



Precarización y feminización del empleo en las políticas públicas que abordan las
violencias por motivos de género.

Una mirada desde el campo de la subjetividad.

Maestría en Género, Sociedad y Políticas

Programa Regional en Género y Política Públicas

Ayelén Aluminé Speranza

Directora: Alejandra Lo Russo

Argentina

2023

Resumen

La presente investigación se enmarca en el programa de Maestría en Género, Sociedad y Políticas del Programa Regional de Formación en Género y Políticas Públicas (PRIGEPP) de la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO).

El objetivo de la misma fue analizar las implicancias de los procesos de precarización y feminización del empleo dentro de las políticas públicas que abordan las violencias por motivos de género. La investigación se centró en las trabajadoras de la Dirección General de la Mujer (DGMuj) de Ciudad Autónoma de Buenos Aires (CABA), Argentina, que sostienen la asistencia a mujeres en situación de violencia y abarcó el periodo de 2018 a 2021, planteando la siguiente hipótesis: La reproducción de la feminización del empleo y la precarización laboral dentro de la DGMuj genera un malestar en las trabajadoras que asisten a mujeres en situación de violencia. Frente a este malestar subjetivo las trabajadoras crean diferentes estrategias de afrontamiento que les permite desarrollar sus tareas, como la organización colectiva para mejorar las condiciones laborales.

Para llevar adelante el objetivo propuesto, se utilizó una metodología de carácter cualitativo. En cuanto a la técnica de construcción de datos, se aplicaron entrevistas semi dirigidas a 10 trabajadoras de la DGMuj de distintos dispositivos de asistencia y 3 a distintas profesionales expertas sobre los temas de la tesis (Ver Anexo 1 y 2). La finalidad de estas entrevistas fue realizar una triangulación (Denzin, 1979) del material proveniente del trabajo de campo con el fin de incrementar la calidad y la validez de los datos obtenidos en el trabajo de campo, ampliar la productividad en el análisis de los mismos, mitigar los sesgos propios de la investigación cualitativa y el trabajo con muestras no representativas, y minimizar los sesgos que pudieran provenir de la labor de un único investigador. Las trabajadoras de la DGMuj y las informantes clave se constituyeron como fuentes primarias de información y construcción de datos.

Los principales hallazgos indican que las trabajadoras realizan sus tareas en contextos críticos: condiciones de contratación y salariales precarias, insuficiencia de recursos materiales, humanos e institucionales, falta de espacios acordes a las necesidades de las usuarias y las trabajadoras, y falta de mantenimiento y seguridad e higiene de los mismos. Este contexto precario laboral genera padecimientos psicofísicos. Respecto al

aspecto vincular, resulta ser complejo, sin embargo en su mayoría, se generan lazos de colaboración y solidaridad entre las trabajadoras, percibiendo estas formas de vinculación como claves para el desarrollo de la tarea. Asimismo, el vínculo con las coordinaciones resulta variado. Se identifica también la circulación de violencias de clase y género: de las usuarias hacia las trabajadoras y violencias simbólicas de los equipos hacia las usuarias, violencias laborales de las coordinaciones de tipo político, psicológico y físico hacia las trabajadoras, violencias dentro de los equipos a modo de traumatización de equipo, violencias institucionales de tipo económico, simbólico y psicológico, y violencias estructurantes y de historia de vida.

Se destacan de los resultados distintas afectaciones y mecanismos defensivos y de autocuidado tanto individuales como colectivos para el sostenimiento de las tareas, incluyendo la organización por la mejora de las condiciones laborales. A nivel institucional, se halla que los espacios de cuidado como dispositivos de reflexión, capacitaciones, supervisión y reuniones de equipo, no se encuentran establecidos como parte de la PP. Sobre la indagación de los mitos que circulan entre las trabajadoras y la institución, los resultados indican operatorias de significaciones de sentido que responden a lógicas patriarcales y capitalistas que sostienen la precarización institucional, entre otros efectos.

Por último, se constató la hipótesis planteada, y se concluyó que es necesario contar con espacios donde verbalizar las afectaciones y re pensar las ideas preestablecidas, no poder tener espacios de diálogo y de reflexión dificulta poder deconstruir los imperativos e ideales que inciden en las tareas de las trabajadoras; y que se requiere la inclusión de estos espacios de cuidado (reuniones de equipos, supervisión, reflexión y formación) institucionales dentro de las PPPP de trabajos de asistencia teniendo presente la elaboración de mecanismos facilitadores de acceso. Se considera que estas cuestiones y las adecuadas condiciones estructurantes de trabajo son fundamentales a la hora de planificar las PPPP, no tener en cuenta estos aspectos implica continuar sosteniendo desde las instituciones estatales el sistema de desigualdad de género. Se considera también que los imaginarios de los movimientos de lucha de mujeres y disidencias atraviesan las instituciones a través de sus trabajadoras colocando nuevas formas de pensar la PP, considerando a las usuarias como semejantes y sujetas de derechos y siendo críticas de los modos de hacer PPPP. De este modo, la voz de las

trabajadoras como subjetividades políticas resulta esencial para generar y desarrollar PP transformadoras (Atardo,s/f).

Palabras clave: Género - Políticas Públicas - Trabajo - Subjetividad - Violencia por razones de género

Índice

Caratula	1
Resumen	2
Agradecimientos y dedicatorias	8
Glosario	9
Capítulo. I. Introducción	10
I.1. Estructura de la tesis	11
I.2 Justificación del problema	12
Capítulo. II. Desde dónde parte y hacia dónde va esta investigación	14
II.1. Hipótesis	15
II.2. Antecedentes	15
II.3. Formulación del problema	30
Capítulo. III.I Clase, género y subjetividad en las políticas públicas de asistencia a víctimas de violencias por motivos de género	32
III.1. Los estudios de género y las políticas públicas	32
III.2. Las relaciones de género y el trabajo	40
III.3. Violencias y poder	47
III.4. El trabajo de cuidados	51
III.5. Implicación y subjetividad	55
Capítulo. IV. Metodología	58

Capítulo. V. Trabajar en Contextos Críticos	67
V.I. Sobre las Condiciones Estructurantes del Contexto de Trabajo	68
V.1.a. Modalidades de contratación y Salarios: entre la Precariedad y la Insuficiencia	68
V.1.b. Los Espacios Físicos de Trabajo: De una Plaga de Ratas a “ <i>ojo, no toque eso por la dudas de que se pueda estallar algo</i> ”	73
V.1.c. La Escasez de los Recursos Materiales, Humanos e Institucionales: “ <i>uy, ahí vengo que llegaron las sábanas</i> ”	76
V.2. Clima Laboral: Vínculos y Violencias en los Dispositivos de Asistencia	82
V.2.a. Tejiendo una Red en la Diferencia	82
V.2.b. El Rol de las Coordinaciones: Entre la Cohesión y el Conflicto	86
V.2.c. Violencias: entrecruzamientos de clase y género	90
V.2.d.1 Las Micro Violencias de las Usuaris a las Trabajadoras y viceversa	91
V.2.d.2 Las Violencias en los Equipos: “ <i>Divide y reinarás</i> ”	93
V.2.d.3 Sobre las Violencias Institucionales, Estructurantes y de Historia de Vida: “ <i>No hay ninguna que haya zafado</i> ”	98
V.3. La Precarización de la PP	101
Capítulo VI. “Trabajar con la Muerte” en Contextos Críticos	108
VI.1. Impactos del Trabajo en Violencia: “ <i>Remarla en dulce de leche</i> ”.	109
VI.2. Nos Sostiene el Deseo: Afectaciones y Estrategias Positivas	114
VI.3. Estrategias Colectivas y de Autocuidado: “ <i>Formar un equipo</i> ”	118

<i>con sus propias compañeras, esto era vital para sostener el turno”</i>	
VI.4. La Singularidad en las Prácticas de Autocuidado: <i>“el deseo sano de irse”</i>	119
VI.5. El Cuidado de Quienes Cuidan desde las Lógicas Institucionales	121
VI.6. Hacer Algo con Aquello que nos Aqueja: Experiencias de Organización y Lucha	123
VI.7. Afectaciones y respuestas frente al trabajo con la pulsión de muerte y una realidad precaria	127
VII. Los Mitos y sus operatorias	134
VII.1. Víctima Ideal y Amor Romántico: <i>“¿Qué posibilidad tiene de no volver con el golpeador?”</i>	135
VII.2. La Romantización del Trabajo y Sostenimiento de la Precarización Laboral: <i>“Darlo todo”</i>	139
VII.3. Los mitos como sostén simbólico de la precarización institucional	144
Capítulo VIII. Conclusión	149
Referencias bibliográficas	160
Anexos	173

Agradecimientos y dedicatorias

A mis compañeras de trabajo, de quienes aprendo cada día:

Esta tesis expresa sentires y pensares del trabajo de asistencia a personas en situación de violencia por motivos de género. Estas implicaciones no serían posibles sin el diálogo y el atravesamiento de experiencias colectivas, es por ello que el primer agradecimiento y la principal dedicatoria es para quienes fueron mis compañeras de trabajo en los distintos dispositivos de atención. Transitar junto a ellas tareas tan complejas en espacios de precarización institucional y de la política pública es lo que ha permitido reflexionar sobre mi práctica profesional y afectaciones personales, dando origen a la idea de poner en palabras lo que nos sucedía en el quehacer diario. Si bien este trabajo es singular, expresa una experiencia colectiva.

Como una forma de sublimación de hacer algo con aquello que nos aqueja, como forma reivindicativa de hacer algo activamente con aquello padecido, para que no quede en el mundo de lo privado el compromiso y trabajo de quienes cuidamos, es que se consideró que esa puesta en palabras sea por escrito. Porque "lo que no se nombra no existe" y resulta necesario "hacer visible lo invisible" del trabajo de cuidados.

A mí directora Alejandra Lo Russo, que con su amorosidad, conocimiento y precisión me acompañó en este proceso.

A Malena Lenta, quien me instruyó con su paciencia, afecto y saber en el campo de la investigación, ajeno para mí persona.

A Débora Tajer por incentivar la formación y brindar espacios de crecimiento profesional.

A mis compañerxs de cátedra, con quiénes construimos lazos solidarios, compartimos saberes y aprendizajes.

A mis amigas, quienes colaboraron en la lectura y asistencia de este trabajo, y escucharon y acompañaron cada estado emocional que atravesó este proceso.

A mi familia por su apoyo y comprensión de los tiempos que demandó la realización de la investigación.

Glosario

AT: Asistencia Técnica

CIM: Centro Integral de la Mujer

CLS: Contrato de Locación de Servicios

CyMAT: Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo

DGMuj: Dirección de la Mujer

GCBA: Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires

P.P.: Planta Permanente

PP: Política Pública

PPPP: Políticas Públicas

VG: Violencia por razones de Género

Capítulo I. Introducción

Figura 1. Multitud de estampas



Nota. Por Colectivo La Lengua en la Calle, 2022, gráficas realizadas con superposiciones de serigrafía y sellos.

La presente investigación se enmarca en el programa de Maestría en Género, sociedad y políticas del Programa Regional de Formación en Género y Políticas Públicas (PRIGEPP) de la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO).

El objetivo del estudio es analizar las implicancias de los procesos de precarización y feminización del empleo dentro de las políticas públicas que abordan las violencias por motivos de género. La investigación se centró en las trabajadoras de la Dirección General de la Mujer (DGMuj) de Ciudad Autónoma de Buenos Aires (CABA), Argentina, que sostienen la asistencia a mujeres en situación de violencia y abarcó el periodo de 2018 a 2021.

La metodología utilizada se posiciona desde un enfoque cualitativo. En cuanto a la técnica, las entrevistas semidirigidas a trabajadoras de la DGMuj e informantes claves posibilita un acercamiento al universo de significaciones imaginarias sociales (Hipertexto PRIGEPP Taller, 2021, 1). Las trabajadoras de la DGMuj y las informantes clave se constituyen como fuentes primarias de información y construcción de datos.

Se parte del supuesto de que quienes sostienen la política pública de asistencia a mujeres en situación de violencia por motivos de género en la DGMuj de CABA son en

su mayoría mujeres. Sus condiciones laborales son precarias: sus salarios están por debajo de la canasta familiar, la mayoría se encuentra en una relación laboral precarizada, sostienen la tarea en un contexto de falta de recursos humanos teniendo como consecuencia una sobrecarga de trabajo lo que tiene un efecto desgastante, más aún en el marco de las problemáticas con las que trabajan.

Trabajar con violencia de género implica una escucha a modo de “testigo” de relatos de acontecimientos violentos produciendo efectos en la subjetividad de quienes asisten (Velázquez ,2012). Conlleva una alta responsabilidad y compromiso profesional, e implica dar respuesta a situaciones que se presentan como demandas según su singularidad y en muchas ocasiones a emergencias no pudiendo contar con tiempo y espacio para la reflexión. La tarea se complejiza cuando se trabaja con insuficiencia de infraestructura, escasos recursos materiales y humanos, generando un sufrimiento alto en quienes asisten si no tienen espacios para tramitar esa escucha (Fridman, 2019).

En los tiempos actuales se promocionan diversas políticas de acompañamiento y asistencia a víctimas de violencia, sin embargo, no se advierte sobre la reproducción de aspectos patriarcales dentro de las instituciones que imposibilitan el desarrollo de la autonomía de las mujeres. Se generan de esta manera fenómenos de feminización del empleo y de la pobreza dentro de la política pública. Mediante esta investigación se propone darle voz a esas mujeres trabajadoras y visibilizar estos fenómenos para poder transformarlos y aportar a la transversalización de género en las políticas públicas de Estado.

I.1. Estructura de la tesis

Esta tesis se encuentra organizada por capítulos.

En el capítulo I, se abordó la Introducción a la investigación y la Justificación del problema de investigación dando cuenta de un breve marco contextual de la situación de precarización de las trabajadoras que desempeñan tareas de asistencia a personas en situación de violencia por motivos de género en el ámbito de las políticas públicas.

En el capítulo II, se desarrolló de dónde parte y hacia dónde va la investigación. Se expusieron los objetivos propuestos, la hipótesis planteada, investigaciones y estudios previos ligados a la temática de la presente tesis (antecedentes), y la formulación del problema.

El capítulo III comprendió la metodología utilizada, y el IV el marco teórico en donde se abordaron las conceptualizaciones esenciales que orientan el estudio. Este marco conceptual abarca las temáticas de perspectiva de género, políticas públicas, feminización del empleo y la pobreza, subjetividad e implicancias, violencias, trabajo, y afectaciones del trabajo en violencia por razones de género.

En el capítulo V se desarrollaron aspectos estructurantes y vinculantes de las CyMAT (Neffa, 2002). Se analizaron las modalidades de contratación y salarios percibidos, seguridad, higiene y características de los espacios; recursos humanos, materiales e institucionales; y aspectos que hacen al clima laboral: estructura organizacional, vínculo entre las trabajadoras, usuarias y coordinaciones, y las violencias que intervienen. Abordándose así, los objetivos específicos uno y dos.

Asimismo, en el capítulo VI se analizaron las afectaciones negativas y positivas del trabajo en violencias y las diversas estrategias de las trabajadoras para sostener las tareas. Estas estrategias incluyen mecanismos defensivos y líneas de fuga, métodos de cuidado individuales, colectivos e institucionales, experiencias de organización y vínculos sindicales. Se trabajó el objetivo específico tres.

Continuando con los resultados, en el capítulo VII se desarrolló el objetivo específico 4. Se analizaron los mitos respecto de la asistencia de violencia por razones de género que circulan entre las trabajadoras y en la institución entendiendo que estas significaciones de sentidos cristalizados hacen de base simbólica para el sostenimiento de lo que ocurre a nivel vincular e institucional.

Por último, se desarrollaron las conclusiones del proceso de investigación en el capítulo VIII.

I.2. Justificación del problema

En Argentina los movimientos de mujeres y discidencias sexo genericas han logrado colocar la problemática de las violencias de género en la agenda política, permitiendo que se crearan y/o redefinieran diversas políticas públicas (PPPP) de asistencia (Fridman, 2023). En CABA, por ejemplo, a partir de la gran movilización ocurrida en 2015 bajo la consigna *Ni una menos*, se sancionó la ley de Centros Integrales

de la Mujer que indica que debe haber un CIM por comuna (Naddeo, 2015). No obstante, en su implementación no se repara en las condiciones de trabajo y salud de quienes sostienen estas políticas, que son, en su mayoría, mujeres.

En el campo de las políticas públicas, la transversalización de género como estrategia de elaboración, implementación, seguimiento y evaluación de políticas de Estado para la transformación del sistema de desigualdad de género en el que vivimos, permite echar luz sobre estas cuestiones. La transversalización de género comprende al Estado como un agente no neutral del sistema sexo genérico, como institución social que por acción u omisión reproduce las diferencias desigualadas de género. Como estrategia, visibiliza el impacto diferencial hacia los géneros que tienen las políticas de Estado y posibilita que el conjunto de las PPPP cuenten con una orientación de transformación de las desigualdades de género (CEPAL, 2017). Se considera necesario contar con ese enfoque para elaborar las políticas de asistencia, no solo para quienes la reciben, sino para quienes las sostienen, para evitar reproducir fenómenos como la feminización de la pobreza y el empleo precarizado que impiden la autonomía de las mujeres.

Asimismo, los trabajos de asistencia tienen un impacto subjetivo en quienes las llevan adelante. Si bien hay desarrollos desde el campo de la psicología sobre el sufrimiento en el trabajo y específicamente sobre los efectos subjetivos del trabajo con violencia, la intención de este estudio es analizar y reflexionar sobre estos malestares en un contexto actual, local (CABA), teniendo presente la transversalización de género en las PPPP. Se propone darle voz a las mujeres trabajadoras que se desempeñan en las políticas de asistencia y aportar a la desnaturalización de los modos de planificar e implementarlas. La investigación pretende entonces hacer visible aquello que sucede “puertas adentro” para generar políticas públicas que no reproduzcan aquello que tienen la intención de modificar y que aporten a una transformación social.

Capítulo II. Desde dónde parte y hacia dónde va esta investigación

Figura 2. *Seguiremos luchando hasta que todas seamos libres*



Nota. F. Flor Vespignani, 2016, acrílico sobre tela.

Objetivos

Objetivo general: Analizar las implicancias subjetivas de los procesos de feminización y precarización laboral de las trabajadoras encargadas de asistir a mujeres en situación de violencia de género en el marco de las políticas ejecutadas por la Dirección General de la Mujer de CABA.

Objetivos específicos

- Describir las condiciones laborales actuales referidas por las trabajadoras de la DGMuj en las cuales desempeñan sus tareas
- Explorar y describir las posibles violencias por motivos de género en el ámbito laboral o institucional que hayan sufrido las trabajadoras de la DGMuJ
- Caracterizar las diversas estrategias que adoptan las trabajadoras de la DGMuj para el sostenimiento de sus tareas.
- Indagar en torno a los mitos que operan en las trabajadoras de la DGMuJ respecto del trabajo de asistencia a personas en situación de violencia

II.1 Hipótesis

La reproducción de la feminización del empleo y la precarización laboral dentro de la DGMuj genera un malestar en las trabajadoras que asisten a mujeres en situación de violencia. Frente a este malestar subjetivo las trabajadoras crean diferentes estrategias de afrontamiento que les permite desarrollar sus tareas, como la organización colectiva para mejorar las condiciones laborales.

II.2 Antecedentes

En este apartado se realiza una recopilación de trabajos y publicaciones que aportan al estado de la cuestión de la que partirá la investigación que se propone realizar. Se seleccionaron investigaciones y artículos de divulgación de Latinoamérica y Argentina de los últimos cinco años que abordan diferentes entrecruzamientos de las siguientes temáticas en el contexto de políticas públicas de género y de cuidado, ya sea correspondientes al campo de la salud o al campo social: violencia laboral, precarización laboral, feminización del empleo, el cuidado de cuidadores; síndrome de burnout, sufrimiento psíquico, efectos subjetivos y en la salud integral del trabajo de cuidado y de asistencia, estrategias de afrontamiento y organización. Asimismo, se seleccionan dos trabajos que si bien se realizaron en 1999 y 2006, son pertinente para la investigación en curso debido a que abordan, entre otras cuestiones, el impacto de las condiciones laborales en la salud de las trabajadoras de la Dirección General de la Mujer de GCBA.

Distintas investigaciones abordan la precarización laboral en el campo de las políticas sociales y de género. Algunas hacen hincapié en los efectos subjetivos o el impacto en la salud integral de las condiciones laborales precarias; otras, indagan las causas de la desvalorización del trabajo de cuidados. Sobre este último tema, en Uruguay, Van Rompaey y Solari (2020) desarrollan un análisis del Programa de Asistentes Personales del Sistema Nacional Integrado de Cuidados a través del estudio de contenido de la documentación de la institución. Refieren que la invisibilización de la dimensión emocional en la creación y efectivización de las políticas públicas colabora profundamente con la precarización laboral del trabajo de cuidados remunerado. Las autoras mencionan como principal hallazgo que esta invisibilización se debe a la naturalización de un saber hacer de las mujeres perpetuando la desvalorización del trabajo de cuidados y reproduciendo las desigualdades de género. Este hallazgo resulta

un aporte fundamental para comprender el contexto social de la división sexual del trabajo en el cual se desarrollan las políticas gubernamentales y da cuenta de la reproducción de estas desigualdades al interior de las instituciones públicas.

Sobre la precarización laboral en el ámbito específico de la salud pública, se destacan las investigaciones de Micaela Soledad Zucconi (2022), Oliveira, Ghiraldelli y Martins (2018), y Malleville y Beliera (2020). Zucconi (2022), en Argentina, realiza un estudio que tiene como objetivo identificar procesos de precarización laboral en la política de salud pública de Interrupción Voluntaria del Embarazo (IVE), Ley 27.610, en centros de salud y hospitales municipales y/o provinciales, en la provincia de Buenos Aires. Su trabajo permite dar cuenta de las implicaciones en la salud del trabajo precario y la falta de recursos, como también, la incidencia de esto mismo en la atención de lxs usuarixs. El estudio analiza la relación entre las condiciones laborales y las implicancias en la salud de lxs trabajadores y en los procesos de intervención profesional; y realiza un acercamiento a identificar estrategias de los equipos profesionales tendientes a generar condiciones para garantizar el acceso a IVE. La autora destaca las estrategias de reclamo colectivo utilizadas por lxs profesionales para poder responder a la demanda de lxs usuarixs, como el reclamo de la falta de recursos para efectivizar el IVE y los cuidados pre y post aborto. Plantea que las herramientas gremiales y los espacios de articulación con organizaciones permiten elaborar estrategias que fortalezcan las posibilidades de acción de los equipos. Enfatiza, a su vez, los límites que tiene la implementación de las políticas públicas de atención de derechos sexuales y reproductivos en un contexto de precarización laboral, ya que impacta en la circulación constante de profesionales dificultando la consolidación de un equipo y de criterios de abordaje.

En cuanto al trabajo de Oliveira, Ghiraldelli y Martins (2018), en Brasil, si bien analiza el trabajo precario en el ámbito de salud pública, se especifica en las tareas de asistencia de los servicios sociales y las consecuencias en la salud de lxs trabajadores. Lxs autores estudian las modificaciones del trabajo de asistencia social en el ámbito de la atención primaria en salud del Distrito Federal haciendo hincapié en las condiciones laborales, las competencias profesionales y los desafíos profesionales en el Sistema Único de Salud. La investigación es de carácter cualitativo, realizan una revisión de literatura sobre el tema de estudio y aplican un cuestionario online y entrevistas semiestructuradas. Mencionan que se observa un acrecentamiento de la demanda del Servicio Social por la profundización de la desigualdad social al mismo tiempo que no se realizan nuevas

contrataciones para atender las necesidades de la población. En lo que se refiere a las condiciones y el ambiente de trabajo, las respuestas de los participantes y entrevistados sugieren que la precarización de las condiciones de trabajo a las que están sometidos ha perjudicado el acceso de la población a los servicios de salud, lo que produce una sobrecarga de trabajo de lxs profesionales y un consecuente desgaste y deterioro de la salud.

La investigación de Malleville y Beliera (2020), en Argentina, ofrece otro enfoque sobre la precarización laboral enfatizando que es necesario estudiar de forma situada este fenómeno y no generalizar para que se pueda dar cuenta de las variables que se ponen en juego en cada espacio de trabajo. Para la tesis en curso este punto de vista resulta interesante para comprender el impacto de los contextos laborales particulares en las subjetividades de lxs trabajadores. Las autoras realizan un análisis teórico en el cual concluyen que la falta de visibilidad de las tareas de enfermería no indica necesariamente un no reconocimiento laboral o una profundización de condiciones laborales precarias. Refieren que en varias ocasiones la invisibilización de sus tareas es un aspecto valioso debido a que lxs pacientes que atienden requieren que cuestiones del orden de lo privado se mantengan no visibles. Las autoras concluyen, entonces, la necesidad de estudiar de forma situada la precarización en el trabajo y la invisibilización ya que la relación entre estos elementos es dependiente del significado que se le brinde en cada campo laboral.

