

POLITICAS SOCIALES E INSTITUCIONALES IMPLEMENTADAS PARA ABORDAR LA TEMATICA DE GENERO EN LA PRACTICA DEL TRABAJADOR SOCIAL EN EL AMBITO PUBLICO.

Trabajo presentado por Diana Miriam García

Licenciada en Trabajo Social de la Facultad de Ciencias Sociales Universidad de Buenos Aires.

Magister en Género y Prevención sobre la Violencia de Género.

Nodocente a cargo del Departamento de Género y Abordaje Inclusivo de la Facultad de Medicina de la Universidad de Buenos Aires e Integrante del Equipo Interdisciplinario.

dmgcapri@hotmail.com

Introducción

El objetivo del presente trabajo es dar cuenta de la implementación de políticas sociales e institucionales a modo de herramientas para abordar la cuestión de género desde lo social e Institucional en la práctica del Trabajador Social efectuadas dentro del ámbito de la Institución pública.

Dada la emergencia de las problemáticas sociales con respecto a género, violencia de género, acoso sexual y discriminación y a su vez, considerándolas un problema emergente para ser instalado en la agenda pública e Institucional para la visibilización, concientización, capacitación y restructuración, de conceptos internalizados históricamente en el sentido común a través de ideologías socioculturales normativas haciendo eje principal como “natural” a la matriz heterosexual difundida por el patriarcado, a través del lenguaje, los medios de comunicación y sus instituciones.

Es de suma importancia que la Universidad de Buenos Aires a través de su compromiso con la Sociedad Académica/Educativa y Administrativa, adhiera a la implementación de políticas institucionales, a modo de herramientas para ser utilizadas dentro del marco laboral y educativo, en pos de un ambiente libre de violencia de género, acoso y discriminación.

PALABRAS CLAVES: Género, Trabajo Social, Políticas Institucionales.

¿Qué hablamos cuando hablamos de Género?

El *género* es el conjunto de creencias, prescripciones y atribuciones que se construyen socialmente tomando a la diferencia sexual como base. Esta construcción social funciona como una especie de "filtro" cultural con el cual se interpreta al mundo, y también como una especie de armadura con la que se constriñen las decisiones y oportunidades de las personas dependiendo de si tienen cuerpo de mujer o cuerpo de hombre. Todas las sociedades clasifican qué es "lo propio" de las mujeres y "lo propio" de los hombres, y desde esas ideas culturales se establecen las obligaciones sociales de cada sexo, con una serie de prohibiciones simbólicas. (Marta Lamas; 2007).

Tomando la definición de Género de la autora, podemos dar cuenta que estas construcciones sociales históricamente construidas desde una matriz heteropatriarcal, e ideología etnocentrista contribuyente con las bases de las desigualdades sociales, la violencia y la discriminación. En consecuencia de ello, se segregan las problemáticas sociales compuestas por múltiples factores, como la violencia de género, el acoso sexual y la discriminación.

La violencia de género es un término amplio y multidimensional que engloba una diversidad de formas distintas del ejercicio de actos violentos que vulneran los derechos humanos. La Declaración de las Naciones Unidas sobre Erradicación de la Violencia Contra las Mujeres, adoptada por la Asamblea General de la ONU en 1993, aporta un marco amplio y útil para definir la violencia contra la mujer. En dicha declaración se define esta forma de violencia como "cualquier acto de violencia basada en el género que produzca o pueda producir daños o sufrimientos físicos, sexuales o mentales en la mujer, incluidas las amenazas de tales actos, la coerción o la privación arbitraria de la libertad, tanto en la vida pública como en la privada". Asimismo, la violencia de género tiene una naturaleza específica, que afecta a las mujeres por el hecho de ser mujeres, lo que las coloca en una posición de vulnerabilidad. Esta especificidad demanda un abordaje integrador que incluya tanto una perspectiva de derechos humanos como otras que aborden directamente las cuestiones de género e identidad sexual, teniendo en cuenta las particularidades de este tipo de violencia. En la medida en que el género es un

eje estructurador de relaciones sociales, la violencia de género está motivada por representaciones y relaciones sociales marcadas por jerarquías de género, o sea por la persistencia de desigualdad entre varones y mujeres.

