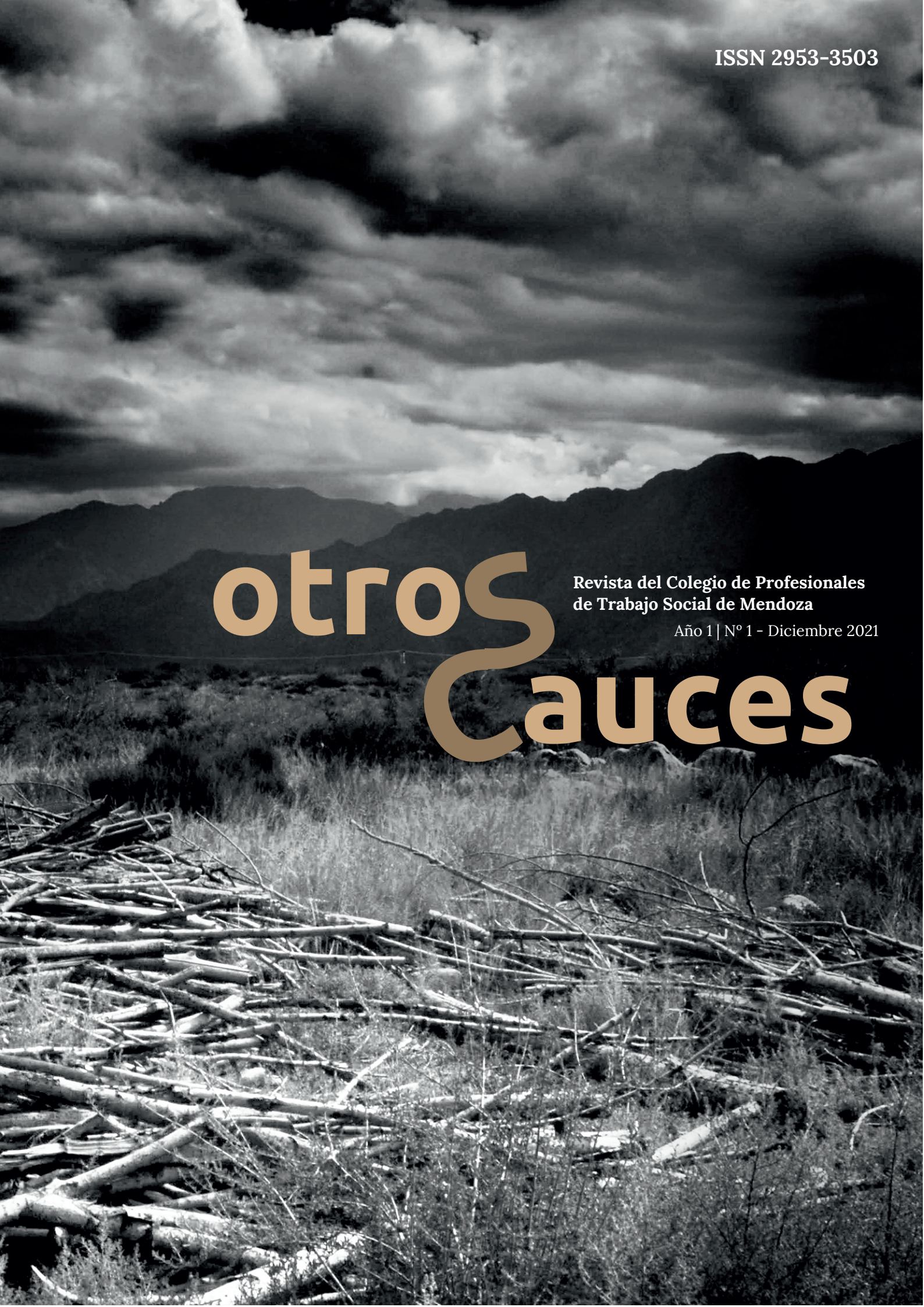


ISSN 2953-3503

otros Cauces

Revista del Colegio de Profesionales
de Trabajo Social de Mendoza

Año 1 | Nº 1 - Diciembre 2021



ISSN 2953-3503

Formato: Digital [PDF]

Periodicidad: Anual

Correo electrónico: revistaotroscauces@gmail.com

Equipo Editorial (para este número)

Cecilia Molina (coordinación)

Pilar Rodríguez

Natalia Castro

Soledad Garcia

Acompañamiento en escritura y corrección

Lic. Eliana Drajer

Diseño

Lic. Damián López



Esta obra se encuentra bajo **Licencia Creative Commons**
Atribución-NonCommercial-SinDerivadas 4.0 Internacional
(CC BY-NC-ND 4.0)

Atribución: Usted debe dar crédito de manera adecuada, brindar un enlace a la licencia, e indicar si se han realizado cambios. Puede hacerlo en cualquier forma razonable, pero no de forma tal que sugiera que usted o su uso tienen el apoyo de la licenciante.

NoComercial: Usted no puede hacer uso del material con propósitos comerciales.

SinDerivadas: Si remezcla, transforma o crea a partir del material, no podrá distribuir el material modificado.



milflores
editorial

**Colegio de Profesionales de Trabajo Social
de la Provincia de Mendoza**

Dirección
Teléfono
Sitio Web
Correo electrónico

San Juan 1450 2° Piso, Oficina 1, Ciudad de Mendoza
(0261) 429 9233
<http://cptsmandoza.org.ar>
info@colegiotsmendoza.org.ar



Autoridades | Gestión 2021- 2023

**Consejo
Directivo**

Presidenta: García, María Soledad
Vice Presidenta: Castro, Natalia Valeria
Secretaria: Boggia, María Fernanda
Tesorero: Cipolla, Rubén
1° Vocal titular: Segura, María Gabriela
2° Vocal titular: Mujica, Guadalupe
3° Vocal titular: Aciar, Carolina Florencia
4° Vocal titular: Miranda, Adriana D.
1° Vocal suplente: Morales, Diego Andrés
2° Vocal suplente: Bosco López, Melisa Gisela

**Consejo
Deontológico
y de las
Especialidades**

Titulares:
Valdés, Gonzalo Raúl
Cornejo, Susana Beatriz
Olguin, María Julia
Rodríguez, Silvia Marcela
Corinaldesi, Rosana Silvana

Suplentes:
Perrone, María del Carmen
Rodríguez I, Viviana G.
Carmona, Laura E.