También en Argentina Victoria Pasero y Carla Carabaca (2022) estudiaron la precarización laboral en el trabajo de enfermería. En este caso, su estudio permite identificar el impacto de este trabajo precario en la subjetividad de las enfermeras teniendo en cuenta el atravesamiento de género, cuestión que se considera fundamental para analizar las políticas de cuidado. Desde una perspectiva feminista su estudio se centra en las trabajadoras de enfermería de la Región de Cuyo de Argentina y utilizan una metodología de carácter cualitativo realizando entrevistas en profundidad a las trabajadoras. Las autoras sostienen que en el contexto de pandemia del COVID-19, fueron las enfermeras mujeres las más afectadas asumiendo mayores costos físicos y emocionales ya que son ellas quienes más ocupan los puestos laborales de enfermería. Destacan que la enfermería es un tipo de trabajo de cuidado feminizado y concluyen que la precarización laboral es una forma de violencia.

Asimismo, otras investigaciones destacan la feminización del trabajo remunerado de cuidados. En Argentina, Silveti (2022), analiza las experiencias de agentes de salud pública en el primer nivel de atención durante la primera ola de la pandemia de COVID-19 en Santiago del Estero Utilizando un enfoque cualitativo y situado, se examinaron entrevistas en profundidad realizadas a diferentes trabajadores. Laurencia refiere que los resultados permiten visibilizar dos dimensiones del trabajo de asistencia en el contexto señalado. Una dimensión que implica las características laborales estructurales en donde se destaca la feminización del trabajo en salud, la precarización laboral, malestar naturalizado y desigualdad de recursos y tareas. Otra, que corresponde a las estrategias de trabajo y la necesidad de problematizar la situación laboral colectivamente para generar mejoras en las condiciones laborales y en la atención a lxs usuarixs. La investigadora señala su pretensión respecto a que este análisis permita contrastar el vínculo entre políticas públicas y las experiencias situadas, ampliando los conceptos de los procesos de atención en salud pública, escuchando las voces de sus agentes. En el mismo país, el estudio de Francese y Reif (2018) describe el vínculo entre las trabajadoras de casas particulares y las trabajadoras del campo de la salud con el objetivo de teorizar sobre el trabajo de cuidados e indagar sobre las condiciones de trabajo y las implicancias en la salud de las trabajadoras mencionadas. Lxs autores postulan que el ingreso de las mujeres al mercado de trabajo implicó la extensión de las tareas de cuidado desarrolladas en el espacio privado al espacio público. Estos postulados posibilitan indagar otros aspectos de la desvalorización simbólica y económica de las políticas dirigidas a la asistencia de la problemática de violencia de género.

Otros estudios dan cuenta de los efectos en la salud integral de las condiciones laborales, específicamente, las incidencias de estos factores en el síndrome de burnout en el ámbito de la salud pública. Al respecto, Alejandra Bedoya, Enny Romaña y Olga Mejía (2017) investigaron sobre factores desencadenantes del síndrome de burnout en los profesionales de salud de Latinoamérica. Las autoras concluyen que las condiciones laborales de lxs profesionales inciden en la prevalencia de la falta de realización personal, despersonalización y agotamiento emocional, elementos que causan el síndrome de estar quemado. Por su parte, Juan Camilo Beltrán Pérez (2021), en su estudio toma estadísticas y testimonios de trabajadores sanitarios de Colombia, indaga respecto del impacto del entorno laboral y contractual en el riesgo de padecer síndrome de burnout. El autor concluye que los instrumentos jurídicos políticos que flexibilizan y desregulan garantías

laborales son un factor externo que incrementa el riesgo de sufrir el mencionado síndrome y, consiguientemente, la posibilidad de cometer errores médicos en perjuicio de la salud de los pacientes.

En Chile, el trabajo de María Elena Flores Vergara (2018), si bien aborda una temática similar en el ámbito de las políticas públicas, se focaliza en otras instituciones, dando cuenta de las consecuencias de realizar tareas laborales en el ámbito estatal. La autora realiza un estudio utilizando una muestra heterogénea de trabajadores administrativos de una organización pública de servicios de la Región Metropolitana. Flores Vergara (2018) concluye que la precarización laboral como el trabajo temporal, la subcontratación y rotación provocan una percepción de inseguridad laboral en lxs empleados que repercute en mayores niveles de burnout comparando con aquellos que su nivel de inseguridad es bajo.

En los párrafos anteriores se resaltaron estudios respecto del síndrome de estar quemado y la forma en que se relaciona con las condiciones laborales. Las siguientes investigaciones se focalizan en otros impactos, permitiendo contar, para los objetivos que se propone la presente tesis, con un espectro más amplio de los efectos subjetivos del desempeño en tareas sociales, de cuidado y de asistencia en contextos de precarización. Al respecto, Fres Leon, Galindo Muñoz, y Noguera Mondaca (2021), en Chile, desarrollan su investigación sobre los significados que le otorgan lxs trabajadores de Organismos Colaboradores del SENAME a la demanda psicológica que les implica sus tareas y al apoyo social del contexto de trabajo. La metodología utilizada fue de carácter cualitativo, implementaron un diseño fenomenológico y realizaron entrevistas semiestructuradas como técnica de recolección de datos. Lxs investigadores concluyen que las condiciones laborales precarias en las cuales desarrollan sus tareas lxs trabajadores repercute en su salud, bienestar y desempeño profesional, y dificulta los procesos de intervención. A su vez, plantean que los objetivos de la propia profesión del trabajo social se ven obstaculizados en un contexto de política pública neoliberal.

Otras implicancias del trabajo de cuidados desarrollados en contextos de precarización son las estudiadas por Zarza (2020), Sandra Iturrieta Olivares (2020), y Calquín Donoso, Guerra-Arrau, y Araya Fernández (2021), . En Argentina, Zarza (2020), realiza un estudio de las condiciones laborales de las trabajadoras sociales del Servicio Local de la Municipalidad de San Fernando y la implicancia en el desempeño profesional,

tomando como puntos de análisis las transformaciones del mundo laboral, la organización, las formas del espacio socio laboral y las características de empleabilidad. El estudio es de tipo exploratorio y descriptivo. La autora concluye que la profesión se ejerce de forma atomizada, individual, sin estrategias ni espacios colectivos que permitan reflexionar sobre las intervenciones, generando que se naturalizan los conflictos y se interviene de manera mecánica y burocrática. Sobre las condiciones de trabajo se observa que las profesionales se encuentran precarizadas y desprovistas de derechos laborales, situación que les provoca incertidumbre constante dificultando, además, la posibilidad de realizar intervenciones a largo plazo. En relación a la institución se comprueba que desprotege a las profesionales y se ejerce violencia institucional a través de coacción, la falta de recursos, de personal, y la sobrecarga laboral. Destaca que las condiciones de trabajo afectan directamente los procesos de salud-enfermedad, generando sufrimientos psíquicos y corporales; tales como cansancio, agotamiento, angustia y problemáticas físicas. Teniendo en cuenta estos resultados, Zarza(2020) propone diversas maneras de mejora de las condiciones laborales de las profesionales.

En Chile, Sandra Iturrieta Olivares (2020) reflexiona sobre algunos resultados de dos investigaciones empíricas sobre el trabajo social. La autora menciona que quienes se desempeñan en tareas sociales tienen bajos retornos económicos y simbólicos. A su vez, concluye que quienes realizan labores sociales de atención directa los llevan adelante en ámbitos adversos y cuentan con un bajo nivel de satisfacción profesional, por lo que resulta necesario brindar estrategias de cuidado profesional. Calquín Donoso, Guerra-Arrau y Araya Fernández (2021) también investigan los trabajos de asistencia social. Lxs autores estudian las experiencias de lxs trabajadores de los programas Chile Crece Contigo correspondientes al área psicosocial de Santiago de Chile, en el contexto de la pandemia de Covid 19 utilizando la teoría del reconocimiento de Axel Honneth. El tipo de estudio es cualitativo y aplica la técnica de entrevistas semi estructuradas a profesionales de las comunas de la Región Metropolitana. Los resultados indican que lxs profesionales han tenido un reconocimiento negativo de sus tareas, esto se explica por las condiciones precarias de trabajo y la falta de sostén institucional para abordar las nuevas demandas y las intervenciones en un contexto pandémico.

En el mismo país, Mora Lagos (2022), realiza una investigación sobre los equipos de servicios sociales pertenecientes al Programa Familias con un enfoque de género para dar cuenta de aspectos estructurales y sociales sobre la feminización del trabajo de

cuidados. La autora analiza el fenómeno de desgaste y cuidado de lxs profesionales pertenecientes al programa mencionado a través de una metodología cualitativa realizando entrevistas individuales semiestructuradas. Como resultados se identifican manifestaciones del desgaste en las integrantes de los equipos y la falta de instancias de cuidados.

Asimismo, en Argentina, se destacan dos investigaciones que abordan los malestares ocasionados por el desempeño de tareas laborales de cuidados remunerados. Por su parte, Longo, Veloso y Zaldúa (2020) analizan las afectaciones y malestares del trabajo de cuidados de un equipo de salud de un hospital público de la CABA compuesto por trabajadoras sociales. Con un enfoque cualitativo abordaron el estudio desde la Investigación Acción Participativa (IAP) a través de una metodología participativa. Como conclusión se destaca que la IAP le permitió a las trabajadoras reflexionar y actuar respecto de la implicancia de desarrollar tareas en un contexto de precarización, desigualdad de género y desvalorización de las profesiones que no son biomédicas. En el caso de Mariela Ana Mozzi, en su trabajo *Adolescencia Desamparada ¿Profesionales Desamparados?* (2020), reflexiona sobre los malestares que se producen en los equipos que sostienen tareas de asistencia de niñxs y adolescentes en situación de desamparo y vulnerabilidad perteneciente a la Dirección de Niñez, Adolescencia y Familia de Tucumán. La autora se pregunta cómo alojan el desamparo lxs profesionales y concluye que los modos de respuesta suelen ser sintomáticos que se expresan en impotencia. Sostiene también que los espacios de capacitación y supervisión permiten operar sobre el malestar de los equipos.

Los malestares, afectaciones y otros impactos subjetivos en el marco de las políticas públicas son abordados también por otrxs autores que desarrollan sus trabajos sobre los organismos públicos de atención de situaciones de violencia por razones de género y violencia familiar. Se distinguen las siguientes investigaciones debido a que son espacios gubernamentales que brindan servicios similares a la organización seleccionada por el presente estudio. Algunas de ellas hacen hincapié en el cuidado de quienes cuidan y las condiciones laborales, temas sustanciales de esta tesis.

Sabina Deza Villanueva y Soledad Vizcardo Salas (2018), realizan una recopilación teórica sobre el síndrome de agotamiento profesional (SAP) y la traumatización vicaria que sufren lxs operadores que atienden a personas víctimas de

violencia de género. Desarrollan los conceptos de burnout, entorno laboral saludable y autocuidado. Las investigadoras concluyen que es necesario implementar estrategias de prevención del SAP y proponen mecanismos de cuidado. En Puerto Rico, Wanda Irizarry Justiniano (2018) también desarrolla su trabajo sobre los efectos subjetivos del trabajo de atención a personas en situación de violencia por razones de género. Su tesis doctoral tiene como objetivo describir las manifestaciones del síndrome de estar quemado y la traumatización vicaria en las enfermeras que trabajan con mujeres sobrevivientes de violencia que asisten a las guardias de centros de salud. La metodología utilizada es de carácter cuantitativa con un diseño transversal descriptivo, la muestra está constituida por 30 enfermeras que trabajan en cuatro hospitales de Puerto Rico y se recolectaron datos aplicando la Escala Modificada de Síntomas de Desorden de Estrés Postraumático-MPSS-SR (Falsetti, Resnick, Resick y Kilpatrick, 1993) y el Inventario para Burnout de Maslach, de Maslach y Jackson (1986), versión en español. Los resultados obtenidos indican que algunas trabajadoras presentan sintomatología del síndrome de quemazón, el 43% manifiesta sentirse agotada emocionalmente y el 53% sentirse realizadas dentro de su profesión. La autora concluye que sí existen manifestaciones a un nivel medio alto, tanto para la sintomatología de traumatización vicaria y el síndrome de burnout y que los resultados tienen una importancia clínica que permite colaborar para que el sector de enfermería cuente con ayuda y pueda conciliar su vida laboral y profesional.

En Argentina, Agostinelli Barbero (2022) investiga sobre el desgaste profesional en la atención de personas en situación de violencia de género. La investigadora evalúa el Síndrome de Desgaste por Empatía de los auxiliares administrativos que se desempeñan en el área de Violencia de Género en la provincia de Mendoza. El objetivo de su investigación fue analizar las afectaciones de cada trabajador/a y proponer posibles intervenciones. El enfoque de la metodología es cuantitativo, el tipo de estudio descriptivo y el diseño utilizado es no experimental de tipo transversal. Se aplica la técnica del Inventario de Desgaste por Empatía en una muestra de auxiliares que desempeñan sus actividades dentro de una Unidad Fiscal especializada en Violencia de Género. Si bien los resultados no logran constatar la presencia de un funcionamiento empático disfuncional, se considera pertinente tener en cuenta las sugerencias y acciones de los/as propio/as trabajadores/as con el fin de atenuar el desgaste psíquico que produce escuchar el padecimiento ajeno.

A su vez, Evelina Blanco (2022), se propone describir las características del clima laboral y analiza la satisfacción del trabajo del equipo de profesionales que trabajan las violencias por motivos de género en la Dirección de Políticas de Género de la Municipalidad de Olavarría como factores desencadenantes del síndrome de estar quemado. Blanco parte de una perspectiva descriptiva y exploratoria y realiza un trabajo de campo a partir de técnicas cuantitativas aplicando un cuestionario estandarizado. Los resultados indican que el clima laboral interpretado por lxs trabajadores es neutral y se identifican dos elementos con menor promedio que hacen referencia a la estructura organizacional y recompensas: el salario y las recompensas por realizar adecuadamente las tareas. La medición de satisfacción laboral también obtuvo un nivel neutral. Como conclusión del estudio, se identifican en el equipo de profesionales posibilidades de desarrollar síndrome de burnout, sobre todo por los ítems que arrojaron menores puntajes. Asimismo, la autora destaca que la precarización e inestabilidad laboral, características frecuentes del empleo público, se encuentran en los equipos de la dirección estudiada y son factores que se identifican como potenciadores del síndrome de estar quemado.

Otras autoras como Lenta, Longo y Zaldúa (2020), se interrogan sobre las afectaciones subjetivas y colectivas que implica el trabajo de cuidado en dispositivos de políticas sociales orientados a la atención de mujeres en situación de violencia en CABA y algunas localidades de la Provincia de Buenos Aires. Utilizan una metodología cualitativa e implementaron entrevistas en profundidad y observación participante de las situaciones laborales como técnicas de producción de datos. La muestra consistió en 26 mujeres trabajadoras de diversos dispositivos seleccionados. Las autoras concluyen que los equipos de atención se encuentran sobrepasados por las situaciones que atienden, las condiciones laborales precarias y la falta de políticas públicas que brinden respuesta de forma integral a la problemática. Plantean que debido a la ausencia de instancias de interrogación y reflexión sobre las afectaciones de sus labores se puede desarrollar sobre las trabajadoras los fenómenos de traumatización vicaria y traumatización del equipo. En este sentido, sostienen que las trabajadoras requieren de espacios de problematización y elaboración del impacto subjetivo que implican sus tareas de asistencia y el desgaste propio de las condiciones de trabajo precarias.

Otrxs investigadores argentinxs también indagan el impacto en la salud de la atención del flagelo de la violencia de género. Ortega y Tomaino (2018) reflexionan respecto de la salud mental de lxs profesionales que trabajan en instituciones estatales

atendiendo personas que se encuentran en situación de violencia de género y familiar. Su escrito es una producción basada en la experiencia de un equipo interdisciplinario de la Dirección de Políticas de Género del Ministerio de Seguridad de la Provincia de Buenos Aires que aborda las violencias nombradas. Lxs autores refieren que la propia producción del escrito implica poder hacer algo frente al malestar que perciben como profesionales en las tareas de asistencia en violencia. Concluyen que la forma de sostener un rol saludable como profesionales es creando vínculos con otrxs e implementando espacios de reflexión sobre los casos que se presentan pero también sobre los malestares que les aquejan. Resaltan también la importancia de nombrar aquello que les ocurre para poder analizar y proponer estrategias de cambio. Losada y Marmo (2020) realizan un análisis de las variables psicológicas que se ponen en juego en lxs profesionales de los equipos de atención de violencia familiar a través de una metodología de revisión sistemática y análisis crítico de estudios actuales. Llevan a cabo un recorrido de los efectos en la salud de lxs profesionales como el Síndrome de Burnout y la traumatización vicaria y proponen posibles intervenciones para el cuidado de quienes cuidan.

En México, Pérez-Tarrés, Cantera Espinosa y Silva (2018) analizan los efectos producidos sobre la salud de lxs profesionales del trabajo con personas en situación de violencia de género y describen las prácticas institucionales y de autocuidado realizadas para disminuir los malestares generados. Utilizaron una metodología cualitativa de carácter descriptiva y exploratoria aplicando la técnica de entrevista semiestructurada. Los resultados indican que lxs profesionales que realizan tareas de asistencia a víctimas de violencia padecen de problemas psicofísicos vinculados a su trabajo profesional. A su vez, lxs trabajadores relacionan los efectos en su salud con la precarización laboral, conflictivas dentro de los equipos y el impacto de la escucha de la problemática a la que asisten. Lxs investigadores concluyen que las instituciones deben implementar mecanismos de cuidado para resguardar la salud de lxs trabajadores y garantizar una adecuada asistencia.

De forma similar, en Perú, Toia, Begazo Muñoz del Carpio, Díaz San Román, Rodríguez Flores, Mendoza Vicuña, y Málaga (2020), estudian la frecuencia del síndrome de Burnout y de la percepción de calidad de vida profesional en operadores de justicia que atienden casos de violencia familiar en la región de Arequipa. El diseño del estudio es descriptivo transversal y se emplearon el inventario de Burnout de Maslach, versión MBIHUMAN Servives Survey (MBI-HSS) para evaluar la frecuencia del síndrome de

estar quemado. Se encuestaron 50 operadores de justicia de Arequipa y los resultados arrojaron que el 74% de lxs profesionales presentan un nivel alto e intermedio de desgaste laboral y una alta o muy alta calidad de vida profesional. Lxs investigadores concluyen que el análisis de correlación entre desgaste profesional y calidad de vida, no fue significativo, lo que sugiere que el alto porcentaje hallado no afectó la calidad de vida profesional. Al mismo tiempo, destacan como hallazgo significativo una correlación entre el Burnout y la percepción de calidad de vida profesional, donde a mayor percepción de calidad de vida profesional menor presencia de desgaste laboral. A su vez, no encontraron diferencias significativas entre el género respecto a la frecuencia de desgaste laboral y frecuencia de calidad de vida profesional.

Siguiendo el mencionado recorte institucional de organizaciones estatales destinadas al trabajo de atención de personas en situación de violencia por razones de género, se distinguen los trabajos de Eva Giberti (2017), Díaz (2021), Acosta Huitinel y Allard Larrain (2020), y Astorga Vivar y Lagos Fierro (2021). Estas producciones no se centran en las condiciones laborales y sus efectos o en las consecuencias en la salud de quienes cuidan, sin embargo, sus estudios brindan conocimientos sobre otros componentes que circulan en las instituciones y en lxs trabajadores que las integran.

En Argentina, Eva Giberti (2017), describe el funcionamiento de los equipos del programa Las Víctimas contra las violencias, del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la Nación y las modificaciones subjetivas de lxs profesionales que se desempeñan allí. Giberti destaca los cambios que debieron atravesar los equipos debido a que su formación teórica universitaria y el imaginario social de las profesionales contrastaba con las tareas que debían llevar adelante. Menciona que “En los equipos, la conciencia de violencia y el enfoque de género constituyeron una adquisición teórica que paulatinamente se insertó en la intervención durante los primeros tiempos del trabajo y en las constelaciones identitarias de las profesionales” (Giberti, 2017, p.188). A su vez plantea que en el equipo se establece un lazo identitario a través de la identificación de las integrantes con una idea común de defensa de los derechos de las víctimas; y enfatiza que las transformaciones personales y teóricas de las profesionales permitieron que se pueda llevar adelante el programa como política pública de cuidado.

Por su parte, Díaz (2021) realiza un estudio sobre las representaciones sociales que tienen los equipos profesionales de los juzgados de familia de la Provincia de Buenos Aires que atienden a mujeres en situación de violencia. Para ello, analiza un equipo

técnico de un juzgado de Pilar. La autora concluye que el Poder Judicial al ser una entidad estatal reproduce el androcentrismo y que los equipos intervinientes que son parte de las instituciones judiciales no cuentan con perspectiva de género. Esto último tiene como efecto la discriminación y revictimización en las intervenciones profesionales. Asimismo, plantea diversas propuestas de transformación de las representaciones patriarcales que circulan en las entidades judiciales, como actividades de formación y supervisión externa. Acosta Huitinel y Allard Larrain (2020) también realizan un trabajo respecto a las representaciones sociales de lxs profesionales que acompañan mujeres víctimas de violencia de género, en este caso, del centro de la mujer de Limache, Córdoba, Argentina. Parten de una Epistemología Feminista y su estudio es cualitativo. En sus conclusiones destacan que el trabajo en urgencia arrolla lo afectivo y lo corporal, y que cada profesional pone el cuerpo ante las situaciones que se presentan porque confían en que otra compañera continuará la intervención con compromiso y dedicación.

Astorga Vivar y Lagos Fierro (2021), en Chile, abordan la precariedad de los espacios públicos de asistencia a personas en situación de violencia y su incidencia en la salida del ciclo de la violencia. Lxs autores indagan sobre cómo el recorrido institucional de programas y servicios que realizan mujeres víctimas de violencia en Valparaíso, incide en la vulneración y violación de derechos humanos (DDHH) de las mujeres que buscan ayuda. Para ello realizaron entrevistas a usuarias y empleadas de los servicios y programas. Como conclusión, se plantea que el Estado a través de la precarización de los servicios y sus trabajadoras obstruye el acceso de las mujeres en situación de violencia a los espacios de protección y reparación, especialmente por escasez de recursos para responder las demandas. Lxs autores sugieren que es necesario que lxs funcionarixs de la policía y los servicios de salud cuenten con área especializada para la atención de mujeres víctimas de violencia.

Otros antecedentes fundamentales para el presente trabajo son aquellas investigaciones que indagan las violencias que circulan en los equipos de asistencia. En relación con esta temática, las investigadoras chilenas Barrera Lagos y Matamala Pizarro (2022), a través de un estudio cualitativo, analizan la manifestación del acoso laboral en las trabajadoras de los programas psicosociales de Chile que brindan asistencia a víctimas de violencia. Utilizaron la técnica de entrevista semiestructurada y la aplicaron en una muestra de trabajadoras de los programas SENAME (Servicio Nacional de Protección Especializada a la Niñez y Adolescencia) y SERNAMEG (Servicio Nacional de la Mujer

y la Equidad de Género). Los resultados indicaron que el hostigamiento laboral provocó una estigmatización y que las trabajadoras afrontaron el hostigamiento a través de estrategias individuales. En el mismo se identificaron las condiciones laborales como las causas principales del acoso laboral. El estudio concluye que el acoso en el trabajo implicó perjuicios para la salud mental y los derechos de las mujeres estudiadas.

Continuando con la problemática de las violencias en los espacios de trabajo, Portela, Giantinoto, Briglia, Bursztyn, Jeroncich y Maiani (2018), en Argentina, realizan una investigación sobre las violencias simbólicas y económicas sufridas por mujeres terapistas ocupacionales (TOs) en el ejercicio de su profesión. La técnica utilizada fue una encuesta elaborada por la Agrupación Terapistas Ocupacionales Libres. Las autoras hallaron que la violencia económica se visibiliza en la precarización laboral y las diferencias de retribución salarial que reciben las mujeres TOs. Respecto de la violencia simbólica, especialmente se encuentra asociada a la división sexual del trabajo que implica la reproducción de los estereotipos de género expresados en el no reconocimiento de los logros profesionales y la exclusión de laborales mejor valorados. Las autoras concluyen que tener conocimiento de los significados que las TOs tienen de las violencias simbólicas y económicas vivenciadas en su quehacer profesional posibilita la generación de intervenciones colectivas que promuevan trabajos más igualitarios.

