



TRABAJO FIN DE GRADO EN TRABAJO SOCIAL

“TRABAJO SOCIAL, UNA PROFESIÓN FEMINIZADA. APROXIMACIÓN A LA CIUDAD DE VALLADOLID”

Autora:

D^a. Marina Vallejo González

Tutora:

D^a. Laura León Domingo

Facultad de Educación y Trabajo Social
Universidad de Valladolid
Curso 2014/2015

Fecha de entrega: Junio de 2015



ÍNDICE

ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS	5
ÍNDICE DE SIGLAS.....	6
RESUMEN	7
INTRODUCCIÓN	8
BLOQUE I: ASPECTOS TEÓRICOS. INICIOS, CAUSAS Y EFECTOS DEL CARÁCTER FEMINIZADO DE LA PROFESIÓN DE TRABAJO SOCIAL	11
CAPÍTULO 1: LA DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO	12
1.1. Introducción: definición del concepto	12
1.2. El trabajo productivo y reproductivo: estudios históricos	13
1.2.1. Una visión antropológica	13
1.2.2. La segregación ocupacional: horizontal y vertical.....	14
1.2.3. Estudios y teorías sobre la división sexual del trabajo	16
1.3. Trabajo, vida cotidiana y desigualdad actual.....	17
CAPÍTULO 2: LA MUJER Y EL TRABAJO SOCIAL	20
2.1. A modo de introducción... ..	20
2.2. Un recorrido a lo largo de la historia	21
2.2.1. La profesión de Trabajo Social	21
2.2.2. Contexto inicial en que surge la profesión.....	21
2.2.3. La profesionalización de la práctica.....	22
2.2.3.1. <i>Aparición del Trabajo Social en España</i>	24



2.3.	El Trabajo Social como profesión femenina	26
2.3.1.	Explicaciones teóricas a esta feminización permanente	27
2.3.2.	Efectos de la feminización de la profesión	29
2.3.3.	La mujer como “objeto” de intervención: la usuaria	31
2.3.4.	La mujer como “sujeto” de intervención: la profesional.....	32
CAPÍTULO 3: LA CATEGORÍA DE GÉNERO Y SU APLICACIÓN EN EL TRABAJO SOCIAL		33
3.1.	La perspectiva de género.....	33
3.1.1.	¿Qué puede aportar la perspectiva de género a la profesión de Trabajo Social?.....	34
3.2.	El “techo de cristal”	36
BLOQUE II: INVESTIGACIÓN. LA FEMINIZACIÓN EN LOS ÁMBITOS ACADÉMICO Y LABORAL DEL TRABAJO SOCIAL. APROXIMACIÓN A LA CIUDAD DE VALLADOLID		38
CAPÍTULO 4: APROXIMACIÓN A LA CIUDAD DE VALLADOLID		39
4.1.	Aspectos previos.....	39
4.1.1.	Objetivos que se pretenden	39
4.1.2.	Hipótesis de la investigación	39
4.1.3.	Metodología de la investigación	40
4.1.4.	Elección de los informantes	41
4.2.	El Trabajo Social en el ámbito académico	42
4.3.	El Trabajo Social en el ámbito laboral	47
4.3.1.	La entrevista	50



CONCLUSIONES.....	55
BIBLIOGRAFÍA	60
ANEXO I: LA MUJER COMO PIONERA DEL TRABAJO SOCIAL	66
ANEXO II: ESCUELAS DE ASISTENTES SOCIALES EN ESPAÑA	71
ANEXO III: CUADRO EXPLICATIVO DEL ANÁLISIS CONJUNTO DE GRÁFICOS.....	74
ANEXO IV: LA ENTREVISTA	75
IV.1. El cuestionario.....	75
IV.2. Testimonios destacados	77



ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS

- Cuadro 4.1. Alumnos matriculados por rama de conocimiento y sexo en la UVa en el curso 2014-2015
- Cuadro 4.2. Matriculados en T.S. en España en el periodo 1998-2010 desagregados por sexo
- Cuadro 4.3. Matriculados en diplomatura de Trabajo Social en la UVa en el periodo 2008-2014 desagregados por sexo
- Cuadro 4.4. Matriculados en grado de Trabajo Social en la UVa en el periodo 2010-2015 desagregados por sexo
- Cuadro 4.5. Trabajadores sociales de atención directa en los CEAS de Valladolid
- Cuadro 4.6. Colegiados de Trabajo Social en Valladolid desagregados por sexo
- Cuadro 4.7. Usuarios titulares de prestaciones de los CEAS de Valladolid en función del sexo
- Anexo I: La mujer como pionera en Trabajo Social
- Anexo II: Escuelas de Asistencia Social en España
- Cuadro III.1. Alumnos/as matriculados en la UVa en el periodo 2008/2009 – 2014/2015 en Trabajo Social



ÍNDICE DE SIGLAS

- A.S. - Asistencia Social / Asistentes sociales
- C.E.A.S. - Centro de Acción Social
- C.O.S. - Charity Organization Society
- DD.HH. - Derechos Humanos
- EE.UU. - Estados Unidos
- I.N.E. - Instituto Nacional de Estadística
- O.I.T. - Organización Internacional de Trabajo
- S.E.U. - Sindicato Español Universitario
- T.S. - Trabajo Social / Trabajadores sociales
- U.E. - Unión Europea
- U.V.a. - Universidad de Valladolid



RESUMEN

Con este trabajo se pretende formular una explicación teórica al hecho de la presencia de un mayor número de mujeres en la profesión de Trabajo Social, teniendo en cuenta que ésta es considerada como una actividad femenina, derivada de las capacidades y cualidades para las que las mujeres han sido educadas y socializadas, establecida en el marco de la división sexual del trabajo y los sistemas de género. Asimismo, pretendemos exponer un acercamiento a los efectos que para la profesión y los profesionales conlleva este carácter feminizado, haciendo visibles las desiguales relaciones de género que existen en la sociedad.

Palabras Clave: Trabajo Social, Feminización, Mujer, División Sexual del Trabajo, Género.

ABSTRACT

This paper aims to develop a theoretical explanation which emphasizes why there is a main presence of women in the profession of Social Work, regarding that it is considered as a feminine activity, derived from the skills and qualities for which women have been educated and socialized, established in the framework of the sexual division of labor and gender systems. We also want to expose an approach to the effects for the profession and the professionals involved in this female character, making visible the unequal gender relations that exist in society.

Key Words: Social Work, Feminization, Woman, Sexual Division of Labor, Gender.



INTRODUCCIÓN

El Trabajo Social está impregnado de valores, representaciones y significados de la cultura femenina, la cual, para el mundo occidental, recoge una tradición de cuidado y ayuda social. Así, los contenidos de género son inherentes y moldeadores de la profesión. También recoge un supuesto que responde a rasgos como la sensibilidad, la ternura, la subjetividad, la inestabilidad, la capacidad de mediación o resolución de conflictos en el ámbito de lo privado... lo que no significa que estos contenidos no estén presentes en hombres, sino que históricamente han sido asignados a las mujeres, funcionando como un lastre para la profesión. Son rasgos no valorados socialmente para el progreso. La fuerza de las representaciones sociales ha marcado en buena medida el modo en que la profesión se ha hecho presente tanto en el campo académico como laboral (Lorente, 2002).

Nuestro objeto de estudio será la feminización que se da en la profesión de Trabajo Social, dentro del marco de la división sexual del trabajo, analizando y comprendiendo sus causas y sus efectos.

Los objetivos que pretendemos explorar a lo largo del trabajo pueden resumirse en: comprender el carácter feminizado de la profesión, tanto a nivel de profesionales como de usuarios a los que se atiende, así como entender la elección de cursar dichos estudios, asimilar las causas y consecuencias que ello conlleva y visibilizar las relaciones de género que se dan dentro de la profesión, indicando algunos aspectos que con ella se relacionan. Para finalizar, se llevará a cabo una aproximación de dichos objetivos a la ciudad de Valladolid, analizando lo expuesto en ellos.

La elección del tema de estudio se debe a la experiencia vivida en el campo de prácticas, realizadas en un Centro de Acción Social, en el que se pudo observar de cerca esta feminización permanente de la que hablamos, tanto a nivel de profesionales como de usuarios. Es considerada como algo natural y no como el resultado de una socialización que promueve estereotipos sociales de género, haciendo referencia a la división sexual del trabajo. Del mismo modo, la presencia mayoritaria de las mujeres en este ámbito ya había sido tratada en diversas materias a lo largo del grado, además



Trabajo Social, una profesión feminizada. Aproximación a la ciudad de Valladolid.

de observarse una mayoría femenina entre los alumnos que cursan estos estudios. Profundizar en las causas del tema expuesto y en la comprensión de las relaciones de género insertas en la sociedad nos llamaba la atención, así que nos dispusimos a llevar a cabo este estudio.

La búsqueda bibliográfica nos permitirá conocer más a fondo el tema: los inicios, las causas y los efectos del Trabajo Social como profesión mayoritariamente femenina. Se revisarán tanto fuentes de documentación primaria, originales y de primera mano resultado de investigaciones (libros, enciclopedias, etc.), como fuentes secundarias, con información ya interpretada y sintetizada (bases de datos, catálogos...).

Los trabajos con más fuerza en el estudio son los realizados por T. Báñez, E. Grassi y A. Morales, complementándolos con el resto de autores/as que aparecen en la bibliografía.

La metodología y las técnicas de investigación empleadas van a ser de carácter cualitativo; observación, estudio documental, análisis e interpretación de datos y entrevistas abiertas, ya que nos parecen las más adecuadas para comprender los procesos personales vividos. Los datos analizados nos han sido proporcionados por diversas fuentes, como son el Ayuntamiento de Valladolid, el Gabinete de Estudios y Evaluación de la Universidad de Valladolid y el Colegio Oficial de Trabajadores Sociales de Valladolid, los cuales nos han permitido la elaboración de tablas y gráficos para su posterior interpretación. El grupo de personas entrevistadas ha sido una parte de los profesionales de Trabajo Social de los Servicios Sociales de la ciudad de Valladolid, como era de esperar, en su mayoría mujeres, pero contando también con algún hombre.

Cabe señalar dos grandes bloques en cuanto a la estructura del trabajo se refiere. El primero es de carácter descriptivo, a modo de revisión bibliográfica, y el segundo valorativo, llevando a cabo una investigación.

En el Bloque I, se presenta el Trabajo Social como una profesión que acoge las normas de la división sexual del trabajo. Se intenta analizar el por qué de su feminización haciendo una revisión histórica de los documentos señalados, así como determinar en



Trabajo Social, una profesión feminizada. Aproximación a la ciudad de Valladolid.

qué medida afecta que el Trabajo Social sea mayoritariamente femenino. Además, destacamos ciertos aspectos de la categoría género y su aplicación al T.S., como son la perspectiva de género o el fenómeno “techo de cristal”.

En el bloque II realizamos un estudio analítico, aplicando y verificando lo abordado en el bloque anterior a la ciudad de Valladolid, de forma que tratamos la feminización del Trabajo Social en los ámbitos académico y laboral de esta ciudad, contando con los datos de las entidades mencionadas y con los testimonios de los propios profesionales.



BLOQUE I

ASPECTOS TEÓRICOS

INICIOS, CAUSAS Y EFECTOS DEL CARÁCTER FEMINIZADO DE LA PROFESIÓN DE TRABAJO SOCIAL



CAPÍTULO 1: LA DIVISIÓN SEXUAL DEL TRABAJO

Para comenzar, antes de hacer frente al carácter feminizado de la profesión, trataremos el marco en que éste se encuentra: la división sexual del trabajo.

1.1. Introducción: definición del concepto

La división sexual del trabajo es un fenómeno fácilmente observable que se refiere a la presencia en todas las sociedades de una implantación diferenciada de varones y mujeres en la repartición del trabajo existente en los espacios de la reproducción y la producción social (Ginés, 2009). Es decir, lo entendemos como el reparto social de las tareas en función del sexo. A ello podemos añadir que esta división no sólo se encuentra entre los ámbitos doméstico y extradoméstico, sino también dentro de los mismos.

Este fenómeno es un rasgo universal, aunque varía la forma que adopta entre unas sociedades y otras. Por encima de las diferencias que pudieran existir entre ellas, “puede constatarse una distinta apreciación social de lo que constituyen las labores femeninas y masculinas” (Amorós, 2000: 257). Ello se corresponde con el hecho, casi internacional, de que las mujeres tengan una mayor responsabilidad en las tareas domésticas y de cuidado y los hombres en los ámbitos que hay fuera de éste: económico, político, cultural, etc. Como apunta esta última autora, ésto se encuentra ligado a la división de funciones y de roles sociales dentro de la familia, y no tanto a rasgos biológicos, asociados al sexo.

Por tanto, el trabajo está marcado por la especialización de tareas asignadas en función del género, las cuales suponen una distinta valoración social, económica y simbólica que se traduce en una desigualdad entre hombres y mujeres (Abasolo y Montero, 2012).



1.2. El trabajo productivo y reproductivo: estudios históricos

Karl Marx (1975) fue quien introdujo el binomio producción/reproducción, reflejando el esquema conceptual del capitalismo, que establece la separación entre el ámbito laboral y familiar. Sin embargo, esta dicotomía se rompió al ser aplicado el análisis de la situación de las mujeres, tomándose como referencia a Engels (1884), quien insistía en analizar no sólo las relaciones de producción, sino también las de reproducción.

A partir del siglo XIX, el mercado de trabajo industrial se basó en una profunda división del trabajo que diferenciaba las actividades desempeñadas por hombres y mujeres en función del sexo: los hombres desarrollan su actividad en el ámbito público (productivo) y las mujeres la suya en el ámbito doméstico (reproductivo). El patriarcado, antiguamente, y el capitalismo, en la actualidad, se han ido articulando para adoptar diferentes formas según el contexto. Lo cierto es que, históricamente, aunque las mujeres han participado de forma intensa en la actividad económica remunerada, no han participado en igualdad de condiciones con los varones. Esto encuentra parte de su explicación en la asignación de la responsabilidad del trabajo doméstico y de cuidados a las mujeres, desprovisto de valor en el mercado (Abasolo y Montero, 2012).

El concepto “género” arraiga para referirse al carácter particularmente social y cultural de los roles y atributos que se asocian a hombres y mujeres, diferenciándolo así de “sexo”, que es un concepto solamente biológico. Al ser el género una construcción social, el trabajo, a su vez, tiene un significado distinto en cada sociedad (Comas, 1995).

1.2.1. Una visión antropológica

Numerosos estudios de antropología sugieren que la estratificación sexual se dio junto con el aumento de la productividad, la especialización y la complejidad creciente de la sociedad a medida que ésta se volvía más “civilizada” (Hartmann, 1994). Asimismo, señala que esta división es un mecanismo básico para mantener la subordinación de la mujer y que, por tanto, hablar de ello es hablar de las relaciones de poder entre hombres y mujeres.



Como añade Comas, uno de los problemas que ha existido siempre y por el cual no ha habido apenas estudios sobre la situación de la mujer, es que:

Los antropólogos no saben ver ni describen muchas de las actividades que realizan las mujeres, no sólo porque la mayoría son hombres y les es difícil introducirse en el mundo de las mujeres, sino también porque consideran que las actividades masculinas son más importantes que las femeninas para entender el sistema social y cultural (1995: 19).

Según la tesis de Navarra (1980), hemos aceptado que los trabajos realizados por los hombres tienen un valor más alto e implican mayor cualificación. Sin embargo, está demostrado que ello se produce a causa de construcciones sociales.

La historia de la separación entre hogar y trabajo subraya con tanto énfasis las diferencias funcionales y biológicas entre mujeres y hombres que termina por legitimar e institucionalizar estas diferencias como base de la organización social, o sea se ha normalizado esta división de la vida (Scott, 1993: 429).

Distribuir el tiempo y las funciones del trabajo en función del sexo ha segmentado la vida humana provocando enormes daños a hombres y mujeres. Ambos han construido sus identidades de género, laborales y personales en una lógica de división sexual del trabajo y de la vida.

La vinculación de las mujeres a la vida doméstica, implica que se les atribuye la realización de todas las tareas relacionadas con el crecimiento humano. Son las principales responsables de criar a los niños, de cuidar a los ancianos y de producir bienes y servicios domésticos. No obstante, como apunta Comas (1995), ni las relaciones sociales son solo un dominio masculino ni lo doméstico es exclusivamente femenino.

1.2.2. La segregación ocupacional: horizontal y vertical

“El concepto de segregación ocupacional debe su origen al creciente interés por el empleo de las mujeres, y en particular por la forma en que las mujeres se distribuyen en las categorías profesionales, en comparación con los hombres” (Dex, 1985: 112).



Hakim (1979) añadió una importante distinción entre segregación ocupacional horizontal y vertical. La segregación horizontal aparece cuando los varones y las mujeres trabajan en diferentes tipos de ocupaciones. Mientras que la vertical tiene lugar cuando la mayoría de los varones trabajan en ocupaciones situadas en la parte alta de la escala, y la mayoría de mujeres en las inferiores.

El concepto “techo de cristal¹” se acuñó en los años ochenta y resulta una eficaz metáfora para señalar las barreras invisibles pero muy efectivas que dificultan a las mujeres ocupar los niveles de mayor cualificación, responsabilidad y poder en diversos ámbitos (político, académico, laboral) (Abasolo y Montero, 2012: 43).