**Tribunal
de Cuentas**

Titulares:
Diaz Moreno, Karina Beatriz
Gallardo, José Mauro
Villarroel, María Gimena

Suplentes:
Vercelli, Betiana Sofía
Caponi, Cintia Natalia

Índice

Índice

- 7** **Presentación**
Equipo Editorial
- 11** **Prólogo**
Cecilia Molina y María Pilar Rodríguez

Ensayos

- 17** **Escribir en Trabajo Social**
Carlos Marchevsky
- 21** **El valor de las palabras**
Liliana Barg
- 25** **Argumentar la intervención, reflexionar las prácticas**
Procesos de investigación y escritura en Trabajo Social
Mariana Paula Quiroga

Artículos científicos

- 33** **Del campo laboral en Salud y sus representaciones sobre el Trabajo Social**
Silvana Nélide Ortiz y Cinthia Rojas Vidaurre
- 41** **Haz lo que yo digo, no lo que yo hago**
Formas de tramitar conflictos en el espacio laboral de trabajadores sociales de hospitales públicos del Gran Mendoza
Analia Correa, Yanina Roslan, Viviana Varela y Cecilia Molina
- 53** **Vivienda**
Un concepto dinámico en el devenir de los tiempos
Viviana Pérez
- 69** **Lx madre que lx parió**
Maternidades que interpelan las políticas de salud en la provincia de Mendoza
Aurora Alejandra Cornejo, Arturo Luis Ratto, Laura Verónica Carballo y Carolina Montes de Oca
- 81** **Formación de género y feminista entre trabajadorxs sociales**
Un estudio con trabajadoras municipales de Mendoza
Daniela Pessolano, María Florencia Linardelli y Marilina Lara

Formación de género y feminista entre trabajadorxs sociales

Un estudio con trabajadoras municipales de Mendoza

Daniela Pessolano
UNCuyo - CONICET
danipessolano@hotmail.com

María Florencia Linardelli
UNCuyo - CONICET
linardellimf@gmail.com

Marilina Lara
UNCuyo
marilinalara89@gmail.com

Resumen

Este artículo presenta una parte de los resultados de un proyecto de investigación sobre concepciones y conocimientos con que lxs trabajadorxs sociales abordan problemáticas de género, especialmente el lugar que ocupan los saberes adquiridos en la formación universitaria. En términos metodológicos el estudio se apoyó en un relevamiento realizado mediante una encuesta virtual a profesionales insertxs laboralmente en ámbitos municipales de Mendoza. Los municipios fueron seleccionados como escenario de análisis puesto que si bien brindan una fuente de empleo relevante para colegas, especialmente para lxs jóvenes, se encuentran atravesados habitualmente por la tensión entre altas exigencias de trabajo y condiciones destacadas de precariedad laboral. En ese marco, el objetivo concreto de este escrito es reflexionar sobre la formación en temáticas de género y feministas de trabajadorxs sociales que se desempeñan en distintas áreas municipales de la provincia de Mendoza. En línea con ese objetivo el artículo recupera distintos antecedentes sobre formación y producción de conocimientos de género y feministas en el trabajo social de Argentina. Luego, presenta los datos relevados en la encuesta y caracteriza las condiciones y cargas de trabajo de lxs profesionales en los municipios. Hacia el final desarrolla un análisis sobre el rol de la universidad, del espacio laboral y de otras instituciones y organizaciones en la formación de género y feminista de estxs trabajadorxs. Concluye con algunas propuestas relacionadas con la inclusión de estudios de género y feministas en la formación profesional.

Palabras clave: Estudios de género y feministas; formación profesional; trabajo social.

Introducción

Este artículo presenta algunos resultados de un proyecto de investigación financiado a finales del 2019 por el Colegio de Profesionales de Trabajo Social de Mendoza (CPTSM) en el que nos propusimos indagar acerca de los saberes, concepciones y conocimientos con los que las/os trabajadoras/es sociales de los ámbitos municipales de la provincia de Mendoza, abordan en su ejercicio profesional problemáticas de género, y en especial revisar el lugar que ocupan los saberes adquiridos en la formación universitaria.

La investigación fue resultado de motivaciones y trayectorias comunes que nos han llevado a explorar temas de género, feminismos y corporalidades por medio de instancias vivenciales, artísticas y académicas, al tiempo que buscábamos tender puentes con el trabajo social. Consideramos que se trata de áreas del conocimiento ineludibles, especialmente para nuestra profesión históricamente feminizada y cuyas principales interlocutoras –usuarios de políticas sociales– son otras mujeres, pertenecientes a sectores populares.

En términos metodológicos llevamos a cabo un relevamiento que nos permitió realizar una primera aproximación a la temática, a partir de un cuestionario semiestructurado que fue suministrado de forma personalizada por redes sociales y a través del CPTSM, mediante un formulario de Google. El instrumento estuvo dirigido a profesionales de los 18 municipios del territorio provincial sin importar el área de pertenencia, pues entendemos que las cuestiones de género y feministas transversalizan las intervenciones, aun cuando no se trate de abordajes específicos (por ejemplo violencia de género o cuestiones de familia). Seleccionamos los municipios para desarrollar el muestreo intencional (Valles, 1999) de nuestras unidades de análisis (trabajadoras/es sociales) puesto que conforman un nivel estatal que brinda una fuente de empleo relevante para profesionales de trabajo social, especialmente para colegas jóvenes. Además nos interesa que allí las intervenciones están atravesadas habitualmente por la tensión entre altas exigencias de trabajo en contacto directo con poblaciones usuarias y condiciones destacadas de precariedad laboral.