También en Argentina, Soto (2018), estudia la violencia en el ámbito de trabajo del empleo público en los Centros de Integración y Fortalecimiento Familiar (CIFF) que dependen del Ministerio de Desarrollo Social de la Provincia del Chaco. La investigación plantea identificar las situaciones de violencias que sufren lxs trabajadores, las distintas estrategias que desarrollan para afrontarlas y los mecanismos de prevención que establecen las instituciones. La metodología utilizada es cualitativa, realizan un estudio de carácter descriptivo aplicando las técnicas de entrevistas semi estructuradas a informantes claves y trabajadores de la institución. Los resultados indican que todxs lxs trabajadores sufrieron violencia en algún momento, siendo la violencia verbal la más frecuente, a su vez se observa una naturalización de las violencias por parte de lxs empleadxs. Otro tipo de violencia identificada es la impartida por el Estado que se expresa en la precarización e inestabilidad laboral y las condiciones en las cuales desempeñan las tareas lxs trabajadores. Respecto a las medidas tomadas por la institución, algunos espacios del ministerio realizaron reuniones para trabajar códigos de convivencia, otros no generaron ninguna instancia de prevención. Asimismo, se halla que únicamente las

situaciones graves tienen alcance ministerial y las intervenciones son diversas dependiendo cada caso, como realizar apercibimientos, sumariar o remover cargos.

Hasta aquí los trabajos seleccionados posibilitan reflexionar sobre distintos aspectos del trabajo de asistencia en el ámbito de las políticas públicas como las condiciones laborales, el impacto en la salud y en la atención de lxs usuarixs, las violencias que circulan en los espacios de trabajo y otras incidencias subjetivas. Estos aspectos recorren los objetivos de la presente investigación. Por su parte, los estudios seleccionados visibilizan la complejidad de las implicancias de trabajar en contextos de precarización laboral y de asistencia, permitiendo considerar distintas dimensiones de análisis a la hora de elaborar los instrumentos de construcción de datos y realizar su posterior análisis.

No obstante, para los fines propuestos en esta investigación, también se destacan aquellos trabajos que dan cuenta de las diferentes estrategias de organización y afrontamiento que construyen lxs profesionales frente a sus condiciones de trabajo precarias, falta de recursos y malestares subjetivos. Al respecto, en Argentina, Longo, Zaldúa, Veloso y Lenta (2020) realizan una investigación sobre los efectos de la pandemia en el proceso de salud-enfermedad y las estrategias de demanda de derechos de las trabajadoras del sistema de salud público del AMBA partiendo de que el sector de salud es un ámbito laboral feminizado. La metodología utilizada fue de acción participativa. Los resultados del estudio indican cierta pérdida del tiempo y el espacio por parte de las trabajadoras como efecto de la pandemia y la sobreexplotación laboral, son variables que inciden en el desgaste de su salud y se profundizan por el atravesamiento de género. Como formas de cuidado se identificaron estrategias de reclamo de derechos y alianzas interseccionales.

Mamblona y Coll (2020) analizan las condiciones de trabajo de lxs trabajadores sociales de la Provincia de Buenos Aires, Argentina, durante el gobierno de la presidencia de Mauricio Macri. Realizan un estudio cualitativo implementando una encuesta a lxs profesionales. Mediante el mismo lxs autores dan cuenta del impacto de las medidas de gobierno en la profundización de la precarización y disciplinamiento laboral. Además, resaltan las estrategias de resistencia de lxs profesionales, como la organización y lucha colectiva, y las intervenciones del colegio de trabajadores sociales de la provincia y otras organizaciones.

Para concluir este apartado se seleccionan como antecedentes las producciones de Penchansky, Pravato, Freire y Loewy (2018), Fernández et al. (2006) y Sandra Borakievich (1999), debido a que examinan las políticas públicas de asistencia a víctimas de violencia impartidas en la Ciudad de Buenos Aires (CABA), puntualmente estos trabajos desarrollan un diagnóstico de la Dirección General de la Mujer (DGMuj). En el caso de Penchansky, Pravato, Freire y Loewy (2018), si bien su estudio no indaga la situación laboral o afectiva de quienes sostienen las políticas de la DGMuj, se selecciona debido a que aborda la misma institución que la presente tesis y da cuenta de las carencias de este organismo. Lxs investigadores realizan un estudio respecto de las políticas públicas de CABA dirigidas a la prevención y atención de la violencia por motivos de género analizando los dispositivos con los que cuenta la DGMuj. Sobre los resultados, los mismos indican que la política pública de CABA es deficitaria por el presupuesto que se le otorga y por su orientación asistencial. Lxs autores consideran que es importante jerarquizar el organismo para crear mayores dispositivos y no tercerizar servicios a través de ONG, y hacen hincapié en la importancia de que la elaboración de las políticas consideren a las mujeres como sujetos de derecho y no como víctimas que deben ser asistidas. A su vez, observan que debido a que las situaciones de violencia implican múltiples factores se requieren de un abordaje integral y, por lo tanto, de elaboración de políticas que consideren cuestiones de empleo, vivienda y servicios de cuidado.

Respecto al trabajo de Fernández et al. (2006), las autoras realizan un diagnóstico de situación institucional del servicio “Asistencia Integral a la Violencia Doméstica y Sexual” perteneciente a la DGMuj del GCBA en el cual puntualizan distintos problemas que hacen de obstáculo para su funcionamiento efectivo. Para ello, llevan adelante visitas a los espacios de atención entrevistando a las trabajadoras y coordinadoras de los mismos. En su análisis señalan la precariedad edilicia (falta de limpieza y mantenimiento de los espacios, dificultades en la provisión de servicios como agua potable, gas, electricidad y baños, hacinamiento y falta de ventilación), falta de espacios para realizar las propuestas que difunden, falta de claridad en los organigramas y canales de comunicación, ausencia de criterios claros respecto a la definición de la problemática que abordan (violencia de género), falta de recursos materiales (computadoras, impresoras, red de internet, entre otros), escasos recursos humanos, bajos salarios. A su vez, el diagnóstico destaca el impacto que tienen las condiciones de trabajo en la salud de las profesionales quienes manifiestan enfermedades psicofísicas asociadas a ello. Las autoras concluyen que las

condiciones laborales descritas generan un ambiente insalubre tanto para las usuarias como para las trabajadoras y dificultan su desempeño laboral.

En cuanto al trabajo de Borakievich (1999), se destaca por desarrollar una intervención institucional en distintos efectores de la DGMuj realizando entrevistas a trabajadoras y coordinadoras de los espacios de asistencia. Se distingue el análisis de la situación del Centro Integral de la Mujer Humberto I debido a que la autora refiere que la categorización inadecuada del personal, la superposición de funciones de las trabajadoras, la falta de reuniones de equipo y de espacios de formación, el déficit en los canales de comunicación y de claridad en las reglas institucionales, genera padecimiento y sensación de fragilidad en los equipos de atención. Otro aporte de este trabajo a esta investigación refiere a las reflexiones señaladas respecto a las posiciones subjetivas de las trabajadoras quienes en su vínculo con las coordinaciones reproducen la significación imaginaria de la femineidad como frágil y tutelada, cuestión que también se observaba en el trato tutelar de los equipos hacia las mujeres que atienden.

II.3 Formulación del problema de investigación

En el ámbito de las políticas públicas de género se identifica que quienes llevan adelante las tareas laborales son en su mayoría mujeres que se encuentran, además, en condiciones laborales precarias (Zaldúa, Lenta y Longo, 2020). La precarización laboral se manifiesta a través de las formas de contratación, los salarios por debajo de la canasta familiar, el exceso de trabajo por falta de recursos humanos y no humanos, entre otros. Asimismo, a nivel nacional el informe elaborado por D'Alessandro, O'Donnell, Prieto & Tundis (2020), indica que son las mujeres quienes ocupan en su mayoría trabajos dedicados a los servicios sociales y asistencia social, 67,1% y 82,7 % de ocupación respectivamente; y quienes se insertan en el mercado laboral en peores condiciones: “salarios más bajos, doble jornada (paga y no paga), mayor precarización” (p. 7).

En relación a la precarización laboral, el informe publicado por la Asociación de Trabajadores del Estado (ATE), expresa que en la Ciudad de Buenos Aires de 2007 a 2019 se fue reduciendo la cantidad de personal perteneciente al Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires (GCBA) con cargos de planta transitoria o permanente, y que quienes se encuentran bajo la modalidad de contrato (contratos anuales y monotributistas)

desempeñan en su mayoría tareas de atención al público y asistencia a personas con vulneración de derechos. El mismo informe da cuenta de que en la línea 144 perteneciente a la DGMuj (organismo del GCBA dependiente del Ministerio de Desarrollo Humano y Hábitat), que realiza asesoramiento y contención a personas en situación de violencia por motivos de género, el 50% de las trabajadoras se encuentra en la condición de monotributista. Resalta también que, además de la modalidad de contrato, existen otras formas precarias que encubren la relación de dependencia como son la modalidad de Asistencia Técnica o convenios a través de ONG.

La DGMuj ofrece programas y espacios de atención a mujeres que están en situación de violencia por motivos de género (Ministerio de desarrollo humano y hábitat [MDHH], s.f.). La situación expuesta señala el contexto de precarización laboral en el cual se desarrollan las tareas de asistencia en dicho organismo, como también el sesgo de género que tienen las mismas, ya que los trabajos que se vinculan a tareas sociales suelen ser, tal como se mencionó, ocupados por mujeres. A su vez, se comprende que las trabajadoras se enfrentan al malestar que genera la escucha de relatos de violencia (Velásquez, 2012) en un marco de precarias condiciones laborales.

Con este trabajo se pretende cuestionar la reproducción de estos fenómenos dentro de las políticas de Estado que suponen defender los derechos de las mujeres. Busca problematizar la precarización laboral y la feminización del empleo dentro de las políticas públicas de asistencia a mujeres de la DGMuj. A cuyo fin, se propone responder las siguientes interrogantes: ¿Qué implicancias subjetivas tienen los procesos de feminización y precarización laboral en las trabajadoras encargadas de asistir a mujeres en situación de violencia de género en el marco de las políticas ejecutadas por la Dirección General de la Mujer de CABA? ¿Cuáles son las condiciones laborales actuales referidas por las trabajadoras de la DGMuj en las cuales desempeñan sus tareas? ¿Qué estrategias crean las trabajadoras para el sostenimiento de sus tareas? ¿Qué mitos circulan en los espacios de asistencia de la institución? ¿Qué posibles violencias por motivos de género en el ámbito laboral o institucional sufren las trabajadoras de la DGMuJ?

Capítulo III

Clase, género y subjetividad en las políticas públicas de asistencia a víctimas de violencias por motivos de género

Figura 3. Concentración global II



Nota. A. Herrero, 2017, escultura en madera, hierro y pintura

En este capítulo se desarrollan conceptualizaciones que hacen al marco teórico de la presente tesis. Este recorrido teórico aborda lo macro y lo micro del trabajo de asistencia de personas en situación de violencia por motivos de género y brinda una orientación a la mirada con la cual se llevará adelante la investigación. Este marco conceptual comprende las temáticas de perspectiva de género, políticas públicas, feminización del empleo y la pobreza, subjetividad e implicancias, violencias, trabajo, y afectaciones del trabajo en violencia por razones de género.

III.1 Los estudios de género y las políticas públicas

Esta tesis se posiciona en la intersección de los Estudios de género y las políticas públicas. En el ámbito académico, son los Estudios de Género -como movimiento multidisciplinario- quienes dan cuenta -a través de la construcción del conocimiento- de estas diferencias desigualadas. Esta corriente teórica surge a fines de la década de 1980 como una continuidad de los Estudios de la Mujer, especialmente al incorporar los estudios de las masculinidades permitiendo analizar las desigualdades entre los géneros teniendo en cuenta otros colectivos y sujetos (Bellucci, 1992). Los Estudios de la Mujer posibilitaron comprender la posición de subordinación de las mujeres como parte de un

entramado social, dando cuenta del sentido histórico de las posiciones que ocupan las mujeres en el orden patriarcal y desnaturalizando su rol social. Estos estudios, desde distintas disciplinas, aportaron en la deconstrucción del androcentrismo, entendido a éste como aquella forma de ver el mundo (y de producir saberes) desde un eje central, jerárquico y hegemónico del hombre, dejando por fuera otros puntos de vista (Bellucci, 1992). En cambio, los Estudios de Género brindaron construcciones de sentido para las feminidades y masculinidades, visibilizando a las mujeres no únicamente por ser mujeres sino por ser sujetas parte de un sistema relacional (Bellucci, 1992).

Los Estudios de Género, entonces, aportan esta perspectiva relacional y la categoría género da cuenta del conjunto de atribuciones que la sociedad dominante establece para las personas que circulan en ella. El género como concepto complejo incluye dos aspectos, un aspecto descriptivo que alude al conjunto de atribuciones, pautas, actitudes, valores, conductas, rasgos que diferencian a los varones, mujeres y disidencias; y un aspecto relacional, que distingue la conexión entre los géneros e intragénero y las relaciones de dominación de las subjetividades generizadas (Burín & Meler, 2001). Esta perspectiva comprende al género como aquella categoría que posibilita entender las diferencias desigualadas entre varones, mujeres y disidencias sexo genéricas. La categoría género da cuenta de la dimensión de poder que se pone en juego en las formas de vinculación entre varones, mujeres y colectivo LGTBI+ y, por ende, de la subordinación del género femenino y disidencias en relación con el género masculino en sus diferentes aristas: económica, cultural, política, erótica, emocional. Estas diferencias de poder implican diferencias en las condiciones de posibilidad de ser, estar, amar y habitar en la sociedad (Fernández, 2021).

Cuando hablamos de la sociedad hacemos referencia a la sociedad dominante actual configuradas a partir del sistema capitalista y el orden patriarcal. Ambos se combinan generando un sistema de relaciones desiguales que impactan en la vida concreta cotidiana de las personas, reproduciendo en cada institución de la sociedad, simbólica y materialmente, las desigualdades y en las subjetividades que asumen como propias las características, expectativas, ideales y roles asignados por lo instituido. En el orden patriarcal, en términos generales, las masculinidades cis heterosexuales disponen de una posición jerárquica que implica privilegios, no sin costo, y las feminidades y disidencias quedan en una posición subordinada y en desventaja en relación a los varones cis (Di Pietro & Wayar Hipertexto PRIGEPP Disidencias, 2021, 1.1).

Para ampliar el concepto de género, no generalizarlo y de esta manera no invisibilizar las distintas operatorias de disciplinamiento que se entrelazan en las instituciones, relaciones interpersonales y singularidades, se toma el concepto de interseccionalidad propuesto por Kimberlé Crenshaw, activista y abogada afroamericana (Crenshaw, citado en Di Pietro & Wayar Hipertexto PRIGEPP Disidencias, 2021, 1.5.3). La interseccionalidad da cuenta de los diferentes atravesamientos de los sistemas de dominación y su interacción, no es una mera sumatoria de opresiones, si no que estos atravesamientos interactúan configurando en cada persona y/o grupo social un modo particular de subordinación. La interseccionalidad permite visibilizar la multiplicidad y la interacción de los sistemas de opresión como la raza, etnia, clase, geolocalización, género, prácticas eróticas y demás categorías (Di Pietro & Wayar Hipertexto PRIGEPP Disidencias, 2021, 1.5.3). Así como los Estudios de Género acompañan un contexto de movimientos sociales feministas, la interseccionalidad surge como constructo teórico a partir de las luchas por la ampliación de la justicia racial. Estas teorías combinan las luchas políticas y legales por la ampliación de la justicia, partiendo de que la ley y el derecho constitucional si bien se presentan como un recurso neutral y consagran teóricamente la igualdad de las personas ante la ley, las leyes solamente expresan la experiencia de las categorías y clases dominantes teniendo como consecuencia un sector que se beneficia de los privilegios de su clase. En el caso de las mujeres, para Crenshaw, las leyes en su estructura manifestarían la experiencia de las mujeres blancas de clase media (Crenshaw, citado en Di Pietro & Wayar Hipertexto PRIGEPP Disidencias, 2021, 1.5.3).

Crenshaw estudió las diferentes maneras en las cuales interactúan la raza y el género, especialmente sobre las condiciones estructurales y políticas en lo que respecta a las violencias contra las mujeres negras (Crenshaw Williams, 1991). La autora señala, sin caer en teorías totalizantes que pretendan abarcar la totalidad de las experiencias, que “la identidad se conforma en diferentes terrenos, ligados a la construcción del mundo social” (Crenshaw Williams, 1991, p.90), por lo tanto, la experiencia de las mujeres negras no sólo va ser el resultado del entrecruzamiento de raza y género sino también de otras variables como la clase social o la sexualidad (Crenshaw Williams.,1991). Estas cuestiones tienen incidencia en la elaboración de políticas públicas que abordan las violencias contra las mujeres, si no se tiene en cuenta la diversidad de experiencias, especialmente las de las clases oprimidas, se deja por fuera a las mujeres que no

responden al modelo social hegemónico de mujer blanca cis heterosexual de clase media, al mismo tiempo que privilegia a las clases sociales que representa esa política pública. Esto sucede inclusive en aquellas políticas que se presentan como progresistas, reformistas o con perspectiva de género. En palabras de Crenshaw, “La homogeneización de estándares hace oídos sordos a la existencia de diferentes necesidades y así implica la existencia de diferentes prioridades, referidos a la búsqueda de recursos, y consecuentemente, estos estándares dificultan que puedan enfrentarse a las necesidades de las mujeres que no son blancas y que son pobres.” (Crenshaw Williams, 1991, p.97).

La interseccionalidad se encuentra con el concepto de género, que en su origen es binario, euroamericano centrista y deja por fuera la historia y la realidad concreta propia de Latinoamérica (Abya Yala) y el colonialismo al cual se vio sometida (Di Pietro & Wayar Hipertexto PRIGEPP Disidencias, 2021, 1), y permite que la noción de género no se encapsule sustrayendo su característica universal. Los movimientos de mujeres de pueblos originarios y de afrodescendientes fueron aquellos que realizaron críticas más agudas en lo que respecta a la producción de saberes de los estudios de género, señalando su característica homogeneizante y el origen occidental de países centrales que no representan las “demandas, historias, cosmovisiones, y realidades de mujeres de los márgenes” (Di Pietro & Wayar Hipertexto PRIGEPP Disidencias, 2021,1.3). Otras críticas a estos estudios se centran en que al utilizar de forma generalizada el concepto de género se pierde de vista la dimensión de poder de la perspectiva relacional, lo que significa el dominio de los varones sobre las feminidades con su consecuente naturalización de las impunidad de las que goza el género masculino. A su vez, esta generalización invisibiliza las diversidades sexo genericas ya que naturaliza los vínculos de género como heterosexuales, haciendo una equivalencia entre sexualidad y prácticas eróticas y amorias heterosexuales (Fernández,2021).

Todas estas cuestiones son importantes en el campo de la elaboración y evaluación de las políticas públicas (PPPP) de género, el paradigma desde el cual se realiza el planeamiento tendrá consecuencias para quienes la sostienen y quienes son usuarixs. En relación a las PPPP, se entienden como formas de intervención social institucionalizadas sobre aspectos de la sociedad. Estas intervenciones inciden y moldean la vida cotidiana de las personas. Las políticas públicas implican un proceso de elaboración, un proyecto, un conjunto organizado de acciones a seguir, estrategias y una intencionalidad de

modificar o resolver un asunto determinado (Tamargo, Hipertexto PRIGEPP Programación,1).

Las políticas de género, aquellas que abordan temáticas y problemáticas de género, fueron y son parte de un proceso de institucionalización que incluye diferentes actores sociales, discursos y visiones de la realidad social, normas convenciones y leyes, las luchas de los movimientos de mujeres y disidencias (Guzmán & Montaña, 2012). Las leyes, convenciones, declaración de principios y normas son el “andamiaje político institucional” (Guzmán & Montaña, 2012, p.6) de las PPPP, responden a un contexto sociohistórico, a las luchas colectivas, las sostienen y/o contradicen lxs sujetos que viven en una determinada sociedad y proporcionan fundamentos para la creación de programas, planes, instituciones. Se resalta en este sentido la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer realizada en Beijing en 1995 y su consecuente aprobación de la Declaración y Plataforma de Acción en la cual se plantea la igualdad de género como base para el desarrollo de las naciones y se destaca que las políticas impartidas por los Estados impactan de forma diferencial en las mujeres y varones, y por ello se requiere “colocar la desigualdad de género en el centro de la toma de decisiones políticas” (Tamargo, Hipertexto PRIGEPP Programación, 2020,1.1). La Declaración de Beijing fue clave para que los Estados comenzaran a comprometerse a crear PPPP con perspectiva de género de forma transversal, y esto fue posible por las luchas y discusiones históricas de los movimientos de mujeres y diversidades sexo genéricas de todo el mundo (Tamargo, Hipertexto PRIGEPP Programación, 2020,1.1).

En cuanto a la construcción de una política pública, se requiere de identificar un problema y hacerlo objeto público, una vez que ocurre esto la problemática se incluye dentro de la agenda institucional, los Estados y sus actores se comprometen a dar una respuesta y se pone en marcha un andamiaje de institucionalización que significa que se incorpora al sistema político administrativo estatal (Guzmán & Montaña, 2012). Las desigualdades de género y las problemáticas sociales derivadas como las violencias por motivos de género, han sido y son objeto público de los Estados por la acción movilizadora de los actores como lo son los movimientos feministas y colectivo LGTBI+. Estxs sujetos políticos que tienen una posición subordinada en el sistema social plantean paradigmas interpretativos de la realidad diferentes al orden establecido, a lo instituido, y lo transforman en demandas colectivas que tienen el objetivo de transformar el status quo y construir una sociedad más igualitaria. Estas demandas incluyen cambios en los

discursos y percepciones en el orden social imperante son las que hacen posible la elaboración de políticas de género transformadoras. Como menciona Guzmán tomando a Fraser (1989), a mediados de la década de 1980 se profundizaron los procesos de institucionalización de género por la construcción de espacios públicos de los movimientos feministas y de diversidades que a su vez armaron redes con actores privados y estatales para impulsar y sostener la agenda de género en los Estados (Hipertexto PRIGEPP Políticas,2020, 3.2).

La institucionalización de género, entonces, se fue construyendo a través de la conformación de una red de actores del ámbito estatal y fuera del Estado como lo son estos movimientos de lucha (Guzmán & Montaña, 2012). Estos procesos de institucionalización no están acabados, siguen en constante transformación; las instituciones las hacen lxs sujetos que viven en una sociedad, la experiencia, los debates, las acciones y las interacciones conforman ese conjunto de normas y acuerdos que son las instituciones, que estructuran la vida cotidiana de las personas y al mismo tiempo que abren posibilidades y las limitan (Wagner, 1997).

A lo largo de la historia las PPPP de género se han modificado y conviven dentro de una misma política distintos marcos interpretativos del orden de género, las problemáticas que se desprenden, las posibles intervenciones y soluciones. En Latinoamérica, el paradigma que dominaba en la década de 1990 en la creación de PPPP, concebía a la población femenina como grupo vulnerable reproduciendo las relaciones de género tradicionales. Posteriormente, y debido a la intervención y las discusiones de las organizaciones feministas se introdujeron las distintas discriminaciones que sufren las mujeres en el ámbito laboral mostrando las diferencias de derechos y salarios entre varones y mujeres. Las PPPP tomaron estos aportes dando por resultado instituciones con una matriz cognitiva que tenía como principio el mérito y la igualdad de oportunidades. Luego, por los debates y acciones colectivas que introducen nuevos paradigmas, los Estados comienzan a analizar las desigualdades de género “desde el marco de los derechos de las mujeres concebidas como parte integral de los derechos humanos” (Guzmán,Hipertexto PRIGEPP Políticas,2020, 1.3.6).

Teniendo en cuenta estos procesos históricos de la institucionalización de género, la reproducción del sistema de género dentro de las instituciones y la importancia de los marcos interpretativos en la elaboración de las PPPP, es que se toman los conceptos de transversalización de género y enfoque transformador de género. Estos conceptos son

paradigmas que posibilitan planificar, implementar y evaluar políticas de estado, como también reflexionar y analizar de forma intrínseca los Mecanismos de Adelanto de las Mujeres (MAM) del Estado. Los MAM son aquellas políticas que abordan las problemáticas específicas de las mujeres, tienen diversas jerarquías: direcciones, secretarías, ministerios, distintas jurisprudencias: locales, nacionales, regionales y son los responsables de impartir y generar políticas con perspectiva de género (Guzmán & Montaña, 2012).

