

VI Jornadas de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires, 2004.

“Programas Sociales de Empleo Transitorio: ¿Neutros o ciegos al género?”.

Carla Zibecchi.

Cita:

Carla Zibecchi (2004). *“Programas Sociales de Empleo Transitorio: ¿Neutros o ciegos al género?”*. VI Jornadas de Sociología. Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-045/232>

Acta Académica es un proyecto académico sin fines de lucro enmarcado en la iniciativa de acceso abierto. Acta Académica fue creado para facilitar a investigadores de todo el mundo el compartir su producción académica. Para crear un perfil gratuitamente o acceder a otros trabajos visite: <https://www.aacademica.org>.

“Programas Sociales de Empleo Transitorio: ¿Neutros o ciegos al género?”

Carla Zibecchi

Becaria CONICET (FacSo, UBA).

carlazibecchi@hotmail.com

Resumen

En la Argentina de los años 90´, el problema del desempleo se presentó como una nueva contingencia que justificó la “cobertura” desde la acción pública. En consecuencia durante más de diez años en nuestro país se implementaron programas de empleo y capacitación laboral destinados a desocupados/as. No obstante, en los análisis oficiales no se consideró la posibilidad de incorporar la perspectiva de género con el fin de examinar las implicaciones de este tipo de acción pública para hombres y mujeres.

El presente trabajo se propone contribuir al estudio de estos programas sociales desde un abordaje que privilegie el enfoque de género. A partir de tal propuesta, en primer lugar se describe el proceso de incorporación de la “problemática de la mujer” en la agenda de las políticas sociales de los noventa, sus presupuestos teóricos y cómo estos se cristalizan en los programas de empleo. Luego, se presentan características de los programas de empleo transitorio de los noventa y del actual Plan Jefes y Jefas de Hogar (PJJH), cambios y continuidades entre los mismos. Por último, se analizan entrevistas en profundidad realizadas a “beneficiarios/as” del PJJH demostrando que éste lejos se encuentra de constituir una política neutra a las relaciones de género.

Introducción

En la Argentina de los años noventa, los problemas de desempleo, subocupación y empleo precario se presentaron como una nueva contingencia que justificó la “cobertura” desde la acción pública. No obstante, en los análisis oficiales no se consideraron las relaciones de género con respecto a las “patologías” del mercado a reformar, en tanto no

se partió del presupuesto de la existencia de una estructura de poder diferenciada que genera relaciones asimétricas entre hombres y mujeres (Pautassi, 2000).¹ En consecuencia, desde la década de los noventa se fueron desarrollando un importante número de programas de empleo transitorio y capacitación laboral que se presentaron –desde su discurso– como “neutros” a las relaciones de género.²

Una mirada que privilegie un enfoque desde el género en materia de programas sociales resulta ineludible en la medida que estos programas fueron implementados en el marco de profundo proceso de reformas neoliberales cuyas consecuencias, ampliamente conocidas, conforman hoy un panorama de empobrecimiento, desempleo y pérdida de ingresos, cuyo impacto ha sido diferencial para hombres y mujeres.

El presente trabajo se propone abordar el tema de los denominados “programas de empleo transitorio” y “programas de capacitación laboral” desde un abordaje que privilegie la perspectiva de género.³ El punto de vista que aquí se adopta se fundamenta en el supuesto de que muchas de las políticas compensatorias de corte asistencial, focalizadas en grupos sociales –entre ellos: “las mujeres”– implementados durante los años noventa y en la actualidad se alejan considerablemente de las pretensiones retóricas que buscan consagrarlas como neutras a las relaciones de género. Para analizar estos procesos, resulta necesario comprender la lógica bajo la cual se incorporó la “problemática de la mujer” en la agenda de las políticas públicas de los noventa, cuáles fueron los presupuestos teóricos a partir de los cuales se incorporó esta temática en materia de políticas sociales, y cómo éstos se cristalizan en los programas de empleo. A continuación, se desarrollarán aspectos fundamentales que caracterizan a los programas transitorios en términos de sus principales supuestos, sus criterios de focalización, lógica interna, cambios y continuidades entre los mismos. En la última parte, se intentará detectar el impacto diferencial del actual Plan Jefes y Jefas de Hogar –en adelante: PJJH– en su población destinataria. En este punto, nuestro interés reside en encarar la

temática desde un enfoque sociológico que privilegie el estudio de las prácticas perceptivas e interactivas, pues, se valorará la perspectiva de los/as destinatarios/as de estos programas sociales. Partimos del supuesto que el problema derivado de la condición de “beneficiario/a” de estos programas sociales excede ampliamente el estudio de los indicadores sociales o económicos, en tanto comprende un complejo entramado de representaciones y experiencias. ⁴

La incorporación de la “problemática mujer” en la agenda política de los noventa

En los años noventa las instituciones gubernamentales comenzaron a incorporar temas selectos de la “agenda feminista”. Algunos de los fenómenos característicos de la década fueron la creación de instituciones gubernamentales e intergubernamentales que abordaron los “asuntos de las mujeres”, la proliferación de leyes aplicadas a la mujer y otras formas de institucionalización de la agenda feminista (Álvarez, 1997). De resultas, hoy muchos países cuentan con políticas que establecen la igualdad entre hombres y mujeres y estructuras nacionales que consideraron de manera específica la temática de género. ⁵

No obstante estos avances, existieron importantes retrocesos. La incorporación de la temática de género en las agendas gubernamentales se realizó en un contexto de ajuste social y profundas reformas estructurales. En los años noventa, dos medidas centrales trajeron consecuencias directas sobre los derechos sociales de hombres y mujeres. En primer lugar, cambios profundos en la legislación laboral tuvieron en el período un lugar central. Bajo el objetivo de disminuir los costos fijos de las empresas, y así generar empleo, las sucesivas reformas introducidas en la normativa de trabajo debilitaron la lógica protectora del derecho laboral. En segundo término, todas las políticas sociales se vieron afectadas por la transformación profunda de su forma de funcionamiento, la degradación de sus fuentes de financiamiento –sesgo fiscalista de la opción neoliberal–, y los cambios en la administración, régimen de acceso y el tipo de beneficio que

comenzaron a otorgar. De esta forma, se produce una transformación de aquellas formas de intervención estatal más universalistas, hacia un nuevo rol, asistencial y focalizado que asumirán estas políticas (Lo Vuolo y Barbeito, 1998).

Y estas reformas han tenido un claro impacto diferencial para las mujeres. Las enormes dificultades que enfrentan las mujeres para superar su situación de pobreza precisamente por las condiciones estructurales –su alta participación en el mercado informal y precarizado, la discriminación salarial, altas responsabilidades domésticas– se cristalizó en el conocido concepto –poco feliz, por cierto– “feminización de la pobreza”. Frente a la “ceguera de género” de los análisis oficiales –en tanto nunca se introdujo el enfoque de género que evaluara los impactos diferenciales del conjunto de reformas estructurales en hombres y mujeres– los niveles de desocupación y subocupación fueron notablemente superiores para las mujeres en relación con los hombres, durante toda la década de los noventa.⁶ Al mismo tiempo, se registró un impacto de la expansión de la vulnerabilidad laboral que ha sido relativamente mayor para las mujeres, que sólo pudieron obtener un empleo remunerado a costa de la pérdida de calidad de los mismos.⁷

Esta situación de desventaja de las mujeres en el mercado laboral tuvo su correlato en las coberturas sociales, en tanto las reformas llevadas a cabo desde 1989 no contemplaron en ningún momento los mecanismos que reproducen las situaciones de discriminación de la mujer, ni se orientaron a aumentar la cobertura de las redes de seguridad social, por el contrario, se trasladó la cobertura frente a contingencias sociales a las familias (Pautassi, 2000). Esto se traduce en términos concretos y esquemáticos en dos “posibilidades” concretas para las mujeres. Por un lado, contar con algún tipo de cobertura de salud –obras sociales– o transferencias monetarias –asignaciones familiares y pensiones– sólo en el caso de haber accedido a un empleo remunerado formal o en tanto esposa o hija dependiente de un trabajador en esas condiciones. Para las demás mujeres, en un

contexto de alto desempleo estructural y vulnerabilidad social, existe la “posibilidad” de calificar para un programa asistencial focalizado.