El objetivo de este escrito es reflexionar sobre la formación en temáticas de género y feministas de trabajadorxs sociales que se desempeñan en distintas áreas municipales de la provincia de Mendoza. En línea con ese objetivo el trabajo se estructura en tres secciones y un apartado de conclusiones. En la primera, recuperamos distintos antecedentes sobre formación y producción de conocimientos de género y feministas en el trabajo social de Argentina a fin de estructurar las preguntas y el problema de investigación. En la segunda, trabajamos con los datos relevados: caracterizamos a lxs profesionales en cuanto a sus áreas de trabajo, municipio, según sus condiciones y cargas de trabajo; con el objeto de avanzar en la tercera sección, en el análisis del rol de la universidad, del espacio laboral y de otras instituciones y organizaciones en la formación de género y feminista. En las reflexiones finales hacemos un recuento de los principales temas tratados y esbozamos algunas propuestas relacionadas a la problemática abordada.

Antecedentes sobre formación y producción de conocimientos en temáticas de género y feministas en trabajo social

Revisar el desarrollo de los estudios de género y feministas en los espacios de formación y en la producción científica del trabajo social en Argentina, nos va a permitir en secciones subsiguientes analizar los datos que aportan las trabajadoras sociales municipales encuestadas, a la luz de un breve estado de la cuestión.

Para comenzar, la recepción de aportes teóricos feministas y de género en el trabajo social es relativamente reciente. Si bien existen autoras precursoras que exploraron los roles sociales de las mujeres y su correlato en la profesión a fines de los ochenta (Grassi, 1989), los trabajos de la disciplina que acuden a la perspectiva de género o a la teoría feminista son novedosos. Concretamente, desde el año 2010 ha crecido a nivel nacional la producción de conocimientos sobre el tema, con una referencia más frecuente a los estudios de género que a la teoría feminista que podría explicarse en parte por el proceso de institucionalización de la categoría género en normativas legales, convenciones y políticas estatales.

Los intereses de estas producciones son diversos. Un grupo de las investigaciones disponibles sostiene, entre otras cosas, la importancia de incorporar la perspectiva de género en el trabajo social, como marco teórico referencial para orientar las prácticas profesionales (Guzzetti, 2012, 2014; Pombo, 2019; Giamberardino, 2019). Existen autoras que se esfuerzan por brindar lineamientos metodológicos para la intervención en problemáticas de género (Aramayo, 2017; Guzzetti, 2012, 2014). Otras versan sobre el vínculo entre la composición feminizada de la profesión y las tensiones que atraviesa la producción del conocimiento en trabajo social (Linardelli y Pessolano, 2015; Pessolano, 2010), así como destacan los aportes de las epistemologías feministas a la formación de grado y a la comprensión de la relación intervención - investigación (Linardelli y Pessolano, 2019; Rovetto, Camusso, Caudana, Figueroa, 2017).

Varias investigaciones reflexionan sobre la formación feminista y de género en las carreras de trabajo social de las universidades públicas y abogan, por la transversalización de este tipo de contenidos (Rovetto et al, 2017; Vilamajó y Morandi, 2010; Rotondi, 2016; Boujón, 2018), particularmente en la Universidad Nacional de Rosario (UNR) se identifican avances en la materia y en los procesos de problematización de la formación. En esta casa de estudios Boujón (2018) identifica la ausencia del enfoque de género en la formación profesional en trabajo social, advierte que la teoría feminista y el enfoque de género no son considerados en el análisis de la problemática que estructura a la carrera: la cuestión social.

Vilamajó y Morandi (2010) señalan que la institucionalización de este campo de estudios se produjo principalmente en centros académicos independientes y en Organizaciones No Gubernamentales y aún resta un largo camino por transitar en el proceso de transversalizar este tipo de contenidos en las distintas asignaturas curriculares de las universidades públicas, donde trabajo social no constituye una excepción.

En síntesis, ha crecido la influencia y la producción de teoría feminista y de género en trabajo social, sin embargo, esta última aún no se ha consolidado en la formación universitaria. Dicha situación abre para nosotras una serie de preguntas situadas contextualmente: ¿la formación universitaria en Mendoza

ha incorporado contenidos feministas y de género a las asignaturas? ¿En qué medida lo ha hecho? ¿Qué otras instituciones y organizaciones intervienen en la provisión de estos conocimientos para lxs profesionales y cómo lo hacen? ¿Cuáles son las posibilidades de lxs profesionales de formarse en estos temas luego de recibidxs?

A continuación, avanzaremos a modo de una primera aproximación a la temática, analizando la formación de género y feminista de trabajadorxs sociales que se desempeñan en distintas áreas municipales de Mendoza, prestando especial atención a las tensiones que pueden establecerse entre la formación y las condiciones y cargas de trabajo que les toca asumir.

Trabajadoras sociales en los municipios de Mendoza

Condiciones y cargas globales de trabajo

El relevamiento realizado partió de suponer que las condiciones de trabajo en el ámbito municipal pueden funcionar como un límite para la formación y que el predominio femenino de las encuestadas, demanda de un concepto generoso de trabajo que cubra sus cargas remuneradas y no remuneradas. Este abordaje posibilita un acercamiento más preciso al uso del tiempo y a las jornadas de trabajo “reales” de lxs colegas. Retomar la interrelación entre trabajo productivo y reproductivo es fundamental, pues las cargas -invisibilizadas- domésticas y de cuidados continúan funcionando como un mecanismo de reproducción de desigualdades de género y socioeconómicas (Rodríguez Enríquez, 2019).

Según nuestras indagaciones, los 18 municipios del territorio provincial en agosto de 2020 empleaban un aproximado de 196 profesionales, que compartían funciones, especialmente, con técnicxs y licenciadxs en minoridad y familia y estudiantes avanzadxs de trabajo social. Estxs trabajadores/as sociales se desempeñan en distintas áreas y salvo casos excepcionales, al nivel de la ejecución de las políticas públicas en contacto directo con las poblaciones usuarias.

Fueron relevadxs 44 profesionales, lo que equivale en términos porcentuales a un 22,44% del total, en su gran mayoría mujeres¹ de entre 27 y 58 años de edad, de todos los departamentos, menos de Junín, Rivadavia, Tunuyán, Tupungato y General Alvear². En los que obtuvimos mayor cantidad de respuestas fueron: Maipú (18%), Godoy Cruz (16%) y Capital (14%), que, a su vez, constituyen los tres departamentos con mayor cantidad de profesionales. Asimismo, las encuestadas se desempeñan principalmente en las áreas de emergencia social (30%); niñez, adolescencia y familia (20%); y género (18%).

