿A quiénes está destinado el Plan Familias?

Desde la normativa pueden traspasarse aquellos actuales beneficiarios del Subprograma de Ingreso para el Desarrollo Humano (IDH) o beneficiarios/as del Plan Jefes y Jefas de Hogar Desocupados, que no califiquen según lo dispuesto por el Art. 4° del decreto N° 1506/04, es decir, con un nivel de escolaridad inferior a secundario completo y que tengan dos o más hijos menores de 19 años o discapacitados de cualquier edad. Este pase sólo puede efectuarse en aquellas localidades en las que el programa este instalado.

De la experiencia de la implementación del plan en el barrio "Altos de San Lorenzo" de la ciudad de la Plata surge que la población objetivo de este programa terminan siendo las mujeres. No obstante la normativa propone excepciones que pueden encontrarse en la información sobre la documentación necesaria para el traspaso: figura lo siguiente: "**En caso de que no haya mujer en el hogar, el hombre podrá optar por el traspaso y ser titular del subsidio**".

Asimismo, las familias destinatarias del plan pueden tener otros ingresos compatibles con el ingreso no remunerativo, siempre que la totalidad del mismo no supere el salario vital y móvil.

En rasgos generales, ¿en qué consiste el Plan?

- **INGRESO NO REMUNERATIVO:** Pago de transferencias monetarias a la titular del beneficio de \$150 por un solo niño/a a cargo, y a partir de allí \$ 25 más por cada uno de los otros chicos/as a cargo, hasta alcanzar un máximo total de \$ 275 por seis o más niños/as. A cambio el titular debe comprometerse a realizar

³ (resaltado en negrita propio)

una serie de contraprestaciones no laborables, tendientes a asegurar la asistencia escolar y los controles de salud de los menores a cargo. Esta sería una de las principales diferencias con el Plan jefas/es, la contraprestación exigida refiere a la presentación cada 4 meses de los certificados de escolaridad y vacunación de los niños y embarazadas y no la realización de una actividad laboral o de capacitación. Otro elemento diferencial, es que el monto a recibir depende de la cantidad de hijos menores a cargo, siendo el tope 5 hijos.

- **PROMOCION FAMILIAR y COMUNITARIA.** Al ser un Programa de alcance nacional ejecutado por los municipios, como los programas anteriores, el lugar de contacto con las familias beneficiarias serían los Centros de atención local y Centros Comunitarios propuestos como instancias que garantizan una mirada particular de la problemática de la exclusión social, promoviendo la elaboración de un plan de actividades de acuerdo a cada comunidad: el plan propone diferentes acciones de promoción, servicios y prestaciones sociales a las familias en 4 líneas principales de acción, que se articularán entre sí: 1) Educación; ii) Salud; iii) Capacitación para el trabajo; iv) Desarrollo comunitario y ciudadano y consolidación de redes.

De acuerdo a la información que ofrece el MDS, el Plan Familias para el mes de septiembre del año 2007 tenía 504.786 familias destinatarias, de las cuales 278.424 eran provenientes del PJJH, y el 94,4% de los titulares del beneficio eran mujeres⁴

Según los datos actualizados a septiembre de 2007 en Buenos Aires son 164.600 las familias beneficiarias del Plan Familias de los cuales 90.026 son familias traspasadas y en el caso particular del Municipio de La Plata son 3695 las familias beneficiarias y casi la totalidad (3682 las familias) traspasadas del PJJHD.

1.3. Cuestiones de género

Recién en los '70 comienza en la bibliografía una preocupación teórica por el tema (Cortazzo, 1985; 1988, Hirata; Saffioti, 1976) y a pensarse en la relación entre mujer y trabajo. El trabajo de investigación que venngo llevando a cabo me ha llevado a reflexionar acerca de la vigencia de la problemática en contextos como los que estudio.

⁴ Cf. Boletín de Novedades del Programa Familias correspondiente a septiembre del 2007.

El concepto de género es fundamental para pensar en situaciones de trabajo e inserción laboral específicamente. Souza Lobo (1991) señala con claridad que el *trabajo tiene dos sexos* y lo fundamenta a partir de señalar que la PEA está constituida por hombres y mujeres con necesidades específicas, que hay ocupaciones típicamente femeninas y otras típicamente masculinas, y que esta “*sexualización*” de las tareas que es presentada como natural indica situaciones de poder. Además de lo señalado por Lobo y a partir de mi investigación podría decir que en los barrios pobres del gran La Plata esta realidad es recurrente hasta convertirse en una feminización de la pobreza.