Trabajo Social Situado

El abordaje del Trabajo Social Situado parte de la búsqueda de la resolución de los problemas a través de la aplicación de situaciones cotidianas, un trabajo cuyo aprendizaje es situado con respecto a una situación específica como en este caso es la temática de género. Para ello, es necesaria la atención desde un abordaje crítico, es decir, una mirada con perspectiva de género que nos permitirá dilucidar las diferencias asimétricas de poder en relación a la diferencia sexual y las atribuciones, ideas y representaciones sociales construidas históricamente, en pos de abordar las problemáticas implicándonos hacia la implementación de la construcción de nuevos sentidos, a través de la educación y el trabajo mutuo de reconocer e identificar las políticas neo liberales y/o patriarcales históricamente instaladas para el mantenimiento histórico de un statu quo que hoy en día se están debilitando y asimismo transitando el quiebre de paradigma.

Debido a este proceso de transformación de la realidad y las relaciones sociales, es imprescindible en nuestro trabajo profesional tener un compromiso ético y político para la implementación de herramientas a través de capacitación de nuevos conceptos y formas de ver la realidad existente. *“Somos profesionales cuya práctica está dirigida para hacer enfrentamientos críticos de la realidad, por tanto, necesitamos de una sólida base de conocimientos, aliada a una dirección política consistente que nos posibilite desvendar adecuadamente las tramas coyunturales, las fuerzas sociales presentes.”* (Martinelli, 2008).

Entendiendo que la *dimensión ético política junto con la dimensión teórico - metodológica y operativa instrumental conforman aspectos trascendentales a problematizar dentro del colectivo profesional.* (Miguez, 2016). Nuestra intervención y práctica profesional produce un impacto en los sujetos con los que intervenimos, por ello, es relevante tener conciencia crítica desde la perspectiva de la cual se va a abordar la problemática a intervenir, teniendo en

cuenta la sensibilidad de los problemas de las personas intervinientes en las mismas.

Con respecto a ello, me parece importante destacar que nuestra intervención profesional es una totalidad que se compone de tres dimensiones y que a su vez se encuentran relacionadas entre sí. “A- una dimensión teórico metodológica, es decir que la intervención está sustentada por una determinada concepción del mundo, de hombre y de sociedad, a partir de la cual se analiza la realidad social y se fundamenta una cierta práctica profesional; B- una dimensión operativo-instrumental, es decir a través de determinados instrumentos y técnicas se operativizan los fundamentos teóricos-metodológicos; C- una dimensión ético-política, pues, las dimensiones antes mencionadas contienen determinados valores que, justamente, guían y orientan la intervención profesional y, por lo tanto, le otorgan una direccionalidad a la profesión”. (Cavalleri, López, 2009:25).

Abordaje Profesional Institucional:

En relación a la intervención del trabajo profesional, la importancia del/la Trabajador/a Social y el trabajo situado en una Institución pública.

Por ello, me parece interesante compartir con lxs colegas y el público en general a modo de información, mi experiencia profesional y laboral dentro de ese espacio. Adhiriendo a las palabras de lamamoto que refiere a: “*El trabajo que realizan Asistentes Sociales/Trabajadores/as Sociales se hace con una autonomía relativa. Su trabajo está organizado por la entidad en la cual participa, sus actividades cotidianas están programadas y como trabajador/a asalariado/a, depende de una relación de compra y venta de su fuerza de trabajo especializada a cambio de un salario pagado por las instituciones que demandan o requieren de su trabajo profesional.*” (Marilda lamamoto, 2003).

Como menciona la citada autora, “la autonomía es relativa”, porque al adentrarnos a nuestra práctica profesional es importante tener en cuenta varios ejes superpuestos con los cuales nos vamos a relacionar en nuestro campo de acción. Asumiendo la autonomía relativa teniendo en cuenta que dependemos de una entidad en la cual nos retribuye con un salario.

Trabajo Social y Políticas Institucionales Implementadas:

Con respecto a mi labor profesional, trabajo en una Institución pública como es la Facultad de Ciencias Médicas de la UBA, a cargo del Departamento de Género y Abordaje Inclusivo que depende de la Secretaria de Extensión Universitaria y Estudiantil.

En relación a la creación de las políticas institucionales implementadas, en el año 2015 la Universidad de Buenos Aires sanciona a través del consejo superior una norma para implementar en el ámbito de la universidad de Buenos Aires y sus dependencias un Protocolo de Acción Institucional para la prevención e Intervención ante situaciones de violencia o discriminación de género u orientación sexual. (Resol.4043/15) y modificaciones ACS-2019-404-E-UBA-SG). En el marco de las relaciones laborales y educativas.