La transversalización de género es una estrategia de elaboración de políticas de estado que reconoce al Estado como un agente no neutral en el orden social de género, comprendiendo el rol del Estado como institución social que en su acción y omisión reproduce las desigualdades de género. De este modo permite elaborar políticas, operacionalizarlas y evaluarlas desde un enfoque de género, incluir esta perspectiva relacional en todos los espacios estatales, más allá de los mecanismos institucionales propios que abordan las temáticas como las políticas de acción positiva o los MAM, que no dejan de ser importantes en el tratamiento de las problemáticas sexogénicas. Las políticas transversales “reconocen y evalúan el impacto diferenciado de género de la acción del Estado” (CEPAL, 2017, p. 18), su objetivo es generar cambios estructurales, “permite que las políticas dejen de ser una responsabilidad de los mecanismos para el adelanto de las mujeres y se vuelven responsabilidad de cada actor social estatal, así como el Estado en su conjunto” (CEPAL, 2017, p. 18). La estrategia de la transversalización (mainstreaming) tiene características multidimensionales ya que comprende todos los niveles de institucionalización: normativos, sociales, políticos, económicos, culturales (Soto & Bonder, 2018), y todas las etapas de elaboración de las PPPP (elaboración, implementación, evaluación); implica involucrar aspectos de varones, mujeres y disidencias sexo genéricas porque se trata de incorporar la perspectiva relacional a la política de estado teniendo como propósito la igualdad de género real, no meramente formal (Lombardo, 2003).

Esta diferencia entre la igualdad de género formal y la real es fundamental para la elaboración de las PPPP. Como se mencionó en párrafos anteriores, las primeras políticas de Estado en Latinoamérica se basaron en el principio de la igualdad de oportunidades promoviendo el acceso a espacios que permanecían cerrados para las mujeres, entendiendo que si había igualdad de oportunidades las diferencias serían causados por las capacidades o los méritos de las personas. Se fueron realizando modificaciones

formales o jurídicas sin tener en cuenta los aspectos materiales y la estructura de base patriarcal, continuando con la reproducción del orden social de género y los roles tradiciones. A partir de debates y luchas colectivas de las organizaciones de mujeres surgen las políticas de acción positiva que visibilizan que no es posible tener igualdad de oportunidades si se está en posición de desventaja, dando cuenta de la diferencia entre igualdad jurídica(formal) e igualdad sustantiva (real). A pesar de estas intervenciones, las desigualdades continúan porque estas diferencias de acceso y de posibilidades están incorporadas en cada aspecto de la sociedad, no sólo en el ámbito legal - formal, el orden social de género se reproduce desde el ámbito doméstico hasta el ámbito político (CEPAL, 2017). Tal como lo expone la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL):

Los avances en materia de igualdad formal son importantes y necesarios, pero no son suficientes para alcanzar la igualdad sustantiva y de resultados. El objetivo de transformación de la organización social que sirve de base a la desigualdad de género exige políticas públicas que avancen más allá de la igualdad ante la ley y de las estrategias de acción positiva, lo que no significa que deben desecharse. (CEPAL, 2017, p. 18)

Con este objetivo de transformar el orden social dominante es que se presenta la transversalización de género como la estrategia que permite incorporar esta orientación a la acción del Estado.

En cuanto al enfoque transformador de género, es solidario de la estrategia de transversalización y hace referencia a aquellas intervenciones estatales que interpelan la estructura social y cultural patriarcal desde el momento inicial de la construcción de una política pública hasta su evaluación. El enfoque transformador se dirige a “transformar la desigualdad y, por ende, a poner el foco en las jerarquías y privilegios que de ella se desprenden” (Tamargo, Hipertexto PRIGEPP Programación, 2020, 1.1). Se centra en la elaboración de condiciones y el fortalecimiento de las organizaciones gubernamentales o no gubernamentales para planificar, realizar un seguimiento y evaluar intervenciones que busquen la equidad y la igualdad sexogenérica (Tamargo, Hipertexto PRIGEPP Programación, 2020). Supone una dimensión política del concepto de género e implica comprender que las políticas públicas tienen una tendencia a reproducir el orden de

género dominante y por ello se requiere “definir acciones específicas” (Espinosa Fajardo & Tamargo, s/f, p.4).

III.2 Las relaciones de género y el trabajo

Las PPPP, en tanto instituciones, están generizadas por la estructura social patriarcal a la cual pertenecen; por aspectos propios de la organización como valores, procedimientos, cultura; y por las personas que circulan en ellas (Gaba, 2012). Los espacios laborales como son las políticas gubernamentales de género o los MAM no están exentas de estas características. Uno de los aspectos del sistema patriarcal es la división sexual del trabajo que refiere al llamado trabajo productivo realizado en el ámbito público y el trabajo reproductivo o doméstico llevado a cabo en el ámbito privado, el primero ocupado mayormente por varones y el segundo llevado adelante por mujeres. El trabajo doméstico implica los trabajos de cuidado de los grupos familiares como de personas mayores o niños y el ejercicio de las tareas domésticas, un trabajo que no es remunerado, no tiene horarios ni vacaciones y que está invisibilizado. El trabajo doméstico es la base para la producción capitalista, ya que se requiere para el desarrollo de la economía capitalista una fuerza de trabajo estable que se reproduzca y se encuentre en condiciones para la explotación laboral. El trabajo doméstico es entonces el trabajo de producción de la fuerza de trabajo (Federici, 2020).

La reproducción de la fuerza de trabajo se sostiene a través de la familia nuclear, y la función de cuidado de las mujeres en la institución familiar. Como menciona Silvia Federici (2020, p. 30), “La familia es esencialmente la institucionalización de nuestro trabajo no remunerado, de nuestra dependencia salarial de los hombres y, consecuentemente, la institucionalización de la desigual división de poder que ha disciplinado tanto nuestras vidas como la de los hombres”. La división sexo genérica del trabajo y la naturalización y esencialización de la función de las tareas de cuidado asociadas a las mujeres genera que las mujeres por extensión ocupan trabajos asalariados de cuidado y sean estos trabajos mal remunerados (Federici, 2020). Al respecto, Zaldúa, Lenta y Longo (2020) citan a la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2016) que da cuenta que tanto en los países desarrollados como subdesarrollados las mujeres dedican menos horas en trabajos remunerados que los varones al mismo tiempo que “asumen la gran mayoría de las labores de cuidado y las tareas domésticas no remuneradas, que suelen ser invisibilizadas como trabajo”, y, en el caso de las mujeres

que trabajan de forma remunerada fuera del hogar, “tienen unas jornadas de trabajo más largas en promedio que los varones empleados” (Zaldúa, Lenta & Longo, 2020, p. 25).

Otros aspectos de la división sexual del trabajo es lo que sucede dentro del mundo laboral remunerado, en el cual se identifican dos fenómenos: la segregación vertical que hace referencia a la ocupación de los puestos de mayor jerarquía por parte de los varones; y la segregación horizontal que da cuenta de la división por actividades, ocupaciones y profesiones en la cual determinadas actividades laborales estén desarrolladas por varones y otras por mujeres, tomando estas ocupaciones características de los estereotipos femenino y masculino lo que se nomina como actividades feminizadas o masculinizadas. Las tareas y espacios de trabajo feminizados tienen un menor valor social, simbólico y económico que las tareas asociadas al género masculino y suelen ser actividades asociadas a prácticas de cuidado (Gaba, 2012).

La división sexo genérica del trabajo se sitúa en un contexto local (e internacional) de globalización en la cual la economía del mundo se encuentra integrada y tiene como efecto la disminución de la soberanía de los Estados nacionales y una profundización de las desigualdades entre países desarrollados y subdesarrollados (Butale, 2017). En términos económicos, como señala Cheludo Butale (2017), el rasgo característico de la globalización es la economía neoliberal, que implica un aumento del sector privado, una disminución del gasto público, la expansión de los capitales transnacionales a los países más empobrecidos para utilizar mano de obra barata, y la explotación de tierras y recursos de esos países como los son los estados Latinoamericanos como Argentina. En esta realidad local se observan dos fenómenos que tienen fuerte impacto en la vida cotidiana de las mujeres: la feminización de la pobreza y el empleo. La feminización del empleo se refiere al aumento de las mujeres en el mercado de trabajo remunerado, trabajos en su mayoría informal (empleo no registrado o autoempleo), o en condiciones precarias: contratos temporales, falta de acceso o nula existencia de licencias y servicios sociales y de salud, salarios más bajos que los trabajadores masculinos desempeñando la misma tarea (brecha salarial), inestabilidad de las condiciones de contratación, baja afiliación sindical, bajas o nulas posibilidades de acceso a espacios gerenciales o promociones laborales, invisibilización y desvalorización de tareas usualmente realizadas por la población femenina (Bonder, Hipertexto PRIGEPP Globalización, 2020, 3.4.1).

Se destacan tres factores que impulsaron la feminización de empleo: la expansión de la economía capitalista, el desarrollo neoliberal y la economía globalizada; la

propagación de la tercerización y subcontratación laboral como método de disminución del valor de la mano de obra y los costos del capital; y un “contexto social contradictorio en el que, junto a la expansión de las actividades informales y las nuevas reglas del mercado, adquieren importancia los derechos políticos y las formas de intervención pública de distintos sujetos sociales” (Bonder, Hipertexto PRIGEPP Globalización, 2020, 3.4.1). El fenómeno de la feminización del empleo resulta contradictorio. Se puede identificar un avance en materia de derechos en cuanto al acceso a espacios públicos como los empleos remunerados, al mismo tiempo que la población femenina accede a los trabajos más precarios y peor pagos, y continúa ejerciendo el trabajo doméstico no remunerado (tareas de crianza, de cuidado y del hogar) produciéndose una sobrecarga de trabajo para las mujeres con grandes costos en la salud psicofísica (Bonder, Hipertexto PRIGEPP Globalización, 2020, 3.4.1). Esto último está ligado a las políticas de ajuste de gasto público propias de la economía neoliberal y del endeudamiento de los estados con organismos internacionales como el Fondo Monetario Internacional (FMI) o el Banco Mundial, que impactan en el recorte y la privatización de servicios sociales como espacios de crianza y educativos o en los servicios de salud, produciendo un aumento del trabajo doméstico, una sobrecarga para las mujeres y una reproducción de los roles tradicionales (Butale, 2017).

A su vez, el empleo informal y la precarización laboral repercute en el acceso a la seguridad social y jubilaciones, generando que las mujeres cuenten con menores ingresos de jubilaciones y pensiones que los varones (CEPAL, 2019). La feminización del empleo es acompañada entonces por la feminización de la pobreza: mayor cantidad de población femenina pobre en comparación a la masculina (Esquivel, 2016).

Es importante comprender que dentro de la población femenina existen diferencias, las mujeres que cuentan con acceso a la educación, salud, trabajo estable y registrado, adquisición de bienes, son aquellas que pertenecen a clases sociales medias y altas, que suelen vivir en zonas urbanas y en su mayoría de raza blanca; en cambio en quienes pertenecen a sectores populares, rurales y urbanos de menor nivel educativo, se identifica una mayor incidencia de “falta de oportunidades de empleo (la inactividad o el desempleo) y de condiciones precarias de ocupación, de pobreza y de menor acceso a la protección social” (Esquivel, 2016, p.110).

En relación con la precarización laboral, es una característica del mundo actual del empleo remunerado y un fenómeno propio de la economía capitalista globalizada. Al

respecto, Robert Castel (2009) refiere que a partir de los años de 1970 comienza a degradarse el mundo del trabajo clásico (trabajos a tiempo completo, con estabilidad y contratos indeterminados, con derechos laborales y protección social) por el aumento de la desocupación y la precarización en las relaciones laborales. La precariedad laboral consiste en relaciones más endeble con el trabajo en comparación con la estabilidad y seguridad de derechos que brinda el empleo clásico. y se caracteriza por empleos de contratos cortos y limitados, restringidos de derechos laborales, temporales y de medio tiempo (Castel, 2009). La economía capitalista globalizada con su consecuente transformación del mundo del trabajo (precarización, tercerización, subcontratación), entonces, intersecta con la variable género dando como resultado los fenómenos descritos de la feminización de la pobreza y el empleo.

En cuanto al concepto de trabajo, tomando a Dejours (2015) que a su vez retoma el pensamiento sobre el trabajo vivo propuesto por Karl Marx en sus escritos “Los manuscritos económicos y filosóficos” y “Crítica de los fundamentos de la economía política”, se entiende al trabajo como un proceso subjetivo. Es “una cierta forma de compromiso de la personalidad para enfrentar una tarea enmarcada por restricciones (materiales y sociales)” (Dejours, 2013, p. 16). El trabajo comprende objetivos y técnicas para efectivizar esas tareas propuestas, pero siempre que se está trabajando hay un encuentro con lo real, con la realidad que pone a prueba constantemente la técnica que prescribe formas de abordarla pero no puede abarcar en su totalidad la diversidad de encuentros con lo real. Al trabajar, quien trabaja se encuentra con fallas, anomalías, que perturban el orden y la prescripción de la tarea. Se produce un desfase entre el trabajo prescripto y el trabajo efectivo, en eso consiste lo real del trabajo que es propio de todas las actividades de producción humana (Dejours, 2015). Ese encuentro con lo real es la experiencia de la resistencia al dominio y el control, se expresa como un fracaso de la tarea, y es una experiencia subjetiva y afectiva que genera malestar y sufrimiento, y luego la búsqueda de soluciones que se logra con el compromiso subjetivo generando una dominación simbólica de lo real para evitar sufrimiento, dominación que implica esa inteligencia de la anticipación que se registra en el cuerpo, no acontece en la conciencia de forma inmediata, se percibe como intuición porque es algo que se realiza pero no se puede explicar porque es una experiencia corporal (Dejours, 2015).

Se entiende que el trabajo no es algo que está fuera de los sujetos, puesto que se establece un vínculo psíquico con las tareas laborales. En el plano intrasubjetivo trabajar

también genera placer, hay una transformación del sufrimiento en placer, una sublimación, al fracasar con lo real se genera un vínculo con unx mismx, se pone el cuerpo (erógeno) aunque sean labores intelectuales, surgiendo así nuevos registros propios de sensibilidad y de conocimiento del mundo, es una experiencia íntima con el trabajo donde no participan lxs otrxs. Esta experiencia personal de sublimación es la que se suele identificar como realización personal, que si bien es íntima, no es sin lxs otrxs:

El espacio abierto a la sublimación no depende únicamente de mi genio individual; depende también de los vínculos que se establecen dentro del espacio del trabajo, depende de los demás, del reconocimiento a través de los demás, y depende fundamentalmente de la manera en la que aquellos que piensan el trabajo son capaces o no de pensar la vida. (Dejours, C., 2015, p. 16)

El reconocimiento de lxs otrxs es otra fuente de placer, es otra forma de sublimación del sufrimiento propio del trabajo, con lo cual el reconocimiento acontece en distintos planos, con lxs otrxs, en la intimidad y en lo colectivo (conjunto de vínculos estables entre trabajadores de un espacio laboral que construyen reglas para llevar adelante sus tareas). En palabras de Dejours (2015, p. 52), “es gracias al reconocimiento que en una parte esencial el sufrimiento se transforma en placer en el trabajo”. El reconocimiento es una retribución simbólica, un agradecimiento por el trabajo realizado y la calidad del mismo. Existen dos formas de reconocimiento (Dejours, 2015), una es el llamado juicio de utilidad que está ligado al tipo de contribución que realiza quien trabaja, ya sea una contribución económica, profesional/técnica o social, juicio que le brinda status en el espacio de trabajo y en la sociedad al sujetx. El otro juicio es el juicio de belleza. Es el reconocimiento de los pares y compañerxs de trabajo. Este reconocimiento sólo puede ser brindado por lxs compañerxs o colegas ya que quien lo brinda debe poder contar con conocimiento técnico de la tarea que se realiza, es el juicio que da cuenta de que el trabajo que se realiza es acorde a las reglas de la profesión o del oficio. Este juicio es el más valorado e impacta en la identidad de lxs trabajadores porque ser reconocidx por lxs pares es acceder a la pertenencia de un colectivo o comunidad (Dejours, 2015).

Se identifican dos elementos del juicio de belleza, uno es aquel que implica similitudes con el colectivo de reconocimiento y, otro, es la originalidad. El reconocimiento afecta a la identidad y por ende a la salud. Quien trabaja busca un reconocimiento de su hacer, de su trabajo y al mismo tiempo ese reconocimiento en el

hacer, si es posible, continúa hacia el reconocimiento del ser y de la identidad. Así es que el trabajo, como el amor, permite, si las condiciones lo posibilitan, el desarrollo personal y la construcción de la identidad.

Respecto al reconocimiento, se incluyen los desarrollos de Nancy Fraser (s/f), quien sostiene que el reconocimiento en términos de identidad se entrelaza con la redistribución económica. A fines prácticos es posible identificar una división conceptual entre la injusticia cultural simbólica, aquella que se encuentra en los modelos sociales y se manifiesta en la dominación, discriminación y no respeto de aquellas identidades y culturas que no son acordes a los modelos hegemónicos; y la injusticia económica social, que se encuentra en la estructura económico política y se expresa en las desigualdades económicas, la explotación laboral y la privación de acceso a un nivel de vida digno. En términos de clase y género estas injusticias se encuentran intrínsecamente relacionadas, y quienes se encuentran atravesadxs por estas injusticias requieren tanto reconocimiento simbólico y distribución en términos económicos (Fraser,s/f).

Retomando las conceptualizaciones sobre el trabajo, así como lo laboral puede ser una fuente de placer y sublimación contribuyendo a sobrellevar sufrimientos psíquicos de la vida afectiva de lxs sujetos, puede ocurrir que el trabajo en sí mismo sea una fuente de sufrimiento. Tal como se indicó en párrafos anteriores, el sufrimiento es parte de la vivencia del trabajo, existe una normalidad sufriente (Dessors y Molinier,1998), cotidiana y consciente, estable pero frágil ya que puede desarmarse por las propias restricciones del trabajo. Dessors y Molinier (1998) refieren que cuando se rompen los lazos de cooperación y de confianza, el reconocimiento fracasa, provocando que se perciba el sufrimiento del trabajo. Si el sufrimiento no se encuentra visible en los espacios de trabajo es porque operan distintos mecanismos de defensa que se activan para contener las fuentes de sufrimiento y sostener las tareas laborales. Los mecanismos de defensa son estrategias defensivas individuales y colectivas que “permiten resistir en el trabajo” (Dessors y Molinier, 1998, p. 16) pero que tienen un alto costo psíquico y que al ser su objetivo primordial evitar el malestar, pueden generar conflictos entre distintos colectivos de trabajadores que son parte de un mismo espacio laboral y comparten tareas. Algunas estrategias son la renegación, la suspensión del pensamiento o juzgamiento cuando una tarea no es acorde a los valores/principios del trabajador, el repliegue sobre sí mismo y aumento del individualismo.

Asimismo, existen otras estrategias positivas y defensas saludables tanto colectivas como individuales, que, aún pudiendo fracasar, permiten que el psiquismo no colapse frente a los avatares de las tareas y espacios de trabajo, como líneas de fuga individuales y grupales, o alianzas entre pares (A. Lo Russo, comunicación personal, 11 de octubre de 2023).

Teniendo en cuenta estas conceptualizaciones sobre el trabajo y las consecuentes afectaciones en la subjetividad de lxs trabajadores, se desarrolla la noción de “Condiciones y medio ambiente de trabajo” (CYMAT) propuesta por Julio Neffa (2002). Las CYMAT implican dos dimensiones: objetivas (medibles y cuantificables) y subjetivas (creatividad, capacidad de adaptación y resistencia). Al mismo tiempo, son dinámicas, es decir, cambian en relación con el contexto socio histórico y no pueden ser analizadas sin tener en cuenta el marco económico, social, político y cultural.

Las condiciones de trabajo incluyen el contenido del trabajo (puesto, tarea, valoración de la tarea y el cargo), los tipos de contratación (empleo permanentemente, contrato temporal, contratación de servicios), la remuneración y servicios o beneficios sociales brindados (comedores, educativos, de salud, recreativos, seguridad social), licencias y vacaciones, horarios y turnos laborales, jornadas y horas extras, formas y posibilidades de promoción, rotación y ascenso dentro del espacio laboral, espacios de formación y capacitación, el sistema de jerarquías y los tipos de liderazgo o dirección (autoritario, democrático), el grado de autonomía e interdependencia y utilización de la creatividad y criterio propio, las formas de comunicación y cooperación que establecen lxs trabajadores, el sistema de comunicación de la organización laboral, entre otros.

El medio ambiente de trabajo se encuentra ligado a los factores de riesgo e incluyen el ruido, la iluminación, la temperatura, el orden y limpieza, el funcionamiento de los elementos necesarios para llevar adelante la tarea (maquinaria, tecnología). El enfoque propuesto por Neffa (2002) comprende a la persona trabajadora no como un individuo sino en relación a lxs otrxs, por lo cual, la salud integral de quienes trabajan es una problemática colectiva. A su vez, los riesgos y consecuencias en la salud se consideran como endógenas al trabajo porque son efectos del propio proceso laboral. Las CyMAT engloban factores organizacionales y técnicos implementados en el proceso de trabajo y factores de riesgo del medio ambiente de trabajo, estos factores interactúan de manera sinérgica pudiendo ocurrir que ciertos elementos de las condiciones laborales neutralicen o potencien los riesgos. Ambos factores interactúan y actúan entre sí sobre

los trabajadores en el proceso laboral generando lo que Neffa (2002) denomina carga global del trabajo en la cual se identifican los componentes físico, psíquico y mental. Los efectos de la carga mental son diversos, dependiendo de la subjetividad y momento de cada trabajador. La carga laboral se puede percibir como negativa o puede brindar satisfacción o realización personal, incluso cuando se desarrolla en condiciones y medio ambiente adecuados posibilita efectos terapéuticos. Para Neffa, las afectaciones predominantes en nuestra sociedad actual en relación al trabajo son negativas, menciona que “las CYMAT que dan lugar a la carga global de trabajo que es inherente al puesto, provocan a menudo riesgos y daños para la vida y la salud de los trabajadores” (2022, p. 30).

III.3 Violencias y poder

A propósito de las violencias por motivos de género, se comprende como toda acción u omisión directa o indirecta basada en la relación desigual de poder que afecte la integridad psicofísica, sexual, económica y patrimonial, como también la seguridad personal, la libertad, la dignidad y la vida de las mujeres y personas LGTBI+. Estas violencias pueden ejercerse en todos los ámbitos donde las mujeres y colectivo LGTBI+ desarrollen sus relaciones interpersonales, se incluyen aquellas violencias perpetradas por el Estado y sus agentes (Ley de Protección Integral, 2009). Tomando a Susana Velázquez (2003) “la violencia contra las mujeres implica describir una multiplicidad de actos, hechos, y omisiones que las dañan y perjudican en los diversos aspectos de sus vidas y que constituyen una de las violaciones a sus derechos humanos” (p.11), se ejerce por las diferencias sociales y subjetivas entre los géneros y expresa una ligazón entre poder y diferencia sexo genérica. Asimismo, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer afirma que “la violencia contra la mujer constituye una violación de los derechos humanos y las libertades fundamentales y limita total o parcialmente a la mujer el reconocimiento, goce y ejercicio de tales derechos y libertades” (Convención de Belen Do Para, 1994).

La violencia por motivos de género es una forma del ejercicio del control sobre quienes se encuentran en una posición subalterna en el sistema patriarcal como las mujeres y diversidades. La relación asimétrica entre varones, las feminidades y disidencias intersecta con otras asimetrías de poder propias de la sociedad como la edad, la clase social, las relaciones laborales entre empleadxr y empleadx, entre otras. La

violencia patriarcal tiene distintas manifestaciones (física, verbal, simbólica) y se encuentra en cada espacio cotidiano como la calle, la casa, el trabajo, y en cada institución de la sociedad. Las condiciones de sometimiento propias de la violencia implica despojar a quien es violentadx de su estatuto de sujeto. Los efectos de la violencia son múltiples, genera daños y sufrimientos psíquicos y físicos, pérdida de la autonomía y la libertad, ocasiona daños en la salud psicofísica (Velázquez, 2003) y muerte (femicidio, travesticidio, transfemicidio). Al respecto, Susana Velázquez (2003) refiere, citando a Aulagnier (1975), que la violencia genera una alienación de pensamiento por parte de quien busca el sometimiento, causando, en quien la recibe, una obstaculización para identificar la propia posición de sujeción.