1. Ya que las encuestadas son una mayoría significativa de mujeres, de aquí en más nos referiremos a ellas en femenino.

2. Establecimos contactos directos con colegas de estos 5 departamentos pero no obtuvimos respuestas al cuestionario.

Tabla 1. Cantidad de trabajadorxs sociales por municipio, Mendoza 2020

	Municipios																		
	Lavalle	Guaymallén	Las Heras	Santa Rosa	Junín	San Martín	Godoy Cruz	Maipú	Capital	San Carlos	Rivadavia	Gral. Albear	La Paz	Luján de Cuyo	Malargüe	San Rafael	Tunuyán	Tupungato	Total
Profesionales empleados/as	8	13	18	6	...	11	26	20	26	4	10	9	6	16	3	15	4	1	196

Fuente: elaboración propia

En cuanto al trabajo remunerado identificamos que los sueldos del 73% de las colegas no supera los \$30.000 mensuales, inclusive cuando un 43% del total expresa tener más de 10 años de antigüedad en la institución. Por tanto, los salarios de la mayoría se localizan muy por debajo de la línea de pobreza para una familia Tipo 2 que en octubre del 2020 era de \$43.973,30 (DEIE, 2020).

Otro dato destacado -que puede vincularse con las bajas remuneraciones-, es que las encuestadas en su gran mayoría desarrollan sus tareas profesionales en el municipio con una carga inferior a las 35 horas, lo que puede constituir un indicador de subocupación horaria³ (INDEC, 2011). Pues, de 42 casos, el 83% trabaja hasta 30 horas semanales (21% trabaja menos de 20 horas y 62% trabaja entre 20 y 30 horas semanales). Podemos suponer que la baja carga horaria de trabajo municipal sumada a los magros salarios impulsa a las profesionales al pluriempleo ya que, en efecto, 25 profesionales del total (el 56,8%), tiene más de un trabajo remunerado. De esas 25, 19 tienen 2 empleos (76%) y 6 tienen 3 trabajos remunerados (24%).

Asimismo, las condiciones de contratación son diversas (planta permanente, monotributo, contrato temporal, planta interina, prestación de servicios) y en un alto porcentaje precarias, por ejemplo el 36,4% son contratos a tiempo determinado o prestaciones de servicios en las que ni siquiera media un vínculo laboral reconocido por el municipio empleador.

Sabemos que la precariedad de las condiciones de trabajo se extiende más allá de las fronteras de este relevamiento y tiene que ver con los cambios instaurados en las relaciones laborales a partir de la década de los '90 (Battistini y Montes Cató, 2000). Distintos estudios sobre condiciones de trabajo de profesionales de trabajo social, especialmente en la provincia de Buenos Aires confirman, entre otras cosas, la precariedad salarial, contractual y de las condiciones cotidianas de trabajo que afectan la calidad de las intervenciones pero sobre todo la salud física y emocional de lxs profesionales (Cademartori, Campos y Seifel, 2007; Cademartori, 2018; Siede, 2015; Bajarlía, Castrogiovanni, Cunuzolo, Polanco y Viedma, 2017). Además, no podemos perder de vista que el trabajo social, como profesión asistencial o de cuidados feminizada está marcada por las brechas de género y la segregación laboral horizontal y vertical que estructuran el mercado de trabajo (Rodríguez Enríquez, 2019).

3. A partir de los datos recabados no podemos afirmar fehacientemente las condiciones de subocupación puesto que deberíamos corroborar la ocurrencia de otros indicadores (además de la cantidad de horas de trabajo) que no relevamos en la encuesta, como por ejemplo el deseo de trabajar mayor cantidad de horas (Indec, 2011).

Cuando las profesionales reflexionan sobre su ejercicio en el ámbito municipal traen a colación malestares vinculados a su condición de mujeres trabajadoras precarizadas; expresan el desgaste por las sobrecargas de trabajo remunerado y no remunerado; las malas condiciones de trabajo; las desigualdades que viven respecto de compañeros de trabajo varones y la presencia de situaciones de maltrato y violencia laboral con motivos de género; las resistencias institucionales cuando buscan acompañar reivindicaciones del movimiento de mujeres, entre otros aspectos destacados.

4. Definimos aquí como *trabajo reproductivo* a aquel que se desarrolla sin que medie una remuneración dineraria y que incluye tareas de cuidado -como por ejemplo acompañar en los deberes escolares y llevar a personas al médico- y tareas domésticas, tales como limpieza de la casa, preparación de comidas y lavado de ropa.

En relación con el trabajo reproductivo no remunerado⁴ cabe señalar que su peso depende, en gran medida, de la existencia de personas dependientes en los hogares (niños/as, adultos/as mayores o personas con alguna discapacidad) y como contrapartida, de la cantidad de personas que asumen las responsabilidades de cuidado-domésticas y de sostén económico (Rodríguez Enríquez, 2019). Desde esta premisa, según el relevamiento identificamos que:

- El 68% de las encuestadas tiene personas bajo su cuidado (es decir 30 profesionales).
- Las responsabilidades del trabajo reproductivo son compartidas en un 72,7% de los casos, en general con otros miembros de la familia como cónyuges, hijos/as, madres, hermanas.
- Un porcentaje para nada despreciable (27,3% del total) sostuvo que asume en soledad las responsabilidades de trabajo reproductivo.
- Sólo el 9,1% de las encuestadas constituyen el único sostén económico del hogar.

Frente a la pregunta por la carga diaria de trabajo reproductivo el 61% del total indica desarrollar 4 o más horas de trabajo. De dicho porcentaje -que en términos absolutos representa 27 casos-, el 25% manifiesta trabajar 6 horas o más (11 casos). Los escasos datos que existen a nivel nacional sobre uso del tiempo indican que, en zonas urbanas, las mujeres que participan del mercado laboral dedican 5,8 horas diarias al trabajo doméstico y de cuidados, mientras que las mujeres que no lo hacen ocupan 6,8 horas en dichas tareas. En los varones los relevamientos disponibles expresan que, estén en actividad laboral o no, el promedio es de 3,5 horas diarias (Rodríguez Enríquez, 2019). Entonces, solo con fines orientativos⁵, podemos identificar cierta variabilidad en las encuestadas, pues una gran parte destina al trabajo remunerado menos horas que el promedio nacional para mujeres ocupadas y otro tanto supera dicho promedio. De todas formas, esta información cobra otro sentido cuando es analizada junto con las cargas de trabajo remunerado.