Según datos de la OIT, los principales factores² que contribuyen a la segregación ocupacional en función del sexo son:

- Las actitudes sociales y culturales hacia lo que constituye un empleo “masculino” o “femenino”.
- La desigualdad de género presente en la educación, que conduce a ambos sexos a ser orientados hacia profesiones y trabajos diferentes.

Aunque la amplitud de este problema varía de un lugar a otro o de un empleo a otro, es un asunto que prevalece aún en muchos países.

Como evidencias de estos procesos de división social y sexual del trabajo, merecen destacarse algunos aspectos como son la segregación de las mujeres al trabajo doméstico no remunerado, su menor tasa de actividad laboral, la distribución diferente de varones y mujeres por ramas y sectores de actividad, por tipo y tamaño de las empresas, y dentro de ellas, por secciones, puestos y calificaciones laborales (Ginés, 2009).

¹ Más información en el Capítulo 3.

² Apuntados por la Organización Internacional del Trabajo en su Informe: *Romper el techo de cristal* (2004). Tiene como objetivos promover la justicia social y los DD.HH. y laborales reconocidos a nivel internacional, ampliar las oportunidades de acceder a un empleo decente, mejorar la protección social y fortalecer el diálogo al abordar temas laborales.



1.2.3. Estudios y teorías sobre la división sexual del trabajo

Oakley (1974) se posicionó a favor de agregar el trabajo doméstico a la lista de ocupaciones en plano de igualdad con otras y contribuyó a la sociología de estas ocupaciones femeninas. Demostró que estas actividades son trabajo en el mismo sentido que las labores pagadas.

Según Dex (1985), muchos autores anunciaban que si se llegaba a considerar a las mujeres como participantes del reino del trabajo asalariado, se pensaría que estaban haciendo una elección desviada entre carrera y maternidad, en la que la mayoría escogería la segunda. El periodo de trabajo antes de tener hijos era considerado un tiempo a la espera del matrimonio.

Esta misma autora afirmaba que los economistas habían aplicado la teoría del Capital Humano al proceso de elección profesional, a fin de plantear que son las preferencias de las mujeres por empleos distintos las que explican en gran medida los salarios más bajos y la segregación laboral.

Otra de las teorías era que las expectativas de hombres y mujeres eran diferentes ya que éstas encuentran atractivas aquellas ocupaciones en las que su cualificación sufre un deterioro mínimo durante el tiempo que no forman parte de la población activa, puesto que hipotéticamente, todas las mujeres tienen planeado ausentarse del trabajo durante el nacimiento y crianza de los hijos (Polacheck, 1976).

Algunas de las hipótesis sobre las orientaciones femeninas hacia el trabajo sugieren que las mujeres se encuentran menos comprometidas con éste que los varones. No resulta difícil encontrar ejemplos (Dex, 1985):

- A las mujeres les cuesta trabajo rechazar la noción de que su principal trabajo está en la casa, sirviendo a los machos que se ganan el pan.
- A las mujeres jóvenes sólo les interesa el trabajo como medio para encontrar un marido y las mujeres mayores trabajan para financiar las mejoras de sus casas.



- Las mujeres sólo trabajan por dinero y no se implican en el trabajo personalmente.
- A las mujeres no les gusta manifestar iniciativas en su trabajo y están menos interesadas en la promoción laboral que los varones.
- Para una mujer joven el desempleo prolongado supondrá un problema menor, ya que el trabajo no resulta tan importante para ellas como para los varones (Ashton y Field, 1976).

Estos estereotipos no sólo constituyen una visión falsa de las mujeres, sino que asumen que las orientaciones masculinas son opuestas a las femeninas.

La atención prestada al trabajo de las mujeres a finales del siglo XIX, principalmente por la investigación feminista, y los recientes cambios que se produjeron en el empleo femenino, posibilitaron el surgimiento de nuevas formas de relación económica entre hombres y mujeres.

1.3. Trabajo, vida cotidiana y desigualdad actual

Con el desarrollo de la producción mercantil se asentó una definición del trabajo basada en la desigualdad sexual que conllevó la desvalorización del trabajo doméstico y de cuidados, obstaculizando históricamente el acceso de las mujeres a los niveles de renta en condiciones de igualdad con los varones. Estas diferencias afectan tanto al acceso como a los salarios que perciben, ligadas a una distribución desigual de los recursos, tiempos y responsabilidades. En ellas está el origen de lo que hoy entendemos como feminización de la pobreza (Abasolo y Montero, 2012).

Como indica Picchio (1994), algunos aspectos del trabajo femenino son muy semejantes a lo largo del tiempo y el espacio, como por ejemplo: la gran proporción de mujeres en edad laboral que no tienen trabajo remunerado, el volumen de trabajo doméstico que realizan las mujeres, tanto con empleo como sin él, o la concentración de las mujeres en los sectores de actividad más pobres. La incapacidad de situar este



trabajo dentro de un marco adecuado ha llevado muchas veces a silenciarlo, como si fuese un trabajo invisible.

La experiencia histórica reciente en nuestro país, el franquismo, ha hecho arraigar la idea de que la participación laboral de las mujeres es algo nuevo y sin precedentes. Un error que hace subestimar la contribución de las mujeres al presupuesto familiar. Lo que es excepcional es precisamente el modelo de familia dependiente de un solo salario aportado por el hombre, las mujeres han contribuido siempre al sostenimiento familiar (Comas, 1995).

Actualmente el incremento de la participación femenina en la actividad económica es un fenómeno de alcance universal, aunque, en muchas ocasiones, sigue estando condicionado por la subordinación de las responsabilidades familiares al trabajo remunerado. Que el trabajo sea una opción implica considerar que las obligaciones domésticas son prioritarias para las mujeres. A aquellas que trabajan sólo en el hogar no se las reconoce ni legal ni económicamente, y las que lo hacen fuera, están sometidas a doble jornada a causa del trabajo doméstico (Amorós, 2000).

Como indica esta última autora, “este crecimiento de la actividad femenina, es en gran medida, consecuencia de cambios acaecidos en la estructura económica, y en particular de la gran expansión del sector terciario o de servicios, en el que las mujeres tienen una alta participación” (2000: 267). Este sector se centra principalmente en un número escaso de ramas.

Las condiciones de inserción laboral de las mujeres no son satisfactorias y en los últimos años se han visto agravadas por la disminución del empleo y la precariedad laboral. La mayor parte de las mujeres se centran en ocupaciones fuertemente feminizadas y son pocas las que acceden a cargos directivos o a categorías profesionales elevadas. Las mujeres en paro tienen muchas dificultades para salir de esta situación (Casas, 1987).

Fombuena (2006) apunta que las mujeres, como demandantes de ayuda, se encuentran en una situación mayor de precariedad social que los varones, no sólo en escenarios de gran pobreza o de exclusión social.



Trabajo Social, una profesión feminizada. Aproximación a la ciudad de Valladolid.

La transformación de la división sexual del trabajo puede contribuir a los cambios de roles desempeñados tradicionalmente por un sexo u otro y a la percepción social que de ellos se tenga. Implantando un reparto equitativo de las tareas, tanto en el ámbito doméstico como fuera de éste, las definiciones sociales variarán y se suprimirá la estratificación social por sexos (Amorós, 2000).



CAPÍTULO 2: LA MUJER Y EL TRABAJO SOCIAL

2.1. A modo de introducción...

El proceso que ha recorrido el Trabajo Social desde sus inicios hasta su consolidación como profesión, es el resultado de la división sexual del trabajo.

Muchas de las profesiones asistenciales, como es el caso del T.S., son altamente feminizadas. A lo largo de su historia se ha mantenido la presencia de las mujeres desde lo que era considerado como servicio social hasta que su profesionalización (Martino de, 2013). Esto ha provocado que se desdibujen los límites de la institucionalización profesional y “aporta una determinada forma de trabajo, de visión y posicionamiento, que repercute directamente en los procesos de trabajo” (Báñez, 2005: 2).

También son en su mayoría mujeres aquellos usuarios que son atendidos por estos profesionales, debido a dos procesos (Berasaluze, 2009):

a) como sujetos de la intervención, ya que las mujeres se encuentran en una posición estructural de desventaja social, provocándoles múltiples situaciones (feminización de la pobreza, malos tratos, precariedad laboral...).

b) como intermediarias entre el profesional y las problemáticas que se plantean en el seno de sus familias, consecuencia directa del papel de cuidador que se les asigna.

Uno de los aspectos que interviene de forma más relevante en la definición de las actividades y de las funciones sociales de las mujeres es su dedicación a los demás. Cuidar a los demás es, de hecho, un componente básico en la construcción social del género, con consecuencias importantes para la identidad y las actividades de las mujeres (Comas, 2000: 187).



2.2. Un recorrido a lo largo de la historia

2.2.1. La profesión de Trabajo Social

El Trabajo Social se presenta en relación con las respuestas que ofrece a las necesidades existentes en cada momento, es decir, no deriva de criterios estáticos sino de realidades sociales cambiantes en función del contexto en que se encuentra.

Como apuntan Zamanillo y Gaitán, el T.S. “nace a partir del reconocimiento social de la necesidad de ayudar a las personas que lo precisan, desde instituciones organizadas, más allá de la ayuda voluntaria. Se transforma así la ayuda espontánea en acto profesional” (1991: 29).

La ayuda a los necesitados, ya sea por razones humanitarias o religiosas, se ha llevado a cabo a lo largo de la historia en distintos lugares y contextos. Pero es en los inicios del Capitalismo (siglos XV y XVI), cuando se produce una evolución de las fuerzas productivas y por consiguiente, un cambio de pensamiento, donde aparece el espíritu crítico por la dignidad del hombre y el sistema social existente.

Juan Luis Vives marcó un cambio en la historia de la beneficencia. Introdujo la ayuda al hombre, no por caridad, sino por derecho, por lo tanto debía ser el Estado y no la Iglesia quien se ocupase de su atención.

2.2.2. Contexto inicial en que surge la profesión

En los siglos XVIII y XIX se produce un fuerte cambio en el orden social, apareciendo la Revolución Industrial y trayendo consigo el establecimiento de nuevos problemas sociales. “El pauperismo aumentó considerablemente, llegando a ser un hecho de masas. A causa de la magnitud del problema, el Estado asume el control, previniendo mayores disfuncionalidades, y la actitud caritativa es sustituida por disposiciones legales” (Escartín y Suárez, 1994: 36). Emergió una nueva concepción de ayuda y asistencia. Al intervenir de manera efectiva, el Estado se convierte en un Estado Social.

“Es una época de grandes transformaciones sociales y de grandes problemas que requieren para su solución medidas institucionales más organizadas y coherentes de



las que existían hasta el momento [...] Comienza el Trabajo Social” (Escartín y Suárez, 1994: 38).

Viejos y nuevos sistemas coexistieron a lo largo del siglo XIX, hasta la intervención de los reformadores sociales. La ayuda social, una vez superada la dimensión religiosa de ayudar al otro por amor cristiano, constituyó un potente dispositivo de organización del tiempo libre de las mujeres fuera del espacio privado (Morales, 2010: 81).

Para los pensadores de la época, las mujeres, además de a las actividades domésticas, podían dedicarse a actividades caritativas de ayuda a los necesitados.

2.2.3. La profesionalización de la práctica

A medida que avanza el siglo XIX, la filantropía permite a las mujeres cambiar sus ideas sobre el mundo. Progresivamente pasan de estar bajo dirección de los hombres a ser mayoría en las instituciones sociales. Para Perrot (2001: 491) “estas mujeres se convirtieron en ministras de los pobres [...] mediadoras de quienes, a imagen de ellas mismas, carecen de voz y voto” (Morales, 2010). Esta última añade que “comienza otro tipo de lucha [...], la disputa por las competencias en materia de formación profesional y por el reconocimiento formal de los estudios que aseguren el estatus de los trabajadores sociales de las instituciones sociales” (2010: 86).

El pastor protestante Solly creyó conveniente crear un órgano que coordinara el amplio número de instituciones sociales dedicadas a la ayuda en Londres. Así, creó la “Sociedad para el socorro caritativo y la represión de la mendicidad”, que posteriormente se transformó en la C.O.S. Pretendía identificar y coordinar los recursos de las organizaciones filantrópicas y crear oficinas de registro que recogieran información sobre las personas que recibían asistencia (Hansan, 2013). Es una de las primeras formas conocidas de T.S.

Mary Richmond³ crea en Nueva York en 1891, lo que sería la base para la primera escuela de T.S., la “Escuela de Instrucción para la Filantropía Aplicada”, con el objetivo

³ Más información en el Anexo I: La mujer como pionera en T.S.



Trabajo Social, una profesión feminizada. Aproximación a la ciudad de Valladolid.

de formar a los agentes de la C.O.S. Sin embargo, es en Ámsterdam donde ésta se establece en 1899, convirtiéndose el Trabajo Social en una profesión institucionalizada y provocando el surgimiento de más escuelas en EE.UU. y Europa (Escartín y Suárez, 1994).

El Estado se va haciendo más intervencionista, rompiendo con las ideas benéfico-asistenciales y conformando el Estado de Bienestar. El T.S. surge como forma de respuesta a los problemas provocados por la situación que la sociedad atravesaba en ese momento.

La aparición de una nueva conciencia social entre las clases desfavorecidas, así como el papel de los movimientos sociales, como el obrero y el feminista, juegan un papel importante. Muchas mujeres empiezan a manifestar públicamente sus deseos de participar más activamente en la sociedad y tener los mismos derechos políticos que los hombres (Nebreda, 2009). Esta misma autora apunta que:

Un aspecto significativo en el proceso de profesionalización es el protagonismo femenino en las iniciativas de atención a la pobreza. Esta presencia femenina se debe, en parte, porque las actividades de ayuda a los pobres fueron consideradas como una extensión del papel tradicional de las mujeres en la familia, como una especie de “maternidad social”. Por tanto, el carácter feminizado de esta actividad profesional es una característica que aparece ya en el surgimiento de la profesión y que se mantiene a lo largo de su evolución histórica (2009: 67).

Grassi (1978: 72) añade que era necesaria la combinación de dos factores: “la capacitación técnica (ésta se obtenía en las aulas) y la combinación de ciertas virtudes, como la generosidad, el amor, la dulzura, etc.”, consideradas innatas al sexo femenino.



2.2.3.1. Aparición del Trabajo Social en España

La primera Ley de Beneficencia Pública no apareció hasta el siglo XIX, hasta entonces se confiaba a la Iglesia la solución de las cuestiones sociales; se prefería la caridad a una organización de la clase obrera. Es a partir de ahí cuando el Estado comienza a regular determinados aspectos referentes a la pobreza, la caridad o la ayuda.

El Trabajo Social, como tal, no llega a España hasta el siglo XX. Fue en las zonas más industriales, País Vasco y Cataluña, donde aparecieron las primeras reivindicaciones sociales.

En este contexto, surge la figura de “las visitadoras de pobres”, desempeñada fundamentalmente por mujeres de clase alta. Son vistas como precursoras de esta actividad profesional. Así, sobre la cuestión de la feminización del T.S. en España podemos decir que:

Aparece tanto en los precedentes del trabajo social como en su profesionalización. Los primeros agentes de la intervención social en España también fueron mujeres de la burguesía urbana, predominantemente solteras, que actuaron adoptando el modelo médico: la visita domiciliaria (Nebreda, 2009: 70).

Se convierten en los principales agentes de la intervención social, con una función clara: educar a la clase obrera, asistirle, higienizarla, regenerarla, con cuidados similares a los de los menores y desvalidos (Báñez, 1997).

La primera Escuela de Asistencia Social de España para la Mujer se creó en Barcelona en 1932 por un grupo de mujeres, tomando como referente el Trabajo Social belga. En 1936, tras la guerra civil, se fundó en Madrid la segunda, llamada Escuela de Formación Familiar y Social (Nebreda, 2009).

Durante las primeras décadas la formación se ofertaba sólo a las mujeres⁴, con el fin de proporcionarles la preparación adecuada para ser buenas

⁴ A excepción de la Escuela de Enseñanza Social Masculina de Barcelona creada en 1952/1953 y que tenía por objeto capacitar a los hombres para administrar y dirigir las Obras Sociales (Berasaluze, 2009).



esposas y madres o bien para dedicarse a hacer el bien social. Posteriormente sus contenidos se orientaron a formar profesionales para la acción social y se dirige tanto a mujeres como a hombres (Berasaluze, 2009: 5).

Escartín y Suárez señalan que alrededor de los años 30-40:

Fueron surgiendo las medidas aseguradoras de origen estatal en torno a la protección del desempleo, la maternidad, la enfermedad, lo que no impidió la continuidad de la asistencia y beneficencia privadas, ni tampoco la caridad y motivación religiosa como móviles de ayuda (1994: 53).

La A.S. española estuvo marcada por un aislamiento respecto al resto de Europa y a sus profesionales les tocó enfrentarse con una etapa muy difícil, la posguerra.

A partir de los años sesenta, la profesión se va abriendo hacia nuevas perspectivas de formación y campos de actuación. Finalmente, es en la década de los 70 cuando se produce la expansión profesional de los trabajadores sociales en España, momento en que los profesionales y las escuelas⁵ luchan por el reconocimiento de sus estudios.

El reconocimiento oficial de las enseñanzas comenzó en el curso 1967-1968. Inicialmente, la profesión recibió la denominación de “profesionales del Servicio Social”, al no haber unanimidad algunos países adoptaron la denominación “Asistentes Sociales”. En 1981 finalmente pasó a denominarse Trabajo Social (Morales, 2010).