De acuerdo a lo mencionado, las manifestaciones de la violencia son variadas, algunas de ellas constituyen violencias invisibles que provocan que se naturalice aún más el ejercicio de la violencia y la estructura de dominación. Estas cuestiones hacen que sea necesario ponerle nombre e identificar los distintos tipos de violencia que sufren las feminidades y disidencias, la nominación colabora en la desnaturalización y en la posibilidad de intervención ya sea directamente con quien sufre violencia o en la elaboración de políticas públicas (Velazquez, 2003). Se identifican diversos tipos de violencias como la física, psicológica, ambiental, simbólica, económica patrimonial, sexual, reproductiva, política (Ley de Protección Integral, 2009) no a modo de totalizar y disgregar las violencias si no como método de discernimiento de las mismas, a su vez los tipos de violencias ocurren en los distintos ámbitos en los cuales circulan las mujeres y diversidades. Para los fines de esta tesis se destacan las violencias laborales e institucionales, es decir, aquellas que se ejercen en el ámbito institucional y en el espacio de trabajo.

En lo que concierne a la conceptualización de las violencias por razones de género se destaca la dimensión política de esta problemática social por ser una expresión del sistema de dominación patriarcal y capitalista. La dimensión política permite dar cuenta del poder que circula en las relaciones sociales y subjetivas, se refiere a las posibilidades e implica tanto dominación como potencia y resistencia (Fernández, 2007). Para que se lleven adelante este tipo de sometimientos y abusos de poder, esta forma de control sobre quien se encuentra en una posición social inferior tienen que haber operado mecanismos de inferiorización, discriminación y fragilización. Son mecanismos simbólicos de desigualación que sostienen las diferencias desigualdades, es decir, diferencias que

conlleven desigualdad de posibilidades de ser, estar, habitar y desplegar la singularidad en la sociedad, la estructura dominante (el sistema patriarcal capitalista) se sostiene sobre la reproducción de una base simbólica que legitima esas diferenciaciones. Esa base simbólica son discursos que “legitiman tanto las desigualdades como las prácticas y mentalidades discriminatorias” (Fernández, 2007, p.37). Asimismo, si bien existen actualmente procesos de deslegitimación de las violencias que han generado un consenso social de rechazo a las violencias más extremas, especialmente las que ocurren en el plano intersubjetivo y en el ámbito doméstico, los procesos de legitimación permanecen vigentes y se reproducen en los medios de comunicación, en las instituciones de la justicia y en los propios equipos que asisten a víctimas de violencia (Lo Russo, 2018).

Las diferencias de posiciones simbólicas, económicas, políticas, eróticas, y de acceso a derechos y bienes, se sostienen sobre la ecuación simbólica de diferente=inferior, peligroso, enfermo (Fernández, 2007), sobre quienes no pertenecen al grupo social dominante del orden de género (varón cis heterosexual), entonces, actúan los dispositivos de discriminación, fragilización e inferiorización interactuando con otras variables discriminatorias como la clase, etnia, geolocalización. Estos dispositivos son invisibles sociales, se encuentran invisibilizados por el proceso de naturalización, son la base simbólica de las violencias, se ponen en juego en los pactos eróticos y amorosos, en los vínculos sexo afectivos, en la cultura laboral y organizacional, en las desigualdades y discriminaciones de acceso al trabajo, en la distribución de tareas del hogar, entre otros. La naturalización de estos procesos garantiza la eficacia de los dispositivos de dominación, se percibe como natural que ocurran injusticias y que existan diferencias sociales porque el poder de dominación se introduce en cada aspecto subjetivo de las personas y anuda deseos, ideales, valores y mandatos.

Como menciona Fernández (2007), el orden social combina y adopta distintas estrategias de violencia represiva y simbólica para sostener la sujeción de quienes habitan en la sociedad. La violencia simbólica es la apropiación de sentido y actúa a través de los discursos, mitos y “explicaciones religiosas y científicas” (Fernández, 2007, p. 39).

A los fines de esta investigación se destaca el concepto de mito propuesto por Fernández (2017), quien a su vez toma las conceptualizaciones de Castoriadis (1988). Los mitos son aquellas cristalizaciones de sentidos producidas por una sociedad, son esas significaciones imaginarias que organizan el sentido de las prácticas, acciones, pensares

y sentires de las personas que viven una sociedad. Son creaciones propias de un histórico social y van modificándose cuando surgen transformaciones sociales que implican nuevos organizadores de sentido, es decir, prácticas y organizadores de sentidos instituyentes, que no se encuentran anudados al poder hegemónico. Las instituciones, como el orden de género, se sostienen “no sólo por las condiciones materiales económicas que la producen sino por la eficacia simbólica de sus mitologías, emblemas y rituales (...)” (Fernández, 2017, p. 245). Esta eficacia simbólica propia de los mitos es la que permite el disciplinamiento de los cuerpos, deseos, prácticas y se reconocen diversos mecanismos a través de los cuales los mitos la logran. Operan por la repetición de argumentos, pueden variar la forma en que se enuncia pero se repite la misma trama argumental. Constituyen un universo de significaciones totalizadoras y esencialistas que anulan, invisibilizan y violentan simbólicamente a lo diverso.

En la operatoria de esta universalización se oculta el proceso de construcción de esos mitos haciendo que se presenten como ahistóricos, atemporales y naturales no siendo posible, entonces, su modificación. Al mismo tiempo, en la totalización, los mitos construyen un real que se presentan como realidad objetiva, como hechos verdaderos, con lo cual aquellas prácticas, discursos, pensamientos y subjetividades que no entren dentro del régimen de verdad que instituyen son objeto de sanción. La universalización también invisibiliza la interseccionalidad de los distintos sistemas de opresión, ya que deniega las diversas experiencias según clase, etnia, geolocalización, etc., presentando la idea de que estos regímenes de verdad son para todos por igual. Actúan por deslizamiento de sentido logrando armar equivalentes a partir de cuestiones diferentes; por exaltación y negación, priorizando e invisibilizando ciertos aspectos. De esta manera logran colocar en una posición superior lo visible y negar la existencia de lo que contradice al mito. En suma, los mitos en sus operatorias producen lo visible e invisible y anulan los aspectos de la realidad que los contradicen.

III.4 El trabajo de cuidados

Las conceptualizaciones sobre el trabajo desarrolladas en párrafos anteriores colaboran para conocer y comprender las implicancias subjetivas del trabajo de cuidados en las políticas públicas de asistencia a mujeres en situación de violencia por motivos de

género. Cuidar significa alojar, prestar asistencia, cuidar es necesario para el bienestar humano, da cuenta de la vulnerabilidad humana y de la necesidad social de cuidar al otro y a los otros. Cuidar es “sentir, acoger, respetar y entrar en sintonía con los/as otros/as” (Zaldúa, Lenta & Longo, 2020). Todas las personas requieren de cuidados en el transcurso de sus vidas para sobrevivir (Esquivel, 2013). El cuidado implica una relación con otro, en la cual quien recibe la asistencia no se encuentra en una posición pasiva, hay una interacción entre quien cuida y es cuidado, y se requiere un reconocimiento de las necesidades de quien se encuentra en una situación de vulnerabilidad (Velázquez, 2012).

Zaldúa, Lenta y Longo (2020) expresan, tomando a Lagarde (2012), que entender el cuidado desde las teorías feministas posibilita visibilizar y valorizar el trabajo que realizan las mujeres como aporte al bienestar de los otros, presenta el cuidado como un trabajo que debe ser compartido en la sociedad, repartido equitativamente entre varones y mujeres, y entre la comunidad y el Estado, resaltando el cuidado como necesario en la vida de todas las personas como parte de sus derechos humanos. En un sentido similar Esquivel (2013) retoma la economía del cuidado para dar cuenta de que “el cuidado se encuentra en la base del funcionamiento y la reproducción de la economía y la sociedad” (Esquivel, 2013, p.8), haciendo referencia a cómo las economías se han beneficiado de las tareas de cuidado no remunerado. Los trabajos de cuidado remunerado se encuentran en el contexto de la sociedad patriarcal y capitalista, es decir, si bien tienen remuneración por la tarea no cuentan con el valor social y económico correspondiente. Las condiciones laborales suelen ser deficientes en comparación a otros empleos y están mal pagos (Esquivel, 2013). Estos trabajos suelen ser aquellas ocupaciones ligadas a los servicios de salud, educación, crianza, trabajo doméstico y asistencia, ocupaciones en su mayoría llevadas adelante por mujeres. Lo que se produce en el trabajo de cuidado está en el plano de los afectos y emociones, es un producto invisible, son tareas laborales que generan productos que no se pueden ni ver ni tocar, como el bienestar (Zaldúa, Lenta & Longo, 2020).

Trabajar asistiendo a personas en situación de violencia por motivos de género es un trabajo de cuidado. La asistencia es un intercambio dinámico que comprende teorías, intervenciones y procedimientos, y requiere de un alto compromiso y responsabilidad profesional para poder escuchar la diversidad de situaciones y responder las demandas de quienes se encuentran en situaciones vulnerables y solicitan ayuda (Velázquez, 2013). A su vez, la asistencia en el marco de la problemática de violencia de género va a requerir

no sólo conocimiento y formación sobre la temática, responsabilidad y compromiso, respeto de los códigos de ética de cada profesión, si no de sensibilidad para que sea posible percibir la situación en la que se encuentran quienes han sufrido violencia (Velázquez, 2013). Estas tareas de cuidado que se desarrollan en ámbitos públicos en su mayoría son llevadas adelante por mujeres que se encuentran en condiciones laborales precarizadas (Zaldúa, Lenta & Longo, 2020).

La tarea del cuidado de quienes son víctimas de violencia por motivos de género produce efectos en la subjetividad de lxs trabajadorxs que prestan asistencia. Ciertas características del ambiente laboral como los salarios, las condiciones de contratación, el espacio físico (limpieza, ventilación, espacio adecuado para entrevistar, recursos materiales como computadoras y demás insumos) se suman a la tensión y presión generada por las demandas y las urgencias de lxs consultantes comprometiendo la salud psicofísica y el desempeño laboral de los equipos (Velázquez, 2012). Como mencionan Zaldúa, Lenta & Longo (2020), “el desmantelamiento, deterioro o fragmentación de los recursos y estrategias sanitarias vulneran las prácticas de cuidado” (p. 31) generando “escenarios estresantes para las trabajadoras (...)” (p. 31).

Trabajar en la problemática de violencia es trabajar con la muerte, es oficiar de testigo e implica escuchar los relatos y en algunos casos ver, los daños psíquicos y físicos que deja las violencias. Se trabaja con subjetividades arrasadas que han sido tratadas como objetos, reducidas a una posición objetal y erosionada su posición de sujeto (Fridman, 2019). Cuando se asiste, se escuchan las palabras y se percibe aquello que no se puede elaborar, se transmite lo no elaborado por quienes sufren violencia, es decir, en la asistencia se percibe lo dicho y lo no dicho de lo siniestro. Esto impacta en lxs trabajadores, por eso se requiere de espacios de tramitación para que los equipos no queden inmersos en los relatos de las víctimas (Fridman, 2019).

Otros elementos que hacen al trabajo de los equipos son las coordinaciones de los espacios, si estas coordinaciones pueden o no constituirse como líderes que permitan una cohesión en el equipo de trabajo y elaborar metas claras. Otras cuestiones tienen que ver con los recursos materiales con los que se cuenta para elaborar una estrategia de intervención, cuando no están los recursos se produce en lxs trabajadores desgaste y desilusión porque no pueden llevar adelante la intervención pensada para abordar de la mejor manera la problemática planteada. Además, este tipo de empleo se suele realizar de forma interdisciplinaria, cuestión que conlleva la implicación psíquica de poder

renunciar al narcisismo para trabajar con otrxs, comprender que se requiere del otrx para resolver los conflictos al mismo tiempo que funciona de sostén (Fridman, 2019).

Son diversos los efectos entonces que se producen en términos afectivos y subjetivos cuando se desarrollan empleos de cuidado en el marco de las violencias por razones de género. Se generan malestares y también gratificaciones (Velázquez, 2012). Una de las afectaciones, tal como la denomina Susana Velázquez (2012), es el “efecto de ser testigo” que hace referencia a los efectos ocasionados por ser testigo de hechos que tienen un alto impacto emocional, por el relato y lo que se ve de quienes sufren violencia y por las violencias que se pueden generar en el encuentro con la víctima. Esta escucha puede generar angustia, temores, imágenes, fantasías y despertar mecanismos de defensa que afectan la labor. Otras expresiones de las adversidades que ocasiona oficiar de testigo (función necesaria para dar valor al relato de la víctima), es la dificultad de conectar con el padecimiento de quien se encuentra en situación de violencia, provocando minimización y banalización de los efectos de las violencias y, por lo tanto, el rechazo, indiferencia y desamparo de quien consulta. Otro efecto es la sobre identificación con la persona afectada, es decir, un exceso de identificación con la situación de vulnerabilidad de la víctima que distorsiona las estrategias de intervención. (Velázquez, 2012). Otra expresión de estas dificultades en el sostenimiento de la distancia emocional necesaria, es la ilusión de la omnipotencia, creer que quien se encuentra sufriendo sólo puede recuperarse y salir de la situación con la intervención de quien le está asistiendo, minimizando otros tipos de ayuda e incurriendo en una posición de tutelaje (Velázquez, 2012).

Tomando los desarrollos de Velázquez (2012), el efecto de ser testigo puede llevar al desgaste profesional y a que lxs trabajadores desarrollen el Síndrome de Burn out o de quemarse por el trabajo. La exposición a las violencias de forma constante, las condiciones laborales en las cuales se realizan las tareas y el ambiente de trabajo son factores que inciden en el desarrollo de este síndrome que se expresa en el agotamiento emocional (disminución de recursos afectivos para enfrentar y resolver las tareas laborales cotidianas), despersonalización (falta de empatía con la persona que se está asistiendo, comportamientos insensibles o deshumanizantes), falta de realización personal (percepción de baja valoración y estima profesional, sensación de impotencia y fracaso). Se identifican tres elementos que hacen al desarrollo de este estrés laboral: las

características personales de quien presta asistencia, el ambiente de trabajo y las particularidades del propio trabajo.

En tal sentido las condiciones laborales como los tipos de contratación, condiciones salariales, horarios, sobrecarga de trabajos y las estructuras organizacionales propician un ambiente estresor. Cuando se tiene en cuenta la variable género en el padecimiento del burnout se observa que las mujeres son más propicias a desarrollar el síndrome debido a las sobrecargas de tareas asociadas a su rol social tradicional de género como el trabajo doméstico no remunerado, que también es una labor de cuidado (Velázquez, 2012). No generar espacios de cuidado por parte de las instituciones para prevenir el desgaste profesional constituye una forma de ejercer violencia hacia los equipos y “propicia la frustración, la decepción y el desgaste por el desempeño profesional” (Velázquez, 2012, p. 251).

Otros efectos de la exposición a la escucha de situaciones mortificantes es la traumatización vicaria. La traumatización vicaria se desarrolla a partir de la exposición reiterada al dolor y sufrimiento de lxs consultantes. Sobreviene una sobre identificación con quien es víctima, se interioriza su padecimiento y moviliza las propias vivencias de situaciones de violencia (Losada & Marmo, 2020). Los síntomas que se pueden desplegar son similares a los correspondientes al síndrome de estrés postraumático, como “pesadillas, sueños y recuerdos recurrentes e intrusos, temores, angustia, malestar psicológico y/o físico” (Losada & Marmo, 2020, p.14), además se activan mecanismos de defensa y una percepción de que todo lo que se escucha es violencia. Losada y Marmo (2020) citan a Llanos y Arón (2004) quienes sostienen que este tipo de sintomatología no es una problemática individual, si bien se puede agravar por la singularidad de cada profesional, el agotamiento profesional es una afectación y una problemática de salud que se expresa en quienes realizan tareas laborales que implican vincularse con personas que sufren violencias.

Escuchar dolor y sufrimiento de forma recurrente también incide en las dinámicas de los equipos. En algunos casos circulan mecanismos de poder, discriminaciones, competencias, maltratos y se reproducen las violencias que se perciben en las víctimas entre lxs integrantes de los equipos o por parte de las coordinaciones y direcciones (Velázquez, 2012). Según Losada y Marmo (2020) esta reproducción de las dinámicas de violencias se denomina Traumatización en Equipos, similar a la traumatización vicaria que afecta de manera individual a lxs profesionales.

Otro concepto que permite conocer las afectaciones que experimentan las trabajadoras que asisten a personas en situación de violencia, es la enfermedad de la idealidad (Chasseguet Smirgel, 1991) relacionada a los malestares que genera sostener múltiples mandatos como el “ideal femenino de dar lo máximo en todos los ámbitos” (Lo Russo, 2022, p.7). Estos malestares (frustración, agotamiento) son afecciones psíquicas asociadas a los límites que la realidad impone a lxs sujetxs en su intento de alcanzar el ideal del yo encarnado en ideales que operan como mandatos (Chasseguet Smirgel, 1991).

III.5 Implicación y subjetividad

Siendo el objetivo general de esta investigación indagar respecto de las implicancias subjetivas del trabajo de asistencia a personas en situación de violencia por motivos de género en contextos de precarización laboral, es que se desarrolla el concepto de implicación propuesto por René Lourau (1970) quien pertenece a la corriente crítica de la sociológica institucional y ha realizado grandes aportes para el análisis institucional desde el campo de la subjetividad dando cuenta de las formas de producción y reproducción de las instituciones (Staff Psicología Institucional, s/f). La implicación propuesta por Lourau (1970) refiere a las relaciones que establecen lxs sujetxs con la institución en la cual circulan. Este vínculo va ser el resultado de los distintos atravesamientos singulares de cada sujetx, su historia de vida, la clase social, etnia, y demás segmentos en palabras de Loureau. Por lo cual, la relación con la institución no se da únicamente por pertenecer o participar en una organización, ese vínculo tendrá aspectos conscientes e inconscientes. La noción de implicación permite dar cuenta de aquellos saberes y aspectos de la relación con la institución no manifestados y de los diversos sentidos que le dan lxs sujetxs a las prácticas que realizan en la organización.

Respecto de la segmentación, es una característica de los agrupamientos, posibilita comprender cómo se agrupan lxs sujetxs al estar atravesadxs por distintas instituciones, “sus sistemas de pertenencia y sus referencias a numerosos agrupamientos actúan de tal modo que pueden constituirse nuevos agrupamientos, agregándose así a los sistemas de referencia y pertenencias” ya existentes (Loureau, 1970, p. 265). Los agrupamientos no son homogéneos, la pertenencia a distintas instituciones necesariamente conlleva diferencias y la negación de aspectos de cada institución a la cual se pertenece o se ha transitado, la segmentariedad entonces visibiliza la heterogeneidad de la grupalidad y por lo tanto la multiplicidad de experiencias, sentires y pensares de lxs individuoxs que

circulan en una institución (Loureau, 1970). Los distintos atravesamientos se denomina polisegmentariedad. La transversalidad es otra característica de los agrupamientos, hace referencia a ese saber y no saber que el grupo y lxs individuxs tienen de la propia polisegmentariedad que lxs atraviesa e instituye. En síntesis, como lo expresa Loureau (1970),

Se llamará “implicación institucional” el conjunto de las relaciones, conscientes o no, que existen entre el actor y el sistema institucional. La segmentariedad y la transversalidad actúan en el sentido de especificar y modificar las implicaciones de cada uno de ellos (...). (p. 270)

En cuanto a la noción de subjetividad, se parte de las conceptualizaciones de Tajer (2020), la cual, siguiendo los desarrollos de Bleichmar (2010), destaca el proceso de construcción. La constitución del aparato psíquico de cada sujeto se produce en un contexto social determinado, la constitución psíquica que da cuenta del plano individual y la singularidad de cada sujetx no es sin su contexto, pero no como mero efecto de lo cultural social, si no que refiere a una relación de influencia e impacto mutuo y constante. Las subjetividades, es decir, “aquello que remite al sujeto”, “la posición del sujeto” (Bleichmar, 2010, p. 93), lo propio de cada sujetx, sus deseos, ideales, prácticas, vínculos, discursos, que también incluye su cuerpo y las formas de vincularse con el mismo, se construyen en un contexto determinado, “lo histórico social y lo político hacen parte fundamental de la organización psíquica desde el comienzo”(Tajer, 2020, p. 112).

Es importante diferenciar subjetividad de psiquismo, el psiquismo y su constitución responde a lo universal de lxs sujetxs que es la lógica del inconsciente. La subjetividad no remite al funcionamiento psíquico en su conjunto y no da cuenta del inconsciente y las operatorias de las instancias psíquicas como el superyo, el ello y el yo (Bleichmar, 2010). La subjetividad es el resultado del histórico social, con lo cual es efecto de las diversidades culturales y sociales y sufre transformaciones en función de los cambios sociales, refiere a los modos particulares en los cuales emerge y se despliegan los psiquismos en determinado socio histórico. Tal como explica Bleichmar, la producción de subjetividad articula “(...)los universales que hacen a la constitución psíquica así como los modos históricos que generan las condiciones del sujeto social (Bleichmar, 2010, p.95) y psiquismo y subjetividad se encuentran entrelazados de tal modo que la estabilidad del aparato psíquico depende de la estabilidad subjetiva que se

encuentra anudada a lo histórico social. Partir de la subjetividad como una construcción pone de manifiesto las representaciones que cada sociedad instituye para que lxs sujetxs de una sociedad la habiten y las formas en que cada sujetx despliega su singularidad (Tajer, 2020).

Comprendida la producción de subjetividad en términos históricos, se advierten los modos de regulación de los deseos de lxs sujetxs al anudarlos al poder a través de la articulación del yo con lo que la sociedad considera acorde a sus principios y su moral (Bleichmar, 2010). A través de la producción de la subjetividad es que se organizan las categorías de pensamiento y la realidad, la forma de ver el mundo e interpretarlo va a estar atravesada por esta producción subjetiva. Por supuesto que no todo es anudamiento y regulación, se producen nuevas subjetividades, nuevos modos de subjetivación, hay deseos que escapan al poder y se despliegan singularidades que no siguen los principios del estatus quo. La producción de subjetividad resulta entonces ser un concepto clave para comprender las implicancias de quienes circulan en una institución como la referida en este estudio ya que expone la ligazón del psiquismo con el hábitat del sujetx, lo subjetivo y lo social.

Capítulo IV. Metodología

Figura 4



Nota. A. Minoliti, (s/f), collage.

En función del problema planteado esta tesis desarrolla un estudio exploratorio-descriptivo de corte transversal con enfoque cualitativo en articulación con la epistemología feminista. El diseño es exploratorio descriptivo porque, de acuerdo a los objetivos propuestos y problema planteado, esta investigación busca explorar el campo de las PPPP de asistencia a personas en situación de violencia por motivos de género desde una perspectiva de género e interseccional y describir aquello que sucede dentro de estas PPPP poniendo el foco de la investigación en quienes las sostienen, sus trabajadorxs. Ello supondrá también caracterizar las implicancias subjetivas del sostenimiento de estas PPPP en un contexto de feminización de la pobreza y el empleo.

Como mencionan Hernández Sampieri, Fernández Collado y Baptista (2010), el diseño exploratorio permite investigar problemas, temas y áreas desde nuevas perspectivas y el diseño descriptivo consiste en buscar información e identificar características sobre fenómenos, procesos, personas o grupos, es decir, “los estudios descriptivos son útiles para mostrar con precisión los ángulos o dimensiones de un fenómeno, suceso, comunidad, contexto o situación” (Hernández Sampieri, Fernández Collado y Baptista, 2010, p. 80).

El enfoque cualitativo implica comprender la realidad dinámica y en proceso constante, la utilización de técnicas que permitan conocer los sentidos y representaciones

sociales de los sujetos analizando los discursos y conductas de los mismos. La metodología cualitativa es una experiencia intersubjetiva en la cual el investigador se encuentra atravesado en su proceso de investigación por su bagaje teórico y conceptual (Bloj, 2010) y su subjetividad, su historia y contexto teniendo un rol clave en la investigación (Batthyány y Cabrera, 2011). Se caracteriza por realizar un análisis inductivo de la información construida, por tener un “diseño emergente”, es decir que la planificación de la investigación puede ser cambiada en función de lo que vaya aconteciendo en el proceso investigativo, no tiene una estructura rígida; el proceso de construcción de datos se realiza especialmente en un contexto natural, no en ambiente controlado (Batthyány y Cabrera, 2011).