En consecuencia, muy a pesar de los avances y de los entusiasmos iniciales sobre todo lo que se podía lograr en materia de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, existieron serias dificultades y retrocesos por diversos motivos, uno de ellos es la incapacidad de implementar la transversalidad del enfoque de género (Vargas, 2000).

Algunas investigaciones acerca de la incorporación de este enfoque en las políticas implementadas en América Latina señalan que si bien existió una creciente aceptación por la transversalización de la perspectiva de género⁸ y el fortalecimiento institucional de esta perspectiva en todas las instituciones y políticas de Estado, en la práctica esto no significó que todos los programas y proyectos adoptaran el enfoque (Daeren, 2001).⁹

Un indicador para medir el grado de incorporación de la perspectiva de género en las políticas laborales es la atención que recibe esta temática en los planes de empleo. Para el caso de la política laboral, en términos generales, las iniciativas consistieron en programas de creación de empleo o de capacitación laboral con el establecimiento de cupos mínimos para mujeres, esto es, una cantidad mínima de beneficiarias en estos planes debían ser mujeres. En consecuencia, cada programa cuenta con un "componente mujer" que corresponde con los objetivos de focalización impuestos por los organismos internacionales de crédito (Pautassi, 2000). Se asimila la “género” con “mujer” y se conceptualiza a las mujeres como sujeto vulnerable, objeto de *target policies* para mejorar sus condiciones de vida con acciones de neto corte asistencialista. Lo predominante es la vinculación muy estrecha de los temas laborales y económicos con la problemática de la reducción de la pobreza, el bienestar de la familia y la comunidad (Birgin, 1993). Tal es el caso de programas –con neto corte asistencialista– vinculados con el “combate de la pobreza social”, cuyo criterio de focalización se basó en una exaltación de la pobreza

como identidad social. Se habla así de los “pobres”, los “excluidos”, los “vulnerables”.

Dentro de estas categorías un lugar “privilegiado” lo ocupan las mujeres.¹⁰

Resumiendo, hasta ahora ha existido muy poca preocupación por la equidad de género en la formulación e implementación de las políticas públicas. De allí, que se continúan implementando planes y programas sociales de importante magnitud –en términos de cobertura y presupuesto–, donde el enfoque de género y la transversalización de esta perspectiva se encuentra, como veremos a continuación, totalmente ausente.

Principales características de los programas de empleo transitorio y capacitación

Programas transitorios de empleo y capacitación de la década de los noventa

El Programa "Trabajar" –en sus versiones I, II, y III– dependió del MTSS y tuvo como objetivo manifiesto: brindar transitoriamente un ingreso a desocupados/as en período de búsqueda de empleo, mejorar sus posibilidades de inserción laboral, y contribuir al desarrollo de la infraestructura económica y social de las comunidades. La población objetivo fue “desocupados”, sin distinción de sexo, mayores de 16 años y que no se encontraran percibiendo prestaciones previsionales o por seguro de desempleo. El 50% de los beneficiarios seleccionados debía ser único sostén de familia –por lo menos con dos personas a cargo–. Evaluaciones sobre este plan realizadas por el SIEMPRO (1998), destacan que el programa no contó con instrumentos técnicos que permitieran identificar los/as beneficiarios/as de acuerdo a los criterios de focalización, lo cual dificultó que los/as beneficiarios/as llegaran al programa por criterios formales y predominaran prácticas clientelares. Además, la evaluación realizada por este organismo indica que cerca de la mitad de los beneficiarios de la muestra, en la cual se basó el estudio, había participado en otros programas de generación de empleo, por lo tanto, los empleos generados en la práctica no resultaron “transitorios”. La inexistencia de alguna disposición que garantice la incorporación de mujeres evidencia, una vez más, la falta de conciencia sobre el hecho de

que todas las políticas –entre ellas, el Plan “Trabajar” que fue uno de los primeros de la serie programas de empleo transitorios implementados en los noventa– tienen un impacto considerable en término de género. En el Plan “Trabajar” las mujeres se encuentran subrepresentadas (81,1% de beneficiarios varones y 18,9% de mujeres), al tiempo que no existen evaluaciones cualitativas oficiales que permitan visualizar las necesidades y el impacto diferencial del programa en sus beneficiarios y beneficiarias. Esta observación relativa a la ausencia de la perspectiva de género se refleja no sólo en el número de mujeres efectivamente incorporadas en el programa, sino también en el hecho de que al predominar en los puestos de trabajo transitorios creados por el programa obras de interés público –basadas en infraestructura comunitaria– se reprodujeron los patrones sexistas de las ocupaciones. Los hombres se limitaron a realizar tareas “masculinas” –construcción, por ejemplo– y los empleos transitorios de las mujeres se dirigieron a servicios comunitarios.

Las argumentaciones precedentes en torno al Plan “Trabajar” también pueden ser extensibles a otros programas de empleo transitorio que estuvieron bajo la órbita del MTSS, en tanto las mujeres se encontraron subrepresentadas.¹¹ Excepto el programa “Servicios Comunitarios”¹² que establece un “cupó”, los demás programas nada dicen al respecto, al tiempo que no existen evaluaciones cualitativas que permita comprender la incidencia de estos programas en sus condiciones de vida.¹³

Un punto aparte dentro de las políticas de capacitación laboral focalizada merece el “Proyecto Joven”. El objetivo del programa fue brindar capacitación laboral para ocupaciones semicalificadas en el mercado de trabajo y se focalizó en hombres y mujeres pobres entre 16 y 35 años de edad, con un nivel máximo educativo de secundario completo, sin experiencia laboral relevante, desocupados/as, subocupados/as o inactivos/as (MTSS, 1999). El “Proyecto Joven” tuvo establecida en su formulación que el 50% de sus destinatarios sean mujeres y en la práctica el Proyecto contó con un 45% de

beneficiarias. Algunos estudios realizados sobre el tema destacan que este Proyecto, a diferencia de otros programas, ha encarado con cierta firmeza el propósito de facilitar el ingreso de las mujeres a la capacitación a fin de incorporarlas especialmente en actividades no tradicionales para el género. No obstante, en la práctica el movimiento de mujeres tuvo muy escasa participación en las actividades de capacitación y los organismos dedicados a la defensa de los derechos de la mujer insistieron presentar diseños de capacitación redundantemente femeninos: más del 90% de los cursos que se presentaron consistieron en el cuidado de niños y ancianos (Barrancos, 1998).