“El cambio político democrático de 1978 fue un elemento clave para el desarrollo del estatus profesional” (Roldán, Leyra y Contreras, 2012: 44), la creación del Sistema de Servicios Sociales implicó un mayor desarrollo del Trabajo Social: el ámbito público.

La profesión empezó a constituir un ámbito de interés para los hombres a medida que adquirió estatus y prestigio y “generó la posibilidad de desempeñar, dentro de las instituciones sociales, funciones más propiamente masculinas como la administración y la dirección de las mismas” (Morales, 2010: 108).

⁵ Anexo II: Escuelas de asistentes sociales en España.



Trabajo Social, una profesión feminizada. Aproximación a la ciudad de Valladolid.

En los últimos años se han producido avances respecto a nuestra profesión pero no se ha modificado su carácter feminizado, ya que en su mayoría sigue estando compuesto por mujeres. Aunque esta visión va cambiando con el tiempo, “parece existir un importante componente vocacional, por tanto, se mantienen factores de tipo cultural e ideológico” (Nebreda, 2009: 71).

2.3. El Trabajo Social como profesión femenina

Como apunta Morales (2010: 76) en su tesis, “todo lo que tiene nombre existe, por lo que aquello que no aparece denominado en los textos supuestamente ni existe ni ha existido. Este asunto pone de manifiesto la necesidad de hacer arqueología del Trabajo Social”. Debemos sacar a la luz a alguna de sus protagonistas, reflexionar sobre el papel que las mujeres han tenido en la vida social y su contribución al desarrollo de la profesión.

Como añade Báñez, “el Trabajo Social asume de manera formalizada e institucionalizada una serie de cuidados y atenciones que tradicionalmente han venido realizando las mujeres en el marco de la vida familiar” (1997: 161).

La idea de elegir esta disciplina parece estar relacionada con una casi espontánea apropiación de atributos asignados a las mujeres: solidaridad, afectividad, capacidad de cuidado, reciprocidad, todos ellos basados en una profunda vocación de servicio (Guiliana, 2006).

Álvarez-Uria (1986: 145) señala que:

Sufridas mujeres de clase media y alta concurrían con los dulces consuelos de la acción caritativa y social a amortiguar los sufrimientos de los pobres. En realidad si la asistencia se convierte en una profesión típicamente femenina ello se debe a que, para las elites pensantes del siglo XIX, existen afinidades entre niños y pobres. Ambos necesitan del amparo y de una educación que les permita entrar en el mundo de las transacciones responsables, es decir, interiorizar las reglas sociales y convertirse en civilizados (Báñez, 1997: 162).



Trabajo Social, una profesión feminizada. Aproximación a la ciudad de Valladolid.

Es decir, la intervención que se pretendía era una forma de control social. Las mujeres trasladaban fuera del hogar los conocimientos y sentimientos para los que habían sido educadas, promoviendo así la creación de nuevas profesiones.

Victoria Molina (1994) introdujo que los dos organismos patrocinadores de las Escuelas de Asistentes Sociales en España fueron la Iglesia y la Sección Femenina, como oferta dirigida a las mujeres con el objetivo de ofrecerles una formación más completa (Báñez, 1997). Ésta última fue creada por Pilar Primo de Rivera en 1934, como parte femenina de la Falange Española. Tenían como encargo llevar a cabo Obras Sociales.

Grassi (1989) señala que en las sociedades occidentales se busca descargar sobre la colectividad la solución de problemáticas que tienen que ver con la asistencia y la mano de obra y con las conductas inadaptadas o desviadas. Ello supone políticas dirigidas a familias, especialmente a mujeres, suponiendo una estrategia económica.

2.3.1. Explicaciones teóricas a esta feminización permanente

La antropología social y la teoría feminista explican los sistemas de género en relación al análisis de la mayoría de las mujeres.

La antropología de género surge para ver las relaciones que se producen entre hombres y mujeres, sin tener en cuenta los rasgos biológicos sino la interpretación cultural de los mismos. Es un principio organizativo central en todas las sociedades y por tanto, su comprensión es fundamental para cualquier fenómeno social (Tuhren, 1992).

La teoría feminista ha contribuido al proceso de división sexual del trabajo, centrándose en la diversidad de situaciones de las mujeres y en las implicaciones prácticas y teóricas que ello supone. Demuestra que las relaciones de género son esenciales para analizar las relaciones históricas y de clase.

Martin y Voorhies (1978) encontraron que la emotividad, el cuidado, la comprensión... son rasgos que se les atribuyen a las mujeres. Sin embargo, añaden que no hay correlaciones fijas entre la personalidad y el sexo, siendo el aprendizaje el factor principal que explica estas atribuciones.



Moore (1991) añade que la mujer, “dada su fisiología y función reproductora se encuentra más cerca de la naturaleza” y que ese papel social se debe a que “su relación con la reproducción ha tendido a limitarlas a determinadas funciones sociales que también son percibidas como tales”, asociándolas al espacio doméstico (Báñez 1997: 166). Ésta añade que “en el caso de las mujeres, su invisibilidad es una estrategia de subordinación y no un reflejo real de su poco peso relativo” (1997: 171). Es decir, las categorías o cualidades que se les imponen a hombres y mujeres están construidas socialmente, dependiendo de dónde se encuentren, y no teniendo tanto que ver con características biológicas, como apoyan otros autores.

Por ello, Báñez apunta que la naturalización del ámbito doméstico como centro de actividades femenino implica la construcción de un modelo de sentido común sobre cómo es la mujer y cuáles son sus características; esta situación es un producto socio-cultural. Y añade que:

La insistencia en la inculcación de mensajes que idealizan este ámbito como reino femenino y como lugar de su felicidad, tiene por objeto lograr que la conducta de la mujer se adecúe a la esperada de ella, que se presenta como la conducta normal y acorde de su naturaleza (1997: 172).

La sociedad invierte un esfuerzo en formar a las mujeres como especialistas en resolver las cuestiones del ámbito privado. Por lo tanto, no hay nada más “natural” que sean las mujeres quienes ayuden a aquellos que no encajan en la sociedad porque no logran resolver sus problemas. “Desde su origen, el Trabajo Social se instala en el contexto de las otras prácticas profesionales marcado por un carácter femenino inferiorizante” (Piriz, 2012: 25).

Rietti y Maffía (2005), plantean que el modelo patriarcal ofrece una diferencia importante, mientras que para los varones en su desarrollo laboral no se les requiere nada más que aquellas cualidades con las que fueron socializados, a las mujeres se las exige una adecuación a las cualidades propias del género masculino, descalificando aquellas para las que han sido instruidas. “Por lo que durante el desempeño de diversas profesiones si lo esperado no se cumple, aparece el conflicto en donde la



punta del vértice vuelve a ser la ineficiencia, incapacidad de las mujeres para ciertos puestos laborales” (Guiliana, 2006: 7).

Según esta misma autora, en el caso del T.S., esta presión no surgiría ya que se estaría dando esa “transferencia” de atributos culturales al campo disciplinar. Tampoco tendría por qué aparecer ningún punto de tensión que confronte las expectativas de una trabajadora social con lo que la sociedad espera de ella como tal.

El género se asigna al nacer y los contenidos que de ello derivan se inculcan y transmiten por socialización. Esto varía mucho de unas culturas a otras, aunque el predominio masculino sea una constante en todas. Con frecuencia, las mujeres se vinculan con trabajos que implican la atención o el cuidado a los demás, ésto sucede por la existencia de estereotipos según los cuales las mujeres son emocionales, detallistas, pacientes y serviciales, lo que hace que sean apropiadas para determinadas tareas. Estas divisiones sociales se dan en mayor medida a través del sistema educativo, el cual es un elemento de reproducción de estas desigualdades (Báñez, 1997). Según Comas (1995), estas representaciones ideológicas tienen tanta fuerza que se imponen aunque entren en contradicción con la realidad.

En nuestra cultura, las trayectorias masculinas no sólo se han constituido de forma diferenciada de las femeninas, sino que se han basado en la subordinación de éstas.

Ante la degradación que sufren los sectores de actividad feminizados cabe preguntar “¿se degradan cuando llegan a estar ocupados mayoritariamente por mujeres, o bien cuando las mujeres acceden a ellos es porque han perdido parte de su prestigio y de las recompensas económicas de que gozaban anteriormente?” (Amorós, 2000: 280).

2.3.2. Efectos de la feminización de la profesión

Las ocupaciones en que las mujeres representan a la mayoría, se consideran femeninas porque se relacionan con funciones que realizan en su vida cotidiana, y por ese mismo hecho, por creerse innatas, no se consideran meritorias. Ello suele conllevar la desvalorización de estas ocupaciones, como ocurre en el caso del T.S. (Báñez, 1997).



Trabajo Social, una profesión feminizada. Aproximación a la ciudad de Valladolid.

Hoy en día, el Trabajo Social sigue invisibilizado y con poco reconocimiento social, podemos decir que esto se debe, en parte, a que una de las dificultades de nuestra profesión es que la vida de las mujeres es un sector de nuestro objeto de intervención. Como éste no tiene valor social, tampoco puede tenerlo el T.S. La vida cotidiana es tan habitual que se convierte en invisible (Fombuena, 2006).

Comas (1995) añade que,

Las actividades relacionadas con el cuidado de los demás son especialmente invisibles por ser la familia la principal institución en cuyo seno se efectúan, por ser difícil catalogarlas como formas de trabajo, ya que tienen un fuerte componente afectivo y moral y también porque se trata de actividades que están fuertemente naturalizadas, como consecuencia de su papel en la reproducción de la vida se asume implícitamente que las mujeres poseen determinadas capacidades o habilidades para cuidar, si bien es en realidad la vinculación de las mujeres a la familia la que determina su rol de cuidadoras y no su naturaleza especial como mujeres (Báñez, 1997: 177).

Así apunta que dicha feminización tiene una serie de consecuencias sobre el profesional del Trabajo Social y el papel que desempeña: desvalorización, falta de autonomía, cualidades ligadas a la sensibilidad y a las técnicas y no al intelecto, etc.

Berasaluze indica que uno de los motivos por los que existe esta desvalorización y el T.S. es considerado más bien como una semiprofesión es porque:

Al ser una actividad que se ocupa del ayudar a las personas y es ejercida fundamentalmente por mujeres, se ha percibido como una prolongación del rol femenino. La falta de reconocimiento profesional está íntimamente relacionada con lo que la sociedad espera de las mujeres, y por tanto de las trabajadoras sociales (2009: 4).

Moore (1991) menciona que la aparente invisibilidad del trabajo de la mujer es una de las características de la división sexual del trabajo en muchas sociedades. Báñez (1997) hace referencia a Subirats (1993) al añadir que existe una distinta valoración del



trabajo productivo y reproductivo. La valoración de estas dos esferas se ha desequilibrado produciéndose un doble proceso, por una parte, las mujeres son cada vez más admitidas en el trabajo productivo, pero a su vez, el trabajo reproductivo ha perdido toda consideración social.

Las trabajadoras sociales se encuentran en una posición de subordinación y apenas ocupan puestos de poder. No están en los lugares donde se toman las decisiones que las afectan. A pesar de contar con un amplio conocimiento de la realidad y de las problemáticas sociales, las profesionales tienen escasa incidencia en las decisiones que se toman a nivel de las políticas sociales (Berasaluze, 2009). Como bien añaden Dominelli y McLeod (1999: 63) sobre la práctica profesional:

Está muy determinado por instancias a las que apenas accedemos. Esta realidad nos remite a la división sexual del trabajo que también afecta al Trabajo Social, que como campo se caracteriza por escalas jerárquicas de empleo en que los hombres ocupan predominantemente los niveles superiores de gestión, mientras que las mujeres son relegadas a los inferiores, en contacto directo con los clientes. Así, los hombres son responsables de la dirección y la toma de decisiones sobre asignación de recursos en su sentido más amplio, mientras que las mujeres adoptan los roles asistenciales.

2.3.3. La mujer como “objeto” de intervención: la usuaria

Existen dos tipos de problemáticas de las que se hace cargo el Estado: las que afectan a la productividad (salud, educación) y las que se refieren a la inadaptación social. A ello se le puede añadir aquellas situaciones que convierten a los grupos sociales en “cargas” (madres solteras, huérfanos, abandonados, etc.) (Grassi, 1978).

Continúa añadiendo que el Estado trata de “contener sus efectos sobre el sistema de relaciones sociales de producción” (1978: 38), así es que sus políticas apuntan a la familia, y dentro de ella, en especial a la mujer para evitar ese tipo de cargas. Lo “normal” para la mujer es sufrir y luchar por las necesidades de los miembros de su familia.



“Esta circunstancia ha convertido a la mujer en el foco de las estrategias estatales sobre la familia de los sectores populares, aunque como tal, este fenómeno no aparezca explicitado”. Aparece como responsable de los problemas cotidianos (Grassi, 1978: 41).

Hoy en día, además de actuar como interlocutoras de los problemas de sus familias, podemos hablar del fenómeno “feminización de la pobreza”, por lo que son usuarias habituales de los servicios sociales. Bajos salarios, acceso limitado a recursos, familias monoparentales, discriminación de género, inestabilidad laboral... son algunas de las causas que favorecen este fenómeno.

2.3.4. La mujer como “sujeto” de intervención: la profesional

Esta nueva política hacia la familia popular requería de ejecutores idóneos. El conocimiento teórico y el manejo afectivo de las mujeres resultaban la combinación perfecta para ello (Grassi, 1978).

“En la mayoría de casos son mujeres quienes ejecutan políticas dirigidas a la vida doméstica y cotidiana de los pobres” (Grassi, 1978: 41). La mujer aparece como responsable de los problemas cotidianos y sociales, es decir, “se vuelca hacia el campo social, público y se dirige a la familia popular” (1978: 43).

Esta misma añade que “el conocimiento y la intencionalidad eran patrimonio masculino [...] pero éstos no llegaban a la gente sino por medio de generosas mujeres” (1978: 102).

Asimismo apunta que fueron incorporadas a la vida pública a través de un discurso que reproducía lo esencial de la domesticidad. Su participación se restringía al espacio particular de la asistencia y su formación a las tareas propias del ama de casa, para ello contaban con virtudes “naturales” que la hacían adecuada para tales funciones: dulzura, comprensión, paciencia, etc.

Estos mecanismos, siendo adaptativos, se pretendían como propios de la mujer, lo que explica su numerosa presencia y traza un perfil profesional caracterizado por el predominio de lo afectivo (Grassi, 1978).



CAPÍTULO 3: LA CATEGORÍA DE GÉNERO Y SU APLICACIÓN EN EL TRABAJO SOCIAL

Debido a la presencia mayoritaria de mujeres en este ámbito, consideramos importante destacar los siguientes aspectos: en qué consiste la perspectiva de género y su aplicación al Trabajo Social, así como el concepto “techo de cristal”, presente en nuestra sociedad, y por tanto en este área, a pesar de contar con una mayoría femenina entre los profesionales.

Como tratábamos en el capítulo anterior, la sumisión del T.S. se encuentra relacionada con la feminización de la profesión. Para aportar a ello es necesario hacerlo teniendo en cuenta la perspectiva de género, ya que nuestra profesión trabaja en todos los aspectos con las mujeres, con género, dirigido a la población a la que atiende y a los profesionales que llevan a cabo esa intervención.

3.1. La perspectiva de género

El T.S. con mujeres es una constante en la profesión, donde la intervención cambia cuando se considera que la mujer tiene derecho a la presencia como sujeto social. “Tales acciones refieren a medidas que persiguen enfrentar los serios problemas estructurales que las mujeres encuentran para ejercer sus derechos como ciudadanas” (Lorente, 2002: 161). Una de estas acciones es la incorporación de la perspectiva de género.

Por lo general, las relaciones de poder entre géneros benefician a los varones como grupo social. Dichas relaciones son construidas socialmente y atraviesan todo el entramado social e interactúan con otros conceptos: clase, etnia, edad, opción sexual, etc. (Guzzetti, 2012). Como describe Albertos, la perspectiva de género permite:

Enfocar, analizar y comprender las características que definen a mujeres y hombres de manera específica, así como sus semejanzas y sus diferencias.

Desde esa perspectiva se analizan las posibilidades de vida de unas y otros, el



sentido de sus vidas, sus expectativas y oportunidades, las complejas y diversas relaciones sociales que se dan entre ambos géneros; así como los conflictos institucionales y cotidianos que deben encarar, y las múltiples maneras en que lo hacen (2009: 57).

Añade que uno de los objetivos de ubicarse en esta perspectiva y uno de sus resultados más prometedores es registrar las capacidades de acción de los hombres y mujeres para hacer frente a las dificultades diarias, realizar sus propósitos y ver con qué recursos cuentan para ello.

Lorente nombra a Young (1991) y Molyneux (1984), quienes apuntan que se parte de que hombres y mujeres cumplen funciones diferentes en la sociedad y en consecuencia tienen, por lo general, intereses y necesidades diferentes. “En la medida en que esto no forme una prioridad entre los expertos que se dedican a la planificación con perspectiva de género, las acciones dirigidas a las mujeres no darán los resultados esperados” (Lorente, 2002: 167).

Por lo tanto, podemos decir que nos permite conocer y comprender la situación de cada persona, con sus particularidades pero también situándola en un contexto social. Enfocar desde esta perspectiva la práctica de los trabajadores sociales ha ayudado a plantear cuestiones que han provocado cambios en la atención a los usuarios o en el desarrollo de políticas y programas sociales.