A su vez, la metodología cualitativa empleada para el presente estudio posibilita que sus hallazgos puedan ser utilizados para la construcción de PPPP. Es por ello que se requiere que el estudio sea específico y particular a fin de garantizar un planteo de intervención pertinente y adecuada a las necesidades y características del grupo al que va dirigida. (Castro y Bronfman, 1999). Asimismo, teniendo presente la intervención en lo social (Carballeda, 2002) se valora con mayor énfasis la importancia de lo local, lo singular, lo microsocioal. Esta perspectiva no implica no tener presente lo macrosocioal, sino construir una metodología que posibilite advertir la singularidad, y formular políticas de Estado que permitan dar respuesta a la complejidad de las demandas, necesidades y problemáticas.

En relación a las epistemologías feministas, surge a partir de la crítica a las epistemologías y formas de investigación dominantes, estas últimas se caracterizan por ser androcéntricas y tener un sesgo sexista, al mismo tiempo que invisibilizan y desvalorizan los saberes y experiencias de las mujeres y las desigualdades sexogenéricas del proceso de investigación. La epistemología feminista pone en cuestión los “postulados positivistas como la neutralidad, la objetividad, la racionalidad y la universalidad de la ciencia” (Biglia y Vergés-Bosch, 2016, p. 13), y considera a quien investiga como una persona que se encuentra situada por lo que su conocimiento es situado, va a expresar su visión y su posición sexo genérica porque el género es una categoría que organiza la sociedad (Blazquez Graf, 2010). La perspectiva de género en los procesos de producción de conocimiento implica preguntarse sobre los efectos diferenciales sobre varones, mujeres y disidencias de la producción y aplicación del conocimiento y, como menciona Diana Maffia (2010), “preguntarnos por la apropiación social de los saberes, según el

género, implica preguntarnos por el ejercicio del derecho a beneficiarnos equitativamente con el progreso del conocimiento científico, sus resultados y aplicaciones” (p. 153). La presente tesis se posiciona desde esta perspectiva, pretende visibilizar y darle valor a las experiencias de las mujeres trabajadoras que se desempeñan en las PPPP de la DGMuj.

Unidad de análisis: trabajadoras y ex trabajadoras de la DGMuj de CABA encargadas de asistir a mujeres en situación de violencia de género.

Población y muestra: la población corresponde a las trabajadoras y ex trabajadoras de la DGMuj así como informantes que se desempeñaron en funciones de supervisión y/o coordinación de este organismo entre 2018 y 2022.

Sobre el contexto de la investigación

La Dirección General de la Mujer brinda “asistencia integral a mujeres, niñas, niños y adolescentes en situación de violencia de género, explotación sexual o trata de personas y promovemos la igualdad de oportunidades y de trato entre varones y mujeres” (SFPFC, s.f.). Se encuentra compuesta por tres Gerencias Operativas: Gerencia Operativa Atención a las Víctimas de Violencia, Gerencia Operativa Fortalecimiento de las Políticas de Igualdad de Género y Gerencia Operativa Centro de Asistencia a la Víctima. Cuenta con distintos programas y espacios de asistencia como: Lazos, Atención a Mujeres Víctimas de Delitos Sexuales, Asistencia a hombres que han ejercido violencia, y Noviazgos Sin Violencia; Línea 144, Centros Integrales de la mujer, y dispositivos de alojamiento (Unidades Convivenciales). Sobre las unidades convivenciales, se encuentra el Hogar Eva Duarte destinado a madres jóvenes embarazadas o con niñxs pequeños, el Refugio Mariquita Sanchez que brinda alojamiento seguro para mujeres con o sin hijxs que se encuentren atravesando una situación de violencia de alto riesgo, el Refugio Tita Merello que aloja mujeres en riesgo que han sido rescatadas de redes de trata de personas con fines de explotación sexual y/o laboral, y la Casa Juana Manso y la Casa Margarita Barrientos que son casas de medio camino para mujeres que se encuentren en situación de violencia de riesgo medio (MDHH, s.f.) .

De la información solicitada al Gobierno de la Ciudad de Buenos Aires (GCBA), se desprende que la Gerencia Operativa Atención a las Víctimas de Violencia cuenta con 210 trabajadoras, la Gerencia Operativa Fortalecimiento de las Políticas de Igualdad de Género 47 trabajadoras, y la Gerencia Operativa Centro de Asistencia a la Víctima 30

trabajadoras (GCABA-DGSOCAI, 2023). Se menciona también que “el resto del personal está afectado a programas por fuera de la estructura”, no aclarando a qué programas o espacios hace referencia (GCABA-DGSOCAI, 2023). En relación al género de lxs trabajadoras de la DGMuj, la dirección cuenta con 305 mujeres, 29 varones y 2 personas pertenecientes al colectivo LGTBI (GCABA-DGSOCAI, 2023). Respecto a la modalidad de contratación, se menciona que la dirección cuenta con 220 plantas permanentes, 12 plantas transitorias, 85 contratos de locación de servicios, y 12 asistencia técnica (GCABA-DGSOCAI, 2023).

A continuación se provee un cuadro de elaboración propia que da cuenta de la distribución de trabajadoras por espacio de asistencia según la información brindada por el GCBA:

Tabla 1: Distribución de trabajadoras según dispositivo de la Gerencia. Fuente: elaboración propia.

Línea 144	Centros Integrales de la Mujer	Refugio Tita Merello	Refugio Mariquita Sánchez	Hogar Eva Duarte	Casa de Medio Camino Juana Manso	Casa de Medio Camino Margarita Barrientos
35 trabajadoras	65 trabajadoras	14 trabajadoras	21 trabajadoras	22 trabajadoras	22 trabajadoras	sin datos

Descripción de la muestra y forma de selección

En función de ello, se conformaron dos submuestras de tipo intencional y no probabilísticas. La submuestra de trabajadoras se conformó en función de los siguientes

criterios: casos típicos, pertinentes al problema de investigación y accesibles. Los criterios de inclusión/exclusión fueron:

Trabajadoras de al menos 1 año en la DGMuj que hayan realizado tareas de asistencia a personas en situación de violencia entre 2018 y 2022. De esta manera se incluyeron ex trabajadoras que no se encontraban activas al momento del estudio pero que sí lo habían hecho durante el período mencionado.

Finalmente, esta submuestra quedó conformada por 10 trabajadoras siendo su forma de contratación al momento estudiado: 5 contratos de locación de servicios, 1 asistencia técnica, y 4 planta permanente.

En cuanto a la formación profesional, 6 son psicólogas, 1 es trabajadora social, 2 son abogadas y 1 se encuentra cursando enfermería. Se aclara que la trabajadora que cuenta con los estudios finalizados de la carrera de trabajo social desarrolló sus tareas laborales en la DGMuj siendo estudiante de la misma. En relación a la identidad de género, las 10 personas entrevistadas se auto percibían como mujeres cis. Sobre los dispositivos de trabajo, 5 trabajadoras desarrollan sus tareas en distintos dispositivos durante su tiempo de trabajo en la dirección: Centros integrales de la mujer, refugios, hogar Eva Duarte, línea 144, y en distintas funciones como operadoras y equipo técnico. Otras 5, 3 desempeñaron sus tareas en la línea 144 y 2 en Centros integrales de la Mujer (CIM), de los cuales uno de ellos se constituía como un CIM perteneciente a una ONG (CIM conveniado).

En cuanto a la edad, el rango fue de 12 años (mínimo 30 y máximo 42). La media de edad fue de 33,5 años, la mediana de 33 años y la moda de 33 y 40 años. Estos datos permiten afirmar que se trata de una población adulta joven.

Sobre las Informantes Claves

La muestra de informantes clave quedó compuesta por tres profesionales: Beatriz Leonardis, Paula Tortosa y Gabriela Guimarey seleccionadas en función de su recorrido profesional. En el caso de Beatriz Leonaris, es Lic. en Psicología Social, desarrolló diversas tareas laborales en la DGMuj a lo largo de carrera profesional: coordinación del servicio público de la DGMuj, Observatorio de Género, y coordinación hasta su jubilación (2015) del Refugio Mariquita Sánchez. A su vez, Beatriz tiene un recorrido

militante en el movimiento feminista, siendo parte del Encuentro Nacional de Mujeres desde sus inicios.

En el caso de Tortosa y Guimarey se desempeñaron como coordinadoras de espacios de reflexión externos a la DGMuj. Gabriela Guimarey es Lic. en sociología, docente e investigadora en la Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad de Buenos Aires, ha realizado la residencia en salud dentro de la CABA, cuenta con amplia experiencia en la temática de promoción de la salud y salud comunitaria y como parte de sus tareas en una ONG que se dedicaba al desarrollo e implementación de estrategias de salud comunitaria es que coordinó espacios de reflexión en la DGMuj para lxs trabajadorxs de la casa de medio camino Margarita Barrientos, los refugios Tita Merelo y Mariquita Sánchez, y el Hogar Eva Duarte.

Paula Inés Tortosa, es psicóloga y magíster en epidemiología, biología y política en salud, especialista en estudios de género y políticas de género, y es investigadora y docente universitaria. Como Guimarey, se desempeñó como coordinadora de los dispositivos de reflexión de la ONG que trabaja en la temática de promoción de la salud en distintos espacios de asistencia de la DGMuj como unidades convivenciales, línea 144 y centros integrales de la mujer.

Se utilizarán como fuente primaria de construcción de datos trabajadoras y ex trabajadoras de la DGMuj de CABA encargadas de asistir a mujeres en situación de violencia de género e informantes clave sobre la temática. En relación a fuentes secundarias, no se utilizarán.

Sobre la producción de datos

Como instrumento de construcción de datos se utilizó la entrevista semidirigida. Este tipo de entrevista es una técnica conversacional, su esquema de preguntas se caracteriza por ser flexible y no estandarizado, los temas a abordar están estipulados por quien investiga pero su orden y los modos de formular las preguntas puede variar (Batthyány y Cabrera, 2011). Esta técnica de construcción de datos fue utilizada con las trabajadoras y ex trabajadoras de la DGMuj y con las informantes claves. Las entrevistas a informantes claves son aquellas que se realizan a personas que se consideran que por su conocimiento en el tema de investigación se considera que tienen un lugar privilegiado y

pueden, por ende, aportar información calificada sobre el fenómeno estudiado (Batthyány y Cabrera, 2011).

En consecuencia, se diseñaron dos instrumentos de construcción de datos que consistieron en entrevistas semi dirigidas. En el caso de la entrevista realizada a trabajadoras de la DGMuj se indagó sobre los siguientes ejes: Condiciones laborales, Clima laboral, Violencias, Espacios de cuidado y autocuidado, Estrategias de sostenimiento de las tareas, Malestares y reconocimientos, espacios de organización, mitos sobre la asistencia a personas en situación de violencia. Se requirió por parte de las trabajadoras el consentimiento informado para su participación y grabación de la entrevista. Las entrevistas tuvieron una duración aproximada de 1 hora/1hora y media. (Ver anexo 1).

En cuanto a la entrevista a las informantes clave, se indagaron los ejes mencionados en la entrevista de las trabajadoras y se profundizaron aspectos que habían surgido a partir de lo manifestado por las trabajadoras como los mitos e ideas cristalizadas que circulan entre las trabajadoras y los motivos y afectaciones ligados a la renuncia de los puestos de trabajo. Al igual que a las trabajadoras se requirió por parte de las informantes clave el consentimiento informado para su participación y grabación de la entrevista, y las entrevistas tuvieron una duración de 1 hora y media aproximadamente (Ver anexo 2).

Dimensiones de análisis

- Condiciones de trabajo: tipo de contratación, recursos con los que cuentan, tareas, salarios, licencias y características de las problemáticas que abordan.
- Subjetividad: sensaciones, afectaciones, sentimientos y reflexiones de las trabajadoras en relación con su tarea.
- Mitos: en relación con las tareas de cuidado.
- Violencias: de género y de clase. Visibles e invisibles. Interseccionales.
- Estrategias de afrontamiento: individuales y colectivas. Defensivas y creativas.

Desarrollo del trabajo de campo: la voz de las trabajadoras en la investigación

El trabajo de campo se desarrolló en dos momentos, en un primer momento se realizaron entrevistas a trabajadoras de los dispositivos de la DGMuj. Se contactó a las trabajadoras, se coordinó la entrevista y se realizó la misma. Luego se avanzó con la desgrabación que permitió indagar sobre los tópicos principales de los objetivos propuestos.

En un segundo momento se mantuvo entrevistas con las informantes claves con el fin de profundizar aspectos de las dimensiones planteadas en vistas de que las informantes claves habían desarrollado tareas laborales vinculadas a la DGMuj como coordinación de dispositivo y coordinación de espacios de reflexión como actividad de promoción de la salud de las trabajadoras. Se coordinó y realizó la entrevista y con posterioridad se procedió a su desgrabación.

Al finalizar este trabajo de campo se continuó con la sistematización y análisis de los datos.

Estrategias de análisis de datos

Siendo esta investigación de carácter cualitativo, la estrategia de análisis de datos utilizada fue de tipo inductivo, es decir, un proceso en el cual se realizan clasificaciones, se construyen patrones, categorías y temas, “involucra un ida y vuelta entre temas y datos hasta lograr un conjunto comprensivo de temas” (Batthyány y Cabrera, 2011, p. 78).

Los datos construidos a partir de las entrevistas realizadas se sistematizaron en dos grillas, una que daba cuenta de lo manifestado por las informantes claves y otra por las trabajadoras. La sistematización se realizó en función de las dimensiones de análisis planteadas y otras dimensiones que emergieron del proceso de investigación. Posteriormente se realizó la triangulación de los datos que permitió la escritura de la tesis. La triangulación es la combinación de dos o más teorías, fuentes de datos, métodos de investigación, en el estudio de un fenómeno singular (Denzin ,1970). Este recurso es relevante dada la complejidad derivada de la multidimensionalidad del problema en estudio que se aborda en esta tesis. Un problema en intersección de distintas áreas de especialidad. De esta manera se pretende incrementar la calidad y la validez de los datos obtenidos en el trabajo de campo, y ampliar la productividad en el análisis de los mismos; mitigar los sesgos propios de la investigación cualitativa y el trabajo con muestras no representativas.; y reducir los sesgos que pudieran provenir de la labor de una única

investigadora. Se tiende a estos fines que, desde los aportes conceptuales de los distintas especialistas en los temas de la tesis, y la experiencia de investigaciones interdisciplinarias permitieron pulir el instrumento para la obtención de los datos, e ir explicitando y revisando los posibles preconceptos de la tesista.

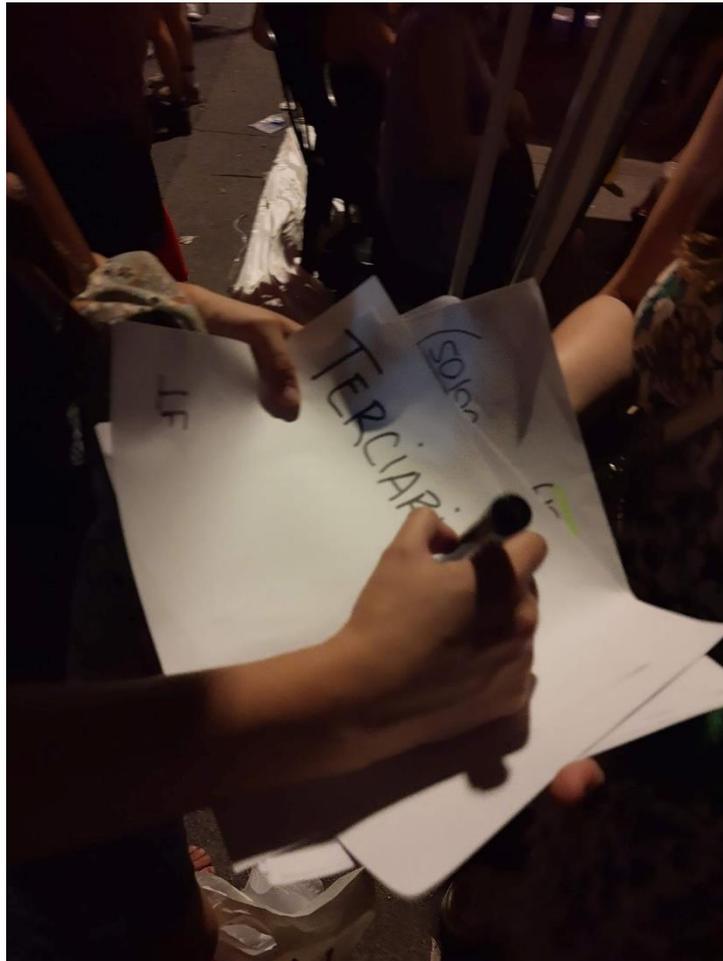
Resguardos éticos

A los fines de esta tesis se formularon dos Consentimiento Informado (CI) en los cuales se explicaron los objetivos y características de la investigación (ver anexo 3 y 4), uno destinado a las trabajadoras y otro a las informantes claves. En el CI se explicaron objetivos y características del estudio, el resguardo de la confidencialidad en el caso de las trabajadoras, la libertad de las sujetas a participar o no de la investigación y la posibilidad de retirarse de la entrevista en cualquier momento si así lo considerasen. Para ambos CI se detalló que el proceso de entrevista sería grabado.

En el transcurso del trabajo de campo, la investigadora explicó verbalmente a partir del CI, los aspectos de la investigación y que la participación del mismo es voluntaria.

Capítulo V. Trabajar en Contextos Críticos

Figura 5. *Nos sostiene lo colectivo*



Nota. Por A. Speranza, 2020, fotografía.

En este capítulo se abordarán las condiciones en las que desarrollan sus prácticas las trabajadoras de la DGMuj. Ello implica comprender no sólo las condiciones materiales y ambientales sino también aspectos que hacen al clima y a las relaciones vinculares en el ámbito del trabajo. Tal como plantea Neffa (2002), estas dimensiones aluden a las CyMAT que inciden en los procesos psicosociales de quienes trabajan, incluyen el contenido del trabajo, los tipos de contratación, la remuneración y beneficios brindados, la jornada laboral, los tipos de dirección y jerarquía, la utilización de la creatividad y el grado de autonomía, la comunicación y vínculo que se establece entre lxs trabajadores. Por consiguiente, las CyMAT se pueden desdoblar en dos dimensiones: las condiciones que aluden a elementos estructurantes como las modalidades de contratación, los salarios percibidos, las características de los espacios que incluyen la seguridad e higiene, los recursos materiales, humanos e institucionales; y aspectos que abarcan el clima laboral

como las relaciones entre las trabajadoras, de las trabajadoras y sus coordinaciones, la estructura organizacional y las distintas violencias que operan en la institución.

En función de ello, en este capítulo se buscará abordar los objetivos específicos 1 y 3 los cuales plantean, respectivamente, describir las condiciones laborales referidas por las trabajadoras de la DGMuj en donde desempeñan sus tareas, explorar y describir las posibles violencias por motivos de género en el ámbito laboral o institucional que hayan sufrido las mismas.

V.1 Sobre las Condiciones Estructurantes del Contexto de Trabajo

En esta sección del capítulo V se plantearán las características de las condiciones que estructuran el trabajo del personal de la DGMuj. A cuyo fin se tomarán las modalidades de contratación, los salarios, las características de los espacios físicos, incluidas cuestiones de seguridad e higiene, los recursos con los que se cuentan sean estos materiales, institucionales y humanos.

V.1.a. Modalidades de Contratación y Salarios: entre la Precariedad y la Insuficiencia

Del trabajo de campo efectuado se desprende que las condiciones de contratación de las trabajadoras son en su mayoría precarias en términos de la relación laboral como conceptualiza Castells (2009). La precarización como fenómeno laboral mundial implica un vínculo endeble con el trabajo, contratos de tiempo corto y limitado, en general de medio tiempo y restringidos en cuanto a derechos laborales (Castells, 2009). Además, se observa que esta modalidad de relación laboral prolifera en los trabajos que se enmarcan en políticas públicas dedicadas a poblaciones que atraviesan vulnerabilidades, en otras palabras, esto no ocurre únicamente en las políticas estatales de la temática de género y/o violencia:

“(...) Sí, lamentablemente sucede esto en el Estado en general y no solo en estas situaciones, digo, sucede también con otros modos de trabajadoras que están en otras temáticas que generalmente son todas temáticas que son que ya sea poblaciones que están atravesando,

situaciones de extrema vulnerabilidad, extrema violencia, extrema precariedad, no digo personas en situación de precariedad que trabajan por su situación de calle también, que trabajan con niños y niñas también, todo con una precarización total de la situación laboral de estas personas (...)". (P., psicóloga, IC)

Del mismo modo, de las narrativas del personal entrevistado se infiere que las trabajadoras, en su totalidad, cuando se incorporan a la DGMuj lo hacen como monotributistas, es decir, ingresan con una modalidad de relación laboral precaria. En algunos casos se han incorporado en condición de Asistencia Técnica (AT) y, en otros, como Contrato de Locación de Servicios (CLS). Respecto de la modalidad de AT es menor la remuneración y la actualización salarial en relación con el CLS, no se brinda información por parte de la dirección al momento de la contratación sobre la modalidad de la misma, ni sus implicancias, tampoco se firma contrato con alguna entidad. La facturación de los servicios prestados es hacia alguna universidad a pesar de que la tarea laboral se realiza para el GCBA. La modalidad de AT se constituye como una tercerización laboral. Ambas modalidades precarias suponen no contar con ART, seguridad y servicios sociales, aguinaldo, computación de antigüedad, las licencias, vacaciones y día de prevención del *burnout*, no tienen un marco legal con lo cual quedan a disposición de lo que se coordine en cada espacio de trabajo.

Estas formas de contratación precarias de prestación de servicios se identifican como una relación de dependencia encubierta, sus características generan en su mayoría sensación de incertidumbre, de falta de reconocimiento de la tarea por parte del Estado y de la institución, e inseguridad en las trabajadoras; como también el recambio constante de los equipos por la renuncia de las personas empleadas. Al mismo tiempo, quienes cuentan con planta permanente perciben sensación de "estabilidad".

Otros elementos se destacan en estas modalidades de contratación. La precarización no sólo implica una relación laboral precaria en términos de estabilidad, sino una carga económica extra para las trabajadoras puesto que buena parte del costo laboral se descarga sobre las trabajadoras aunque de modo implícito. Quienes tienen estas modalidades deben abonar monotributo, obra social y en el caso de las abogadas que realizan patrocinio, solventar con sus propios ingresos la matrícula profesional. A su vez, se observa que la precariedad laboral en las formas de contratación fue en aumento con

los años, disminuyendo la cantidad de trabajadoras que cuentan con modalidades de planta permanente y planta transitoria, aumentando el formato de contrato de locación de servicio y asistencia técnica:

“(...) no nos daba seguridad, nos daba mucha incertidumbre en cada renovación de contrato porque eran contratos anuales. Entonces teníamos esa incerteza de si íbamos a seguir continuando trabajando una vez que se terminara el contrato y bueno que iba a pasar con toda nuestra situación económica más allá de que además no contamos con derechos de trabajo, ¿no? porque es como una relación de dependencia encubierta. No contábamos con ART, no contábamos con los días de Burnout, no contábamos con eso. Porque trabajar en violencia es necesario tener el día de Burnout entonces no contábamos con un montón de cosas que otras compañeras contaban y que además tenían mayor sueldo, pero hacíamos la misma tarea, entonces ahí ya había una desigualdad entre las compañeras del equipo. (...) Fue horrible atravesar esa situación (...), estábamos sintiendo, (...) en carne propia lo que es la precarización laboral, sobre todo por no tener una estabilidad laboral. (...) era muy, muy endeble (...)” (M., P.P, CIM)

“(...) Hay compañeras que son planta permanente pero son las menores. Y, la mayoría tiene contrato de locación o un contrato con la universidad que cobran menos que las contratadas por contrato de locación” (C., CLS, CIM)

“(...) Contratadas pero con la Ciudad de Buenos Aires, que ganaban un poco más como decirte no sé 20 mil y después tenía a las compañeras que estaban en planta transitoria y en planta permanente. Cuando yo entré las profesionales eran todas de planta, menos la trabajadora social que con la cuestión de incompatibilidad con laburo en educación había decidido estar como monotributista. Cuando yo me fui, todo el equipo técnico eran monotributistas” (V., AT, Refugio)

Por último, se advierte una falta de claridad por parte de la institución respecto a los cambios en la relación laboral, particularmente del "pase a planta permanente", generando, de esta manera, incertidumbre y desaliento en relación con la mejora de las condiciones de trabajo. Del trabajo de campo se desprende que las trabajadoras que luego de varios años de cumplir tareas pasaron a planta, transitoria o permanente, lo han hecho a partir de participar de espacios de organización, gremiales o de luchas colectivas por "el pase a planta". Se identifica también como la estabilidad laboral se vincula con las dinámicas y mecanismos de poder dentro de la institución, especialmente, entre el poder político (quienes gobiernan y dirigen el ministerio y la dirección), y el gremio oficial, teniendo como resultado la utilización de la estabilidad laboral como "moneda de cambio" de favores a esos sectores. Las narrativas convergen sobre estos aspectos:

"(...) yo fui muchos años monotributista. Todo el tiempo que estuve trabajando en la casa medio camino en Juana fui monotributista hasta que pasé a la gerencia al F. Pío. (...) Me pasaron a planta transitoria, pero el tema es que esa gerencia, la gestión y el gremio se dividía en la gerencias. Una era de la gestión más política a partidaria y la otra era en gremial. Esta Gerencia el F. Pío era gremial. La gerenta era a su vez (...) como la coordinadora de las delegadas gremiales (...). Y ahí en general cuando te pasaban a planta, pero un poco era como con las expectativas de que les vendas tu alma, ¿no? ¡De esa manera! Y cuando no sucedía, pasaba todo lo que pasamos después un montón de compañeras, que nos terminamos yendo de ahí. Algunas nos pudimos insertar en otros espacios. Otras renunciaron. Pero ahí pasé a planta. (...) me terminé dando cuenta que el pase a planta no tiene que ver con la antigüedad ni con el tiempo que hace que estás; porque yo también después supe que había compañeras que incluso estaban desde antes, pero no estaban en esa gerencia y seguían siendo monotributistas. (...) la cuestión del pase a planta es muy muy complejo en general. Tiene que ver con con movidas o intentos de amedrentamiento, de adoctrinamiento." (M., P.P, Refugios)

"(...) empecé siendo contrato de locación, precarizada. Y yo estaba organizada en ATE en ese momento. Así que nos organizamos y logramos un pase a planta transitoria. Y después, un pase a planta

permanente pero organizada en un contexto electoral(...)". (I., P.P, Refugio).