La bibliografía (Sautu; 1992, Wainerman; 1995 Freidin; 1996, Pautassi; 2004, Roca E, Langieri M, Schachtel L, Berhó F ; 2005, MTEySS; 2005, Cortazzo, Schettini; 2001, Cortazzo, 2002, Cortazzo, Schettini, 2004) muestra también que las mujeres no solo se ocupan de trabajos semejantes a los realizados en la casa (esto es muy claro en el caso de las empleadas domésticas) sino que también las mismas a igual trabajo reciben menor remuneración (ejemplo: trabajadores en estaciones de servicios) asimismo, en caso de crisis son las primeras en ser despedidas en sus trabajos.

Hirata (2005) sostiene que hay una legitimación social que permite que el trabajo fuera del hogar deba ser de *duraciones cortas* para conciliar la vida familiar y la laboral; pero esta conciliación no le es solicitada a los hombres. Son las mujeres las destinadas al cuidado de la familia aún en el caso de que trabajen por un salario, en tal sentido, la maternidad impacta sobre sus *trayectorias laborales* esto afecta su inserción en trabajos estables, protegidos debiendo optar por trabajos a tiempo parcial, precarios, mal remunerados y que muchas veces se ejerce en el propio domicilio (por ejemplo: desde las palabras de las mujeres: “*señora de limpieza, cama adentro o por horas, casa de familia, cuidando viejito o niños, encargada de comedor*” Esto se ve agravado por la casi inexistencia de guarderías. Como dijéramos la maternidad y el cuidado de niños pequeños interfiere en sus posibilidades de trabajar, pero cuando por cuestiones económicas es indispensable que la mujer salga al mercado de trabajo, como es el caso de la población con que trabajamos- mujeres muy pobres o jefas de hogar- dependen de una red de parentesco sean ellos sus propias madres, hijos mayores, redes de vecinos.

Muchas de las entrevistadas que trabajaban dejaron de hacerlo al quedar embarazadas. Decía María⁵ (joven de 19 años madre de 3 hijos de 2, 4 y 5 años) *“Si hubiera una guardería en el barrio yo podría trabajar, pero no tengo con quien dejarlos”*. Jimena (23 años, *“Dejé la escuela para cuidar los hijos de mi hermana, ahora yo tengo una hija no puedo trabajar”*)

Autoras como Rosemberg y otras (1982) señalan que hay también una correlación entre educación y mercado de trabajo, ya que las que tienen mayores grados de escolaridad ingresan más fácilmente al mercado de trabajo y pueden contar con infraestructuras que le permitan suplir la salida de sus hogares, pero este no es el caso que estudio pues la mujeres en su mayoría no han terminado la escuela secundaria. Como señala Bruschini (1998:1) *“Nunca está demás repetir que la manutención de un modelo de familia patriarcal que hace que las obligaciones domésticas y socializadoras estén a cargo de las mujeres así como la persistencia de una identidad construida alrededor del mundo doméstico condiciona la participación femenina en el mercado de trabajo mas allá de aquellos que se refieren a su calificación y a la oferta de empleo como es el caso de los hombres”*

Entre sus obligaciones domésticas, que hacen que su trabajo se duplique ya sea que trabaje o no, no esta solo el cuidado de sus hijos sino también la de sus familiares directos, los propios organismos oficiales las consideran como no trabajadoras, es decir, a la mujer que trabaja en casa la considera inactiva, ama de casa. Hay una necesidad no solo impuesta por el afuera sino por las propias mujeres de combinar sus posibilidades de trabajo con sus responsabilidades familiares, esto esta mediado también por características personales, el estado conyugal, el tener o no hijos (edad, escolaridad de los mismos) la edad y escolaridad de la propia mujer, la trayectoria familiar y laboral de la que proviene.

1.4. Planes sociales y cuestión de género

La importancia que engloba al tema de este estudio se refiere a dos grandes vacíos: la perspectiva de género en la formulación de los planes sociales y la ausencia de

⁵ Los nombres de las entrevistadas fueron cambiados

estudios cualitativos, recuperando las perspectivas de los propios actores, los beneficiarios de planes sociales.