Y es que, como indica Soledad Murillo (1999), los objetivos del T.S. y de la perspectiva de género se unen en que ambos se interesan por la vida cotidiana.

3.1.1. ¿Qué puede aportar la perspectiva de género a la profesión de Trabajo Social?

Esta perspectiva cuestiona cómo se articulan y desarrollan las relaciones de poder y la jerarquía basadas en la desigualdad y la inequidad. Todo ello permite a los trabajadores sociales mirar hacia donde están, con quiénes y para quienes trabajan y desde dónde. Es importante tener en cuenta estos elementos para que se genere



conocimiento que pueda servir de apoyo para la práctica y para analizar en que marco se desarrollan (Albertos, 2009).

En nuestra profesión se dan relaciones de poder y de dominio de las cuales no siempre somos conscientes y que reproducimos de forma automática, sin reparar en ellas (Albertos, 2009). Ésta permite ver con claridad muchas cuestiones que se dan por hechas dentro de nuestra identidad profesional, y que al mismo tiempo dan contenido a los estereotipos, roles y prejuicios sobre la profesión y sus profesionales.

Esta misma autora indica alguno de los aspectos por los cuales resulta positivo aplicar esta herramienta al T.S.:

- Aporta una mirada crítica que pone en cuestión todos los principios con el deseo de ajustarlos a la realidad actual.
- Evidencia que nos encontramos en relaciones de poder dañinas y que las desigualdades discriminatorias entre los seres humanos no son “naturales”, aunque se hayan dado siempre.
- Cambia las dinámicas y estructuras del sistema en el que vivimos y que desde nuestra profesión podemos contribuir a mejorar.
- Reconoce y empodera a las personas para las que trabajamos, y da un nuevo significado, más visible, de la profesión y de sus profesionales.

Mirar desde el T.S. con perspectiva de género es una tarea constante y reflexiva. El reto es internalizarla y utilizarla de manera que esté en todas nuestras prácticas, cualquiera que sea el lugar donde la estemos desarrollando. En el contexto actual, en el que revisamos nuestras intervenciones y la construcción de las mismas, es un ejercicio enriquecedor incorporar conceptos que nos faciliten la comprensión del complejo contexto que nos rodea (Guzzetti, 2011).

La incorporación de la perspectiva de género en Trabajo Social aún está en proceso de formación. Estas políticas “no son paquetes cerrados y completos, son propuestas que deben ser redefinidas, evaluadas en función de los cambios sociales y de las nuevas necesidades” (Lorente, 2002: 164).



3.2. El “techo de cristal”

Como señala Josefa Fombuena (2006: 9), “gracias al desarrollo del Estado de Bienestar, las mujeres han podido acceder al mercado laboral, si bien, mayoritariamente, en posiciones de menor responsabilidad que los varones. En este sentido, el concepto de “techo de cristal” ha sido de gran utilidad”. Así como para conocer y reflexionar acerca del acceso de las mujeres a cargos directivos de poder real.

Esta misma apunta que dicho término aparece como consecuencia de que en el campo laboral, se observase que las mujeres con formación académica superior y con altas calificaciones no habían conseguido resultados acordes a sus capacidades. Esta metáfora indica que no se trata de límites legales ni prohibiciones sociales sino de un conjunto de factores cuya mayor potencia está en la invisibilidad. “Es transparente, se choca con él cuando se trata de atravesarlo, pero al ser de cristal se puede romper. Desde un punto de vista simbólico, esta definición implica dificultad pero no imposibilidad” (Roldán et al., 2012: 46).

En este concepto intervienen dificultades que encuentran su explicación en los estereotipos de género.

Las mujeres hemos sido socializadas en habilidades como la cooperación, el cuidado, la responsabilidad y la afectividad, contrarias a lo que se suele exigir en cargos directivos y a las habilidades masculinas (competencia, agresividad, desapego, neutralidad). Es decir, para los hombres es una transferencia de lo que han aprendido. Por el contrario, si las mujeres lo aplican a esos ámbitos, se las considera como ineptas para tales funciones (Rietti y Maffía, 2005).

Según apunta la O.I.T., mientras que las mujeres permanecen concentradas en las categorías inferiores de los puestos directivos, los hombres son mayoría, y generalmente altos ejecutivos, encontrándose en los niveles superiores de los empleos profesionales. Deben trabajar más duro que ellos para probarse a sí mismas, y en ocasiones deben adaptarse a actitudes “masculinas” de trabajo. La opinión general es que no son capaces de dedicar toda su energía y su tiempo al trabajo debido a sus responsabilidades familiares. Por consiguiente:



Las mujeres no disponen de las mismas oportunidades que los hombres para ejercer los empleos de responsabilidades más altas, y que favorecen el progreso en sus carreras profesionales. Se constata, no obstante, que una vez que alcanzan los niveles superiores de dirección, las actitudes hacia ellas no difieren mayormente de aquellas dirigidas a los hombres (O.I.T., 2004: 6).

Mencionamos el concepto de brecha salarial, haciendo referencia a la diferencia existente entre los salarios percibidos por los trabajadores de ambos sexos, ésta se da a pesar de que las mujeres obtengan mejores resultados académicos (Comisión Europea, 2014). De media en la U.E., las mujeres ganan un 16% menos por hora que los hombres. Según Guzmán (2000), no se encuentran estudios específicos sobre la brecha salarial en T.S., por lo que el enfoque de género sigue estando pendiente. Sin embargo, la Asociación Nacional de Trabajadores Sociales de EE.UU., si que ha realizado estudios sobre ello, señalando que las mujeres cobran un 14% menos que sus compañeros (Roldán et al., 2012).

Hoy día podemos decir que la segregación laboral persiste y por lo tanto, ni el aumento de la formación de las mujeres ni su mayor presencia en el ámbito laboral, han provocado un incremento de su representación en puestos de poder (Simpson, 2000).



BLOQUE II

INVESTIGACIÓN

LA FEMINIZACIÓN EN LOS ÁMBITOS ACADÉMICO Y LABORAL DEL TRABAJO SOCIAL. APROXIMACIÓN A LA CIUDAD DE VALLADOLID



CAPÍTULO 4: APROXIMACIÓN A LA CIUDAD DE VALLADOLID

A continuación, pretendemos llevar a cabo una investigación sobre lo expuesto en los capítulos anteriores centrándonos en el caso de la ciudad de Valladolid y diferenciando dos grandes apartados, el ámbito académico y el laboral.

4.1. Aspectos previos

4.1.1. Objetivos que se pretenden

Ámbito Académico:

- Observar la elección por sexo de las diversas ramas de estudio presentes en la Universidad, la segregación horizontal.
- Analizar la elección de Trabajo Social, diferenciando en hombres y mujeres, dentro del abanico de carreras que presenta la UVa.

Ámbito Laboral:

- Observar el carácter feminizado de la profesión en los Servicios Sociales de Valladolid, tanto a nivel de profesionales como de usuarios a los que atienden.
- Analizar la presencia de hombres y mujeres en el Colegio de Trabajo Social de Valladolid.
- Conocer la realidad y la opinión de los propios trabajadores sociales de Valladolid.
- Contemplar las relaciones de género que se dan entre éstos; la segregación vertical.

4.1.2. Hipótesis de la investigación

- La elección de las actividades profesionales, en este caso del Trabajo Social, está fundamentada en la división sexual del trabajo, por lo que las mujeres suelen escoger aquellas que suponen un traspaso al ámbito público de sus actividades en el ámbito doméstico.



- Los roles de género siguen imperantes en nuestra sociedad y por tanto, el Trabajo Social, aunque en menor medida debido a los cambios sociales, sigue contando con una mayoría de mujeres entre sus profesionales.
- A pesar de ser una profesión de carácter feminizado, gran parte de los puestos directivos, están compuestos por hombres, reflejando la segregación vertical.
- Los usuarios atendidos por los trabajadores/as sociales también son mayormente mujeres debido al rol de cuidador que se les asigna socialmente, actuando como intermediarias entre el profesional y sus familias, y a causa del fenómeno de feminización de la pobreza, provocado por las relaciones de género insertas en la sociedad.

4.1.3. Metodología de la investigación

La metodología llevada a cabo es cualitativa. Recogemos la palabra de los trabajadores/as sociales ya que son los que están en contacto directo, tanto con el sistema, las normas y las relaciones que se dan en él, como con los usuarios y otros profesionales insertos en el mismo. Al mismo tiempo, compilamos una serie de datos proporcionados por diversas entidades, los cuales nos permitirán una visión más cercana y concreta de lo que se pretende demostrar. A medida que éstos se van introduciendo establecemos una interpretación de los mismos. Los resultados obtenidos proporcionarán una reflexión sobre el sentido de la profesión y ofrecerán recomendaciones acerca de la transformación o incorporación de aspectos que permitan el avance de la misma.

La elección de la utilización de la técnica de entrevista abierta se basa en la riqueza de la información que se obtiene al recoger las palabras y posturas de los informantes, favoreciendo una interacción directa más flexible y espontánea. Por otra parte, la interpretación de datos nos permite tener una idea más firme de lo que queremos señalar, visibilizando el número exacto del aspecto en cuestión.



El proceso llevado a cabo es el siguiente:

- Estudio documental sobre el carácter feminizado de la profesión, desde sus inicios y causas a los efectos que ello provoca. Asimismo, sobre aspectos en relación con el género.
- Elección de los informadores, tanto de los entrevistados como de las entidades que nos proporcionan los datos.
- Elaboración de las entrevistas.
- Realización de las entrevistas a las personas seleccionadas y recogida de datos.
- Análisis y sistematización de los resultados obtenidos.

4.1.4. Elección de los informantes

Los informantes a los que hemos realizado las entrevistas son trabajadores/as sociales de los Servicios Sociales de Atención Primaria ubicados en distintos CEAS de Valladolid. Esta elección se debe a la realización del periodo de prácticas en este ámbito, en el que previamente habíamos observado la presencia mayoritaria de mujeres tanto en profesionales como en usuarios y al que por tanto, teníamos mayor posibilidad de acceso. Nos pareció el área correcta en que poder demostrar las hipótesis planteadas ya que es la puerta de entrada al sistema.

Las entidades que a su vez nos han proporcionado datos han sido el Ayuntamiento de Valladolid, el Gabinete de Estudios y Evaluación de la UVA y el Colegio de Trabajo Social de Valladolid, ya que eran los que contaban con la información necesaria para llevar a cabo los siguientes apartados.



4.2. El Trabajo Social en el ámbito académico

La socialización es un proceso que determina el papel de las personas dentro de la sociedad imponiéndoles un rol en función del sexo al que se pertenezca y por tanto, creando rasgos de identidad según su género refiriéndose a la masculinidad o feminidad. Ha servido para legitimar y perpetuar las formas de discriminación existentes (Alfaro, 1999).

Esta diferenciación en función del género se hace visible en la elección de las carreras universitarias, considerándose estudios bien “masculinos” o bien “femeninos”. Entre los masculinos tradicionalmente se han encontrado la física, la química, las matemáticas, las ingenierías, el derecho y cargos administrativos superiores. Y entre los femeninos: la docencia y las ciencias sociales y sanitarias como enfermería, psicología o trabajo social. En la universidad, la proporción de mujeres en carreras científicas es todavía baja, no obstante, en los últimos años puede observarse un progresivo acercamiento entre ambos sexos en la orientación hacia dichas carreras.

La feminización de la matrícula universitaria es un fenómeno casi universal y parece que esto provoca que se oculten los efectos de los sistemas de género, sin embargo, si analizamos detenidamente este ámbito observamos como aparecen formas de división sexual del trabajo.

“El clivaje es bien conocido: ellos controlan las áreas que conducen al poder, ellas priman en las actividades relacionales que prolongan los roles maternos y domésticos de cuidado del cuerpo y de la mente” (Leonard, 2001: 124). Estas tendencias coinciden prácticamente en todo el mundo.

Una vez introducido el tema, vamos a centrarnos en la Universidad de Valladolid para hacerlo más visible:



Cuadro 4.1. Alumnos matriculados por rama de conocimiento y sexo en la UVa en el curso 2014-2015.

Tipo de estudio	Rama de conocimiento	2014-2015	
		Alumnos matriculados	
		Mujeres	Hombres
Grado	Artes y Humanidades	1.015	648
Grado	Ciencias	532	556
Grado	Ciencias de la Salud	2.000	671
Grado	Ciencias Sociales y Jurídicas	6.363	3.767
Grado	Ingeniería y Arquitectura	1.256	3.078
Máster	Artes y Humanidades	64	47
Máster	Ciencias	19	14
Máster	Ciencias de la Salud	65	21
Máster	Ciencias Sociales y Jurídicas	287	163
Máster	Ingeniería y Arquitectura	130	278
Doctorado	No Informado	217	175
Doctorado	Artes y Humanidades	161	113
Doctorado	Ciencias	46	54
Doctorado	Ciencias de la Salud	159	59
Doctorado	Ciencias Sociales y Jurídicas	93	90
Doctorado	Ingeniería y Arquitectura	105	208

Fuente: Elaboración propia a partir de datos proporcionados por el Gabinete de Estudios y Evaluación de la Universidad de Valladolid en marzo de 2015.

Según se observa en el Cuadro 4.1., en este último curso en la UVa en los grados, másteres y doctorados ofertados referentes a artes y humanidades, ciencias de la salud y ciencias sociales y jurídicas hay una notable mayoría femenina entre sus matriculados. Por el contrario, en aquellos referentes a ciencias o ingenierías y arquitecturas, podemos observar mayor número de hombres.

Las oportunidades de empleo están, en muchas ocasiones, delimitadas por estereotipos y normas sociales. Por ello, se refuerza el mecanismo de la división sexual del trabajo a la hora de la elección de las opciones profesionales, orientando a las mujeres hacia sectores tradicionalmente feminizados caracterizados por valores como la protección o el afecto.

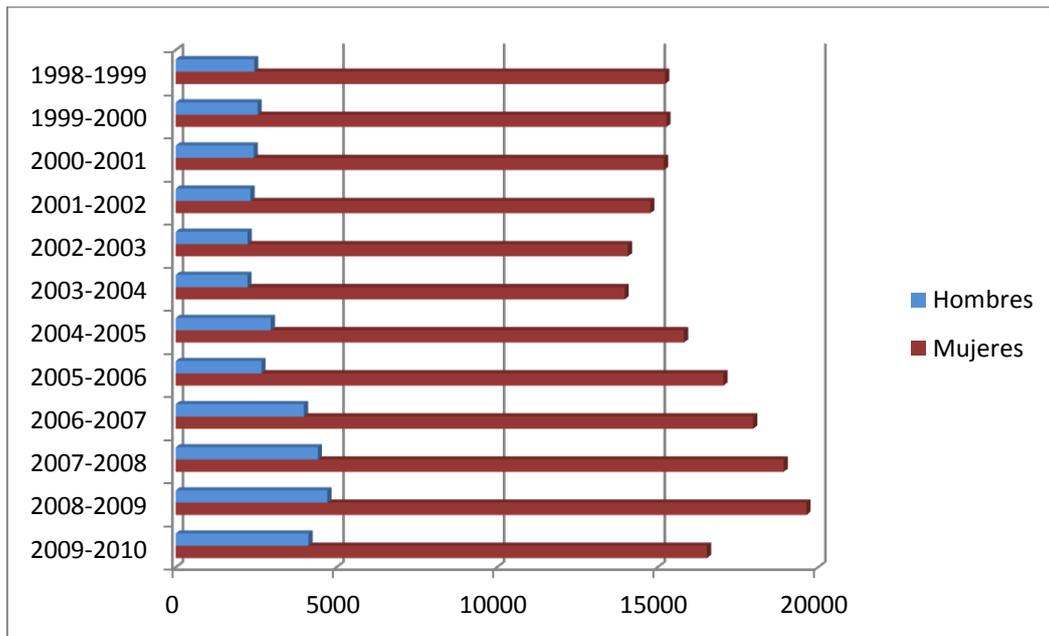
Los estudios de Trabajo Social son un ejemplo de las profesiones consideradas como femeninas, debido al alto porcentaje de mujeres que los realizan y a sus contenidos,



considerados una extensión de sus ocupaciones en el ámbito privado, basados en la asignación patriarcal de roles por género (Píriz, 2012).

Por ello, vamos a analizar el siguiente gráfico, observando el número de hombres y mujeres que se han matriculado en T.S. en los últimos años en nuestro país:

Cuadro 4.2. Matriculados en Trabajo Social en España en el periodo 1998-2010 desagregados por sexo.



Fuente: Elaboración propia a partir de los datos del INE (2012).