Un programa de gran envergadura en términos de cobertura en la provincia de Buenos Aires ha sido el Plan “Barrios Bonaerenses”.¹⁴ Si bien “Barrios Bonaerenses” tuvo las características de un programa mixto –dirigido a jefes y jefas de hogar desocupados/as–, se registró una menor cantidad de mujeres jefas de hogar beneficiarias (38,4%) con respecto a los jefes de hogar varones (61,6%). Además, los criterios de focalización profundizaron las situaciones de discriminación inter género, en tanto mujeres sin hijos, mujeres con hijos mayores, mujeres jóvenes y/o fuera de la edad reproductiva, tuvieron mínimas posibilidades de “calificar” en este programa. Por otra parte, y en relación con las representaciones subyacentes en la letra de este Plan, no se puede dejar de remarcar que ubican a las mujeres como un “grupo vulnerable”. Desde los criterios de focalización, ser mujer y estar embarazada, ser discapacitado/a, o bien un anciano/a, aparece como una línea de continuidad para que el hogar “califique” en un programa de empleo. Con respecto a las actividades de formación profesional del Plan “Barrios Bonaerenses” se observan los estereotipos laborales y la tipificación de las ocupaciones femeninas y masculinas. La mayor parte de las actividades de capacitación representan los típicos oficios masculinos –albañilería, electricidad, plomería– y femeninas –peluquería, cocina y atención de niños y enfermos– (PNUD, 1999). En esta misma línea de argumentos, es destacable que el componente comunitario se desarrolló más que el de capacitación. Un

estudio de caso –centrado en la experiencia de un municipio del Conurbano Bonaerense– demuestra que en la práctica el programa consistió en la ejecución de obras de infraestructura comunitaria de mejoramiento de los barrios y las actividades de capacitación fueron casi inexistentes. En el caso de las beneficiarias mujeres las obras desarrolladas se limitaron a la organización de guardarropas o huertas comunitarias (Navarro y Zibecchi, 2002).¹⁵

En síntesis, en ninguno de los programas aquí brevemente expuestos se realiza una incorporación del enfoque de género que apunte a buscar una situación de equidad de oportunidades entre ambos sexos. Las medidas se limitan, la mayoría de las veces, a incorporar simplemente un cupo de beneficiarias mujeres en algunos programas y no se considera la incidencia de estas políticas en las relaciones de género, por el contrario se reproduce la división sexista del trabajo. Estos programas tampoco reconocen el trabajo reproductivo de la mujer en la medida que no cuentan con ningún tipo de servicio social que alivie la carga doméstica de las mujeres destinatarias. Esta característica resulta por demás contradictoria: por un lado, ser madre y tener hijos/as pequeños/as resulta un “requisito” para poder acceder a este tipo de política; por otro, se las “castiga”, en la medida que no se implementa ninguna medida de acción positiva que coloque en situación de ventaja comparativa a aquellas mujeres que tienen mayores dificultades para desarrollar un trabajo fuera del hogar, precisamente por sus responsabilidades domésticas. Por último, más allá de la ideología y política que constituye las iniciativas de estos programas, con neto corte asistencialista y compensatorio y en un contexto de reformas neoliberales, no se puede soslayar que las mujeres durante los noventa tuvieron menores posibilidades de acceder a estos planes que significaron la única posibilidad de acceder a un mínimo ingreso y/o una actividad de capacitación, en una década en la cual la desocupación femenina superó ampliamente a la masculina.

El Plan “Jefes y Jefas”

A partir de la declaración de la emergencia alimentaria, ocupacional y sanitaria en abril del 2002 se implementa el PJJH. El programa consiste en el pago de una ayuda económica –150 pesos por titular– con el fin de “garantizar el derecho familiar de inclusión social” a partir de una serie de propósitos: a) asegurar la concurrencia escolar de los hijos/as y el control de salud; b) incorporar a los beneficiarios/as a la educación formal y/o actividades de capacitación laboral que coadyuven a su futura reinserción laboral; c) incorporar a los beneficiarios/as a proyectos productivos o servicios comunitarios, bajo la modalidad de “contraprestación”. Con respecto a este último punto, un aspecto novedoso del Plan, y que lo diferencia de los programas de empleo transitorio de los noventa, reside en que la contraprestación no se define *a priori*, sino una vez que la persona beneficiaria se halla inscrita en el programa. De acuerdo a la normativa, el PJJH está destinado a “jefes o jefas de hogar, con hijos de hasta dieciocho años de edad o discapacitados de cualquier edad, o a hogares donde la jefa de hogar o la cónyuge, concubina o cohabitante del jefe de hogar, se hallare en estado de gravidez, todos ellos desocupados y que residan en forma permanente en el país”.¹⁶ El MTSS es el órgano de aplicación del plan y existe en su normativa una intención de devolución de poder a otros niveles y de articulación entre los mismos: los encargados de monitorear el PJJH son los Consejos Consultivos¹⁷ –nacionales, provinciales y municipales–. Si bien al igual que los programas de empleo transitorio de los noventa, el Plan opera de manera descentralizada, esto es, transfiriendo la responsabilidad del gasto, gestión y ejecución a niveles provinciales y municipales, una diferencia central reside en que el criterio de focalización no se produce por medio de los organismos ejecutores –encargados de seleccionar beneficiarios/as–, sino a través del mecanismo de “autofocalización”.¹⁸ Otra particularidad que lo diferencia de los planes de empleo precedentes es su amplia cobertura. Según datos del MTSS en enero de 2003, se contabilizaron aproximadamente 2 millones de beneficiarios/as.

Desde una mirada que considere el enfoque de género este programa presenta ciertas particularidades a tener en cuenta. La presencia de beneficiarias mujeres es mucho más elevada que en los planes anteriores. Ello se manifiesta en forma marcada en la información de la Encuesta Permanente de Hogares y algo menos –por los sesgos de género presentes en algunas fuentes oficiales– en la información proveniente de los registros administrativos y de la encuesta especial realizada por el MTSS.¹⁹ En la actualidad, se estima la presencia mayoritaria de mujeres beneficiarias –alrededor de un 68%–, en edades reproductivas –35 años promedio– y con mayor nivel de instrucción que los varones (Pautassi, 2003). No es casual que este considerable aumento de mujeres beneficiarias se produzca al tiempo que se comienza a implementar el mecanismo de autofocalización y en un momento en el cual el desempleo y la pobreza superan los niveles históricos. El hecho que las mujeres pudieran “reconocerse” como beneficiarias en un contexto de extrema necesidad, fueron elementos que “facilitaron” el ingreso masivo de mujeres a este programa pese a que su inscripción estuvo limitada a un lapso de tiempo. Queda pendiente, entonces, el interrogante en torno a cuáles son las experiencias de estas mujeres que “deciden” incorporarse al PJJH y qué significa la actividad de contraprestación para ellas, tema que abordaremos a continuación.

El testimonio de hombres y mujeres asistidos/as

El espacio doméstico: compatibilidades e incompatibilidades

Según Murillo, el comportamiento y la organización de un espacio define a los demás. No obstante, existe una relación muy especial que se verifica entre el espacio público y la esfera doméstica debido al tipo de requerimientos procedentes del entorno laboral, profundamente dispares con las demandas del hogar (Murillo, 1996). Esta experiencia de lo doméstico y su relación con el entorno laboral, en el relato de las entrevistadas se hace presente cuando las mismas hacen referencia a dos momentos de sus biografías. Uno

vinculado al tiempo *pasado*, sus trayectorias laborales previas, y el otro relacionado con el *presente* –el “día a día”–, a la hora de realizar la contraprestación en el marco del PJJH.

En efecto, cuando la mirada retrospectiva se impone, las entrevistadas hacen alusión a un *pasado* que siempre se encuentra –en mayor o en menor medida– condicionado por la dinámica particular de cada familia. Las trayectorias laborales femeninas, se encuentran atadas a la dinámica familiar, lo cual explica en gran parte, como veremos a continuación, las “entradas” y “salidas” al mercado de trabajo remunerado.

Las trayectorias laborales de los “beneficiarios” hombres se encuentran afectadas por los avatares de la economía argentina y dan cuenta de la diversidad de caminos a través de los cuales se llega a ser beneficiario/a del PJJH, en cambio, y a diferencia de las femeninas, no parecen estar condicionadas por la dinámica familiar. En el relato de la vida cotidiana de Roberto se percibe una rutina diaria construida en torno al mundo del trabajo.

Todos los días se levantaba a las cuatro de la madrugada y tomaba el tren para ir a la obra, regresaba a las diez de la noche, cenaba en familia –su mujer lo esperaba con la comida lista–, y se iba a dormir. El trabajo en la construcción, que continuo

ininterrumpidamente durante más de veinticinco años, más otras changas que realizaba en sus días de descanso para “completar el sueldo”, le permitió construir su propia casa, mantener a su mujer –“que nunca trabajó”– y mandar a sus cinco hijos a la escuela:

“Quincenalmente cobraba y mantenía mi casa. Tenía mi casa y tenía todos los impuestos pagos. Con el sueldo se podía vivir, se podía vivir... haciendo trabajo, porque no es que uno se quedaba con un solo trabajo ¡porque había changas, siempre había trabajo!”.