A la precarización laboral se agrega que los ingresos percibidos resultan ser bajos en relación con las tareas realizadas y no constituyen un ingreso que permita cubrir las necesidades básicas. En la mayoría de los casos las personas entrevistadas deben contar con otros trabajos remunerados para sostener su vida cotidiana y ninguna se encuentra satisfecha con su salario. Si bien existen diferencias en cuanto a la remuneración según el tipo de contrato, esta característica de los bajos salarios atraviesa todas las modalidades de contratación: planta permanente, planta transitoria, CLS, AT. Se destaca también que las desigualdades generadas por las diferencias en cuanto a tipos de contratación y de salarios, pero con las mismas tareas y responsabilidades, ocasionan malestares en las trabajadoras y, teniendo en cuenta lo manifestado por las trabajadoras, en los casos de AT y CLS del CIM conveniado han sufrido irregularidades en las fechas de cobro de su salario y han tenido el salario "congelado" (sin aumento) por un año. Por su parte, los salarios no son acordes al esfuerzo y costo subjetivo que implica la tarea que llevan adelante las trabajadoras, a la exigencia en cuanto a formación profesional que solicitan al ingresar y a los riesgos en términos de seguridad a los que se ven expuestos por la zona en la cual se encuentra el espacio de trabajo, tal como saturan los verbatims::

"(...) El salario es exiguo, (...) era demasiado el esfuerzo en función del salario que percibían. Si bien cobraban en tiempo y forma, ya sea las contrataciones o la planta, de alguna manera no respondían a las expectativas que tenía el cuerpo interdisciplinario que teníamos." (B., Lic. en Psicología Social, IC)

"(...) sueldo miserable. Vos tenés que tener mínimo dos trabajos, tres trabajos. Yo tengo cuatro trabajos. Mínimo tenés que tener tres trabajos para poder mantenerte, pagando un alquiler. Yo pago alquiler, no soy propietaria" (I., P.P, Refugios, CIM y gerencia).

"(...) no, el salario era muy bajo, (...) pero lo que tenía que hacer después de trabajar en el CIM con todo lo que eso implicaba, no solamente con el traslado, el ingreso y la falta de acompañamiento que teníamos de supervisión y de acompañamiento de la institución para

abordar estos temas, tenía que tener otros trabajos de manera particular para poder realmente tener un salario, (...) no me permitía vivir del salario.(...) el trabajar menos horas compensó un poco el salario, pero aún así era insuficiente en relación al peligro que implicaba para nosotras ingresar solas a la villa, estar ahí, estar muy señaladas también porque la gente ya sabía que ahí funcionaba un centro integral de la mujer (...), la realidad es que el salario no justificaba todo el esfuerzo que implicaba el ingreso a la villa, toda la parte no solamente de poner todo tu conocimiento y todos tus elementos de trabajo.” (C., CLS, CIM)

En síntesis, se destaca que existe en la institución una precariedad en la contratación laboral y escasos salarios, lo que es connotado como “insuficiente” en relación con los esfuerzos, costos subjetivos y económicos que realizan las trabajadoras. Los bajos salarios acentúan la sobrecarga laboral al tener que acudir a varios trabajos (pluriempleo) para lograr un ingreso acorde. Al mismo tiempo, las diferencias de las modalidades de contratación generan tensiones en los equipos. La incertidumbre de la posible mejora de las condiciones contractuales o el “pase a planta” son otro elemento más que contribuye a la generación de malestar.

V.1.b. Los Espacios Físicos de Trabajo: De una Plaga de Ratas a “ojo, no toque eso por la dudas de que se pueda estallar algo”

Respecto a los espacios físicos de trabajo y a sus condiciones de higiene se halló que estos aspectos resultan variables según los dispositivos a los que se refiera. Sin embargo, exceptuando las condiciones edilicias y de higiene de un espacio conveniado (no perteneciente al GCBA), las características edilicias se describen como insuficientes para realizar las tareas planteadas: espacios reducidos no acordes para desarrollar los labores, falta de box para atender de manera adecuada a las personas, falta de espacios propios del sector y, por lo tanto, espacios compartidos con otros organismos del GCBA, falta de ventilación y calefacción, desperfectos eléctricos, falta de elementos de cocina, falta de espacios y elementos de descanso para las guardias nocturnas, entre otros.

También se destaca, respecto de los espacios de trabajo, la falta de seguridad de la locación de los dispositivos ya que las zonas donde se encuentran ubicados ciertos espacios representan un riesgo para las trabajadoras.

Con respecto a la higiene de los espacios, si bien es variable según los dispositivos de asistencia, se identifica una falta de mantenimiento especialmente en las unidades convivenciales. Las unidades convivenciales son espacios en los que conviven personas que se encuentran en situación de vulnerabilidad, transitando momentos de desubjetivación por las violencias sufridas. Son los refugios, hogares y casas de medio camino. En la DGMuj dos de estos dispositivos son a puertas cerradas, el refugio destinado a mujeres que han sido víctimas de redes de trata de personas con fines de explotación sexual y/o laboral y el refugio que aloja mujeres con sus hijxs en situación de violencia por razones de género de alto riesgo.

Del estudio de campo llevado a cabo surge que se combinan varios factores que inciden en las precarias condiciones de higiene: la falta de recursos como elementos de limpieza e higiene, espacios no acondicionados para desarrollar las actividades (talleres, juegoteca, espacio de recreación, guardado de alimentos y víveres varios), falta de mantenimiento y cierre de espacios por no encontrarse en condiciones (rotura de techos, espacios con cucarachas y ratas), y las características de la población alojada en la cual se identifica dificultades para sostener la limpieza y el cuidado del espacio físico. Los sentidos insisten de esta manera:

“(...) la población es una población muy especial y cuando no tienen trabajadas determinadas cuestiones la desesperanza, la rabia, la bronca por las situaciones que están pasando la apoyan en las instalaciones. O sea que vos tenías los baños en permanente situación de colapso, se tapaban, los chicos tiraban juguetes, o sea que estaban siempre llamando a lo que sería el servicio de asistencia en este tipo de situaciones. Además, había que tener una lucha permanente para que arreglaran las mesas, las sillas, el televisor, que era importante para el trabajo nuestro, teníamos que pasar de alguna manera alguna película para después discutirla o para hacer un trabajo de taller. (...)”

(B, Lic. en Psicología Social, IC)

Las características del espacio físico, que incluye la limpieza e higiene, tiene implicancias para las trabajadoras pues operan como obstáculos para el desarrollo de sus tareas y los objetivos propuestos. Es por ello que inciden en su estado afectivo al implicar un costo subjetivo el esfuerzo que conlleva adecuarse o generar formas de adaptación constantes a las condiciones físicas inadecuadas de trabajo para poder asistir la demanda. Los discursos saturan sobre este aspecto de las CyMAT:

“(...) El tema incluso de las condiciones edilicias eran muy precarias, no teníamos ventanas (...) y hacía mucho calor (...). Tampoco teníamos ventiladores (...) por temas de seguridad no le habían hecho las ventanas, pero tampoco funcionaban los sistemas de aire acondicionado, entonces no teníamos una manera concreta de refrigerar el espacio. Tampoco de calentarlo y además era difícil acceso porque quedaba muy alejado de los ingresos a la Villa en una zona bastante peligrosa, (...), no facilitaba mucho el ingreso al lugar y las condiciones edilicias y la falta de recursos era muy notoria.”(C., abogada, CLS, CIM)

“(...) las condiciones de no tener consultorio propio también hace que todo el tiempo como que tenés que estar mudándote (...) de lugar para poder recibir a una mujer, las condiciones de higiene, tenemos un baño que estaba colapsado.. (...) en mala situación, cuando cada vez que venía la inspección tomaba nota registro de las malas instalaciones eléctricas (...) todos los cables al aire, bueno, medio complicado, ojo, no toque eso por la dudas de que se pueda estallar algo. En el verano no hay ventiladores, en el invierno, no hay estufas, entonces es un poco hostil trabajar de esa forma”. (M., P.P, CIM)

“(...) Sí, muchas veces en el hogar no había calefacción, agua caliente. Y con bebés, por ejemplo, era muy difícil; porque teníamos los bebés tan chiquitos y sin calefacción (...) vos no podés resolver, porque no sabés cómo. No, vos sabés cómo se resuelve, pero del otro lado no hay nada. Entonces vos te vas a tu casa con que del otro lado no tenés nada. Y tenés que intentar ver de qué manera podés ayudar a

esa persona. O sea, ya es una situación como de vida o muerte. Es todo el tiempo así.” (L., psicóloga, P.P, Hogar Eva Duarte)

A modo de síntesis, la inseguridad del ambiente físico por sus condiciones y la locación, así como la falta de condiciones de aseo de los espacios de trabajo, son elementos que impactan negativamente en el personal y en las usuarias porque las preocupaciones y malestares por la seguridad e integridad física se añaden a las generadas por la propia situación de violencia. Un ambiente seguro es fundamental para poder elaborar las intervenciones sin la preocupación constante de no contar con los elementos de protección adecuados (Velázquez, 2012).

V.1.c. La Escasez de los Recursos Materiales, Humanos e Institucionales: “uy, ahí vengo que llegaron las sábanas”

Otro aspecto de las CyMAT es el referido a los recursos tanto materiales como humanos. El trabajo de campo permite inferir que estos recursos son escasos para el desenvolvimiento de las tareas laborales, profundizando esta situación en los dispositivos de unidades convivenciales y en los servicios en particular en momentos de pandemia por COVID-19.

Respecto al personal se distinguen dos elementos que atraviesan los servicios de las DGMuj, uno de los aspectos es la cantidad de trabajadoras que resulta en todos los espacios insuficiente, y, otro aspecto, es la formación profesional del recurso humano. Esto último se destaca especialmente en los equipos que sostienen los hogares y refugios.

La escasez de personas empleadas tiene como consecuencia en las trabajadoras una sobrecarga de tareas y funciones por la demanda de la atención. Una operadora, por ejemplo, puede estar ejerciendo tareas técnicas no habiendo sido contratada para ello, o personal de determinada profesión lleva adelante tareas correspondientes a otras competencias técnicas. Asimismo, es frecuente que las trabajadoras no puedan contar con momentos de descanso y/o almuerzo, que sus tareas de asistencia sean interrumpidas por peticiones de urgente resolución y que las licencias impliquen un exceso de tareas para el personal presente. En lo que respecta a las unidades convivenciales, en ocasiones, el déficit de personal se agudiza hasta el punto de que en el caso de que ocurra una emergencia o urgencia, que amerite que la operadora deba salir del dispositivo, no cuenten

con personal que sostenga la guardia del servicio. Las narrativas insisten sobre estas lógicas de sentido:

“(...) Cuando se trabaja mal, porque no hay personal. Entonces vos haces lo que podés. Yo terminaba haciendo de trabajadora social, psicóloga, acompañante terapéutica, niñera. Es una cosa donde la pluri-funcionalidad está a la orden del día y trabajamos con personas. (...) Entonces no podés mirar para otro lado. Intentas hacer lo que podés. Empezas a crear redes, trabajas con otras instituciones: con el cura, con el evangelista, con el que quiera ayudar, básicamente. Eso angustia aún más. Además, que la temática es complicada, la falta de recursos termina como siendo totalmente avasallante”. (I., psicóloga, P.P, Refugio)

“(...) Los días eran muchísima movida, porque éramos muy pocas profesionales. No había un horario establecido de comida, así que comías cuando no había gente; porque tampoco estaba bien visto que las mujeres esperen”. (P., abogada, CLS, CIM conveniado)

“(...) Era como muchísimo trabajo y muy poca gente, por las propias condiciones... (...) Y había días donde había una operadora o una integrante del equipo técnico. (...) si esa operadora no iba u ocurría alguna situación o renunciaba, vos eras operadora y equipo técnico. ¡Y era imposible! El equipo técnico era súper chiquito y los equipos de operadoras también. Dos por turno era re poco ¡Imagínate si encima faltaba una! ¿No? Sí, la sobrecarga de tareas era... Vos estabas en un momento armando un informe y al rato llegaban las leches. Y tenías que salir a juntar las leches y llevarlas al depósito. Entonces era como interrumpir una entrevista y decir: “uy, ahí vengo que llegaron las sábanas”. Y tener que ir y ordenar (...)”. (M., psicóloga, P.P, Refugio)

Con referencia al déficit de la formación profesional y/o de conocimientos técnicos del personal, por un lado, se advierte que las personas empleadas cubren

necesidades de los espacios que no son acordes a su saber, como estar a cargo de la toma de medicación del plan farmacológico de las usuarias. A la vez, en ciertas ocasiones, no cuentan con las herramientas necesarias para abordar situaciones o demandas de las mujeres y/o sus hijos generando en algunas trabajadoras una sobre implicación. Tal como desarrolla Velazquez (2012), uno de los efectos del trabajo de asistencia a víctimas de violencia es el exceso de identificación con la situación que atraviesan las usuarias de los servicios y la pérdida de la distancia afectiva necesaria para ejercer las tareas de cuidado, tal como insiste la siguiente narrativa:

“(...) No solamente recursos económicos porque cuando vos tenés que llevar a la guardia a alguien tenés que tener personal por ejemplo para dejar en la casa de refugio, también herramientas técnicas, metodológicas para entender lo que es un brote psicótico por ejemplo(...). Había que trabajar muchísimo con las personas que llegaban para prestar el servicio, para que pudieran comprender y adecuarse a lo que era esta tarea. Las profesionales que se dedican a trabajar con la problemática de la violencia tienen que tener trabajadas las propias violencias. Todos estamos atravesados por lógicas patriarcales y esto si no lo pones en cuestión se replican y aparecen en el momento menos pensado, especialmente en situaciones de crisis. Entonces, bueno, el trabajo era arduo. Así como muchas veces las mujeres no podían sostener las condiciones del dispositivo, algunas profesionales tampoco. De todas maneras tratábamos de capacitar, de sostener, porque lo que necesitábamos era gente, había muchísimas derivaciones, no todas eran correctas, pero bueno, había que sostener, contener, acompañar a las mujeres.” (B, psicóloga social, IC).

Asimismo, la falta de personal se entrelaza con la insuficiencia de herramientas técnicas, ya que debido a las características de los dispositivos y las personas alojadas se requiere de otras especialidades que puedan abordar el conjunto de las problemáticas que atraviesan las mujeres que se encuentran en situación de violencia, especialmente las vinculadas a problemáticas de salud, como enfermería, psiquiatría y psicología para niños.

A su vez, otras cuestiones inciden en los recursos humanos como parte de las CyMAT. Como se ha manifestado en párrafos anteriores, los equipos de trabajo sufren cambios constantes por la renuncia de las profesionales, existiendo una rotación de personal frecuente. Estos cambios de personal tienen consecuencias en los equipos profesionales, como la pérdida de un saber hacer, de un saber práctico, de ese saber que se produce en la experiencia del trabajo, saber que cuando ingresa nuevo personal debe ser transmitido por sus compañeras, siendo un plus de trabajo que se realiza con compañerismo pero no es reconocido ni remunerado por parte de la institución, es un hacer implícito e invisibilizado. La rotación también ocasiona afectaciones en los vínculos entre las trabajadoras al verse imposibilitada la consolidación del espacio grupal o profundizar relaciones de confianza que permiten, entre otros elementos, sostener las tareas laborales. Los verbatims saturan estas significaciones:

“(...) a nosotras como trabajadoras nos complica porque nunca podemos armar un equipo sólido de laburo. Y además del compañerismo y de las amistades que uno hace es un bajón que se esté yendo gente ¡Qué ese es otro problema! ¿No? ¡Qué somos pocas! (...)”.
(F., psicóloga, CLS, línea 144)

“(...) Se piensa ya por las malas condiciones de trabajo, por un trabajo transitorio, mientras o en lo que una puede conseguirse otra cosa mejor, o resolver la situación económica de otra manera, eso ya depende de cada caso. Y eso genera un malestar porque nunca se termina de conformar un equipo (...)” (R., psicóloga, CLS, línea 144)

Los recursos materiales tampoco resultan suficientes para el desenvolvimiento de las tareas y la atención de las usuarias. El trabajo de campo da cuenta de la falta de artículos de librería como lapiceras, cartulinas, sellos y cuadernos. La inexistencia de recursos tecnológicos como computadoras, celulares/teléfonos, impresora/fotocopiadora, el mal funcionamiento de los elementos de telefonía y fallas de sistema, incluso en dispositivos como línea 144 que es exclusivamente una atención telefónica. La carencia de insumos básicos de higiene y alimentos para las usuarias y sus hijxs que se alojan en los refugios (yerba, papel higiénico, shampoo, jabón, óleo calcáreo, pañales, elementos de aseo en general, entre otros). También se señala la ausencia de elementos de cocina,

de provisiones y viandas para las trabajadoras que les permitan sobrellevar la jornada laboral, las trabajadoras deben llevar sus provisiones (mate, café, infusiones y alimentos). Esta escasez de recursos recorre el conjunto de los espacios de la DGMuj propios del GCBA, el único dispositivo que no se registra la falta de insumos de librería y elementos tecnológicos es en el CIM conveniado.

De igual manera, se advierte una profundización de la insuficiencia de recursos y la consecuente utilización de recursos propios en el contexto de pandemia por COVID-19: teléfonos, computadoras, red wi-fi y telefónica, servicio de electricidad, fueron costeados por el personal de la DGMuj que desarrolló sus labores de forma virtual sin recibir una remuneración extra o plus por los gastos ocasionados. En el caso del servicio de Línea 144 algunas de las trabajadoras percibieron, luego de varios meses de trabajo, desde su casa y utilizando sus dispositivos, celulares institucionales. En relación al uso de recursos propios, por parte de la institución no se brindan becas de estudio o suficientes capacitaciones para la formación de las trabajadoras, son las propias profesionales que abonan los costos de la formación para mejorar sus habilidades teórico técnicas.

Los recursos institucionales también resultan deficitarios, no se cuenta con una red de comunicación y trabajo entre las instituciones intervinientes, o que podrían requerir las situaciones que se presentan, como efectores de salud o educativos, u otras instituciones que aborden necesidades de las usuarias como habitacionales y/o laborales/económicas. Es importante tener presente que este tipo de recursos resultan claves para la construcción de una estrategia de salida de la situación de violencia. La problemática de violencia por motivos de género se encuentra atravesada por múltiples variables socio económicas y subjetivas que hacen a la posibilidad de salida de la situación. La ruta crítica de las mujeres que comienzan a romper el silencio y solicitar ayuda es un camino complejo que incluye el conjunto de acciones, atravesamientos y factores que operan como obstáculos o como potenciadores de la salida de la situación de violencia, entre ellos, se encuentran los factores institucionales (Sagot & Carcedo, 2000):

“(...) A mí también me gustaría darles (otras respuestas), pero no hay recursos. (...) Hay un montón de cuestiones que dificultan trabajar con la violencia si hay cuestiones más de fondo. Si la mujer tiene hambre es muy difícil trabajar la violencia, porque hay otras cosas que atender. La problemática de salud mental en las mujeres también. (...)”

En lo económico también, porque una mujer que depende en lo económico al cien por cien de su pareja y que está siendo violentada es muy difícil que pueda salir de la situación de violencia”. (P., abogada, CLS, CIM conveniado)

“(…) No tenía una computadora para trabajar. Tampoco teníamos impresora, (…) hacía los escritos a mano para que las mujeres lo firmen, como para no hacerlas volver otro día por las dificultades que implicaba a las mujeres que muchas veces o arreglaban con los trabajos para venir, o tenían que ver cómo cuidan a sus hijos mientras estaban ahí.” (C., abogada, CLS, CIM)

“(…) las trabajadoras lo que hacíamos era poner de nuestro bolsillo (...) porque no tenían cosas básicas. Esos dos refugios son a puertas cerradas. Entonces ni siquiera podían salir con algún dinero que se esté ingresando, (...) nosotras comprábamos Yerba, cosas básicas: toallitas, jabón, champú. (...) Pero ese otro refugio o el mariquita tienen muchísima población y entonces era imposible, porque encima nuestros salarios eran ínfimos. Entonces no había manera. Llegó un momento que era tal la falta de insumos que les empezaron a hacer permisos a las mujeres. Y ciertos días a la semana podían salir a (...) comprar sus cosas con el riesgo que eso implicaba, porque se supone que si están en un refugio es porque están en riesgo. Y hasta que esa situación no esté abordada es un riesgo. Pero ante la falta de insumos empezaron a hacer eso. Antes de poner o enviar cuestiones básicas era como bueno, “salgan y cómprense”. (...) Y ahí nos veíamos expuestas, tanto ellas como las trabajadoras. Porque nosotras las acompañamos, salíamos con las medidas perimetrales y era un riesgo. Era estar mirando para todos lados. Terminamos saliendo porque había cosas que no podían faltar. Y estaban faltando y nosotras no estábamos pudiendo costearlo con nuestros suelos tampoco.” (M., psicóloga, P.P, Refugio)

Las trabajadoras se enfrentan entonces en su diaria con esta carencia de recursos, falta que resulta en la utilización de recursos propios para costear elementos de librería, de higiene, medicamentos y alimentos para las usuarias, y sus hijxs, realizar trabajos fuera de horario laboral, exponerse a situaciones de riesgo por salir de los refugios para acompañar a las mujeres a comprar insumos que el Estado no brinda, y ejercer tareas extras a las encomendadas como generar redes institucionales. No tener presente estas cuestiones a la hora de elaborar y ejecutar las políticas públicas de asistencia tiene consecuencias para el personal que realiza estos trabajos de cuidado. Se presentan como obstáculos para la realización de la tarea y son percibidos como sobrecarga laboral y subjetiva, generando sensaciones de angustia, frustración, falta de cuidado al personal y reconocimiento y, en algunos casos, se identifica como violencia simbólica, violencia económica y maltrato laboral.

V.2 Clima Laboral: Vínculos y Violencias en los Dispositivos de Asistencia

Las condiciones laborales incluyen el clima laboral, las formas de vinculación y comunicación entre las trabajadoras, los vínculos con las coordinaciones, la percepción de la estructura organizacional y las posibles violencias que circulan a nivel institucional y laboral. En este apartado se abordarán estos elementos que hacen la dimensión vincular de las CyMAT.