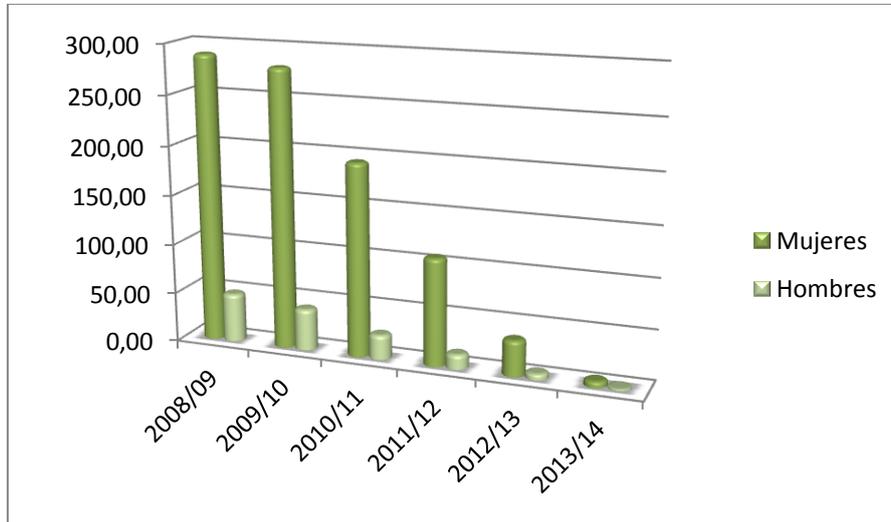
Podemos observar claramente que el número de hombres es bastante inferior al de las mujeres aunque se percibe un ligero aumento en los últimos años, siendo el periodo 2008-2009 el mayor con un total de 19.642 mujeres (80,62%) y 4.721 hombres (19,38%).

Llovet y Usieto (1990) recogieron investigaciones que revelaban que durante el curso 1969-1970, en el conjunto de escuelas que estaban funcionando en España, sólo había un 4,1% de alumnos varones. Por lo que podemos apreciar ese aumento viendo cómo actualmente ese porcentaje está casi en el 20%.



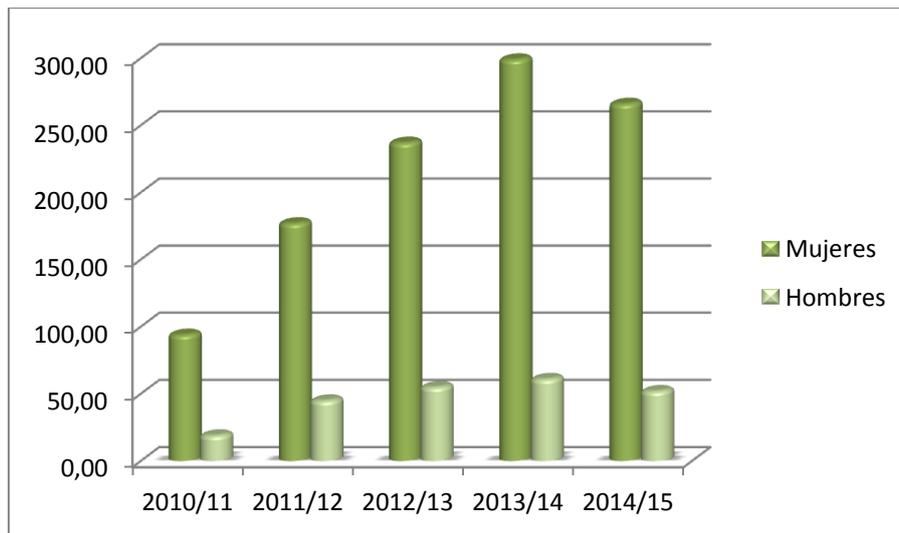
Haciendo referencia a lo anterior, en el caso de la UVa exponemos los siguientes gráficos:

Cuadro 4.3. Matriculados en diplomatura de Trabajo Social en la UVa en el periodo 2008-2014 desagregados por sexo.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos proporcionados por el Gabinete de Estudios y Evaluación de la UVa en marzo de 2015.

Cuadro 4.4. Matriculados en grado de Trabajo Social en la UVa en el periodo 2010-2015 desagregados por sexo.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos proporcionados por el Gabinete de Estudios y Evaluación de la UVa en marzo de 2015.



Con estas tablas se pretende mostrar la composición de los estudios de TS en la UVA desagregados por sexo en el periodo 2008/2009 – 2014/2015. Como el paso de diplomatura a grado aparece en el curso 2010/11, hemos realizados dos tablas. La primera hace referencia a los alumnos que cursaban diplomatura y la segunda a los de grado, en los cursos del 2010/11 al 2013/14 coinciden ambos. En ellos se puede observar de la misma forma lo expuesto anteriormente; la minoría que presentan los varones respecto de las mujeres.

Sin embargo, este número parece estar en aumento, produciéndose ese acercamiento progresivo entre ambos sexos del que antes hablábamos. Si juntamos los datos de las dos tablas y los analizamos⁶, en el curso 2012/13 hay un 18,83% de hombres y un 81,17% de mujeres, siendo la menor diferencia. A este le siguen el curso 2011/12 con un 17,39% y el curso 2013/14 con un 17,12% de hombres.

Es difícil prever que ocurrirá en el futuro con esta “masculinización” de la profesión; si se incrementará, se volverá a reducir o se estancará el número de hombres. Sin embargo, por lo que hemos podido ver en las gráficas, parece ser que éste continuará aumentando en los próximos años. Estamos asistiendo a un cambio de sociedad, de pensamiento, donde se va despojando del talante que culturalmente suele establecerse a las ocupaciones de hegemonía femenina al ser extensiones de los roles tradicionales: crianza, socialización y ayuda.

Desde los movimientos feministas y las políticas públicas se han creado dispositivos para desclasificar a las ocupaciones en función del sexo e impulsar a las mujeres a cursar profesiones “de hombres” y, aunque con menos énfasis, a los hombres a aquellas “femeninas”. Cuantos menos ámbitos exclusivos, menor será la discriminación (Píriz, 2012).

⁶ Ver Anexo III: Cuadro explicativo del análisis conjunto de gráficos (Cuadro III.1.).

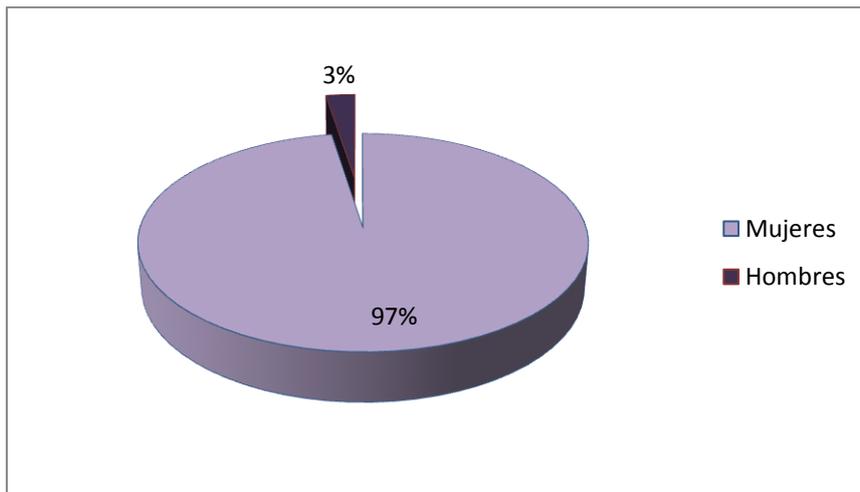


4.3. El Trabajo Social en el ámbito laboral

A continuación, vamos a centrarnos en el ámbito profesional de los Servicios Sociales de Valladolid. Éste cuenta con 19 CEAS dispuestos en 40 puntos de atención directa. Vamos a comenzar analizando la composición de los profesionales de los servicios de atención social primaria.

Actualmente, la dirección del servicio es ejercida por un hombre y la subdirección por una mujer. Entre los técnicos de programas hay 9 trabajadoras sociales, la jefa de esta sección también es una mujer. La jefatura de zona está compuesta por cuatro personas, tres de ellas mujeres y un hombre. Los T.S. de atención directa al ciudadano los representamos en el siguiente gráfico:

Cuadro 4.5. Trabajadores sociales de atención directa en los CEAS de Valladolid.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos proporcionados por el Ayuntamiento de Valladolid en marzo de 2015.

Como podemos observar, hay una clara diferencia entre ambos sexos, siendo el femenino predominante. De estos 40 puestos, sólo uno está ocupado por un hombre, los 39 restantes son mujeres.

Si examinamos esto, aun cuando la presencia femenina es mucho mayor, la situación de los hombres en profesiones feminizadas posee una clara tendencia, a su favor, a la ocupación no proporcional de los cargos gerenciales, de supervisión y dirección.

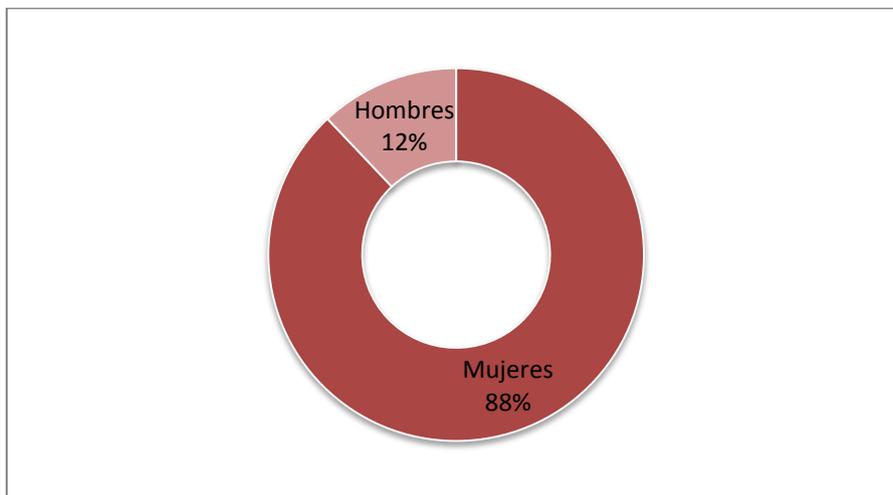


Trabajo Social, una profesión feminizada. Aproximación a la ciudad de Valladolid.

En el caso de Valladolid, de los tres hombres mencionados que trabajan en este servicio, dos de ellos están en puestos directivos y sólo uno en atención directa. El número de mujeres en altos cargos es también elevado, pero la proporción masculina es mayor. Éstas suelen estar relegadas a puestos inferiores, en contacto directo con los usuarios. “Así, los hombres son responsables de la dirección y la toma de decisiones sobre asignación de recursos en su sentido más amplio, mientras que las mujeres adoptan los roles asistenciales” (Dominelli & McLeod, 1999: 63).

Asimismo, acudimos al Colegio Oficial de Trabajo Social de Valladolid para comprobar que los colegiados también son minoría en comparación con las mujeres:

Cuadro 4.6. Colegiados de Trabajo Social en Valladolid desagregados por sexo.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos proporcionados por el Colegio Oficial de T.S. de Valladolid en abril de 2015.

Podemos observar que de 483 colegiados, la presencia mayoritaria femenina conforma 425 personas y los varones 58, haciendo ese 12%. Una vez más se demuestra la feminización de la profesión.

Según otras investigaciones consultadas, como la de “Segregación laboral y techo de cristal en Trabajo Social” (Roldán et al.), y a pesar de no poder demostrarlo en la nuestra ante la carencia de los datos necesarios, se observa la relevancia que ocupan los hombres en los puestos de representatividad de los colegios oficiales. “Si se realiza un análisis comparativo entre los varones colegiados y el número de varones

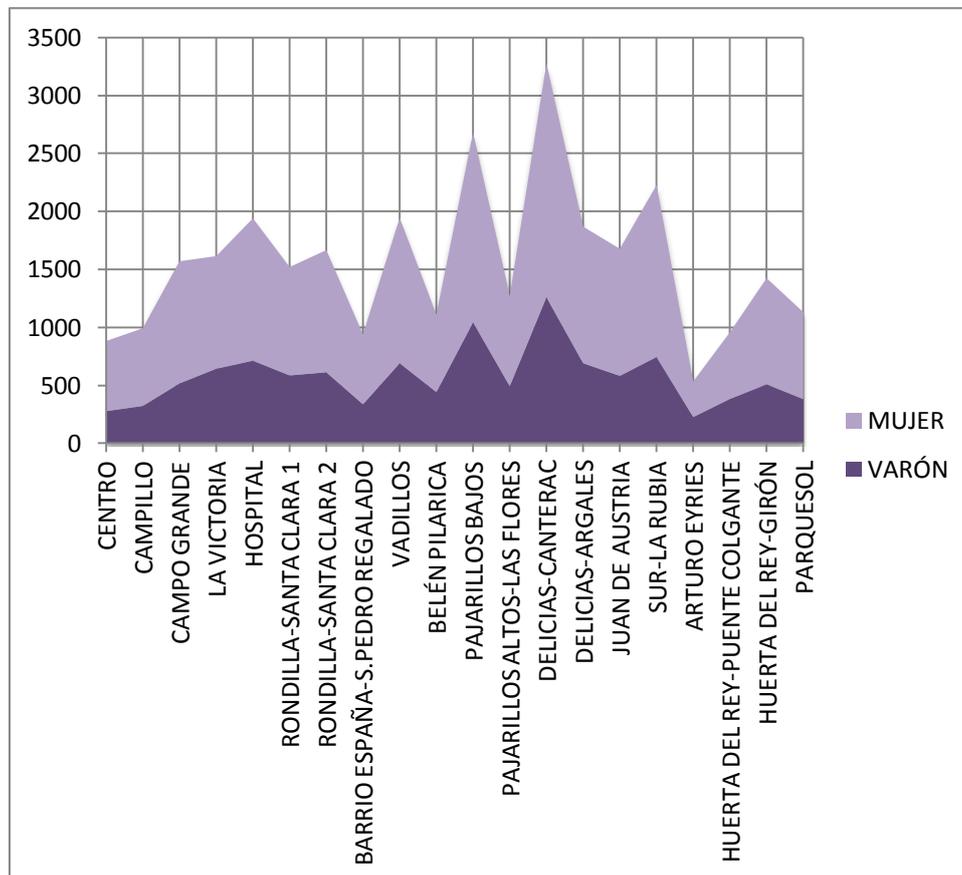


miembros de las juntas directivas de los colegios, se puede observar que en general el porcentaje de los segundos es superior al de los primeros” (2012: 51).

Otro ejemplo más sería la misma Universidad de Valladolid, en la que una gran parte de los profesores que imparten asignaturas en el Grado de Trabajo Social son hombres, mostrando de nuevo su alta representatividad en puestos elevados.

Por otra parte, haciendo referencia a los usuarios que acuden a los trabajadores sociales, proporcionamos una cuantificación de éstos en los CEAS de Valladolid:

Cuadro 4.7. Usuarios titulares de prestaciones de los CEAS de Valladolid en función del sexo.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos proporcionados por el Ayuntamiento de Valladolid en marzo de 2015.

Podemos apreciar una clara mayoría femenina, llegando a ser, en total, casi el doble con 11.480 hombres y 19.773 mujeres. Las causas a las que ello se debe serán tratadas a continuación en los resultados obtenidos de la entrevista.



4.3.1. La entrevista

Otra de las herramientas que utilizamos para corroborar las hipótesis iniciales y los objetivos planteados, es la entrevista⁷. Ésta ha sido realizada a 12 profesionales de los Servicios Sociales de Valladolid, de los cuales sólo dos eran hombres.

Hemos agrupado algunas de las preguntas realizadas, formando así 8 grupos de discusión, a partir de los cuales analizaremos las respuestas de los profesionales. Son los siguientes:

I. Motivos de elección de la carrera.

Un 75% de los entrevistados señaló que su elección fue por vocación, el resto porque era una carrera corta que se encontraba en el lugar de residencia. No se observan diferencias entre lo que piensan hombres o mujeres, pero tanto los testimonios recogidos como el alto número de mujeres entre los entrevistados, nos permiten hacernos una idea del importante papel de la socialización, la cual determina los roles de las personas dentro de la sociedad diferenciando lo masculino de lo femenino. Algunas afirmaban que era lo que siempre habían querido estudiar, indicando que era lo que se suponía se tenía que esperar de ellas. Sin embargo, sí observamos que aquellos trabajadores con más edad fueron los que lo asociaron a la duración o cercanía de la carrera, por lo que consideramos que hoy en día se tiende a elegir los estudios por preferencias personales y no tanto por otros factores o por lo que se espera que una persona sea.

II. Efectos del carácter mayoritariamente femenino de la profesión: fortalezas y oportunidades, amenazas y debilidades, subordinación de la profesión.

Sólo una pequeña parte indicó que no tiene por qué influir este hecho en la profesión. Por el contrario, 2/3 partes, todas ellas mujeres, señalaron que el hecho de serlo implica tener más facilidad de trato con los usuarios, expresando más empatía, cercanía... determinadas habilidades para las que han sido socializadas. Sin embargo,

⁷ Ver Anexo IV: entrevista y testimonios destacados de los profesionales entrevistados, los cuales permitirán hacerse una idea de su visión sobre la realidad en la que intervienen y del análisis extraído a partir de ellos.



no cuestionarse ésto implica seguir reproduciendo una cultura machista. Todos perciben una subordinación de la profesión; los hombres no lo atribuyen a su carácter feminizado, por el contrario las mujeres sí, pareciendo ser más conscientes de las relaciones de género en las que se encuentran ya que son ellas, sobre todo, las que las sufren.

Alguna de las mujeres señaló que estas habilidades consideradas como femeninas y que tienen relación con el ejercicio del T.S., son transmitidas genéticamente en función del sexo al que se pertenezca. Sin embargo, como ya hemos dicho, es un producto cultural.

III. Cambios que se producirían de haber más hombres en la profesión.

Nos resultó curioso ver cómo en la pregunta anterior sí atribuían, en su mayoría, la subordinación de la profesión a la mayor presencia femenina, pero en lo referente a si se produciría algún cambio de haber más hombres en ella, la mayor parte añadió que no conllevaría grandes transformaciones ni un aumento de su visibilidad entre otros profesionales o en la sociedad. Sin embargo, a nuestro parecer, ambas preguntas están relacionadas entre sí. Sólo unos pocos apuntaron que sí podría darse un mayor reconocimiento social y aportar más diversidad a la praxis diaria.