Buena parte de las mujeres “beneficiarias” se insertaron en actividades laborales precarias y con altos niveles de desprotección social vinculadas con el “servicio doméstico”: tareas de limpieza, cocina, cuidado de niños/as y ancianos en “casas de familia”, geriátricos, etc. Si bien algunas entrevistadas “recuerdan los años de oro” en los cuales se podía elegir en qué lugar trabajar y el dinero que ganaban “por hora”, con el

transcurso de los años y luego de la crisis del 2001, la posibilidad de encontrar un trabajo de limpieza se volvió una tarea imposible: “prefieren limpiar ellas porque no hay plata”, nos contaba Rocío. Sin embargo, los diversos caminos recorridos por las “beneficiarias” hasta llegar al PJJH, se encuentran atados no sólo a la coyuntura argentina, sino, y además, a la dinámica propia de cada familia:

“Y ahí trabajé seis años, sin ningún problema... todo en orden...”

E: Y por qué dejó de trabajar ahí?

Y porque después tuve a los chicos y no pude seguir más ahí... ya era como que todo se me complicaba. Después fui al mismo lugar, y trabajé dos semanas, en ese mismo lugar, pero ya era muy complicado porque no tenía con quién dejar los chicos... viste... ¡es muy difícil!... Pero era muy lindo ¡los patrones eran buenísimos! (...) Ahora es difícil encontrar trabajo ¡muy difícil!”. (Rocío).

“Sí, estuve un tiempo en una empresa de limpieza, que estaba así en blanco, y todo, pero fue cuando quedé embarazada de mi primer nene, entonces lo dejé... eso fue lo único que tuve en blanco, así... Después, lo demás, todo por mi cuenta.

E: Y hacía mucho que buscabas trabajo?

Claro, pero lo que pasó es que en el tiempo que yo había formado pareja, estuve embarazada, bueno, por ese tema y otro no conseguía nada, nada, aparte estaba embarazada. En ese tiempo estuve todo el tiempo sin trabajo, hasta que mis hijos tuvieron tres años, ahí que empecé el Jefes de Hogar... Y tenía los dos, que se llevaban muy poquito y eran muy chiquitos. Y bueno, el papá en ese momento estaba desocupado” (Paulina).

Las experiencias *presentes* resultan ser otro momento en el cual se actualiza la tensión entre lo doméstico y su relación con el entorno laboral. Aquí lo interesante, para la

mayoría de los casos analizados, es que luego de un largo período de desocupación, el ejercicio de otorgar la contraprestación parece permitir estructurar un tiempo cotidiano y armar una rutina diaria, otrora perdida por los efectos subjetivos del desempleo –en tanto por la supresión de las regularidades asociadas a la ocupación, los/as desempleados/as pierden la capacidad de estructurar el día– (Sennett,2000).²⁰ Con relación a esta dimensión temporal, que adquiere relevancia propia en el análisis, el ejercicio de otorgar la contraprestación y fundamentalmente el hecho de establecer un fuerte compromiso social con las organizaciones populares –aparte de permitirles crear nuevas formas de solidaridad–, los/as habilita a estructurar el tiempo cotidiano y armar una rutina diaria. Luis nos contaba que luego de treinta y cinco años como operario de una importante fábrica, aún hoy –luego de largos años de desempleo– se despierta a las cuatro de la mañana para “ir a la fábrica”. A pesar de esta pérdida de rutina diaria estructurada en función de los horarios fabriles, con la contraprestación encontró la posibilidad de tener nuevamente horarios para cumplir: “yo, por lo menos, estoy acostumbrado así: a estar en horarios, horario de entrada y salida”.

No obstante, esta estructuración del tiempo cotidiano viene acompañada por un alto costo en la vida de las “beneficiarias” del PJJH. Fundamentalmente para el caso de las mujeres la rutina diaria está fuertemente asociada y condicionada por sus responsabilidades dentro del hogar y fuera de él, que se encuentran acrecentadas ante un Estado ausente de sus funciones sociales. La situación de Betiana es elocuente al respecto. Divorciada y a cargo de su hija de nueve años, hace malabares para poder cumplir con todas sus obligaciones: la contraprestación –trabaja en un centro de salud, entregando leche para otras madres–, la “changuita” –cocina y atiende en un negocio de comidas– y todas las tareas relativas a la jefatura de una familia monomaterna que excede ampliamente la dimensión económica.

“Me reparto en muchos lugares. Yo soy mamá y yo soy papá. Me levanto a las seis de la mañana, por eso estoy así de flaquita. Pero ¿qué pasa? Pasa lo siguiente, **yo me organizo con los tiempos...** Me levanto a las seis de la mañana, preparo el desayuno, levanto a mi hija, la llevo al colegio a cinco cuadras, después llego a mi casa, tomo el desayuno yo, a las ocho salgo, todo corriendo, con la llavecita cierro todo, y recién vengo acá, a las 11 me voy, preparo algo para almorzar. Preparo el almuerzo y a las 12 la voy a buscar al colegio, y ahí vuelvo a mi casa, le doy de comer, la nena descansa un ratito y sigo trabajando en el negocio. Después de eso, la nena se acuesta hasta las dos de la tarde. Se levanta, se da una ducha, hace su tarea, ahí yo lavo y plancho todo así... Luego a la noche viene la cena, y yo sigo, sigo hasta las 12. **Después de las 12 ya me acuesto, pero hay que estar, hay que estar...** hay que ayudarle a hacer la tarea de la escuela...” (Betiana).

Algunas entrevistadas perciben que son tantos los obstáculos a la hora de realizar la contraprestación –o cualquier otra actividad fuera del hogar– que la condición de tener un solo/a hijo/a, o que algunos/as de ellos/as se hayan independizado, constituye una “ventaja” en relación con las demás mujeres, con hijos/as pequeños/as:

“[hacer contraprestación] **en realidad las que pueden son muy pocas, las que tienen los hijos más grandes... por ejemplo mi caso.** Yo tengo cuatro, pero dos son casados, entonces me organizo... yo a la mañana me dedico a mis cosas en la casa: limpieza, orden, compras, firmar las notas que si salieron temprano, si salieron tarde, si hay que firmar el cuaderno de comunicación de todos los días, ¿no?. Después, salgo a hacer los mandados, hago la comida, comemos todos, dejo la comida preparada para los que van llegando, ¡cierro mi casa, zum, zum, con llave y me vengo para acá!. Me vengo para acá, o me voy a hacer las tareas que tengo que hacer... Porque no estoy solamente acá con

las tareas del centro de información al vecino, sino que tengo otras actividades también acá” (Irene).

“Y lo que pasa es que en general ellas [compañeras del comedor popular] llevan a los nenes, como toman la leche ahí, se cocina, se hace la comida, lo llevan en el horario de trabajo, lo llevan. Y si no suponete, si tienen que ir a la escuela, suponete entramos a las nueve nosotras, los chicos entran a las ocho, van llevan los chicos a la escuela y después hasta doce menos cuarto que las mamás tienen que ir a buscarlos a los nenes, once y media...suponete se van si tienen que ir a retirarlo.... Lo vamos viendo de acuerdo a los tiempos de la escuela. **Y se les complica mucho, porque fíjate que a mí se me complica ¡y tengo una sola nena!**” (Graciela).