5. No es posible comparar nuestro relevamiento con los de origen nacional, por diferencias metodológicas básicas y distintos niveles de rigurosidad.

Una mirada de conjunto nos lleva a pensar que la suma horaria de trabajos remunerados y no remunerados de las colegas encuestadas no es despreciable, en especial para aquellas que tienen dos o tres trabajos remunerados. Esto puede constituir una limitación para la formación profesional, principalmente, cuando ésta última no es reconocida por la institución empleadora, ni incluida en el horario laboral.

Formación sobre género y feminismos *Instituciones y organizaciones involucradas*

6. Es importante aclarar que en esta sección trabajaremos con 42 respuestas totales, no con 44 como en la sección anterior.

En esta sección indagamos sobre el lugar que se le reconoce a la universidad –y a la carrera de trabajo social– como formadora en temáticas de género y feminismos, como también acerca de las posibilidades de capacitación que brinda el espacio laboral y otras instituciones y organizaciones⁶.

Es preciso destacar que en Argentina, recién a partir de la década de los noventa se observa un desarrollo constante de investigaciones de perfil teórico-epistemológico feminista en las instituciones académicas (Rovetto, et al., 2017). Sin embargo, transcurridas tres décadas aún resta un largo camino en el proceso de transversalizar este tipo de contenidos en las distintas asignaturas curriculares de las universidades públicas (Vilamajó y Morandi, 2010). Específicamente en Trabajo Social, distintas autoras coinciden en señalar que la difusión de los contenidos de género en las asignaturas universitarias se vuelve relevante a la luz de la propia historia profesional, marcada por procesos de feminización (Linardelli y Pessolano, 2015; Rotondi, 2016; Rovetto et al., 2017), pues la proporción mayoritaria de mujeres es un rasgo profesional estructural, al tiempo que se atiende una demanda y población usuaria de políticas también feminizada (Grassi, 1989; Genolet, Lera, Gelsi, Musso, Schoenfeld, 2005).

Ahora bien, respecto de la información relevada, identificamos que de un total de 40 respuestas, 6 indicaron haber comenzado sus estudios universitarios en la década de 1980 y el resto (34 profesionales), a partir de la década de 1990, momento en el cual los estudios de género –como vimos– ya habían iniciado su proceso de institucionalización académica. Pese a tal contexto, el 59,5% de las encuestadas (25 casos) no recuerda haber transitado por un espacio curricular vinculado a temáticas de género.

Quienes sí recuerdan contenidos de este tipo (el 40,5%) señalan que fueron provistos, en primer lugar, por la cátedra Problemática de la Familia, en segundo lugar por las cátedras metodológicas (especialmente de abordaje comunitario y familiar), en tercer lugar por materias electivas (se destaca Historia de las Mujeres), y en último lugar de importancia por Epistemología de las Ciencias Sociales, Problemática del Control Social y la Violencia, Sociología General e Historia Argentina.

Pese a que las profesionales reconocen o recuerdan ciertos contenidos asociados a las problemáticas de género, frente a la pregunta directa ¿Considera que la formación universitaria en trabajo social le dejó herramientas para trabajar sobre problemáticas de género? De las 42 respuestas, el 74% (31 casos) manifiesta que no.

Quienes identificaron esta falencia en la formación de grado señalan que la universidad debió ofrecer distintos contenidos, que hemos agrupado en categorías. Como primera diferenciación, la gran mayoría reconoce que son necesarios conocimientos de orden teórico-filosóficos, una proporción similar destaca la carencia de conocimientos jurídicos actualizados (tratados y convenciones internacionales, leyes nacionales y provinciales y protocolos institucionales). Luego, un grupo reducido, manifestó la necesaria incorporación de aspectos metodológicos y procedimentales.

En el espectro de profesionales preocupadas por los elementos teóricos-filosóficos distinguimos, por un lado, aquellas que consideran que sería adecuado incorporar una perspectiva teórica transversal a toda la carrera que incluya

contenidos de género y feministas. Por otro lado, hay quienes proponen incorporar temáticas específicas. Al interior de esta categoría algunas expresan una preocupación por actualizar los contenidos en asuntos que se instalan socialmente, como por ejemplo diversidad sexual, reconocimiento (o no) de las tareas de cuidado y Educación Sexual Integral. Entre estas surge la propuesta de creación de una materia exclusiva sobre problemáticas y/o perspectivas de género.

Entre el 26% de quienes consideran que la carrera sí les brindó herramientas para intervenir en problemáticas de género, la mayoría destaca aspectos metodológicos, en particular, para la elaboración de diagnósticos comunitarios, el trabajo en terreno, las entrevistas en profundidad, el seguimiento de casos, la escucha y el trabajo en red. Una proporción mucho menor de este grupo reconoce que la formación de grado realizó aportes teóricos muy generales, brindó principios éticos y fomentó una mirada crítica de la realidad. En oposición, algunas identificaron conocimientos muy específicos brindados por la currícula universitaria para el abordaje de violencia de género (como el círculo de la violencia, tipos de violencia y el trabajo con redes familiares o sociales).

El cuestionario también indagó sobre la relevancia que le otorgan las colegas a la formación en temáticas de género y feminismos. De manera contundente, el total de las encuestadas respondió que consideraba la perspectiva de género como relevante para el trabajo social. Las razones esgrimidas para justificar su importancia son muy variadas y contienen las diferentes posiciones teóricas e ideológicas en juego.