Aun con ésto, los autores de las investigaciones consultadas coincidían en que a medida que se han ido produciendo aumentos de profesionales masculinos en disciplinas feminizadas, éstas han ido adquiriendo mayor reconocimiento social. Los estudios así lo demuestran, por lo que inferimos que con la ligera masculinización que se está produciendo, el T.S. irá tomando cada vez más valor. Claramente éste no es el único esfuerzo que debemos hacer para hacernos ver.

IV. El género como obstaculizador o facilitador en el trato con determinados colectivos.

Todos coincidieron en que el género no influía en el trato con unos u otros “colectivos”. Sostenían que posiblemente al inicio de la intervención profesional sí se tengan unas preferencias u otras en cuanto al profesional que les atienda, pero a



medida que transcurre la acción lo importante es la calidad de trato que se recibe. Las investigaciones consultadas sí señalaban que los hombres suelen ocupar espacios de la profesión menos definidos como femeninos, generalmente en aquellos que el control es más importante que la asistencia.

Cuando nos planteamos esta cuestión, esperábamos encontrarnos con respuestas que indicasen que sí, ya que por ejemplo, en el caso de las víctimas de violencia de género, considerábamos que estarían más cómodas siendo atendidas por mujeres. Sin embargo, los hombres entrevistados nos indicaron que no tiene por qué ser así y que en muchas ocasiones eso ayuda a que no se tenga una visión negativa generalizada de ellos. Lo mismo nos sucedía en el supuesto de que un hombre musulmán, por su religión e ideología, no quisiese ser atendido por una mujer, no obstante, las mujeres entrevistadas nos contaron que no se habían encontrado ante situaciones de este tipo.

- V. Existencia de cambios de sociedad y pensamiento: ¿se sigue viendo como una profesión que deben realizar las mujeres?, ¿cómo reducir esa segregación por género en los estudios?

Los datos analizados mostraban que en los últimos años se había producido un incremento de hombres en la matrícula universitaria de T.S. Dos terceras partes indicaron que los tiempos están cambiando y con ellos la forma de pensar, ya no se tienen ideologías tan rígidas como antes en cuanto a la distribución por ramas de actividad. Los hombres aportaron que en su experiencia profesional nadie les había demandado la preferencia de ser atendidos por una mujer. La otra tercera parte no estaba de acuerdo con la pregunta, ofreciendo visiones como que eso era una percepción de los propios trabajadores sociales o que en realidad nunca se había visto como un trabajo desempeñado por mujeres. Para cambiar esta forma de ver las cosas, lo esencial es una educación en igualdad desde la infancia, sin seguir reproduciendo los roles de género establecidos socialmente.

La base de todo es la educación, la situación está comenzando a cambiar porque se tiene más conciencia de la influencia de estos roles. Por tanto, es necesario transmitir valores en igualdad para que sean las propias preferencias de la persona las que lleven a elegir la profesión, entre otras cosas, y no lo que esté bien visto socialmente.



VI. Los profesionales masculinos en puestos directivos.

Al tratar el fenómeno “techo de cristal”, sólo 1/4 parte considera que actualmente está bastante superada la mentalidad de que los hombres ostentan altos cargos por el mero hecho de serlo. Los demás coincidieron en que a pesar de ser un colectivo con mayoría de mujeres, la presencia de los hombres en puestos directivos es elevada, debido probablemente a ese hecho y atribuyéndolo al motivo de la educación recibida. Ello es causa de la discriminación laboral vertical y de los estereotipos de género dominantes en la sociedad, los hombres contemplan la dirección como algo natural en ellos. Asimismo, facilitar el ingreso de las mujeres al trabajo mientras se hacen cargo de las responsabilidades domésticas ha reforzado la idea de que el cuidado es únicamente su responsabilidad y no de todos los miembros de la sociedad, por lo que esa “carrera doble” lleva un coste inaceptable para ellas, dificultándoles o impidiéndoles en muchas ocasiones acceder a puestos de mayor responsabilidad, ya que ello suele implicar mayor tiempo de dedicación.

VII. Mayoría femenina entre los usuarios que acuden a los Servicios Sociales.

Los informadores respondieron que ello se debe a dos razones fundamentales; la feminización de la pobreza y que, las mujeres debido a su rol de cuidadoras, hacen de intermediarias entre los profesionales y las necesidades de sus familias, principalmente por esta segunda causa. Aunque también añadieron que, exceptuando algunos casos como son los de víctimas de violencia de género o el colectivo gitano, la presencia de hombres es cada vez mayor. Asimismo, no consideran que los usuarios estén más cómodos en función del género del profesional que les atiende, sino que depende de las habilidades propias y de una atención de calidad.

A pesar de que cada vez haya más hombres que acudan a los Servicios Sociales, se sigue manteniendo la posición tradicional de que sea la mujer quien se interese por las necesidades de la familia, del mismo modo, las condiciones sociales del momento provocan una serie de circunstancias que inciden con mayor relevancia en las mujeres, conllevando a una precariedad en varios ámbitos de la vida y viéndose obligadas a solicitar ayuda para hacer frente a esta situación.



VIII. Incorporación de la perspectiva de género.

Salvo dos de las mujeres entrevistadas, el resto recalcó la importancia de la aplicación de la perspectiva de género. En cualquier cultura, ser hombre o mujer marca diferencias de género que repercuten en un acceso desigual a los recursos y oportunidades. Es parte de nuestra labor cuestionar los esquemas que reproducen estas desigualdades y poner en marcha acciones para la eliminación de sus causas, creando construcciones alternativas que expresen equidad.

A lo largo de la entrevista, vemos como en las respuestas se mantienen más o menos los porcentajes, esto se debe a que aquellos informadores con más edad solían tener un punto de vista más “conservador” en referencia a lo que se les preguntaba.



CONCLUSIONES

Para concluir, vamos a establecer las ideas que consideramos más importantes a lo largo del documento para facilitar la comprensión del mismo:

- La división sexual del trabajo es un fenómeno presente en todas las sociedades que establece diferencias entre los ámbitos público y privado, así como dentro de ellos. Asignando el primero a los hombres y el segundo, las tareas domésticas y de cuidado, a las mujeres.
- La desigualdad de género presente en la sociedad, conduce a ambos sexos a ser orientados hacia profesiones y trabajos diferentes. Por lo que muchas de las profesiones asistenciales, como es el caso del Trabajo Social, son altamente feminizadas.
- Las ocupaciones en que las mujeres representan a la mayoría, se consideran femeninas porque se relacionan con funciones que realizan en su vida cotidiana, y por ese mismo hecho, por creerse innatas, no se consideran igual de meritorias.
- Nos encontramos ante un ligero cambio de pensamiento en el que cada vez se es más consciente de las desigualdades de género que nos rodean y se desarrollan medidas, como es el caso de la incorporación de la perspectiva de género, que pretenden frenar los problemas estructurales en que se encuentran las mujeres, como son el fenómeno “techo de cristal” o la “feminización de la pobreza”.

A partir de estas ideas, establecimos unos objetivos e hipótesis que posteriormente fuimos demostrando en la investigación llevada a cabo en la ciudad de Valladolid, a través de la cual pudimos observar y analizar:

- La distribución, en función del género, por ramas de actividad en los estudios universitarios; observándose un elevado número de hombres y escasa presencia femenina en las ramas técnicas y a la inversa en las sociales y sanitarias.



- La hegemonía femenina entre los alumnos de Trabajo Social, así como entre sus profesionales y en el número de colegiados. Asimismo, una mayor presencia de mujeres entre los usuarios a los que se atiende.
- El ligero aumento masculino en la profesión, respecto a los últimos años, a causa de un cambio de pensamiento en el que se reduce la visibilidad de la asignación de roles de género tradicionales.
- La alta representación masculina en puestos directivos en contraposición al pequeño porcentaje que representan los hombres en la profesión, por lo que observamos relaciones de género asimétricas.
- La subordinación de la profesión, debido entre otras causas a su carácter feminizado.

La división sexual del trabajo es una de las formas que perpetúa las relaciones de dominación de género. Al incorporar los valores establecidos en la sociedad, las mujeres suelen elegir estudios “adaptados a su sexo”, por lo general, profesiones sociales. A lo largo del trabajo hemos demostrado cómo la feminización del T.S. está vinculada a su estrecha relación con la supuesta capacidad natural de las mujeres para el cuidado, la ayuda y el servicio a los demás, que han ejercido siempre en sus familias.

Sin embargo, la elección de las profesiones asistenciales por parte de las mujeres se debe a la transmisión de aprendizajes cargados de estereotipos y no a causa del hecho de que las mujeres estén más capacitadas para ello.

Aun con ello, los contenidos de género son inherentes y moldeadores del T.S., estas desigualdades afectan a los salarios, la distribución de recursos, tiempos y responsabilidades, la escasez de mujeres en puestos de decisión, etc. Por lo que si transformamos estas relaciones, podemos contribuir al cambio de los roles que se han venido desempeñando tradicionalmente.

La incorporación de las mujeres al empleo, el incremento de sus cualificaciones y la caída de la fecundidad, entre otros factores, deberían haber resultado decisivos para una mayor equiparación en la distribución del trabajo entre sexos, sin embargo, no se tradujo en cambios notables en la composición por género de las diferentes ramas de actividad.



Muchos son los autores que tratan sobre los aspectos que influyen en el poco reconocimiento del T.S.: la relativa juventud de la profesión, espacios comunes a otras disciplinas, actuación en diversos ámbitos, carencia de un amplio cuerpo teórico propio... Sin embargo, no encontramos muchas referencias a que la presencia mayoritaria de mujeres sea un obstáculo que haya dificultado su avance como profesión. A nuestro parecer, y tratando más a fondo el tema, consideramos que es una de las causas importantes. Asimismo, nos basamos en lo expuesto por Estruch y Güell (1976) para señalar que los trabajadores sociales son producto de una estructura social asimétrica donde las mujeres siguen estando infravaloradas, y por ello, si socialmente el trabajo de la mujer no ha sido ni es valorado al igual que el del hombre, parece lógico que una profesión ejercida en su mayoría por mujeres haya de verse influida en la percepción social de su rol y de su estatus.

Otro dato destacable es que a pesar de esta hegemonía femenina, se constata una fuerte presencia masculina en gran parte de los cargos directivos. Del mismo modo, la mayor parte de investigadores y estudiosos de la profesión también son hombres, ocupando puestos de mayor reconocimiento.

Aunque las mujeres participaron con fuerza en los orígenes de la ayuda social, no tuvieron el merecido reconocimiento, y fueron los hombres quienes ocuparon puestos de dirección en las instituciones que a ello se dedicaban. A lo largo de su historia, el T.S. ha abierto nuevos campos de mayor prestigio profesional ante la incorporación masculina, aprovechando para buscar un mayor reconocimiento.

Asimismo, se aprecia como en los últimos años el T.S. se ha visto más interesado por problemas de gestión como la mejora de la eficiencia, la expansión de recursos técnicos, la efectividad... lo que ha producido un aumento de directores varones, que bien puede apreciarse como una ligera masculinización de la profesión.

Para hacer frente a este fenómeno, son necesarias estrategias tanto individuales como colectivas, así como la incorporación de tácticas de género que promuevan el cambio. Por ello, consideramos necesaria la incorporación de la perspectiva de género.



En base a todo ello, caracterizamos el presente trabajo como una Investigación Social que contempla al T.S., los Servicios Sociales y la Política Social, dividiéndolo en dos bloques fundamentales; los aspectos teóricos, donde hemos realizado una revisión bibliográfica de diversas fuentes tratando el carácter feminizado de la profesión, y el posterior estudio, en que hemos relacionado la teoría expuesta con otras técnicas como la entrevista y la interpretación de datos.

Estos contenidos están relacionados con varias competencias adquiridas a lo largo del grado, principalmente con aquellas referentes a asignaturas como Fundamentos del T.S., Historia de la A.S. y del T.S., Métodos y Técnicas de Investigación Social, Sociología y Sistemas de Bienestar Social y de T.S., entre otros. Asimismo, está vinculado de forma específica a lo desarrollado durante el Prácticum y a lo observado entre los profesionales y a lo largo de la carrera.

Indudablemente, estas competencias se han visto reforzadas a medida que llevábamos a cabo el trabajo, lo que nos ha permitido obtener capacidades como las de análisis y síntesis, gestión de la información, razonamiento crítico, aprendizaje autónomo, creatividad, etc.

La principal dificultad que nos ha surgido a la hora de realizarlo, ha sido el momento de selección de la información que considerábamos oportuna para los temas tratados ya que disponíamos de numerosas fuentes y toda ellas nos parecían relevantes. Asimismo, la limitación espacial del documento nos ha impedido abarcar el tema con tanta amplitud o minuciosidad como nos habría gustado, así como tratar algún que otro aspecto relacionado con lo ya abordado.

La elección del tema se basó en que llamaba nuestra atención, además ya habíamos observado dicha hegemonía femenina y hablado sobre ello a lo largo del grado. Sin embargo, queríamos ahondar más en las causas que a ello llevaban y los efectos que producía, así como conocer la opinión de los propios profesionales. A medida que avanzábamos, fuimos viendo satisfechas nuestras expectativas y los objetivos que nos planteamos inicialmente.



Con el análisis de la situación del T.S. pretendíamos reflejar las relaciones desiguales de género presentes en nuestra sociedad, y que desde nuestra posición, podemos y debemos ayudar a cambiar visibilizándolas e influyendo en los demás mediante la educación. Consideramos que de esta forma hemos contribuido a la comprensión de los procesos sociales que determinan el carácter feminizado del Trabajo Social, analizando los valores culturalmente considerados como femeninos que presuponen la construcción de las identidades de género y rigen las relaciones sociales.

Hemos trabajado desde mujeres y para mujeres, no obstante, nuestra profesión no ha hecho el esfuerzo suficiente para incorporar la perspectiva de género en su desarrollo. Aunque ya se hayan dado pasos importantes, implica una superación urgente si queremos avanzar en nuestra identidad profesional.

A pesar de lo expuesto, también hemos detectado evoluciones positivas, ligeras tendencias de cambio en la sociedad, como es el caso de la reducción de la visibilidad de roles tradicionales. Confiamos en que mediante el esfuerzo de todos, la realización de investigaciones y la implantación de medidas políticas, se logre la eliminación de estos y otros factores discriminatorios.

Como agentes sociales de cambio debemos contribuir a la transformación de estas situaciones, investigando y favoreciendo la creación de estudios de género en profesiones feminizadas, ya que siguen siendo asimétricas en los ámbitos de poder, responsabilidad y liderazgo.

Este trabajo nos ha abierto perspectivas de investigación futura, animándonos a explorar más de cerca los estudios de género y de las mujeres en T.S. Del mismo modo, nos ha impulsado al cambio de las relaciones de género presentes en la sociedad, unas relaciones injustas que han de ser transformadas para eliminar las desigualdades sociales. Para ello, es necesaria una educación en igualdad de género y la creación de políticas e intervenciones sociales destinadas a incrementarla.



BIBLIOGRAFÍA

- Abasolo, O. & Montero, J. (2012). Trabajos: empleo, cuidado y división sexual del trabajo. *Guía didáctica de ciudadanía con perspectiva de género* (pp. 37-48). Madrid: Fuhem Ecosocial.
- Albertos, N. (2009). La profesión del Trabajo Social: una mirada feminista a un proceso colectivo. En E. Aranguren & G. Villaño (Eds.), *II Jornada de Trabajo Social: hacia una intervención con perspectiva de género* (pp. 55-65). Vitoria-Gasteiz: Escuela Universitaria de Trabajo Social de la Universidad de País Vasco.
- Alfaro, M. (1999). *Develando el género*. Costa Rica: San José.
- Álvarez-Uria, F. (1986). Los visitantes del pobre. Caridad, economía social y asistencia en la España del siglo XIX. En F. Álvarez-Uria et al. (Eds.), *Cuatro siglos de Acción Social. De la beneficencia al bienestar social* (pp.117-146). Madrid: Siglo XXI.
- Álvarez-Uria, F. (1995). *Desigualdad y pobreza hoy*. Madrid: Talasa Ediciones S.A.
- Amorós, A. (2000). División sexual del trabajo. En C. Amorós (Ed.), *10 palabras clave sobre la mujer* (pp. 257-295). Navarra: Verbo Divino.
- Ashton, D.N. & Field, D. (1976). *Young Workers: From School to Work*. (1ª ed.). London: Hutchinson.
- Ayuntamiento de Valladolid. (2015). *Profesionales y usuarios de los Servicios Sociales de la ciudad*. Valladolid.
- Báñez, T. (1997). Género y Trabajo Social. *Acciones e Investigaciones Sociales*, pp. 151-188. Departamento de sociología y psicología. Universidad de Zaragoza.
- Báñez, T. (2005). Del trabajo de apostolado a la profesionalización. Análisis de la profesión del Trabajo Social en Aragón. *Cuadernos de Trabajo Social*, Vol. 18, pp. 79-98.



Trabajo Social, una profesión feminizada. Aproximación a la ciudad de Valladolid.

Báñez, T. (2008). Retos de la profesión de Trabajo Social en España en el marco europeo. *Servicios Sociales y Política Social*, 82, pp. 171-185.