Esta herramienta se basa en Declaraciones, Tratados y Leyes tanto nacionales como universales, como son: la Declaración Universal de Derechos Humanos, Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, la Convención sobre los Derechos del Niño, Convención Interamericana contra toda forma de Discriminación e Intolerancia, la Constitución Nacional, Convención de Belem do Para, la Ley de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que se desarrollen sus relaciones interpersonales. (Ley 26.485), Resolución N° 2807/2013 de la Asamblea General de la OEA sobre Derechos Humanos, Orientación Sexual e Identidad y Expresión de Género, Ley de Identidad de género (Ley N° 26.743)

Considerando que la violencia sexual y la discriminación basada en el género son perpetradas contra varones y mujeres en diferentes circunstancias y ámbitos de la vida social. Sin embargo, las mujeres, cualquiera sea su edad, y debido a complejos factores de tipo cultural e histórico constituyen la población mayormente afectada por esas formas de violencia y discriminación; y dado que estas conductas y acciones lesivas de derechos humanos han sido visibilizadas por la comunidad internacional y los Estados y han sido objeto de diferentes instrumentos normativos, ya que existen Leyes Nacionales y Tratados de Derechos Humanos que reprimen la violencia y la discriminación

contra las mujeres basadas en su género y obligan a los Estados a diseñar e implementar políticas públicas para su eliminación. (Protocolo resolución CSNº: 4043/15).

A partir de la implementación del mencionado Protocolo de la Universidad de Buenos Aires, y en el encuadre del mismo, en el año 2017 en la Facultad de Ciencias Médicas se presenta un proyecto ante el Consejo Directivo, proponiendo la creación de un Departamento de Género y Abordaje Inclusivo, el cual fue aprobado, encargado de intervenir ante las problemáticas de violencia, acoso y discriminación basadas en género dentro de la Institución, en el marco de las relaciones laborales y educativas.

Dicho Departamento, como lo mencione anteriormente depende de la Secretaria de Extensión Universitaria y Estudiantil y está compuesto por un Equipo Interdisciplinario de Profesionales pertenecientes a la institución conformado por diferentes disciplinas: Psicología, Trabajo Social, Sociología, Abogacía y Medicina.

El trabajo interdisciplinario nos permite abordar las problemáticas desde una mirada abarcativa con los aportes de las diferentes disciplinas, teniendo en cuenta las dimensiones multicausales de las problemáticas.

La misión general del Departamento de Género y Abordaje Inclusivo se refleja en el objetivo general del Protocolo 4043/15 que es “garantizar un ambiente libre de discriminación, hostigamiento o violencia por razones de identidad sexual, género, clase, etnia, nacionalidad o religión”.

Desde el departamento de Género, el trabajo Profesional consiste en brindar un espacio de escucha, contención y asesoramiento gratuito psicológico y jurídico para las personas víctimas de las diferentes problemáticas de género que requieran realizar una denuncia y/o asesoramiento.

El funcionamiento del mismo se basa en la siguiente descripción:

El tratamiento de consultas y/o denuncias es estrictamente confidencial, lo que deberá hacerse saber al consultante en la primera intervención con el profesional interviniente.

El profesional realizará una entrevista semi-estructurada, la cual orientará hacia la información correspondiente para luego realizar un informe de riesgo de la problemática, también un diagnóstico de evaluación profesional y por último,

propuestas de líneas de acción a seguir para ser presentadas y evaluadas ante el equipo interdisciplinario.

Luego de la intervención, de acuerdo al contexto, la evaluación de pertinencia realizada y la manifestación de voluntad de la consultante, se podrán optar por: 1) archivar el trámite en caso de no pertinencia de la situación; 2) hacer un seguimiento y asesorar sobre lo que fuera el motivo de la consulta, en caso que no se realizara denuncia; 3) acompañar la denuncia que decida realizar la consultante.

Por último, el profesional responsable quedara a disposición de la persona denunciante durante todo el trámite de la denuncia así como de las asesorías legales intervinientes con el objeto de orientar o sugerir aspectos que hacen a la especificidad de las situaciones de violencia y discriminación basadas en el género y la sexualidad.

En relación a ello, me parece importante mencionar que el Departamento de genero cuenta con el apoyo académico y político de los diferentes sectores, desde las Autoridades, Docentes, Alumnxs y Comisión Interna, dado que acompañan y avalan que se pueda hablar sobre Género y sus problemáticas dentro de la Institución y brindan su compromiso para la intervención, concientización y erradicación de estos temas en el ámbito académico, administrativo y político Institucional. Teniendo en cuenta que dentro de la institución en relación a la interconexión entre las personas y los diferentes sectores ya sean académico, administrativo o gremial, las problemáticas que se manifiestan basadas en violencia de genero son: violencia simbólica, acoso sexual y discriminación.

De esta forma, la visibilización de las problemáticas dentro de la Institución nos permite como profesionales además de poder intervenir dentro del marco del Protocolo, fomentar capacitaciones de temática de género y perspectiva de género a través de talleres, jornadas, charlas de prevención y concientización, enfatizando hacia la igualdad y la equidad en el ámbito público universitario.