Graciela es separada y tiene una hija de cuatro años. Si bien hasta el año pasado podía enviar a su hija a un jardín de infantes, este año ya no pudo pagar la cuota. Entonces, mientras realiza su contraprestación su hija es cuidada por su papá. No obstante, de su relato se desprende otra situación conflictiva en torno a la estructuración del tiempo cotidiano, esto es, el sentimiento de culpa por “dejarla sola tanto tiempo” mientras realiza la contraprestación o busca un trabajo para “llegar a fin de mes”:

“Y el año pasado la mandé al Jardín, este año no... no pude pagarlo. Antes yo aprovechaba y hacía todo lo que tenía que hacer en esas horas, cosa de terminar a las cuatro e ir a buscarla, ahí no lo sentía tanto, **si no me siento reculpable, estoy todo el día fuera de casa, llega la noche y ¡pobrecita!. Cumplió cuatro años ¡es chiquita!**” (Graciela).

Tal como se desprende de los testimonios precedentes, las estrategias implementadas consisten en intentar compatibilizar los tiempos de la escuela con los tiempos de la

contraprestación o dejar los/as hijos/as al cuidado de un familiar. Pero las estrategias no terminan ahí. Aún existiendo estas limitadas posibilidades y pese a que la contraprestación exige una cantidad de horas “reducida” –cuatro horas diarias–, en algunos casos por serios obstáculos por la falta de dinero –la imposibilidad de pagar un viático–, las “beneficiarias” tuvieron que buscar otros lugares donde realizar su contraprestación para poder adecuar esta actividad a sus responsabilidades domésticas. Tal es el caso de Rosario que dejó su actividad anterior, en una oficina del municipio, para hacer la contraprestación en el jardín donde asiste su hijo:

“Me vino bárbaro [realizar la contraprestación en el jardín de infantes], **porque yo llevaba a mi nene y me ahorraba el pasaje de volverme, porque yo iba y me quedaba con el nene.** Y en el jardín hacía de todo, tareas administrativas, ayudaba con la merienda, le llevaba los papeles de contabilidad a la directora, todas esas cosas que como hay poco personal en el jardín, hay cosas que son necesarias” (Rosario).

Más allá de cierta variedad en las experiencias de las “beneficiarias” de acuerdo a diversos condicionantes –el número de hijos/as, el lugar donde se realiza la contraprestación, la existencia de otra “changuita” para obtener un mínimo ingreso y cierta pluralidad de estilos de vida familiares (convivenciales, monomaternales)–, el espacio doméstico se configura como una experiencia imposible de aislar para las mujeres, tanto en lo que refiere a su trayectoria previa a la “llegada al PJJH” como en su situación actual a la hora de realizar la contraprestación. Las posibilidades de autonomía para realizar actividades fuera del hogar y resolver el cuidado de los hijos/as dependen de la disponibilidad de cierta estructura de parentesco –tía, abuela, madre, hija mayor–, la posibilidad de compatibilizar y cronometrar el tiempo de ellas de acuerdo a los horarios de las escuelas y los jardines de infantes, o bien, simplemente, llevarlos “a upa” a todos lados –como nos comentaba una entrevistada: “si no hace frío los llevo a todos lados

conmigo”-. Sin embargo, estas estrategias pronto encuentran sus propios límites. De ahí, la imposibilidad de Graciela de pagar la cuota del jardín de infantes de su hija. De ahí también el miedo de Paulina de llevar a sus hijos/as con ella al centro comunitario donde realiza la contraprestación porque hace frío y los pasillos de la villa miseria donde vive se inundan. Todas estas limitaciones, deben ser leídas, en el contexto de un Plan que nunca previó *paradójicamente*, en su diseño e implementación, una instancia de cuidado para niños/as, bajo el objetivo de que aquellas “jefas de hogar con hijos a cargo” puedan lograr el “derecho familiar a la inclusión social”.

La Contraprestación: significados contruidos

La percepción de nuestros/as entrevistados/as en torno a la contraprestación difícilmente puede entenderse sin explorar los significados atribuidos al trabajo. Indudablemente los diferentes modos en que el empleo y el desempleo son percibidos y los significados atribuidos, afectan la forma en que es percibida la contraprestación que exige el PJJH. Y esta percepción en torno al trabajo se encuentra condicionada, no sólo por las tradiciones propias de la “cultura del trabajo” de nuestro país, sino también por la trayectoria laboral previa de los/as entrevistados/as.

Ahora bien, si consideramos las percepciones que tienen las personas “beneficiarias” del plan con respecto esta forma de trabajo inventada bajo la modalidad de contraprestación –a los fines de sistematizar la información–, estas se podrían ordenar en una suerte de *continuum*, donde en un polo aparecen testimonios de los más “escépticos”. En este polo imaginario podemos considerar la postura de Hernán, quien prefiere no realizar su contraprestación para no ser explotado por 150 pesos. Tal como hábilmente nos explicaba: “el propio gobierno tiene que plantearse dar trabajo como dice la Constitución, si no tienen que dar un fondo de desempleo”. La contraprestación no consiste para Hernán en ninguna forma de trabajo “porque lo de la contraprestación son todas mentiras: no existe”.

“E: Ud. realizaría la contraprestación?

¡Jamás, Jamás!. Vamos a esto: si vos no tenés trabajo a vos te tienen que dar un fondo de desempleo. ¿Qué contraprestación?. ¡Por 150 pesos, yo no voy a ningún lado!

173Menos por cuatro horas! ¡No, no: si no hay trabajo me tienen que dar un fondo de desempleo!” (Hernán).

En el otro extremo de este *continuum* imaginario, se encuentran las beneficiarias que adoptan una postura casi idealista hacia la contraprestación que realizan. En este caso, la percepción que tienen sobre el Plan, en general, y la contraprestación, en particular, aparece totalmente mediada por sus biografías: la inexistencia de una trayectoria laboral previa en el mercado de trabajo remunerado. Tal es el caso de Inés. Toda su vida se dedicó al cuidado de sus cuatro hijos porque su marido “no quería que trabajara”. Hoy Inés se encuentra muy contenta de la contraprestación que realiza en un centro de cuidado del Gobierno de la Ciudad. Su actividad diaria consiste en arreglar la ropa y cortarles el pelo a los niños/as y adolescentes/as que viven en la calle y que asisten allí. No obstante, lo particularmente interesante es que, en el relato de Inés, la contraprestación adquiere un valor excepcional que trasciende la obligación a trabajar, o bien de ayudar a otros/as. Para Inés significa la posibilidad de “salir del encierro”. Desde que tiene el Plan y realiza la contraprestación, Inés nos contaba que recuperó las ganas de “ocuparse de ella”:

“No era la idea que yo salga, por eso, yo me acostumbré a estar ahí, a estar ahí. Y a no ocuparme de mí, estar con ellos, con ellos, siempre con ellos, **ahora es la primera vez que empiezo a salir** [...] Antes yo vivía para los chicos, estaba todo el día con mi marido y los chicos, todo era la casa... la casa, la casa. **Nunca pensé en mí**. Y ahora, que uno sale, está con gente... Ya uno se empieza a arreglar, se empieza a ser otra persona. Uno dice: “¡No si voy allá tengo que estar bien presentable!”. Yo no tengo mucha ropa, pero,

bueno... igual. [...] **En mi casa, con todos los problemas que uno tiene es como que llegar acá y se olvida de todo”** (Inés).

En efecto, esta posibilidad de entablar relaciones con otros/as compañeros/as, compartir estas experiencias en la organización, significó para Inés la suspensión de la actividad doméstica, una manera de “olvidarse de los problemas”. Frente a los múltiples obstáculos que presentan la búsqueda de un empleo, la asistencia del Estado se presentó como la única posibilidad para salir del encierro de lo doméstico.