Berasaluze, A. (2009). El devenir del Trabajo Social en clave de género. *Zerbitzuan*, 46, pp. 133-140.

Calvo, A. & Rojas, C. (2012). *Trabajo social y género: reflexiones para la construcción de un proyecto ético-político desde el PANI*. (Tesis doctoral), Universidad de Costa Rica. San Ramón, Alajuela.

Casas, J. I. (1987). *La participación laboral de la mujer en España*. Madrid: Instituto de la mujer.

Colegio Oficial de Trabajo Social de Valladolid. (2015). *Colegiados desagregados por sexo*. Valladolid.

Comas, D. (1995). *Trabajo, género y cultura*. (1ª ed.). Barcelona: Icaria.

Comas, D. (2000). Mujeres, familia y Estado del bienestar. En T. del Valle (Ed.), *Perspectivas feministas desde la antropología social* (pp. 187-204). Barcelona: Ariel.

Comisión Europea. (2014). *Cómo combatir la brecha salarial entre hombres y mujeres en la Unión Europea*. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea. Recuperado de: http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/140319_gpg_es.pdf

Dex, S. (1985). *The sexual division of work. Conceptual Revolutions in the Social Sciences*. (1ª ed.). Great Britain: Wheatsheaf Books Ltd.

Dominelli, L. & McLeod, H. (1999). *Trabajo Social feminista*. Madrid: Cátedra.

Engels, F. (1884). *El origen de la familia, la propiedad privada y el Estado*. Zurich: Hottingen.

Escartín, M. J. & Suárez, E. (1994). *Introducción al Trabajo Social I. Historia y fundamentos teórico-prácticos*. Alicante: Aguaclara.



Trabajo Social, una profesión feminizada. Aproximación a la ciudad de Valladolid.

Estruch, J. & Güell, A. (1976). *Sociología de una profesión. Los asistentes sociales*. Barcelona: Península.

Fombuena, J. (2006). Visibilizar el Trabajo Social: Aportaciones desde una perspectiva de género. *VI Congreso de Escuelas de Trabajo Social* (pp. 1-24). Zaragoza: Universitat de Valencia.

Fombuena, J. (2007). *Trabajo Social. Ideología, práctica profesional y sociedad*. Barcelona: Colegio Oficial de Diplomados en Trabajo Social y Asistentes Sociales en Cataluña.

Gabinete de Estudios y Evaluación de la Universidad de Valladolid. (2015). *Estudios universitarios de la UVa*. Valladolid.

Ginés, M. E. (2009). *División Sexual del Trabajo. Diccionario de estudios de género y feminismos*. Buenos Aires: Biblos.

Grassi, E. (1989). *La mujer y la profesión de asistente social. El control de la vida cotidiana*. Buenos Aires: Hvmánitas.

Guiliana, D. (2006). *La práctica profesional del Trabajo Social y la inherente condición de lo femenino*. Universidad de Ciencias Empresariales y Sociales, Diplomado Interdisciplinario de Estudios de Género, Buenos Aires.

Guzmán, L. (2000). Identidad profesional y sexismo en la formación en trabajo social. *Revista Costarricense de Trabajo Social*, 11, pp. 30-45.

Guzzetti, L. (2011). La perspectiva de género. Aportes para el ejercicio profesional. *Debate Público: reflexión de Trabajo Social*, 4, pp. 107-113.

Hakim, C. (1979). Occupational Segregation: A comparative study of the degree and pattern of the differentiation between men and women's work in Britain, the United States and other countries. Department of Employment Research Paper, 9, pp. 65.



Trabajo Social, una profesión feminizada. Aproximación a la ciudad de Valladolid.

Hansan, J. E. (2013). *Charity Organization Societies (1877-1893). The Social Welfare. History Project.* Disponible en:

<http://www.socialwelfarehistory.com/organizations/charity-organization-societies-1877-1893/> (10 de abril de 2015).

Hartmann, H. (1994). Capitalismo, patriarcado y segregación de los empleos por sexos. En C. Borderías, C. Carrasco, C. Alemany (Eds.), *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales* (pp. 255-269). Madrid/Barcelona: Fuhem/Icaria.

Instituto Nacional de Estadística (INE). *Estadísticas de Enseñanza Universitaria.* (2012). Recuperado de:

<http://www.ine.es/jaxi/menu.do?type=pcaxis&path=/t13/p405&file=inebase>

International Labour Organization. *Breaking the Glass Ceiling. Women in managemet.* (2004). Ginebra. Recuperado de:

<http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2004/468431.pdf>

Leonard, D. (2001). Tendencias en la educación superior en Inglaterra desde una perspectiva de género. En E. Zapata, V. Vázquez & P. Alberti (Coords.), *Género, feminismo y educación superior. Una visión internacional* (pp. 111-133). México: Colegio de Posgraduados-MIAC-ANUIES.

Llovet, J. J. & Usieto, R. (1990). *Los trabajadores sociales, de la crisis de identidad a la profesionalización.* Madrid: Popular S.A.

Lorente, B. (2002). Trabajo social, mujer y perspectiva de género. Anotaciones para pensar la intervención social más allá de una intervención sectorial. En M. Olza y J. Hernández (Eds.), *Trabajo Social: cuestiones sobre el qué y el cómo* (pp. 161-173). Zaragoza: Libros Certeza.

Martín, K. M. & Voorhies, B. (1978). *La mujer: un enfoque antropológico.* Barcelona: Anagrama.



Trabajo Social, una profesión feminizada. Aproximación a la ciudad de Valladolid.

Martino de, Mónica. (2013). Género y trabajo social: algunos desafíos. *Cuhsa. Cultura-Hombre-Sociedad*, Vol. 23, Num. 1, pp. 109-125. DOI: 10.7770/CUHSO-V23N1-ART442

Marx, K. (1975). *El capital*. Hamburgo: Akal.

Moore, H. (1991). *Antropología y feminismo*. Madrid: Cátedra.

Morales, A. (2010). *Género, Mujeres, Trabajo Social y Sección Femenina. Historia de una profesión feminizada y con vocación feminista*. (Tesis doctoral), Universidad de Granada. Instituto de estudios de la mujer, ES.

Murillo, S. (1999). La perspectiva de género en la práctica profesional del Trabajo Social. *Revista de Política Social y Servicios Sociales*, 45, pp. 23-40.

Nebreda, M. I. (2009). El Trabajo Social y las Relaciones de género. En E. Aranguren & G. Villaño (Eds.), *II Jornada de Trabajo Social: hacia una intervención con perspectiva de género* (pp. 66-72). Vitoria-Gasteiz: Escuela Universitaria de Trabajo Social de la Universidad de País Vasco.

Novarra, V. (1980). *Trabajo de mujeres, trabajo de hombres*. Londres: Marion Boyars.

Oakley, A. (1974). *The sociology of housework*. New York: Pantheon.

Picchio, A. (1994). El trabajo de reproducción, tema central en el análisis del mercado laboral. C. Borderías, C. Carrasco, C. Alemany (Eds.), *Las mujeres y el trabajo. Rupturas conceptuales* (pp. 453). Madrid/Barcelona: Fuhem/Icaria.

Píriz, C. (2012). La educación universitaria y la división sexual del trabajo. El caso de Trabajo Social. *Revista Regional de Trabajo Social*, 55, pp. 22-27. Recuperado de: http://www.revistatrabajosocial.com/revistas/revistas2012/55_4.pdf

Polacheck, S. (1976). Segregación ocupacional: una hipótesis alternativa. *Revista de Negocios Contemporáneos*, 5, pp. 1-12.

Prieto, J. M. (2011-2012). *Apuntes Historia de la Acción Social y el Trabajo Social*. Facultad de Educación y Trabajo Social. Universidad de Valladolid.



Trabajo Social, una profesión feminizada. Aproximación a la ciudad de Valladolid.

Riatti, S. & Maffía, D. (2005). Género, ciencia y ciudadanía. *Arbor. Ciencia, pensamiento y cultura*, 716, pp. 539-544. Universidad de Buenos Aires. Red Argentina de Género, Ciencia y Tecnología. Recuperado de: <http://arbor.revistas.csic.es/index.php/arbor/article/viewFile/411/412>

Roldán, E., Leyra, B. & Contreras, L. (2012). Segregación laboral y techo de cristal en trabajo social: análisis del caso español. *Portularia*, Vol. XII, 2, pp. 42-56. DOI: 10.5218/PRTS.2012.0043

Scott, J. (1993). La mujer trabajadora en el siglo XIX. *Historia de las mujeres. El siglo XIX*, 4, pp. 405-435.

Simpson, R. (2000). Gender Mix and Organizational Fit: how gender imbalance at different levels of the organization impacts on women managers. *Women in Management Review*, 15, pp. 5-19. DOI: <http://dx.doi.org/10.1108/09649420010310173>

Travi, B. (2009). *Reconstrucción biográfica de la trayectoria profesional, académica y política de las pioneras del Trabajo Social*. Departamento de Ciencias Sociales. Universidad Nacional de Luján, Argentina.

Tuhren, B. M. (1992). Del sexo al género, un desarrollo teórico 1970-1990. *Antropología*, 2, pp. 31-56.

Zamanillo, T. & Gaitán, L. (1991). *Para comprender el Trabajo Social*. Navarra: Verbo Divino.



ANEXO I: LA MUJER COMO PIONERA DEL TRABAJO SOCIAL

La historia de la acción social parece ser una historia sin mujeres ya que apenas han sido señaladas, sin embargo, hicieron numerosos aportes para la época y la profesión.

A continuación exponemos alguna de ellas:

<p>Dorothea Lynde Dix (1802 – 1887) Estados Unidos</p> 	<p>Investigadora y reformadora social reconocida internacionalmente. Propuso cambios radicales en el funcionamiento de los establecimientos públicos como hospitales, manicomios, cárceles y orfanatos, incorporando criterios científicos de racionalidad y humanización.</p> <p>Líder en el campo de la salud, del movimiento de higiene mental y principal representante de las Juntas Estatales de la Caridad.</p>
<p>Concepción Arenal (1820 - 1893) España</p> 	<p>Precursora del Trabajo Social en España. Fundó el grupo femenino de las Conferencias de San Vicente de Paúl para ayudar a los pobres.</p> <p>Creó grupos de decenas, personas que ayudaban a la gente en sus domicilios.</p> <p>Fundó la Asociación de la Caridad, la de la Magdalena y la Internacional del Socorro. Creó la Constructora Benéfica que impulsaba viviendas higiénicas para los trabajadores.</p> <p>Trabajó obras jurídicas y educativas. Reivindicaba la formación de las mujeres como base para la igualdad.</p>



Josephine Shaw Lawell (1843 – 1905)
Estados Unidos



Estuvo comprometida con la justicia social y participó en la reforma social progresiva y la erradicación de la pobreza. Fundó la C.O.S. en Nueva York.

Se pronunció en contra de la ayuda económica porque pensaba que infantilizaba a quien la recibía y hacía al pobre más dependiente, no consiguiéndole ayudar.

Aun así debía haber algún tipo de ayuda para que no hubiese revueltas entre los necesitados. La ayuda no tenía que asistir sino rehabilitar y mejorar su situación.

A lo largo de su vida fundó muchas organizaciones caritativas.

Henrietta Barnett (1851 – 1936)
Inglaterra



Fue una notable reformista social. Junto con su marido, creó el Settlement Movement, grupos organizados socioeducativos, antecesores al T.S. comunitario.

Planteaban que la sociedad era como un organismo vivo y que la atención a los pobres garantizaba la armonía social. Reconocían la importancia del trabajo en grupo y trataban la dignidad, el valor intrínseco de cada persona y su integridad.

Promovió viviendas de trabajo para mujeres, fue vicepresidenta de la Asociación Nacional para el Bienestar de Débiles Mentales y de la Nacional de Mujeres Trabajadoras.



<p>Mary Richmond (1861 - 1928) Estados Unidos</p> 	<p>Era feminista, activista en el sufragismo, luchó contra la opresión de la mujer dentro de la familia. Participó en el movimiento reformista.</p> <p>Fue una de las primeras representantes del Trabajo Social. Realizó la primera respuesta científica y fundamentada de la profesión, ocupó puestos de ayuda en la C.O.S. y en otras organizaciones. Contribuyó a la Primera Escuela de T.S. en Nueva York, donde fue catedrática.</p> <p>Quería fundamentar el Trabajo Social teóricamente. Inauguró la orientación psicodiagnóstica del usuario y su familia.</p>
<p>Alice Salomon (1872 - 1948) Alemania</p> 	<p>Fue nombrada presidenta de la Escuela Social Alemana de Mujeres, la cual ella misma había fundado.</p> <p>Más tarde fundó la Academia Alemana de de Educación Social y Trabajo de la Mujer.</p> <p>Era feminista y argumentaba que los trabajadores sociales debían tener una formación integral en todos los ámbitos ya que no había un solo problema en las situaciones sino una multicausalidad.</p> <p>Enunció la ley de la Interdependencia, en la satisfacción de nuestras necesidades dependemos de los demás. Es importante trabajar con la persona y su familia.</p>



<p>Eddith Abbot (1876 – 1957) Estados Unidos</p> 	<p>Contribuyó a estudios de delincuentes juveniles y absentistas. También estudió sobre la mujer en la industria y los problemas en el sistema penal.</p> <p>Trabajó en apoyo de Jane Addams por la reforma social.</p> <p>Ayudó a organizar la primera escuela de postgrado universitaria de Trabajo Social, de la que fue decana.</p> <p>Hizo hincapié en la importancia de la educación formal en T.S. y en la incorporación del trabajo de campo como parte de ésta.</p>
<p>Mary C. Jarret (1900 – 1966) Estados Unidos</p> 	<p>Fue una trabajadora social psiquiátrica y directora de una universidad de T.S.</p> <p>Fue contratada por la Sociedad de Asistencia Infantil de Boston ya que se especializó en menores delincuentes y madres solteras.</p> <p>Definió por primera vez la importancia del trabajo social para la psiquiatría.</p> <p>Veía el T.S. como una alternativa a la hospitalización o institucionalización de ancianos, enfermos crónicos y con trastorno emocional y mental.</p>



<p>Octavia Hill (1838 - 1912) Inglaterra</p> 	<p>Fue una de las primeras teóricas del Trabajo Social. Tenía relación con muchos teóricos de la época por lo que se formó en nuevas ciencias.</p> <p>Entendía que lo importante en la ayuda social no era lo material sino la relación personal profesional-usuario.</p> <p>Planteó la autodeterminación del usuario como principio en la intervención social.</p> <p>Trabajaba en la C.O.S. y creó un registro de datos de las personas que acudían allí a pedir ayuda.</p>
<p>Jane Addams (1860 - 1935) Estados Unidos</p> 	<p>Fue una socióloga feminista, pacifista y reformista. Primera mujer en recibir el Premio Nobel de la Paz.</p> <p>Fundó la "Hull House", una especie de casa de acogida y centro educativo para inmigrantes.</p> <p>Defensora de los DD.HH. y trabajadora incansable por los niños en condiciones de vulnerabilidad.</p> <p>Trabajó sistemas de recogida de información, fichas, informes, cuadernos de campo, etc.</p> <p>Planteaba que la base de la evolución del Trabajo Social estaba en la investigación social.</p>

Fuente: Elaboración propia a partir de Prieto, J. M. (2011-2012) & Travi, B. (2009).