En concordancia a ello, mi trabajo profesional se interrelaciona dentro de un contexto académico- administrativo con labilidad de conocimientos sobre perspectiva de género, pero es ahí, desde mi punto de vista, la parte más rica e importante para trabajar desde nuestra intervención profesional, ¿cómo y

dónde nos posicionamos? Preguntarnos desde una conciencia y visión crítica, *“..Una visión crítica que cuestiona y se posiciona frente a la realidad. Su apuesta ético-política le permitirá trabajar desde una perspectiva histórica, transformadora y comprometida con un proyecto de sociedad que garantice la construcción de otro mundo posible”*. (Netto, 2005).

Porque depende de nosotrxs y las herramientas adquiridas en nuestro estudio, que las utilicemos hábilmente, en referencia a que nuestro trabajo e intervención sea viable, bregando hacia la deconstrucción de patrones discriminatorios y desiguales y construcción de nuevos sentidos inclusivos.

Por otro lado, quiero destacar otra política pública institucional de la cual en concordancia con el Protocolo de acción e intervención (4043/15), mencionado anteriormente, la Universidad de Buenos Aires y sus dependencias adhieren, que es la Ley Micaela 27.499/19 sancionada el año pasado 2019, de la cual su implementación se está llevando a cabo en el ámbito público, y su artículo primero refiere a: “Establecer la capacitación obligatoria en la temática de género y violencia contra las mujeres para todas las personas que se desempeñen en la función pública en todos sus niveles y jerarquías en los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial de la Nación”. Esta herramienta es de suma importancia para la ejecución de la capacitación obligatoria en la temática de género para todos los agentes del ámbito público Universitario.

Consideraciones Finales:

Por último, me parece importante mencionar que nuestro ejercicio profesional, en cuanto al Trabajo Social, es trabajar sobre otrxs, *“El trabajo sobre otrxs es una vocación dado que se encuentra fundado en valores, consistiendo así en la mediación entre los valores universales y los individuos particulares. (Dubet, 2002, p-17)”*.

Por ello, considero que la actuación de nuestra práctica profesional debe realizarse desde una mirada crítica, ética y política en pos de la igualdad de derechos y oportunidades y la no discriminación en todas sus manifestaciones,

pero para ello hay que crear una cultura en relación a la deconstrucción de un binomio que ya quedo obsoleto, sobre todo en los ámbitos formativos como el universitario y a su vez generar el diseño de políticas públicas que se traduzcan en formas concretas de justicia social con un enfoque integral e intercultural donde realmente posea un bienestar y un acceso a derechos por parte de toda la ciudadanía.

Bibliografía

- Cavalleri, S; López, X. (2009) “Debates contemporáneos y proyectos profesionales en el Trabajo Social”. En: Parra G. (org.) El debate contemporáneo en el Trabajo Social Argentino. (1°.Ed). Cooperativas. Editorial. Argentina.
- Dubet, Francois (2002): “ El declive de la Institución: profesiones, sujetos e individuos ante la reforma del Estado”.
- lamamoto, M. (2003). “El Servicio Social en la contemporaneidad: trabajo y formación profesional”. Biblioteca Latinoamérica de Servicio Social n°9. Cortez. Editorial. San Pablo
- Lamas, Marta (2007). “El género es cultura”. V Campus Euroamericano de Cooperación Cultural. Almada Portugal.
- Martinelli, María Lucía (2008). “Reflexiones sobre el trabajo social y el proyecto ético-político profesional”. Revista Escenarios Facultad de Trabajo Social –UNLP.
- Miguez Nicolás López. (2016). “Las discusiones acerca de la dimensión ético política del Trabajo Social en Argentina”, Margen n° 81.
- Netto, J. P. (2005). “Crisis Capitalista y Ciencias Sociales”. Fernández S. S. (Coordinadora). “El Trabajo Social y la Cuestión Social”. 1° Congreso Nacional de Trabajo Social del Centro de la Provincia de Buenos Aires. Espacio Editorial.

Normativa (Política Institucional)

- Resolución Consejo Superior N°: 4043/2015 y modificaciones ACS-2019-404-E-UBA-SG. “Protocolo de acción institucional para la prevención e intervención ante situaciones de violencia o discriminación de género u orientación sexual”. Rectorado Universidad de Buenos Aires.
- Ley Micaela (27499) capacitación obligatoria en la temática de género y violencia contra las mujeres para todas las personas que se desempeñen en la función pública en todos sus niveles y jerarquías en los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial de la Nación.