En este sentido, el estudio realizado por Pautassi (2004) plantea la ausencia de la consideración de la equidad de género en el diseño del Plan Jefas/es de Hogar Desocupados, donde se afirma que *“Esta es sin embargo consistente con la puesta en marcha durante la última década de programas sociales focalizados como si fuesen “neutros” en términos de género. La idea de un Plan “neutro” ilustra la poca visibilidad de la problemática de género dentro de las políticas públicas. La supuesta neutralidad de estos proyectos no significa que carezcan de incidencia en las relaciones de género, sino sólo que **esta perspectiva está ausente en la formulación, puesta en marcha y evaluación de dichos proyectos**”*.

En la misma línea Roca E, Langieri M, Schachtel L, Berhó F (2005) incorporan al análisis la perspectiva de género y explican que la evaluación del Programa Jefas y Jefes de Hogar fue diseñada con un enfoque que no contempla este tipo de abordaje. Y plantean que *“... uno de los desafíos para las políticas públicas es superar los paradigmas tradicionales que perciben a la mujer como un agente para la superación de la pobreza y la ubican como beneficiaria de subsidios sin plantearse el objetivo de su empoderamiento como un vehículo para garantizar el ejercicio de sus derechos y autonomía”*

A partir de un estudio del caso argentino publicado por la (OIT) Organización Internacional del Trabajo, se puede ver la disociación entre los planes sociales, la perspectiva de género y los estudios de índole cualitativo: *“La pobreza es un fenómeno multidimensional y las mujeres forman un colectivo heterogéneo. **Por tanto, es preciso utilizar, además de los habituales métodos cuantitativos, otros de tipo cualitativo,**⁶ que contribuyan a conocer la vivencia personal de la pobreza que tienen las mujeres. En este marco, es necesario reconocer las áreas de diferenciación de género al interior del hogar como un requisito para abordar la pobreza de las mujeres”*. Valenzuela (2004)

⁶ (resaltado en negrita propio).

Viendo y considerando que la **presencia femenina** entre las filas de beneficiarios del Programa Jefas y Jefes de Hogar llegó al 71 % y que la población receptora reflejaba la mayor participación de **mujeres y jóvenes** (Roca E, Langieri M, Schachtel L, Berhó F; 2005); cabe interpretar que el nuevo Plan Familias desde su diseño, apuntó al sector femenino ubicando exclusivamente en el lugar de perpetuación del rol madre siendo que la titularidad del beneficio es a partir del control, por parte del Estado, sobre aspectos de la vida familiar, específicamente escolaridad y salud de los hijos.

El Plan Familias implica la migración de beneficiarios del *Programa Jefes y Jefas de Hogar Desocupados al Programa Familias por la Inclusión Social*. Es decir, pasar de depender de un programa bajo la órbita del **Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social** a un Programa en el ámbito del **Ministerio de Desarrollo Social**, implica desde nuestro análisis un retroceso debido a que la mujer pasa de *“realizar una contraprestación laboral”* entendiendo que el trabajo fue y es una agente de socialización muy importante, a cumplir las mismas tareas que realiza como madre, esto lleva a asilar a las mujeres en el ámbito doméstico-privado.

La discriminación por género en la determinación de los destinatarios del plan entre población empleable y población inempleable está explícitamente enunciada cuando se enfoca principalmente a las mujeres. Se orienta principalmente al sector femenino, lo cual evidencia la falta de perspectiva de género y de un compromiso igualitario entre hombres y mujeres respecto a la educación y la salud de los hijos. Los beneficiarios vienen del PJJHD donde una de las características fundamentales es la realización de la contraprestación laboral, es decir, la participación en organizaciones sociales barriales, salir del hogar, socializarse con otras personas, compartir un espacio “laboral” con otros, etc. La migración al Plan Familias implica dejar de participar en estas organizaciones y dedicarse al cuidado de los niños”.

Tanto el cambio de nombre, del plan de “Jefes” a “Familias”; como el requisito de permanencia: la realización de una “contraprestación” dio paso a la “condicionalidad de permanencia”, hacen pensar que el Estado busca a partir de la implementación de estas políticas que las mujeres demuestren con “prácticas acreditadas” ser una “buena madre”.