ANEXO II: ESCUELAS DE ASISTENTES SOCIALES EN ESPAÑA

	NOMBRE	CIUDAD	DEPENDENCIA	APERTURA
1.	Escuela Social para la Mujer	Barcelona	Patronato	1932
2.	Escuela de Formación Familiar y Social	Madrid		1937-1939
3.	Escuela Social Masculina	Barcelona	Privada-Iglesia católica	1954
4.	Escuela de Visitadoras Psiquiátricas	Barcelona	Sección Femenina	1953-1955
5.	Escuela de Asistentes Sociales "San Vicente de Paúl"	Madrid	Hijas de la Caridad	1955
6.	Escuela de Formación Social Sabadell-Tarrasa	Barcelona	Patronato y Diocesana	1957
7.	Escuela "San Vicente de Paúl"	Sevilla	Hijas de la Caridad	1958
8.	Escuela de Asistentes Sociales "San Fructuoso"	Tarragona	Patronato Iglesia. Religiosas de Jesús María	1958
9.	Escuela "Santa Teresa"	Madrid	Sección Femenina	1958
10.	Escuela "Santa Luisa de Marillac"	Madrid	Hijas de la Caridad	1958
11.	Escuela "San Vicente de Paúl"	Bilbao	Hijas de la Caridad	1958
12.	Escuela Diocesana de Asistentes Sociales	Valencia	Instituto Social Femenino	1958
13.	Escuela Diocesana de Asistencia Social "Villa Itxas Gain"	Aldapeta. San Sebastián	Diocesana	1958
14.	Escuela de Enseñanza Social de Galicia	Santiago de Compostela	Patronato Iglesia	1958
15.	Escuela de Asistentes Sociales "San Pablo"	Santa Cruz de Tenerife	Patronato Iglesia	1958
16.	Escuela Diocesana de Asistentes Sociales "San Vicente de Paúl"	Zaragoza	Hijas de la Caridad	1958-1967



	NOMBRE	CIUDAD	DEPENDENCIA	APERTURA
17.	Escuela de Asistentes Sociales sede Estudio General Luliano	Palma de Mallorca	Arzobispado y Cáritas Diocesana	1959
18.	Escuela de Asistentes Sociales "San Pío XII"	Gijón	Congregación de Hermanas de la Caridad	1959
19.	Escuela Diocesana de Asistentes Sociales "San Vicente de Paúl"	Málaga	Hijas de la Caridad	1959
20.	Escuela de Asistentes Sociales "Dolores Sopeña"	Toledo	Diocesana	1960
21.	Escuela de Formación Social	Valladolid	Comunidad Religiosa	1960
22.	Escuela Superior de Servicio Social	León	Cruz Roja	1960
23.	Escuela Diocesana de Asistentes Sociales "San Vicente de Paúl"	Pamplona	Hijas de la Caridad	1960
24.	Escuela de Asistentes Sociales de las Hermanas Hospitalarias "Beata María Ana de Jesús"	Madrid	Hermanas Hospitalarias	1961-1958?
25.	Escuela Católica de Formación Social "Torrás y Borges"	Manresa. Barcelona	Diocesana	1960
26.	Escuela de Trabajo Social	Lérida	Asamblea Cruz Roja Española. Dirigida por Hijas de la Caridad	1962-1963
27.	Escuela "San Vicente de Paúl"	Granada	Hijas de la Caridad	1962
28.	Escuela "Santa Teresa"	Granada	Sección Femenina	1962
29.	Escuela "Santa Teresa"	Córdoba	Sección Femenina	1962
30.	Escuela "Santa Luisa de Marillac"	Cádiz	Hijas de la Caridad	1962



	NOMBRE	CIUDAD	DEPENDENCIA	APERTURA
31.	Escuela de Asistentes Sociales "Virgen del Remedio"	Alicante	Diócesis de Alicante	1962
32.	Escuela de Asistentes Sociales "Consuelo Moreno"	Madrid	Hermandades del Trabajo	1963-1961
33.	Escuela de Trabajo Social "Santa Teresa"	Salamanca	Sección Femenina	1963
34.	Escuela Diocesana de Asistentes Sociales "Nuestra Señora del Pino"	Las Palmas de Gran Canaria	Diócesis	1963
35.	Escuela Diocesana de Asistentes Sociales	Vitoria	Diocesana	1964
36.	Escuela de Asistentes Sociales	Pamplona	Universidad de Navarra. Opus Dei	1963-1964
37.	Escuela de Asistentes Sociales	Burgos	Diócesis	1964-1958?
38.	Escuela de Trabajo Social	Oviedo	Diputación provincial	1965
39.	Escuela de Asistentes Sociales Academia Profesional "San Isidoro"	Huelva	Sindicatos. Comisaría del SEU	1966
40.	Escuela de Asistentes Sociales "Pío XII" ¿Juan XXIII?	Santander	Universidad Politécnica	1966
41.	Escuela Oficial de Asistentes Sociales	Madrid	Ministerio de Educación y Ciencia	1967
42.	Escuela de Asistentes Sociales	Logroño	Caja de Ahorros de Logroño	1972-1973
43.	Escuela de Asistentes Sociales	Gerona	Escuela de A.S. Santa Teresa de Barcelona	1974

Fuente: Extraído de Morales, A. (2010: 112-114).



ANEXO III: CUADRO EXPLICATIVO DEL ANÁLISIS CONJUNTO DE GRÁFICOS

Cuadro III.1. Alumnos/as matriculados en la UVa en el periodo 2008/2009 – 2014/2015 en Trabajo Social.

Mujeres	Hombres	Total	% Mujeres	% Hombres
289	49	338	85.50	14.50
280	42	322	86.96	13.04
288	44	332	86.75	13.25
285	60	345	82.61	17.39
263	61	324	81.17	18.83
305	63	368	82.88	17.12
266	52	318	83.65	16.35

Fuente: Elaboración propia a partir de datos proporcionados por el Gabinete de Estudios y Evaluación de la UVa en marzo de 2015.

En este cuadro se ha realizado un análisis conjunto (Cuadros 4.3. y 4.4.) de los alumnos matriculados en dicho periodo, fuesen de diplomatura o de grado, para poder tener una visión más clara de los datos a los que nos referíamos.



ANEXO IV: LA ENTREVISTA

IV.1. El cuestionario

La presente entrevista forma parte de un estudio que estamos realizando como estudiantes de 4º curso de Grado en Trabajo Social para nuestro Trabajo Fin de Grado. Éste trata sobre el carácter feminizado de la profesión de Trabajo Social, dentro del marco de la división sexual del trabajo y sobre las consecuencias que ello conlleva.

A continuación, nos gustaría conocer su opinión acerca de las siguientes preguntas planteadas con el objetivo de comprender cómo ven esta situación los trabajadores sociales de los Servicios Sociales de Valladolid en su práctica diaria.

Gracias por su colaboración.

Datos:

Sexo:

Hombre Mujer

Tramo de edad:

25 a 35 36 a 45 46 a 55 56 a 65

Cuestiones:

1. ¿Qué motivos te llevaron a la elección de esta profesión?
2. ¿En qué crees que afecta que el Trabajo Social esté formado mayoritariamente por mujeres?

Fortalezas y oportunidades:

Debilidades y amenazas:



3. En la práctica diaria, ¿notas en algún aspecto el poco reconocimiento o la subordinación de la profesión?
4. Respecto a la pregunta anterior, ¿consideras que esto está influido por la presencia mayoritaria de las mujeres? ¿Crees que no sería así de contar con un mayor número de hombres?
5. ¿Podría hacer nuevos aportes a la profesión una mayor presencia masculina? ¿y a la práctica diaria?
6. A pesar de que el número de alumnos varones en Trabajo Social ha aumentado ligeramente en los últimos años, ¿crees que sigue viéndose como una profesión que deberían seguir realizando las mujeres? ¿o se ha producido un cambio de pensamiento?
7. ¿Crees que podría reducirse de algún modo la visión de que los hombres sean más adecuados para unas profesiones que para otras y viceversa y así poder llegar a una proporción menos diferenciada de sexos entre unas carreras y otras?
8. ¿Cómo afecta que el trabajador social sea mujer? ¿es beneficioso para el trato con algunos “colectivos” (ej. Violencia de género) o negativo para otros (ej. Ámbito penitenciario)?
9. ¿Crees que el hecho de que muchos de los cargos directivos dentro del Trabajo Social, aun siendo ésta una profesión mayoritariamente femenina, están ocupados por hombres simplemente por el mero hecho de serlo?
10. ¿Crees que algunas mujeres no aspiran a puestos directivos a causa de las normas instauradas en la sociedad a través de la educación recibida (segregación vertical)? ¿Por qué motivos (menos responsabilidad, la creencia



de que es asunto de hombres, más tiempo para cuidar de la familia o estar con ella, etc.)?

11. La mayor parte de los usuarios también son mujeres, ¿a qué se debe? ¿qué necesidades presentan? (motivos principales por los que suelen acudir)
12. Haciendo referencia a lo anterior, ¿la mayor parte de las mujeres acuden a los Servicios Sociales en representación de sus familias o debido a la mala situación en que ellas se encuentran (feminización de la pobreza)?
13. ¿Crees que los usuarios se encuentran más cómodos siendo atendidos por una mujer debido a que las encuentran más asociadas al cuidado de los demás y a una serie de características que les son atribuidas (empatía, cariño, tacto, etc.)?
14. ¿Consideras importante la incorporación y aplicación de la perspectiva de género en nuestro ámbito? ¿Por qué?

IV.2. Testimonios destacados

A continuación, exponemos alguna de las respuestas proporcionadas por los profesionales tras la realización de la ya señalada entrevista, agrupándolas en los mismos apartados expuestos en el punto 4.3.1. y teniendo como fin una mejor comprensión de su opinión acerca de la realidad en la que intervienen:

I. Motivos de elección de la carrera.

Preguntamos a los informantes sobre los motivos de la elección de la carrera, 9 del total apuntaron que fue por vocación, querían *“mejorar la calidad de vida de las personas, combatir la discriminación de colectivos desfavorecidos y tener trato directo con las personas”*, asimismo les interesaban las asignaturas que se impartían. Los 3 restantes lo asociaban a que era una carrera corta y cerca del lugar de residencia.



II. Efectos del carácter mayoritariamente femenino de la profesión: fortalezas y oportunidades, amenazas y debilidades, subordinación de la profesión.

Del mismo modo les preguntamos sobre los efectos de que la profesión fuese mayoritariamente femenina. Como fortalezas y oportunidades añadieron que las mujeres *“tienen un trato directo más afectuoso y creativo, así como más experiencia en el cuidado”, “mayor empatía y cercanía hacia las situaciones de apoyo”,* e incluso *“habilidades naturales ligadas a la mujer tanto por transmisión genética, como por razones ambientales históricas”* apuntando que *“es claramente una ventaja, lo cual no quiere decir que haya muchos hombres que también las tengan desarrolladas, bien de manera natural, bien trabajándolas conscientemente”*.

Como amenazas y debilidades indicaron que se produce *“una visión muy rígida del reparto de roles según el género; hemos sido enseñadas a que nuestra labor es cuidar a los demás. El no cuestionarlo implica que seguimos fomentando el esquema patriarcal”,* asimismo se produce una *“falta de prestigio profesional y una distorsión de la comprensión de las situaciones”*. Algunas de las entrevistadas añadieron que las mujeres tenemos *“menos capacidad de síntesis, falta de objetivación, menos fuerza de acción...”*.

Sólo una tercera parte de los entrevistados indicaron que *“no tiene por qué afectar el hecho de ser mujer, lo importante es tener una formación sólida y actualizada y valorar lo importante del trabajo diario”,* de entre ellos, los dos hombres.

Sin embargo, casi el total, 11 de los entrevistados, coincide en que sí nota una subordinación de la profesión respecto a otras, aunque cada vez menos, así como *“faltas de respeto y de apoyos económicos o de recursos”*. *“Los recortes se aplican primero en los servicios sociales”*.

Ante el hecho de que ésto se deba a la mayor presencia femenina en la profesión, los hombres entrevistados añadieron *“pienso, deseo y espero que no sea por eso”* y apuntaban que era por el desconocimiento que se tiene de nuestro papel, mientras que las mujeres, en general, indicaron que *“sí está relacionado con que sea una*



profesión mayoritariamente femenina, pues esto generalmente implica menor reconocimiento social y profesional”.

III. Cambios que se producirían de haber más hombres en la profesión.

¿Se produciría algún cambio en la profesión de contar con más hombres en ella? Por lo general sostienen que no, afirman que este cambio *“dependerá en todo caso de la capacidad de la persona, independientemente del género”*. *“La incorporación de cualquier profesional, en sí mismo, siempre conlleva un aporte a la profesión”*. Aunque algunos sí creen que la profesión podría lograr mayor reconocimiento y un aumento de los salarios. Asimismo, añaden que *“sí sería bueno en los equipos de trabajo, pues la diversidad siempre aporta riqueza”*.

IV. El género como obstaculizador o facilitador en el trato con determinados colectivos.

Al preguntar sobre si el género beneficia o perjudica en el trato con algunos colectivos, el 100% de los informantes afirmaron que *“no depende tanto del género ni del sexo sino de las herramientas profesionales que cada uno/a tengamos”*, a pesar de que *“las mujeres tengan más sensibilidad con algunos colectivos”*, lo importante es valorar el perfil más adecuado. *“Tiene importancia en el primer contacto, a partir de ahí el trato recibido es lo que marca la diferencia”*.

V. Existencia de cambios de sociedad y pensamiento: ¿se sigue viendo como una profesión que deben realizar las mujeres?, ¿cómo reducir esa segregación por género en los estudios?

Preguntamos si consideraban que el T.S. se seguía viendo como una profesión que debían realizar las mujeres o que si, por el contrario, se había producido un cambio de pensamiento, ya que los datos analizados indican que en los últimos años ha habido un aumento del número de hombres en la carrera. Cuatro de los entrevistados, todas ellas mujeres, afirmaron que sí se sigue viendo así aunque apuntan que se está produciendo un ligero cambio de pensamiento pero que *“aún persiste en la gente mayor y en el medio rural”*, de la misma forma piensan que si se sigue percibiendo



como femenino es porque *“en la atención directa con los usuarios hay pocos hombres”*. El resto de los entrevistados piensa que esto no es así, algunos afirman que *“es más una percepción nuestra que una falta de aceptación social”*, otros que sí que se ha producido un gran cambio y *“la gente ya no se asusta si ve a un hombre atendíéndoles”* y otros que *“nunca se haya visto como un trabajo de mujeres sino que nosotras por la razón que sea la elegimos mayoritariamente”*.

Siguiendo esta línea, les preguntamos sobre qué sería necesario llevar a cabo para reducir, en cierto modo, la visión de la adecuación a una u otra profesión en función del género. A lo que hicieron aportes como *“equiparación de salarios y equiparación de las ciencias sociales a las técnicas”*, *“proceso educativo desde la primera infancia y a lo largo de todas las etapas de la vida basado en el cuestionamiento de los roles de género y del patriarcado”* o *“la coeducación, ayudando a qué las mujeres y los hombres nos educáramos en igualdad, sin la diferencia que introduce la asignación de género (valores, emociones, roles...)”*.

VI. Los profesionales masculinos en puestos directivos.

Se les preguntó sobre los puestos directivos, ¿suele haber más hombres que los ocupan simplemente por el mero hecho de serlo?, si es así ¿por qué motivos las mujeres no suelen aspirar a ellos? Uno de los hombres negó la primera pregunta y aseguró que *“había tenido más jefas que jefes”* y que las mujeres no aspiraban a ellos ya que *“tienen más inteligencia y le dan prioridad a los temas que verdaderamente importan”*. Solo dos de las mujeres le acompañaron en sus respuestas añadiendo que *“la mayoría de los trabajadores sociales estamos en la administración pública y afortunadamente aquí no se discrimina para los puestos en función del género, otro tema es que los objetivos profesionales puedan ser perseguidos más por hombres que por mujeres”*. El otro hombre entrevistado indicó que *“la mujer española de hoy tiene ese aspecto bastante superado, es fácil constatar el aumento creciente de mujeres en puestos de responsabilidad”*. El resto de compañeras sí creen que suceda por dicha razón y lo atribuyen a motivos como la educación recibida, la visión de la sociedad (relación poder-masculinidad), la maternidad y la doble jornada; teniendo que realizar trabajo en el hogar que le impide o dificulta, en muchas ocasiones, tener más



responsabilidades laborales. Apuntaban la importancia de instaurar más recursos de conciliación familiar-laboral para ambos sexos, de manera que no se atribuyan las responsabilidades domésticas o de cuidado únicamente a la mujer.

VII. Mayoría femenina entre los usuarios que acuden a los Servicios Sociales.

Por otro lado, se preguntó sobre el hecho de que la mayor parte de los usuarios también fueran mujeres, ¿a qué se debe? ¿se encuentran más a gusto siendo atendidas por mujeres?. Las respuestas coinciden en que era a causa de dos motivos principales; por un lado, la feminización de la pobreza (mujeres viudas, familias monomarentales, empleos y salarios precarios, baja formación, necesidad de apoyo y atención). *“Es evidente que la pobreza está feminizada porque la mujer da tiempo/dinero/energías en tareas de cuidado más que los hombres, que no se valoran, que no se pagan, que no se reconocen socialmente... ahí es donde radica el problema... y somos cómplices en retransmitir estos estereotipos”*. Sin embargo, también apuntan que ahora la mujer se está convirtiendo en buena parte de casos en la sostenedora familiar, ya que es ella quien suele encontrar trabajo en el servicio doméstico o de limpieza. Por otro lado, el papel de cuidadora que tradicionalmente se le ha asignado a la mujer, *“siguen siendo quienes se ocupan de las personas que tienen alguna dificultad personal, social, dependencia”*, asimismo *“a las mujeres les cuesta menos expresar problemas y son más prácticas y sensatas a la hora de pedir ayuda”*, también influye que *“las mujeres son más activas que los hombres en el ámbito de la participación social y por ello suelen estar más informadas que los hombres respecto a cómo y dónde pedir ayuda profesional cuando hace falta”*. Nueve de los doce entrevistados consideran que las mujeres acuden más a los T.S. por la segunda causa. Aun así indican que cada vez se ven más hombres en los servicios sociales, también en representación de sus familias, llegando a una presencia indistinta de usuarios.

Respecto a la segunda pregunta, únicamente tres de los entrevistados piensan que los usuarios se encuentran más cómodos siendo atendidos por una mujer ya que *“están más asociadas al cuidado de los demás”*, por el contrario, el resto piensa que no y alega que *“si seguimos pensando así seguiremos reproduciendo sociedades machistas y*



Trabajo Social, una profesión feminizada. Aproximación a la ciudad de Valladolid.

sexistas, estas cualidades y otras deben de adquirirse o fomentarse desde el trabajador social. La confianza y la empatía se consiguen con la preparación, no con el género”.

VIII. Incorporación de la perspectiva de género.

Para finalizar, tratamos el tema de la perspectiva de género preguntando sobre la importancia de su aplicación. Salvo dos de las entrevistadas que comentaron que no lo consideraban importante ya que *“la sociedad es dual y no hay perspectivas”*, los demás recalcaron su relevancia. *“Es necesario para que se supere la discriminación de la mujer, parte de nuestra labor es la de cuestionar los esquemas que reproducen las desigualdades y poner en marcha acciones para la eliminación de sus causas”*. Concluyendo en que *“debe ser transversal en todo lo que hacemos, sobre todo a la hora de ocupar puestos directivos o de responsabilidad”*.