Ahora bien, la postura que prevaleció entre los/as entrevistados/as –que podríamos ubicar en una posición intermedia– consistió en la firme convicción de que es una “obligación” realizar la contraprestación por el subsidio que reciben. Y la percepción que tienen acerca de la contraprestación se encuentra totalmente mediada por dos aspectos. En primer lugar, sus condiciones materiales de existencia, necesidades extremas que los/as llevan a fortalecer sus vínculos con redes sociales horizontales, acompañada por una fuerte solidaridad hacia los/as otros/as que están en la misma situación. La principal forma de subsistencia consiste en una compleja combinación de recursos de diferente origen. Nuevamente los condicionantes de género se actualizan en el esfuerzo implicado para el manejo del mínimo ingreso mensual que el Plan provee. Resultan ser generalmente las mujeres las administradoras y gestoras de una compleja combinación conformada por: bajos ingresos –provenientes de “changas” y el subsidio del PJJH– y otros recursos provenientes de políticas asistenciales del Estado y organizaciones comunitarias. En este contexto, la contraprestación consiste en diferentes formas de participación comunitaria que, en algunos casos, eran preexistentes al momento del lanzamiento del PJJH –atención en comedores populares, huertas comunitarias, centros de información al vecino–, o bien, actividades realizadas en diversas instituciones municipales –centros de cuidado, escuelas, centros de salud, etc.–.

En segundo lugar, cierto imaginario social –o bien aún vigente, o bien, cuando menos, al que son empujados en la actualidad muchos de los sujetos ante la amenaza de la pérdida del plan– muy vinculado con la “cultura del trabajo”, que se manifiesta en cierta “obligación”, que estas personas beneficiarias perciben, de tener que otorgar una contraprestación por el dinero que reciben, elemento que las distingue de los “otros/as”, que “cobran sin ir a trabajar”, o se “encierran en sus casas”. A esto se refieren R. Malfé y V. Galli al hablar de actitudes tradicional-corporativas hacia el trabajo: aquellas en las que se experimenta “la relación con el patrón, que puede ser incluso el Estado protector, como estando mediada por compromisos mutuos” (Galli y Malfé, 1997:176). Las líneas divisorias en el discurso aparecen constantemente:

“A mí me llamaron a una entrevista y yo fui, no tuve problema, **yo quería trabajar**, pero, yo pienso que hay muy pocos. La mayoría de la gente se queda y no va... como que **el beneficiario busca excusas para no dar la contraprestación... es más fácil cobrar y no ir a trabajar**” (Paulina).

“Si a mi me dan 150 pesos, yo **tengo que dar mis clases como contraprestación**” (Ricardo).

“Porque la gente **tiene que saber que todo lo que le dan, no le dan gratis, que tiene que poner el lomo**, como quien dice, nada le va gratis, y después cuando se lo sacan, se quejan... Por ejemplo, yo cuando tengo la nena enferma, pido licencia médica, pero, todo para justificar, yo nada dejo pasar” (Betiana).

“...si te están pagando algo, tenés que laburar. Lo que yo no estoy en desacuerdo, que no laburen las chicas que tienen bebés y todo ese tipo de caso. **Pero los que no laburan y realmente pueden laburan ¡yo me embronco, porque ellos se están llevando la**

plata y están sentaditos en sus casas! [...] Si te están dando la posibilidad, te dieron algo, como una ayuda o lo que sea, y bueno ¡si te mandan a laburar andá a laburar! (Marisa).

“Está establecido que es **un derecho que tenemos nosotros pero también es una obligación**, primero tengamos en claro eso: que si recibimos un subsidio tenemos que realizar una contraprestación de cuatro horas diarias” (María).

Esta firme convicción de que la contraprestación es una “obligación” no significa que la misma esté exenta de críticas. El hecho que los cursos de capacitación del PJJH y los trabajos inventados bajo la modalidad de contraprestación presentan características muy similares a las tareas domésticas –“típicamente femeninas”–, ha sido experimentado como una frustración por parte de algunas entrevistadas. De esta forma, mientras Inés interpretaba a la contraprestación como la posibilidad de “escapar del encierro de lo doméstico” –precisamente por la ausencia de una trayectoria laboral previa–, Paulina considera que realizar la contraprestación es una “obligación” –y por lo mismo va todos los días cuatro horas al centro comunitario–; no obstante, manifestó con sinceridad su sensación de hartazgo por las actividades propuestas. Su trayectoria laboral previa se vincula con actividades de servicio doméstico, en la actualidad cuida a sus hijos/as pequeños/as, limpia su casa, cocina y los trabajos y cursos que le ofrece el Plan “es más de lo mismo”:

“Sí había [cursos] de peluquería, había de cocina... **¡de cocina no quiero saber nada!**. Lo que más me interesó fue costura. [...] porque acá [centro popular] lo **que podés trabajar es en la cocina, en la limpieza, y bueno ¡las mujeres estamos todo el día haciendo eso en nuestra casa!** Si te dan la posibilidad de hacer un curso, van a elegir eso.” (Paulina).

Reflexiones finales

El hecho de que en la Argentina se hayan implementado durante más de diez años sistemáticamente políticas como si fuesen neutras en términos de género, nos habla una vez más de una situación de injusticia cultural, esto es, la existencia de patrones dominantes de representación e interpretación que invisibilizan las diferencias de género y no permiten (re)evaluar las diversas necesidades entre los grupos (Fraser, 1991). En este sentido, es claro que se planificaron y implementaron programas para sectores de la población visualizados como homogéneos –los “pobres”, los “desocupados”– sin reconocer la experiencia diferente de hombres y mujeres dentro de los procesos sociales—. ²¹

Los programas de empleo transitorio de los noventa y el actual PJJH –en tanto reproduce la sintomatología que los planes anteriores (asistencialismo, focalización y precariedad) aunque con un mayor esfuerzo de cobertura que otrora– no cumplen mínimamente con la finalidad de una política redistributiva que apunte al bienestar de hombres y mujeres. Es decir, no contribuyen a una distribución de recursos que pueda alterar la situación de iniquidad socioeconómica. No obstante, como el género constituye una comunidad bivalente, aún una política que cumpliera con tales condiciones para hombres y mujeres por igual, no sería adecuada si no acompañase una solución redistributiva con una política de reconocimiento (Fraser, 1997) ²². Una política que apunte a modificar sólo una situación de injusticia distributiva, dejaría intactas las problemáticas y los obstáculos adicionales que enfrentan las mujeres, precisamente porque no evaluaría que hombres y mujeres no se incorporan de igual manera en las actividades productivas.

En este trabajo hemos intentado destacar, particularmente, cómo el PJJH –que se presenta como un “derecho familiar a la inclusión social”– tiene un efecto diferencial para hombres y mujeres beneficiarios/as. Ha sido nuestra intención enmarcar estos efectos en experiencias concretas de hombres y mujeres asociadas a sus propias condiciones

materiales de existencia. Las cargas domésticas de las mujeres aumentan ante el retiro del Estado y la existencia de políticas que no reconocen las implicancias en la mujer de la división entre trabajos “productivos” remunerados y trabajos “reproductivos” domésticos. Por lo tanto, la vulnerabilidad de la mujer no refiere sólo al trabajo, sino también a que su acceso a determinados recursos –por ejemplo: cantidad de tiempo libre para ellas mismas– se encuentra fuertemente condicionado por la dinámica familiar, por su permanencia en el ámbito doméstico y por un Plan que no reconoce estas implicancias. Hemos detectado que los condicionantes de género se encuentran en los diversos caminos por los cuales se llega a un PJJH en la Argentina del siglo XXI. Las historias de las “beneficiarias” se hallan fuertemente atadas a la dinámica familiar y a la responsabilidad asumida en el cuidado y atención de los/as hijos/as. Al mismo tiempo, hemos observado cómo estos condicionantes se reactualizan a la hora de realizar la contraprestación. Si bien de los testimonios se desprende la existencia de múltiples estrategias implementadas intentando utilizar los recursos existentes para el cuidado de los/as hijos/as, éstas pronto encuentran sus propios límites: la imposibilidad de pagar una cuota de un jardín de infantes, o cubrir un viático para llevarlos al colegio. Limitaciones, como dijimos, que deben ser interpretadas en el marco de un Plan cuyo objetivo principal es que los/as “jefes/as de hogar con hijos a cargo” puedan “incorporarse en proyectos productivos”, pero que nunca consideró *paradójicamente* una instancia de cuidado para hijos/as. Otro aspecto, que *paradójicamente* el plan no pudo “ver” es el esfuerzo implicado para el manejo del mínimo ingreso mensual que el Plan provee. Tal como se desprendió del relato de los/as entrevistados/as, resultan ser generalmente las mujeres las administradoras y gestoras de una compleja combinación conformada por: bajos ingresos –provenientes de “changas” y el subsidio del PJJH– y otras políticas asistenciales del Estado y organizaciones comunitarias.