Uno de los datos más llamativos de mi trabajo de campo es que las mujeres no cuestionan los requerimientos del plan. Transcribo dos fragmentos de entrevistas que ayudan a ejemplificar lo antes mencionado:

Dora (32 años, tiene cuatro hijos de 17, 14, 7 y 5 años y está embarazada de su segunda pareja. Tiene el Plan Familias y recibe la bolsa de alimentos de la municipalidad) *“Ya le dije a mi hermana que haga todo y lleve los papeles porque se lo van a sacar.... Solo se podían pasar los que tenían jefes que cobraban con tarjeta magnética....Y bueno, hay que ocuparse de hacer las cosas **de madre!**”*

Entrevistadora: ¿el hombre puede pasarse al familias? Mirá mi cuñado le paso el jefes a mi hermana con los 4 hijos a cargo, se traspasó al plan familias para cobrar más porque a ellos les piden “muchos papeles” a las mujeres es mas fácil. Los hombres pueden tener el plan familias pero les piden muchos papeles a ellos. A partir de dos hijos a cargo y después te suman. Lo máximo que podes cobrar son 305\$ por 6 hijos.Con este plan podes tener un trabajo en blanco básico. O la pensión mínima. Sino te lo sacan”

Mari, y si *“Solo hay que hacer la cosas que hace una madre”*

Sin duda aquí se ve la escasa o información, que tienen las mujeres respecto al traspaso de un plan a otro a partir del comentario del “el miedo a perderlo”. Asimismo también es evidente la posición de lo que solicita este nuevo plan: ser buena madre. Es incuestionable que frente a la demanda de responsabilidades familiares y frente a la posibilidad de incrementar el ingreso familiar, la opción por parte de las mujeres es el traspaso al Plan Familias.

Nos surgen muchas preguntas cuando hacemos entrevistas a las beneficiarias de los planes ¿Por qué ellas manifiestan que les piden más papeles a los hombres? ¿Y por qué a ellas les resulta más fácil ingresar al Plan?. Será porque fue implementado para las mujeres? ¿por qué ellos les traspasan el PJJHD a ellas? Valenzuela (2003) plantea que cuando se ignoran los determinantes de las relaciones de género, las políticas de combate a la pobreza tienden a reproducir las desigualdades vigentes. Por tanto, para que las mujeres logren superar la pobreza no basta con aumentar su grado de

escolaridad y mejorar su inserción laboral (Barquet, 1997). Nos preguntamos si desde el diseño de los planes sociales se ignoran las relaciones de género o son potenciadas –solapadamente- a partir de la estructura patriarcal de la pobreza.

Una de las categorías que aporta a la comprensión de esta temática es la *segregación*, en tal sentido consideramos que la implementación de estos planes tienden a mantener a las mujeres en sus hogares lo cual aumenta los procesos de *segregación* (Bauman; 1999) y *territorialización* (Puex; 2003), tendencia al aislamiento o recluirse en el hogar muestra una *segregación territorial*, espacios de vida reducidos. El barrio se constituye en el lugar donde la mayoría de las mujeres, desarrollan gran parte de las actividades, tanto en la residencia, como el ocio y la recreación (en casos excepcionales). En relación a esto, siguiendo a Bauman (1999) no todos los individuos tienen la misma libertad para moverse y actuar. Junto a personas cuyos espacios de vida se caracterizan por no estar anclados en un territorio y que accedieron a una amplia mirada cultural a partir de la interacción con diversas culturas, otras, están atadas a sus localidades La localización periférica de los barrios de sectores populares unida a carencias de servicios de infraestructura básicos, restringen la accesibilidad a ciertos espacios de las mujeres que habitan esos barrios. Estas mujeres ejercen la *domesticidad*, entendida como “...*el confinamiento de las mujeres, tanto en la ideología como en la práctica al hogar y a su autoridad moral*”. (Kuasñosky, Szulik 1996).