Con mayor frecuencia las respuestas aludieron al *carácter estructural y transversal de esta problemática*. Se destacó que el patriarcado y las desigualdades de género constituyen un sistema que estructura a la sociedad en su conjunto, atraviesa la vida cotidiana de las personas y se hace presente en los ámbitos laborales. En particular, se destacó que “es transversal a los distintos ámbitos institucionales y al ejercicio profesional”. La perspectiva de género, entonces, resulta importante para entender las desigualdades y comprender los procesos de exclusión que pesan sobre las mujeres, persistentes en la mayoría de los ámbitos sociales, para elaborar estrategias que reviertan esas desigualdades.

Hubo respuestas en las que se consideró esta mirada como una *herramienta para transformar intervenciones y prácticas cotidianas*. Se indicó que permite visualizar y problematizar actitudes discriminatorias e interpelar algunas prácticas. Hay quienes, incluso, definieron que la incorporación de una perspectiva de género resulta una obligación ética para combatir los prejuicios que, en ocasiones, se entremezclan en las intervenciones. También destacaron que incorporar esta mirada es un acto de convicción, inclusión y/o empatía.

Una parte importante de las respuestas puso el acento en la *vinculación entre perspectiva de género y los derechos humanos*. Se destacó que, en cuanto las trabajadoras sociales “somos profesionales de la salud, de lo social y defensoras de los derechos humanos” no podemos omitir estas temáticas. La perspectiva de género permitiría realizar buenos abordajes, que protejan los derechos vulnerados, pero también que informen sobre o restituyan derechos.

Otro núcleo reiterado en los argumentos aludió a la *actualidad del tema*. Se puso en relieve que se trata de asuntos que, aunque años atrás no eran considerados, tienen una vigencia incuestionable en el presente. Se postuló, por tanto, que los abordajes deben evolucionar hacia “*intervenciones sociales contextualizadas en esta época*”. También destacaron que son demandas ciudadanas canalizadas mediante organizaciones sociales. En conjunto, la cuestión de género se presenta como una realidad “*a la cual debemos respetar y adecuarnos*”.

Respuestas menos frecuentes destacaron el carácter feminizado de las políticas sociales y de la profesión misma, como un argumento para validar la importancia de la perspectiva de género. Se señaló su trascendencia mediante afirmaciones como: “*trabajo con población donde mayormente son mujeres*” o “*son la mayoría las mujeres de sectores vulnerables las que concurren por asistencia social*”. En una línea similar se indicó que las mujeres que sufren violencia de género acuden habitualmente a consultar a trabajadoras sociales, quienes deben escucharlas, contenerlas y orientarlas.

Como puede apreciarse hasta aquí, aparecen dos situaciones relevantes y enlazadas. Por un lado, una gran parte de las profesionales encuestadas refieren no haber obtenido de su paso por la universidad herramientas adecuadas o suficientes para abordar, en el ejercicio profesional, problemáticas de género. Por otro lado, todas las encuestadas expresan la importancia de la formación en esta materia y sostienen variados argumentos en su favor. Entonces cabe explorar cómo subsanan esa situación, indagando si han logrado adquirir algunos recursos teórico-metodológicos luego de su trayecto universitario y qué ámbitos de formación han transitado.

El relevamiento indicó que actualmente 19 profesionales (el 45%) manifiestan formarse sobre la temática, mientras que 23 no lo hacen (55%). Quienes se capacitan referencian de manera predominante posgrados y proyectos de investigación, a partir de la oferta que ofrece la UNCuyo, otras universidades o centros de formación virtual. Desarrollan maestrías y diplomaturas que en su mayoría no son específicas sobre cuestiones de género y feministas pero ofrecen algún seminario relacionado, los/as docentes incorporan la perspectiva de género o en su defecto las propias colegas eligen realizar sus trabajos finales de investigación sobre la temática. Este panorama es coincidente con los planteos de Vilamajó y Morandi (2010) respecto de que los contenidos y formación de género y feminista se han materializado con mayor asiduidad en el posgrado que en el grado y en los trabajos de tesis de los y las estudiantes de ambos niveles.

Otro dato destacado es que un porcentaje de las encuestadas cercano a la mitad (43%) expresa que el ámbito laboral municipal no habilita posibilidades de formación, es decir, que éstas deben ser procuradas por las profesionales en gran medida de forma autónoma y fuera del horario de trabajo. Entre quienes consideran que su espacio laboral sí constituye un lugar de capacitación, en su mayoría aluden específicamente al curso que se imparte en el marco de la Ley 27.499, más conocida como Ley Micaela, que obliga al personal que desempeña una función pública en los distintos poderes del Estado (Ejecutivo, Legislativo y Judicial) a realizar una capacitación que imparte conocimientos sobre género y violencia de género. Según el relevamiento, de estas profesio-

nales, algunas toman el curso y otras se instruyen como formadoras para dictarlo en el futuro. Luego, señalan formaciones poco específicas, a veces junto a dicha ley, en temas como género, violencia de género, diversidad sexual y educación sexual integral.

En adición, se mencionan otros ámbitos que brindan formación: el Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad de la Nación; la Asociación Ecuménica de Cuyo; la Dirección de Género y Diversidad; y el Ministerio de Desarrollo Social y Salud de la Provincia de Mendoza.

Nos gustaría destacar que -por fuera de las instituciones educativas formales, el ámbito laboral y ciertas áreas estatales- las profesionales ponderan el accionar de distintas organizaciones y sujetos que propician espacios de capacitación y reflexión sobre temáticas de género y/o feministas. Nos referimos a organizaciones sociales (especialmente de mujeres y de educación popular), al CPTSM, a colegas o allegadas especializadas en el tema y a militantes feministas. Por tanto, pese a las dificultades que pueden atravesar las profesionales para incursionar en estos temas, muchas recurren y valoran ámbitos alternativos.

Consideramos relevante reflexionar de forma sintética sobre una serie de datos que aparecen hasta aquí. En primer término resulta preocupante, desde nuestra perspectiva, que la formación teórico-metodológica en las temáticas de género y feministas dependa exclusivamente de la posibilidad (disposición de tiempo y dinero) y la voluntad de las profesionales de completar instancias de posgrado -muchas onerosas-, especialmente en trabajo social, profesión en la que no predomina un hábito de especialización posterior a la universidad, como ocurre con otras profesiones.