A pesar de este alto costo, es claro que para algunas mujeres –como el caso de Inés– el plan tuvo un significado que es –si no “ideal”–, cuando menos, especial. Y las estadísticas oficiales poco podrían decirnos para comprenderlo. Para el INDEC, Inés siempre fue una inactiva, que “gracias al PJJH” se transformó en una “ocupada”.²³ No obstante, de su historia se desprende una realidad bien distinta. Esa “inactividad” significó para Inés muchos años de “estar en la casa sin salir”, cocinando, limpiando, criando a sus cuatro hijos y cumpliendo con el mandato de su marido. No obstante, para el enfoque que adopta este trabajo, Inés no fue inactiva, sino que se encontró en aquel espacio de domesticidad que –como señala Murillo– es invisible y en esa invisibilidad arrastra consigo a la mujer que lo ejerce. Para Inés, trabajadora únicamente del ámbito doméstico, la contraprestación ha representado la posibilidad de salir del encierro y escapar de los mandatos tradicionales de su marido.

Por otra parte, a pesar de la alta valoración de la contraprestación como una obligación, encontramos testimonios como el de Paulina, quien claramente pudo experimentar el hartazgo frente a la permanencia de lo doméstico. Toda su vida fue empleada doméstica, tiene dos hijos/as muy pequeños/as a quién cuidar y cuando accedió al Plan, las “posibilidades” que le otorgó esta política de Estado fueron: hacer un curso de cocina, o bien ir a una guardería a cuidar infantes recién nacidos.

Estas representaciones en torno al plan en general y la contraprestación en particular –en una diversidad de intensidades según el caso– se encuentran condicionadas a las trayectorias previas y la crisis laboral actual. La sensación de libertad de Inés por poder escaparse del encierro de lo doméstico a la hora de realizar la contraprestación, y como única instancia de realización personal, es el emergente más peligroso de un país donde las posibilidades de trabajo remunerado para las mujeres de escasos recursos se encuentran atadas a un plan asistencial.

Bibliografía Utilizada

Alvarez, S. (1997): Articulación y transnacionalización de los feminismos latinoamericanos, México, *Debate Feminista*.

CELS (2003): "Plan Jefes y Jefas. ¿Derecho social o beneficio sin derechos?", Buenos Aires, CELS.

Barrancos, D. (1998): "Algunas ideas para debatir la interpelación de Género en las políticas sociales" en *Relaciones de género y exclusión en la Argentina de los 90 ¿El orden del desorden del orden?*, Buenos Aires, Espacio.

Barrig, M. (1994): "El género de las instituciones: una mirada hacia adentro" en Barrig M y A. Wehkamp (ed.) *Sin morir en el intento. Experiencias de planificación en el desarrollo*, Lima, NOVIB.

Birgin, H. (1993): "Derechos reproductivos: maternidad y ciudadanía", en *Acción pública y sociedad. Las mujeres en el cambio estructural*, Buenos Aires, CEADEL/Feminara.

Cortés, R. (2000): "Arreglos institucionales y trabajo femenino" en *Ley, Mercado y Discriminación*, Buenos Aires, Editorial Biblos

Daeren, L. (2001): "Enfoque de Género en la política económica y laboral", en *Serie Mujer y Desarrollo* Nro. 20, Santiago de Chile, CEPAL

Fraser, N. (1991): "La lucha por las necesidades. Esbozo de una teoría crítica socialista-feminista de la cultura política del capitalismo tardía" en *Debate Feminista*. Año 2, Vol. 2, México.

- Fraser, N. (1997): "De la distribución al reconocimiento. Dilemas en torno a la justicia en una época postsocialista" en *Iustitia Interrupta. Reflexiones críticas sobre la posición postsocialista*, Siglo del Hombre. Univ. de los Andes, Bogotá.
- Goren, N (2003): "Políticas Sociales, Identidad, Pobreza y Género" en *Los Trabajadores y el Trabajo en la Crisis, Congreso Nacional de Estudios del Trabajo*, Buenos Aires.
- INDEC (2002): Comunicado de prensa del 27 de diciembre de 2002, Buenos Aires.
- Lo Vuolo, R. y Barbeito A. (1998): *La nueva oscuridad de la política social. Del estado populista al neoconservador*, Buenos Aires, Miño Dávila editores.
- Navarro, E. y Zibecchi (2002): "Programas de Empleo y Formación Profesional: un abordaje desde el género" (mimeo), Buenos Aires.
- Monza, A. y C. Giacometti (2003): "Los beneficiarios del Plan Jefes y Jefas de Hogar", *Documento de Trabajo Nro. 1*, Buenos Aires, MTSS-OIT.
- Murillo, S (1996): *El mito de la vida privada. De la entrega al tiempo propio*, Madrid, Siglo XXI.
- Pautassi, L (2000): "El impacto de las reformas estructurales y la nueva legislación laboral de la mujer en la Argentina" en *Ley, Mercado y Discriminación*, Buenos Aires, Editorial Biblos.
- Pautassi, L (2003): "Plan Jefas y Jefes de Hogar: análisis de impacto en términos de género", GPE-OIT, Documento de Trabajo N° 2, Buenos Aires.
- PNUD (1999): "Programas de Empleo Transitorio. La experiencia de Barrios Bonaerenses", Ministerio de economía, Pcia. de Bs. As.

MTSS (1999): "Estadísticas Laborales" en *Revista de Trabajo*, Año 5 Nro.13, Buenos Aires.

Rodríguez Enriquez, C. (2001). "Eramos tan plenos. Indicadores de vulnerabilidad laboral por sexo", Buenos Aires, Ciepp (Mimeo).

Scott, J. (1999): "El género una categoría útil para el análisis histórico", en Navarro, M. y Stimpson, C. (comp), *Sexualidad, Género y Roles Sexuales*, Fondo de Cultura Económica, Buenos Aires.

Sennett, R. (2000): *La corrosión del carácter. Las nuevas consecuencias personales del trabajo en el nuevo capitalismo*, Barcelona, Anagrama.

SIEMPRO (1998): Evaluación del Programa Trabajar I y II, Consejo Nacional de Coordinación de Políticas Sociales, Presidencia de la Nación, Buenos Aires.

Vargas, V. (2000): "Cinco años después", en Acosta, G., Barrig, M., Montaña, S., Olea, C., Vargas, V. *Las apuestas inconclusas. El movimiento de mujeres y la IV conferencia mundial de la mujer*, Lima, Perú, Flora Tristán.

¹ Hasta el momento ese tipo de contingencia no merecía el tratamiento desde la política social, sino que era preocupación exclusiva del área conocida como "laboral" que no agrupa transferencia sino "regulaciones" en la relación entre capital y trabajo (Pautassi, 2000).

² Para el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social: "El Trabajar no es un programa de empleo para varones, es neutro porque no se destina particularmente ni a uno ni a otras" en *Mujeres y Varones están convocados a Trabajar* (MTSS, 1999).

³ En términos generales haremos uso del concepto "género" para referirnos a la construcción social desigual basada en la existencia de jerarquías entre ambos sexos y a las consiguientes relaciones de poder asimétricas que se generan a partir de allí. Existe un conjunto complejo de prácticas e instituciones que actúan en la conformación de los géneros "masculino" y "femenino"; entre ellas encontramos el Estado y sus políticas públicas, que desempeñan un papel crucial mas no exclusivo (cf. Scott, 1999).