Así las mujeres continúan asumiendo en forma casi exclusiva las tareas domésticas y el cuidado de la familia, lo cual genera una sobrecarga de trabajo, limita su disponibilidad de tiempo para capacitación y recreación y a muchas les impide obtener ingresos suficientes para escapar del círculo de la pobreza. Valenzuela (2004). Una de nuestras hipótesis refiere a que la implementación de este plan refuerza este círculo vicioso. A este círculo lo entendemos como “los tipos de trayectorias familiares de pobreza sumada a las trayectorias de precariedad laboral y de bajo nivel educativo y las desigualdades entre los géneros, promueven la reproducción intergeneracional de la pobreza con muy escasas posibilidades de salir de ese círculo. Nos referimos a un entrenamiento o aprendizaje que las jóvenes recibieron de sus madres o familiares mujeres y en tareas socialmente definidas como “naturales de la mujer”. Se trata de una *transubjetividad generacional- materno filial*, (Chaneton; 2007) donde los hijos construyen su subjetividad siguiendo parámetros de la familia de origen” (Torillo; 2007).

1.5. A modo de conclusión

Uno de los hallazgos de mi trabajo de investigación y que coincide con lo encontrado en el proyecto del que formo parte es que, en el mejor de los casos, los receptores de planes de empleo se desempeñan en el mercado informal de trabajo y continuarán con largas trayectorias como beneficiarios de los mismos.

A partir de lo planteado, se sostiene como supuesto que el Plan Familias, como salida del PJJHD, no elabora una estrategia para modificar las trayectorias laborales ni sociales que poseen las mujeres destinatarias luego de su paso por dicho plan. El Plan no las educa en una visión igualitaria de la sociedad, tampoco fueron educadas por sus familias ni por el estado lo que quiere decir que ni por la propia sociedad que las condena a un lugar de inferioridad y sumisión con respecto al poder masculino. Estas condiciones que son estructurales y están naturalizadas tanto que los técnicos de los organismos gubernamentales tampoco les parece algo relevante.

Esto puede parecer algo insignificante pero no lo es. ¿Qué posibilidades de enfrentar la violencia familiar tiene una mujer que ha sido y es educada en inferioridad de condiciones con respecto al hombre?, una sociedad que permite esta desigualdad permite muchas otras que van de la mano. Mujeres que no pueden estudiar ni crecer como personas porque están al servicio de los hombres.

Asimismo la ausencia de la perspectiva de género en el diseño e implementación del Plan Familias colabora para la perpetuación de las visiones estereotipadas y anacrónicas sobre el papel de las mujeres y los hombres.

Bibliografía

Barraza S, Interlandi, Pareta G (2006) "Programa Familias por la inclusión. Un posible análisis desde la perspectiva de ciudadanía" Publicado en formato digital de las Jornadas "Políticas públicas en la argentina actual. Análisis y experiencias. UBA. 11 y 12 Agosto 2006

Bruschini, Cristina (1990), " *Mulher, casa e família*". São Paulo, Vértice.

Campos, L, E. Faur, E Pautassi L (2007) “Programa Familias por la Inclusión Social. Entre el Discurso de Derechos y la Práctica Asistencial” Buenos Aires: Centro de Estudios Legales y Sociales – CELS.

CORTAZZO, I (2001) O trabalho da mulher. Uma desigualdade encoberta?. En *Mulher e Trabalho*: Publicação Especial do convenio da pesquisa de emprego e desemprego na Região Metropolitana de Porto Alegre- PED-RMPA/ Irene M.S. Galeazzi organizadora. Porto Alegre: FEE Fundação de Economía e Estatística Siegfried Emanuel Heuser; Fundação Sistema Estadual de Análise de Dados SP; DIESSE; Fundação Gaúcha do Trabalho e Ação Social; Sistema Nacional de Emprego. Parte II pp.55-61, INSS 1519-8820

CORTAZZO I, SCHETTINI P (2004) “*Mujeres pobres en la trampa cultural de la política social y local*”. *GÉNERO E CULTURA. Questões Contemporâneas*. Marlene N. Strey; Sonia T. Lisboa Cabeda; Denise R Prehn (orgs); EDIPURS, Porto Alegre, 298 p. – Coleção Gênero e Contemporaneidade; 1) ISBN 85-7430-442-5; CDD 155.6 301.41

CORTAZZO, I; SCHETTINI, (2004) Un estudio sobre el diseño de Políticas Sociales: El caso Jefas y Jefes de Hogar. En: *La política en un mundo incierto: Representación, gobernabilidad democrática e inclusión social*. Editor Sociedad Argentina de Análisis Político 1ra ed. Buenos Aires, 1 Cdrom ISBN 987-21316-0-0;1.Ciencias Políticas I. Título; CDD 320.