Luego, sugerimos que, tentativamente, las cargas globales de trabajo de las profesionales no dejan un gran margen de tiempo para dedicar a la formación. Pues, tal como sistematizamos en el eje de condiciones de trabajo, muchas colegas tienen más de un trabajo remunerado, que se suma, además, a las horas dedicadas al trabajo reproductivo. En este sentido, que los espacios laborales no posibiliten la capacitación como parte de las horas de trabajo atenta contra el desarrollo de intervenciones advertidas y fundadas teóricamente en la materia. Además, cuando las encuestadas referencian posibilidades de formarse, varias expresan que se dan a través de la Ley Micaela. Si bien valoramos positivamente esta iniciativa, sabemos que es un curso corto, que brinda conocimientos básicos y generales, insuficientes para contribuir a transformar las intervenciones sociales.

A lo largo de este artículo hemos presentado una parte de los resultados de un proyecto de investigación que condensó inquietudes de largo plazo para las autoras. Desde hace varios años la problematización de nuestra posición como mujeres en una disciplina feminizada, su abordaje en la formación universitaria y sus expresiones en la intervención social son objeto recurrente de nuestras reflexiones, discusiones y de algunos esfuerzos investigativos. En ese contexto fue que emprendimos esta investigación.

El proyecto fue implementado en condiciones inéditas y críticas marcadas por la pandemia de COVID-19 y las medidas de Aislamiento Social Preventivo y Obligatorio dispuestas por el gobierno nacional desde marzo de 2020, contexto que requirió adaptaciones metodológicas e impuso diversas limitaciones. No obstante, también supuso posibilidades no previstas. Al desarrollar el proyecto de forma virtual pudimos ampliar la cantidad de colegas -que hubiese sido más reducida en caso de desplegar una estrategia cualitativa-, logramos obtener datos que sugieren algunas tendencias y produjimos información relevante para mapear condiciones de empleo municipales.

Mencionadas esas peculiaridades, consideramos que el proyecto avanzó sobre las inquietudes primeras que nos movilizaron. La indagación conceptual evidenció que la larga historia de la teoría feminista y los estudios de género ha sido receptada en el Trabajo Social argentino de manera reciente. La producción teórica sobre el tema se ha incrementado a partir del año 2010 y una cantidad creciente de trabajadoras sociales acuden a estos referenciales interpretativos para leer diversas dimensiones de la profesión.

El trabajo empírico aportó otro tipo de información de suma relevancia. Un asunto central fue identificar que la formación de grado universitaria no aporta según las encuestadas un bagaje formativo de relevancia sobre género y feminismos, sea a nivel teórico, filosófico y político, como en su dimensión metodológica e instrumental. El ámbito universitario de grado esporádicamente brindó aportes sobre estas perspectivas, concentrados en pocos espacios curriculares que ofrecieron contenidos sumamente puntuales. Este dato resulta llamativo dado que la carrera ha transitado sucesivas revisiones del plan de estudios, acontecidas desde el retorno democrático y en sincronía con la institucionalización de los estudios de género en los ámbitos académicos.

La falencia en la formación de grado ha sido subsanada parcialmente por las propias colegas en instrucciones posteriores. La mayoría ha transitado por instancias breves de capacitación/actualización sobre género y feminismos en organizaciones sociales y/o en el CPTSM; otras destacan como principal ámbito de formación el propuesto por la reciente Ley Micaela; así como algunas desarrollan estudios de posgrado en universidades, mayormente en carreras que no versan específicamente sobre género y feminismos. Estos datos muestran un proceso incipiente de institucionalización y formación en temas de género y feminismo entre las graduadas de trabajo social que trabajan en espacios municipales.

En este escenario, las colegas consultadas identifican que los municipios no aportan de manera frecuente espacios de formación o actualización profesional, razón por la cual el acceso a instancias de capacitación depende enteramente de su voluntad y posibilidad individual. Si tenemos en cuenta las

precarias condiciones de trabajo y la carga de labores reproductivas de las colegas, podemos entrever los múltiples obstáculos a sortear para realizar cualquier tipo de formación extralaboral. No resulta extraño, entonces, que se reconozca como una fuente significativa de capacitación la que habilita la Ley Micaela, dado que constituye una de las pocas instancias formativas en el tema que se brinda -y se exige por una legislación nacional- en su ámbito laboral.

Entendemos que los resultados de esta investigación pueden considerarse una primera aproximación que identifica áreas de vacancia en la formación universitaria de grado y posgrado, como también en las instancias de actualización profesional ofrecidas por el CPTSM. En otras palabras, el proyecto proveyó una línea de base en materia de formación sobre feminismos y género de acuerdo con las percepciones de las propias colegas, que puede ser de cierta utilidad tanto para las instituciones formadoras como para aquellas reguladoras del ejercicio profesional. Además, si bien el relevamiento desarrollado no es representativo de la situación de todas las profesionales que trabajan en los ámbitos municipales provinciales, nos permite imaginar algunas propuestas.

Pensamos que es menester la revisión de la currícula de la carrera en una dirección que transversalice los contenidos de género y feministas, sirviéndose de las experiencias transitadas por otras universidades nacionales, como es el caso de la Universidad Nacional de Rosario. La formación epistemológica, teórica y metodológica sobre género y feminismos es tan importante y básica que no puede quedar librada al “voluntarismo” de lxs docentes de incorporar estos contenidos, ni tampoco a la disposición de tiempo, dinero y voluntad de las colegas de realizar instancias de posgrado o de autogestionar esos espacios en conjunto con organizaciones.

En efecto, el trayecto universitario es clave para cuestionar las nociones del sentido común, ir más allá de lo evidente y descifrar la complejidad de los procesos sociales. De allí la importancia de que la currícula incorpore de manera transversal estudios que, como plantean Vilamajó y Morandi (2010), contribuyan a enfocar las asimetrías de género desde una perspectiva amplia e histórica que habilite preguntas referidas a las jerarquías culturales, las desigualdades económicas, la forma del lenguaje y el funcionamiento de las instituciones.