⁴ Se analizan en este trabajo catorce entrevistas en profundidad realizadas a hombres y mujeres beneficiarios/as del PJJH. No obstante, cabe aclarar que aún estamos lejos del grado de saturación teórica adecuado como para dar por finalizado nuestro proceso de recolección de datos. Con respecto al recorte del objeto –sujetos– de investigación nos hemos centrado en tres municipios de Gran Buenos Aires, que consisten en localidades industriales desactivadas que presentan altos niveles de desocupación y pobreza y la Capital Federal –Ciudad de Buenos Aires–.

⁵ En 1993 en Argentina se creó el primer "Programa de Igualdad de Oportunidades para la Mujer en el Empleo" (PIOME), que formó parte substancial del Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades para las mujeres, que surgió bajo la iniciativa coordinada entre el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) y el Consejo Nacional de la Mujer, creado en 1991, entre otros avances en materia de igualdad de oportunidades para hombres y mujeres. En 1997 el gobierno de Argentina suscribió el "Plan para la Igualdad de Oportunidades para Varones y Mujeres en el Mundo Laboral" bajo el Dec. 254/97 (Daeren, 2001).

⁶ En 1993 la tasa de desocupación femenina llegó a ser un 45% superior a la masculina. Distancia que se mantuvo en valores mayores al 20% en la mayor parte de la década. A partir del año 2001 esta tendencia se iguala y la tasa de desempleo entre hombres y mujeres no presentan diferencias (16,2% y 16, 6% respectivamente). Para mayo del 2002 la desocupación masculina supera a la femenina (22,3% para los hombres y 20% para las mujeres); no obstante, la tasa de subocupación horaria es ampliamente mayor para las mujeres: 25% y 16% respectivamente para la onda octubre de 2002 de la EPH - INDEC.

⁷ La investigación de Rodríguez Enriquez (2001) se basa en el análisis desagregado por sexo de la información cuantitativa proveniente de la EPH y toma en consideración el período 1995-2000. La autora demuestra cómo hay relativamente más mujeres que

hombres en empleos “no plenos”, categoría construida a partir de la temporalidad de la relación del contrato, la prolongación de la jornada laboral y el cumplimiento de las normas legales.

⁸ “El proceso de examinar las implicaciones para mujeres y hombres de cualquier tipo de acción pública planificada, incluyendo legislación, políticas y programas, en cualquier área. Asimismo es una herramienta para hacer de los intereses y necesidades de hombres y mujeres una dimensión integrada en el diseño, implementación, monitoreo y evaluación de políticas y programas en todos los ámbitos políticos, económicos y sociales” (Daeren, 2001).

⁹ Como destaca Barrig (1994), la institucionalización de la perspectiva de género es un proceso que no necesariamente se resuelve a partir de una modificación administrativa –por ejemplo: la creación de un “área de la mujer”– en tanto esto depende de un conjunto de complejas condiciones.

¹⁰ “Al ser necesario identificar a los potenciales beneficiarios de programas sociales bajo los criterios de la focalización... se transforma en una condición *sine qua non* detectar a los más pobres, entre esa población se ubican las mujeres. En el afán desmedido de focalizar también se ha desmembrado al colectivo femenino, intentando así imponer la visión que habla de la “feminización de la pobreza” (Goren 2003).

¹¹ Tal es el caso del “Programa Forestar” (81,4% de varones beneficiarios y 18,6% de mujeres), “Proempleo” (86,2% varones y 12,8% mujeres), entre otros (MTSS,1999).

¹² El programa “Servicios Comunitarios” exige que al menos el 90% de los beneficiarios de cada proyecto sean mujeres. La idea y estructura se asemeja al Programa “Trabajar”, y los proyectos que presentan las instituciones –demandantes del programa– consisten en tareas “típicamente femeninas” asociadas a las tareas de reproducción social: atención a instituciones escolares, de salud, comedores, guarderías, apoyo en programas de desnutrición y alimentación, huertas escolares, entre otros.

¹³ En términos generales y si consideramos los programas de empleo dependientes del MTSS, se observa un 61,3% de beneficiarios varones y 38,7% de beneficiarias mujeres. A esto cabe agregar que en los programas de capacitación de este Ministerio las mujeres en estas líneas de acción también se encontraron subrepresentadas: 59% de beneficiarios varones y un 41% de mujeres (MTSS,1999).

¹⁴ Su población destinataria estuvo conformada por jefes y jefas de hogar desocupados/as, que no tuviesen prestaciones previsionales o seguro de desempleo, con tres o más personas a cargo (menores de 16 años, embarazadas, mayores de 65 años o discapacitados).

¹⁵ Este estudio de caso destacó que la deserción por parte de algunas beneficiarias (mujeres solas y con un importante número de hijos/as) fue interpretada, por técnicos/as y responsables del programa, como “carencia de interés” de parte de estas beneficiarias por continuar en el Plan. En concordancia con esta interpretación, no se generó ningún tipo de medida que pudiera solucionar el ausentismo y la deserción de las beneficiarias (Navarro y Zibecchi,2002). Situación más grave aún si se considera que el Programa “Barrios Bonaerenses” –al igual que otros programas de empleo transitorio– priorizó la selección de personas pertenecientes a familias numerosas (el 55% de los integrantes del Programa “Barrios Bonaerenses” pertenecían a familias de más de 5 miembros) (PNUD,1999:59).

¹⁶ Dec. 565/02 MTSS.

¹⁷ Es destacable que en estos espacios de toma de decisión las mujeres están subrepresentadas al tiempo que, hasta el momento, no existe ningún mecanismo de promoción para el ingreso de las mujeres en estos espacios (cf. Pautassi,2003).

¹⁸ Dicho mecanismo consiste en que son los/as beneficiarios/as los que se reconocen como tales, toman contacto con los organismos responsables y realizan el trámite de inscripción.

¹⁹ Es interesante observar el sesgo de género que presentan algunas fuentes y cómo se invisibilizan las condiciones diferenciadas de hombres y mujeres. La discrepancia entre la fuente EPH y la fuente registros del Ministerio puede atribuirse, al menos en parte, a un criterio que se utiliza en el procesamiento de los registros: en las solicitudes en las que no se indica el sexo, se le atribuye al beneficiario por defecto el sexo masculino. Este criterio operativo subestima obviamente la presencia de beneficiarias del sexo femenino en la información de registros (Monza y Giacometti, 2003).

²⁰ Según Sennett existen dos dimensiones a partir de las cuales es posible concebir las representaciones sobre el tiempo: una dimensión cíclica –vinculada a las rutinas– y otra lineal progresiva –relativa a proyecciones de mediano y largo plazo–. En este trabajo haremos referencia a la primera de estas dos dimensiones.

²¹ El grupo familiar también es visualizado como un todo homogéneo en estos programas. Al no realizar distinción alguna en la composición de cada grupo familiar se genera un trato desigual entre sus miembros. Nuevamente, la ceguera de género se encuentra presente al considerar al hogar como una unidad homogénea en su interior, sin evaluar el número de integrantes del hogar, su composición por sexo, edad, etapa del ciclo y las necesidades específicas derivadas de esta características.

²² Si las mujeres sufren dos tipos de injusticia –desigualdad económica y falta de respeto cultural– requieren, según Fraser, al menos dos tipos de soluciones, por separado ninguna de las dos serán suficientes. Políticas que remedien la situación de injusticia socioeconómica –a través de la redistribución de recursos materiales– y la situación de injusticia cultural –a través del reconocimiento, por ejemplo: interpretando las necesidades según género– (Fraser, 1991).

²³ En el comunicado de prensa del 27 de diciembre de 2002, el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INDEC) señaló que considerando como desocupados: “a los ocupados cuya ocupación principal proviene del Plan Jefes y Jefas” la cifra del desempleo llegaría al récord histórico en la Argentina: 23,6%.