FREIDIN BETINA (1996)“Trayectorias laborales, conceptos y valores sobre el trabajo de mujeres migrantes pobres”. Instituto Gino Germani. UBA. Ponencia presentada en el 20 Congreso Internacional de la Latin American Studies Association, Continental Plaza Hotel, Guadalajara, Mexico, 17-19 de abril de 1996. GEN-60 - Mujer y Pobreza: el impacto del ajuste económico en el empleo femenino.

Hirata, Helena (1986) “Em defesa de uma sociologia das relações sociais. Da análise crítica das categorias dominantes à elaboração de uma nova conceituação”. En *O sexo do trabalho*, André Kartchevsky y otros, Rio de Janeiro Paz en Terra.

Hirata, Helena (2002), “Nova Divisão Sexual do Trabalho?”, Boitempo Editorial, São Paulo, Brasil.

Hirata, Helena y Kergoat, Danièle. “La división sexual del trabajo; permanencia y cambio. ASET, DEM-Chile, PIETTE- CONICET, 1997.Argentina. Bs As .

Hirata, Helena, (1999) “Flexibilidade, Trabalho e Gênero”, GEDISST/CNRS, Santiago, (Mimeo).

Hirata, Helena.(1998): “Reestruturação produtiva, trabalho e relações de gênero”, *Revista Latinoamericana de Estudios del trabajo*, v. 4, N°7, 1998 p. 7

Hirata, Helena; Kergoat, Daniele "Les paradigmas sociologiques à l'épreuve des categories de sexe". En Papeles del CEIC Nro 17, julio 2005 (ISSN 1965:6494)

MTEySS (2005). "Diagnóstico sobre la situación laboral de las mujeres. Segundo trimestre de 2005". Secretaría de Programación Técnica y Estudios Laborales. El Informe fue elaborado por Daniel Contartese y Verónica Maceira. Buenos Aires.

Pautassi, L (2004) "Beneficios y Beneficiarias: Análisis de Programas Jefes y Jefas de Hogar Desocupados en Argentina", en María Elena Valenzuela (Comp), Políticas de desempleo para superar la pobreza, Proyecto género, pobreza y empleo en América latina Santiago, OIT. En página web.

Presman B, Kuasñosky S, Heras (2006) "Género, (des) igualdad y desarrollo: exploración de ejemplos argentinos". Ponencia presentada en VIII Jornadas de Historia de las mujeres - III Congreso Iberoamericano de Estudios de género. Octubre 2006. Córdoba.

Roca E, Langieri M, Schachtel L, Berthó F (2005) "La condición juvenil y de género en el programa jefes de hogar". Ponencia presentada en Séptimo Congreso Nacional de Estudios del Trabajo ASET 2005. Buenos Aires Argentina.

SAUTU, R. (1992) "La estructura ocupacional por sexo en la Argentina: 1980", en SAUTU, R. & Jorrat, R.: Después de Germani. Exploraciones sobre la estructura social, Bs As, Paidós.

Souza Lobo, Elizabeth (1991) "A classe operária tem dois sexos: trabalho, dominação e resistência", Brasiliense/ Secretaria da Cultura do Município de São Paulo, San Pablo.

Souza Lobo, Elizabeth (1986). "División sexual del trabajo: el trabajo también tiene sexo". En GRECMU en Mujer y trabajo en América Latina, Montevideo Uruguay, Ediciones de la Banda Oriental.

Torillo (2007) Plan de Tesis de la Maestría en Ciencias Sociales del Trabajo "Las trayectorias laborales y sociales de las jóvenes de sectores populares y el impacto en sus proyectos de vida. El caso particular de un barrio de la periferia sur de la Ciudad de La Plata" Dir. Inés Cortazzo.

Valenzuela María E (editora) (2004) "Políticas de empleo para superar la pobreza Argentina. Proyecto Género, empleo y pobreza en América Latina". OIT. En página web.

WAINERMAN, C (1995) "De Nairobi a Pekín. Las mujeres y el trabajo en la Argentina", en Sociedad, No. 6. Sin más datos.