Siguiendo lo anterior, y dada la gravitación que ha mostrado tener CPTSM como ámbito de formación y actualización para las colegas, consideramos que es fundamental el sostenimiento y la ampliación de las ofertas de capacitación a costo accesible. A su vez, es imperioso que las propuestas de formación sean diagramadas con agudeza. Este último aspecto es fundamental puesto que muchas capacitaciones pueden resultar “interesantes” pero no están pensadas para las particularidades del ejercicio profesional, lo que lleva a las colegas a que tengan dificultades de mediar esos contenidos con las características de su ejercicio. Sería relevante que las alternativas de formación se pudieran particularizar para distintos ámbitos de intervención, especialmente para los espacios municipales cuyas posibilidades de formación pueden ser más reducidas que en otras áreas estatales.



- Aramayo, M. V. S. (2017). Trabajo Social con mujeres. Aportes para la intervención profesional. *Revista Difusiones*.
- Bajarlía, C.; Castrogiovanni, N.; Cunzolo, V.; Polanco, N. y Viedma, N. (2017). Condiciones de trabajo y Trabajo Social: características de la precariedad en el empleo estatal. En: Consejo de trabajo social de CABA. *Discusiones sobre procesos de trabajo, empleo estatal y salud laboral de TRABAJADORAS/ES SOCIALES*. Consejo Profesional de Graduados en Servicio Social o Trabajo Social: Ciudad Autónoma de Buenos Aires.
- Battistini, O. y Montes Cató, J. (2000). Flexibilización laboral en Argentina. Un camino hacia la precarización y la desocupación. *Revista Venezolana de Gerencia*. 5(10), 63-89.
- Boujón A. (2018). *TRABAJO SOCIAL: Producción-investigación formación: Un análisis desde la perspectiva de género*. Tesina de Grado Licenciatura en Trabajo Social, UNR.
- Cademartori, F. (2018). Precarización laboral en el Estado y degradación de la fuerza de trabajo: análisis en trabajadoras vinculadas a la implementación de políticas sociales. *Trabajo y Sociedad*, 31, 203-222.
- Cademartori F., Campos, J. y Seiffer, T. (2007). *Condiciones de Trabajo de los trabajadores sociales. Hacia un proyecto profesional crítico*. Buenos Aires: Espacio Editorial.
- Genolet, A., Lera, C., Gelsi, M.C., Musso, S., y Schoenfeld, Z. (2005). *La profesión de Trabajo Social ¿Cosa de mujeres? Estudio sobre el campo profesional desde la perspectiva de los trabajadores sociales*. Buenos Aires: Espacio Editorial.
- Giamberardino, G. (2019). De ausencias y suturas Feminismos para un Trabajo Social emancipador. En: L. Rivero (Comp.) *Trabajo Social y feminismos* (pp. 71-104), La Plata: Colegio de Asistentes Sociales o Trabajadores Sociales de la Provincia de Buenos Aires.
- Grassi, E. (1989). *La mujer y la profesión de asistente social. El control de la vida cotidiana*, Buenos Aires: Editorial HVMANITAS.
- Guzzetti, L. (2012). La perspectiva de género. Aportes para el ejercicio profesional. *Revista Debate Público*, 2(4), 107-113.
- Guzzetti, L. (2014). La intervención social, mirada desde la perspectiva de género. *Plaza Pública Revista de Trabajo Social-FCH-UNCPBA*. Año 7, 11, 76-88.
- Pombo, G. (2019). La interseccionalidad y el campo disciplinar del trabajo social: Topografías en diálogo. En: L. Rivero (Comp.) *Trabajo Social y feminismos* (pp. 149-176), La Plata: Colegio de Asistentes Sociales o Trabajadores Sociales de la Provincia de Buenos Aires.
- Linardelli, M. F. y Pessolano, D. (2015). ¿Por qué los estudios de género son importantes para el Trabajo Social? Producción de conocimientos en una disciplina feminizada. *Cuaderno de Trabajo Social N°1*, FCPyS, UNCuyo, 37-46.
- Linardelli, M. F. y Pessolano, D. (2019). La producción de conocimiento en trabajo social, una lectura desde las epistemologías del sur y feministas. *Prospectiva. Revista de Trabajo Social e intervención social*, (28), 17-40.
- Pessolano, D. (2010). Mujeres y Trabajo Social. Las marcas de género en la profesión. *Anuario Millcayac*, FCPyS, UNCuyo, 367-403.
- Rodríguez Enríquez, C. (2019). Trabajo de cuidados y trabajo asalariado: desarmando nudos de reproducción de desigualdad. *Theomai*, (39), 78-99.

- Rotondi, G. (2016). Perspectiva de género y Trabajo Social. Transversalizando la currícula. En: F. Rovetto y L. Fabbri *Sin Feminismo no hay Democracia. Género y Ciencias Sociales* (pp. 81-95), Rosario: Editorial Último Recurso.
- Rovetto, F., Camusso, M., Caudana, L. y Figueroa, N. (2017). Feminismos y Ciencias Sociales: propuestas pedagógicas y aportes críticos para revisar programas de formación en el grado. *Revista de Educación*, VIII(12), 127-148.
- Siede, M. V. (2015). *Trabajo social y mundo del trabajo: reivindicaciones laborales y condiciones de intervención*. La Plata: Colegio de Asistentes Sociales o Trabajadores Sociales de la Provincia de Buenos Aires.
- Valles, M. (1999). *Técnicas cualitativas de Investigación Social. Reflexión metodológica y práctica profesional*. Madrid: Síntesis Sociología.
- Vilamajó, A y Morandi, M (2010). Democratizando el conocimiento. Hacia la transversalización de la perspectiva de género en la enseñanza universitaria. *Cátedra Paralela*, 7, 47-56.

Documentos consultados

- DEIE (2020). Canasta Básica de Alimentos y Total. Octubre 2020. Disponible en: <https://deie.mendoza.gov.ar/#!/repositorio-de-novedades/canasta-basica-de-alimentos-y-total-octubre-2020-298>
- Indec (2011). Encuesta Permanente de Hogares Conceptos de Condición de Actividad, Subocupación Horaria y Categoría Ocupacional. Consultado en: https://www.indec.gob.ar/ftp/cuadros/menusuperior/eph/EPH_Conceptos.pdf