V.2.a Tejiendo una Red en la Diferencia

De las narrativas se desprende que prevalecen en los dispositivos vínculos de confianza, apoyo y compañerismo entre las trabajadoras. Como estas logran establecer lazos de amistad por fuera del espacio laboral. Las tensiones que en algunos casos manifiestan son en relación con las intervenciones o estrategias de trabajo, diferencias de criterio de intervención por disciplina (abogacía, psicología, trabajo social), de abordaje de las tareas y los pases de guardia de cada turno en los servicios de 24 horas. En este marco se identifican sentimientos de desconfianza entre compañeras y rispideces por diferencias sindicales, diferencias de conocimiento y tipo de contratación. No obstante, estas tensiones se visualizan especialmente en las narrativas de las informantes claves. Cabe señalar que, en un solo caso, una de las trabajadoras que se desempeñaba como

operadora de una unidad convivencial expresó tensiones por diferencias en las formas de intervención, no así del pase de guardia que se percibía como ameno:

“(...) había situaciones como de mucho conflicto, ya te digo que tenían que ver a veces con esto de trayectorias laborales distintas, o sea contratadas versus trabajadoras ya de estables, digamos. Después esto de la pertenencia o la simpatía con alumnos de los dos sindicatos. (...)” (G., IC)

“(...) muchas veces las estrategias de las abogadas se daban, digamos, confrontaban con otro tipo de estrategias que podían tener las psicólogas y las trabajadoras sociales entonces, había que discutir, acordar, para avanzar en conjunto y para tener una estrategia en común para determinados casos porque cada mujer con sus niños era una situación diferente. había dificultades también entre las trabajadoras, porque no todo era un lecho de rosas. Así como es que digo que había solidaridad en determinadas situaciones, también había diferencias y desconfianza.” (B., IC)

“(...) Nunca tuvimos ningún tipo de problema personal, (...) el pase de guardia era bastante ameno para las operadoras, pero en un momento nosotras creíamos que las mejores decisiones para las pibas no eran las que se estaban tomando. Y lo decíamos, y lo discutíamos. En un momento la coordinación (...) nos sumaban a reuniones que se hacían con las operadoras y los equipos técnicos. Pero después esas reuniones no se sostenían. Y hubo medio como una cuestión de (...) egos del equipo técnico y nosotras, pero por una cuestión de no estar de acuerdo con las intervenciones. Por ahí la cuestión del equipo técnico era más operativa y lo nuestro era más pensado. O con una finalidad.” (V., estudiante, CLS, refugio).

Los vínculos de confianza y compañerismo resultan ser claves para el desarrollo de la tarea. La estructura rígida de los horarios y las demandas que la asistencia de las usuarias requiere, hacen necesaria una relación de solidaridad entre el personal, un vínculo de confianza que permita contar con la compañera para cubrir horas o tareas,

conversar sobre aspectos personales que se ponen en juego en la asistencia o solicitar colaboración y saberes para dar respuesta a la atención de las mujeres. Las trabajadoras establecen lazos de colaboración y solidaridad generando una red de sostén. Las diferencias de saberes y experiencias no son percibidas como rivalidades o competencias, se establece una red en la diferencia, cuestión fundamental para el trabajo en las instituciones de asistencia. Se destaca que los cambios de personal por la alta rotación que existe debido a la precarización laboral, salarial y al desgaste en general conlleva a que estas formas de vinculación se dificulten. Estas significaciones insisten:

“(...) Yo me siento muy cómoda con ellos, con ella. por ahí chocaba un poquito era con el tema de que bueno, a ver, yo tengo varios trabajos, y ambos viste a las corridas, saltando uno en el otro y por ahí mis compañeros son más estáticos, en el sentido que tienen un trabajo y van a cumplir de lunes a viernes más como esquematizado en ese cuadrado, hoy por hoy me apoyando me dicen anda, Vale, seguro tenés que viajar a provincia, anda, cierro yo, me dicen, por ejemplo, este, como que sí, hay solidaridad” (M., psicóloga, CLS, CIM).

“(...) Hay casos que te generan dudas. Y una no sabe... Por más que estemos hace tiempo trabajando, a veces, puede pasar que dudes. "Che le pasé tal recurso. ¿Esto funciona? ¿No funciona?". <y bueno, es importante que las compañeras estén ahí, como bancando también de alguna manera. Porque lo hacemos entre nosotras el laburo.” (F., psicóloga, CLS, línea 144)

De las narrativas de las trabajadoras se infiere cierta romantización de los vínculos que crean entre las mismas, dando cuenta de una modalidad defensiva o protectora para sobrellevar las tareas diarias en contextos críticos como se viene desarrollando en estos apartados, lo cual podría ser consistente con la invisibilización de las tensiones sí reconocidas por las informantes clave. No obstante, otros sentidos se infieren de las narrativas de las informantes claves. Estos discursos permiten visibilizar puntos críticos al ser una mirada externa a los espacios de trabajo. En este caso, los verbatimims dan cuenta de la complejidad de los vínculos y la convivencia de distintas interacciones entre las

trabajadoras. Se observan entonces lazos de solidaridad y colaboración como también tensiones, desconfianza y divergencias:

“(...) en todos los espacios eran diferentes, lo que a mí siempre me llamó la atención en términos generales era eso de que hubiera un clima implicado con la tarea te reitero no me pasó en otros espacios de trabajadores y compañeros, de que hubiera un interés en lo que están haciendo, eso ya me pareció un montón y después sí, o sea, algunos equipos se llevaron mejor, otros peor, otros más o menos, otros más estrellados, de todo de todos los rangos. Pero sí que hubiera un interés en lo que estaban haciendo (...) me llamó la atención para bien. (...)” (P., psicóloga, IC).

“(...) En algunos de los equipos técnicos también se daban este tipo de... rivalidades entre los profesionales, el no trabajo conjunto también se daban algunas duplas, digamos, que trabajaba muy bien, hacían buena sinergia y donde había también mucha confianza. Y donde había también como aceptación del otro, digamos. Que a veces como que costaba... Aceptación del otro en el sentido de las características de... Bueno, acepto, digamos, tu trayectoria en vez de rivalizar con vos porque vos sos profesional o porque vos estás estudiando y yo no, digamos, sino que se complementaban, digamos, había buena escucha, buena comunicación y lograban complementarse bien.” (G., socióloga, IC).

“(...) Así como es que digo que había solidaridad en determinadas situaciones, también había diferencias y desconfianza. Había muchas veces que desaparecían los insumos que venían para las mujeres, entonces ahí tenías que hablar con todo el personal. Recordar para que estábamos, que esto no beneficiaba ni al equipo ni a las mujeres, que teníamos que modificar esta situación, que lo pensemos. Vos sabes que hay guardias, vos tenés que pasar la guardia, en general, no se puede sobrevivir en un turno si no tenés buena relación con tus compañeras. O sea que muchas veces había diferencias entre el turno de la mañana,

el turno de la tarde y el turno de la noche. Diferencias en el abordaje de la tarea y el pase de guardia, muchas veces se volvía complicado. Pasar la guardia es una responsabilidad y tenés que ser clara, consistente, cuando vos entregas la guardia para saber, o sea, para poner en auto aquel que viene a yo te diría hacerse cargo de qué se hace cargo, cómo, qué es lo que está sucediendo. (...) cumplimentar no solamente verbalmente sino por escrito de las situaciones de la guardia, ahí tienen que coincidir. Y muchas veces no lo dejó escrito, no me lo dijo, me encontré con tal cosa, tal o otra.” (B., psicóloga social, IC).

Conforme se subrayaba en párrafos anteriores, las modalidades de vinculación que se caracterizan por solidaridad, compañerismo y aceptación de la diferencia resultan fundamentales para el trabajo de los equipos en atención a víctimas de violencias. Cuando se logra aceptar al otrx en su diferencia, tener una buena comunicación y escucha mutua consiguen complementarse como equipo de trabajo. Implica que se deja de lado el narcisismo de cada quien, opera la castración del “yo ideal profesional”, se valora y reconoce el aporte que cada compañera puede realizar generando una relación de colaboración interdisciplinaria e intersubjetiva (Fridman, 2019). Los vínculos de colaboración dan cuenta que se comprende que se requiere de cada profesional para resolver las tareas de asistencia en violencia, pero, por sí sola, no es suficiente, se requiere del otrx para responder la demanda de las usuarias, es un reconocimiento del propio límite y del valor del otrx (Fridman, 2019). De esta manera, la invisibilización de las tensiones y conflictos por parte de las trabajadoras se comprende como un mecanismo defensivo en pos de sostener lo colectivo frente a un contexto de trabajo precario y de escucha permanente de violencias, se rechaza lo conflictivo quedando por fuera del grupo de trabajo. Se sostienen entonces los lazos de confianza y cooperación de forma defensiva porque, si el reconocimiento fracasa, acontece la realidad sufriente del trabajo (Dessors y Molinier, 1998).

V.2.b El Rol de las Coordinaciones: Entre la Cohesión y el Conflicto

En cuanto al vínculo con las coordinaciones, aunque se presenta con mucha variabilidad, se percibe en su mayoría como “ameno” y “amable”. En algunos casos, se considera que no cuentan con formación en la temática de género y eso genera

sensaciones de malestar. En otros casos, sí se considera que cuentan con conocimiento y es posible aprender de los intercambios. Algunas narrativas convergen en que la coordinación de su espacio debería contar con otras funciones, como de acompañamiento e intercambios sobre los casos y recursos, sobre lo que sienten y piensan las trabajadoras de las situaciones que asisten. A su vez se percibe falta de escucha y alojamiento de sus malestares y demandas por parte de la coordinación. Otros discursos insisten en cuestiones que dan cuenta de la falta de recursos y se considera a la coordinación como una compañera que lleva adelante las tareas con las pocas herramientas que brinda la institución. Otro elemento que surge de las narrativas es la negación de licencias, días de *burnout* y la poca flexibilidad en relación a la modificación de los horarios laborales por parte de las coordinaciones. En cambio, otras experiencias echan luz sobre la reproducción de violencias hacia los equipos de trabajo. Los discursos saturan en esta lógica de sentidos:

“(…) En un momento la coordinación estaba más dispuesta a escuchar y a dar respuestas más concretas, más amables también. Entiendo también que la coordinación está muy desgastada, por un momento responde de una manera que no me parece que sea la adecuada, en la forma, después tampoco se soluciona la situación, como que, bueno, lo voy a anotar acá en mi máquina de escribir invisible, y no es al que después tenga respuesta, que son manos que se van jugando, que se van pateando y que ya el tema de la mudanza fue ya como el límite.” (R., psicóloga, CLS, línea 144).

“(…) Había algunos espacios donde había equipos de coordinación muy piolas que la pasaban muy mal también, porque también hay además todas estas cuestiones que venimos conversando. También hay muchas cuestiones de persecución, de malos tratos, violencia psicológica como verbal. Eso está también pero bueno, había coordinaciones que padecían todo esto. Otras que padecían todo esto y se terminaban yendo; otras que se quedaban ahí como sosteniendo; y otras coordinaciones que estaban puestas para responder a ciertos intereses.” (M., psicóloga, P.P, refugio)

“(…) Hay coordinadoras que (…) Terminaban creando más rivalidad entre las compañeras, que no ayudaban.(…) en general (…) Se valoraba mucho esto de que las coordinadoras fueran abiertas a escuchar, a acompañar cuando había un problema, a respaldar y que no hubiera, digamos, favoritismos, que a veces los había, digamos, que tuvieran más o menos una pauta similares hacia todas, que no hubiera, digamos, apadrinadas o madrinas, digamos, coordinadoras que funcionaran como madrinas en ciertas trabajadoras, o sea, como esas cosas también podían llegar a crear bastante conflicto.” (G., socióloga, IC).

De las entrevistas del trabajo de campo se distingue que un vínculo que se caracteriza por amabilidad, acompañamiento, escucha y respeto de los derechos laborales afecta positivamente al personal. En cambio, aquellas coordinaciones que no se vinculan adecuadamente con las trabajadoras pueden intervenir de forma negativa en los equipos de trabajo generando tensiones y profundizando los malestares, la desconfianza y las rivalidades entre las trabajadoras. Resulta ser fundamental para el trabajo de asistencia que las coordinaciones puedan colaborar en la reflexión, elaboración y contención de los conflictos de los equipos, y que permitan el desarrollo de lazos de solidaridad y cohesión grupal sin opacar los aportes individuales de cada integrante (Fridman, 2019).

V.2.c La Percepción de la Estructura Organizacional: la Verticalidad y la Rigidez

En relación con la estructura y toma de decisiones se describe como “verticalista”, “rígida”, sin posibilidad de cambios y con imposibilidad por parte de las trabajadoras de ser escuchadas y tenidas en cuenta sus opiniones sobre cambios como mudanzas de espacio de trabajo, incorporación de nuevas tareas y personal. De las narrativas de las trabajadoras se desprende que las decisiones e intervenciones en el momento de la asistencia son tomadas por ellas mismas, en general no existe un control en el momento de desarrollar la tarea. Las características rígidas de la organización se expresan: por un lado, en la estructura de los horarios y la poca flexibilidad o cambio de los mismos, y en la estructura de las vacaciones que implica que las trabajadoras tengan imposibilitado distribuir las vacaciones según sus necesidades y criterios, por otro lado, en las tareas y objetivos indicados por parte de la institución.

Sobre este aspecto, en las narrativas se insiste que no existe posibilidad de rotación por los distintos espacios de la DGMuj o funciones, tampoco de desarrollo de tareas nuevas que no se encuentren establecidas en la organización. La institución no da espacio a la creatividad e innovación por parte de las trabajadoras a cuestiones que no estén configuradas en la estructura organizacional de asistencia, como por ejemplo, tareas de promoción de derechos. Sin embargo, los equipos deben constantemente ser creativos e innovadores por la falta de recursos para poder dar respuesta a las demandas de las usuarias y sostener los dispositivos de asistencia.

Es importante resaltar que las demandas de las usuarias y los objetivos laborales en su gran mayoría no son satisfechas y logrados, lo cual genera en las trabajadoras angustia, frustración, sensación de estar trabajando permanentemente en la emergencia. Estas cuestiones se observan principalmente en los CIMs y unidades convivenciales. Si bien todo trabajo implica un encuentro con lo real que sobrepasa el ideal de los objetivos y tareas propuestas lo cual genera sufrimiento, malestar y frustración (Dejours, 2015), se registra un plus que sobrepasa el trabajo de la tarea en sí misma de asistencia a víctimas de violencia. Con respecto al control de la tarea, se identifica por parte de las trabajadoras un mayor despliegue profesional y creativo cuando no cuentan con personal directivo que controle directamente la tarea que desenvuelven:

“(...) En el sentido de que no había mucha posibilidad de nada. Es medio la que es, ¿viste? No te podías poner muy creativa, digamos. Cumplías tu tarea y fin. No había mucho lugar a hacer algo más con eso, ¿no? (...) Siento que era muy como persona que tiene que estar escuchando la línea porque sino se cae el puesto y es un problema y era como que terminaba en un lugar muy automático cuando en realidad tenía mucha más potencia.” (J., psicóloga, CLS, línea 144).

“(...) como no teníamos alguien que coordine, como no teníamos alguien que controle específicamente el trabajo que hacíamos, eso me permitió poder avanzar en otros aspectos, en los procesos que fueron por ahí más satisfactorios porque se pudieron llegar a generar otras perspectivas dentro del proceso, se pudo innovar en ciertas medidas.” (C., abogada, CLS, CIM)

Con respecto a la incorporación de personal: “(...) *la otra coordinadora, me dice, vos a quien propongas, te lo van a aceptar, me dijo. Bueno, buenísimo. Entonces, bueno, yo llegado el momento la presento y la aceptan las primeras dos, las dos de arriba, pero la tercera que es la jefa no. Entonces es lo mismo que nada, viste. Y ahora no sé, quedé medio frisada.*” (M., psicóloga, P.P, CIM).

Se observa entonces que la institución por sus características rígidas, su estructura verticalista y su déficit en materia de espacios físicos y recursos (materiales, humanos e institucionales), habilita paradójicamente a las trabajadoras una posibilidad para la creación y la innovación desde la falta y no desde la potencia, pues la potencia de lo creativo se cae, se aleja de lo que podría ser gratificante, e incide en el desgaste subjetivo de las trabajadoras.

V.2.d Violencias: entrecruzamientos de clase y género

Las violencias que padecen las trabajadoras hacen al clima laboral de los espacios de trabajo. En esta sección del capítulo V se abordará el tercer objetivo específico de esta tesis el cual se propone explorar y describir las posibles violencias por motivos de género en el ámbito laboral o institucional que hayan sufrido las trabajadoras de la DGMuj.

Se comprenden las violencias en sus tres modos de expresión: estructurantes, propias de los sistemas de opresión como el capitalismo y el patriarcado; de los discursos y el campo de lo simbólico, y las violencias interpersonales que acontecen en los vínculos entre las personas (Lenta, Longo & Zaldúa, 2016). Las primeras dos son violencias naturalizadas e invisibilizadas, las últimas, especialmente en el campo de género y laboral, suelen estar visibilizadas y tener un marco legal (Lenta, Longo & Zaldúa, 2016).

En la actualidad existen procesos de deslegitimación de las violencias más extremas a nivel social, especialmente aquellas violencias que ocurren en el plano interrelacional y en el ámbito doméstico. Sin embargo, existen violencias que en las prácticas institucionales se continúan reproduciendo, violencias que se presentan en ocasiones como invisibles, que dan cuenta del atravesamiento patriarcal, violencias que se

encuentran en los imaginarios sociales y discursos de los espacios de asistencia de política pública, tanto por parte de las usuarias como de los equipos profesionales (Lo Russo, 2018).

Los verbatims de las trabajadoras entrevistadas y las informantes claves dan cuenta de la reproducción de violencias patriarcales y de clase en el ámbito de la DGMuj en tres dimensiones: violencias por parte de las usuarias y las trabajadoras, violencias en los equipos; violencias institucionales, estructurantes y de historia personal. Las violencias visibilizadas en los discursos del trabajo de campo son de tipo simbólico, psicológico, económico, político y físico.

V.2.d.1 *Las Micro Violencias de las Usuarias a las Trabajadoras y viceversa*

Al hacer referencia a las micro violencias no se entienden las mismas como pequeñas o con poco valor, si no que la palabra micro alude a aquellas violencias que se ejercen en lo cotidiano (Bonino Méndez, 2003). Se infiere de algunas narrativas que las trabajadoras se encuentran expuestas a violencias cotidianas directas verbales (insultos, enojos) y ambientales (golpes a puertas y/o objetos del espacio de atención) por parte de las usuarias y, en el caso de la línea 144, una violencia indirecta al escuchar la situación de violencia que ocurre en el momento del llamado, siendo espectadoras de los hechos a través de esa escucha. Estas violencias tienen sus efectos en quienes las reciben, generan malestar y cierto temor en el momento en que están ocurriendo:

“(...) a veces recibías llamados de mierda, donde te recontra agredían o que te cagaban a puteadas, como que eso me lo recuerdo y que yo lo sentí, o sea, sabía que no era personal conmigo porque no me conocen ni nada pero es feo de escuchar igual, que estás escuchando cosas que están agrediendo y no está bueno.” (J., psicóloga, CLS, línea 144)

“(...) a veces, llaman como en el momento. Entonces por ahí escuchas por teléfono al agresor. Eso es complicado, manejar como esa situación. Y después quedas muy mal. No quedas bien.” (F., psicóloga, CLS, línea 144)

“(...) algunas mujeres que se enojan en demasía y replican la violencia, a veces uno se asusta (...) hubo violencia ambiental por parte de alguna que otra mujer que asistió al espacio también(...) revolear o pegar patadas. (...) a veces te puteaban o se iban enojadas o pegaban un portazo. (...) No era la mayoría, no era lo que pasaba todos los días pero esporádicamente (...)”. (P., abogada, CLS, CIM conveniado)

Es importante mencionar que el rol de espectadora no es el mismo que la función de testigo. Tal como desarrolla Velázquez (2012), la posición de testigo por parte de las profesionales requiere colocarse como terceridad, por fuera de la escena de violencia para poder intervenir y dar testimonio - valor- a los acontecimientos que relata quien es víctima. La función de espectadora no permite este movimiento, se puede inferir entonces que cuando ocurren estas situaciones las trabajadoras pueden quedar “pegadas” a la escena requiriendo de un tiempo y espacio para elaborar lo ocurrido. Sobre estas violencias se destaca también que las trabajadoras comprenden que no son dirigidas hacia ellas de forma personal, sino que ocurren por ocupar las funciones de asistencia y encontrarse las víctimas atravesadas por lógicas patriarcales.

En cuanto a las violencias por parte del personal hacia las usuarias, de las narrativas de las trabajadoras no se perciben violencias directas psicológicas, físicas, ambientales o simbólicas, tampoco que se ponga en juego las representaciones de buena y mala víctima, es decir, aquella imagen de víctima ideal que responde al tratamiento, no ejerce violencias hacia los equipos y/o sus hijxs, y aquella víctima que sí ejerce estas violencias y tiene una posición querellante (Fridman, 2019). No obstante, la mirada de las informantes claves brinda otros sentidos. Los equipos reproducen violencias patriarcales simbólicas que resultan para ellos invisibilizadas, violencias especialmente ligadas a los imaginarios de la maternidad ideal y a la víctima ideal:

“(...) todo lo que tiene que ver también con las representaciones acerca de la maternidad, sobre todo cuando las mujeres víctimas eran también madres. Bueno, esta cosa de pero mira cómo trata el hijo, es una mala madre. La cosa de la mala madre, ponerse mucho a juzgar lo que estaba pasando, costaba un poco también, era una de las cuestiones digamos a trabajar.(...)” (G., socióloga, IC).

“(...) las personas al no estar formadas... Cuando la mujer ingresa al circuito estatal y después por ahí -que es parte inclusive de la temática- vuelven con los violentos. Y alguna que otra compañera de trabajo dice: "a esta le gusta que peguen o por algo le pegaban" "Y bueno, pero si tiene un hijo se la tiene que bancar".” (I., psicóloga, P.P, CIM y refugio).

Sintetizando esta sección, se infiere que en el quehacer cotidiano laboral del personal se desarrollan microviolencias: violencias verbales y ambientales de las usuarias hacia las trabajadoras y violencias simbólicas de las trabajadoras hacia las usuarias. Las violencias por parte de las usuarias generan en las trabajadoras malestar y temor, en ocasiones quedan “pegadas” a la escena como espectadoras no pudiendo officiar de terceridad. En el caso de las violencias simbólicas por parte de los equipos se constituyen como obstáculo para elaborar las intervenciones, son discursos que son parte del entramado simbólico que sostiene las violencias visibles. Estos aspectos son acompañados de afectaciones hostiles y/o rechazantes y efectos contratransferenciales negativos del personal en relación a las víctimas de VG (Fridman, 2019). Se infiere que los equipos no sólo se encuentran atravesados por el “ideal de víctima” (Fridman, 2019) sino también por la idea de “equipo ideal” que opera invisibilizando la reproducción de las violencias simbólicas por parte de las trabajadoras. Pareciera que no fuera posible que trabajando en asistencia ocurra que se rechace a las víctimas.

Se requiere hacer visibles estos efectos, poner en palabras, contar con espacios que permitan elaborar el malestar que genera en las trabajadoras reconocer y comprender las limitaciones, y los atravesamientos subjetivos para disminuir los sufrimientos del trabajo y realizar intervenciones adecuadas con quienes solicitan ayuda. Es necesario tener presente que inevitablemente las trabajadoras y las usuarias se encuentran atravesadas por lógicas patriarcales, las PPPP deben considerar estos elementos y brindar espacios para su elaboración para no ser reproductoras de estos discursos que sostienen las violencias.

V.2.d.2 Las Violencias en los Equipos: “Divide y reinarás”

En cuanto a las violencias que circulan en los equipos, los sentidos insisten en las violencias psicológicas, físicas y políticas ejercidas por parte de las coordinaciones. Especialmente, violencias laborales como formas de abuso de poder en el ámbito laboral que tiene como objetivo el sometimiento y/o exclusión del otrx (Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social[MDTEYSS],s.f.).

Respecto de las violencias psicológicas se observan hostigamientos, amenazas telefónicas, maltratos verbales, manipulaciones, aislamiento, amenazas de daño físico, cambio de función o espacio de trabajo, quita de los elementos de trabajo, no aviso de reuniones de equipo especialmente por parte de las coordinaciones y la gerencia en algunos. Las violencias físicas incluyen “arrinconamientos” y persecución a la salida de los espacios laborales. Estas violencias físicas y psicológicas se entrelazan con el tipo de violencia política, aquella que se ejerce con el fin de obstaculizar o impedir el ejercicio de los derechos políticos y la plena participación (Observatorio político electoral [OPE],s.f.). En la mayoría de los casos estas coordinaciones detentan una posición de poder en relación a su vínculo con el gremio hegemónico, quien se encuentra a cargo de una de las tres gerencias de la DGMuj. Otra característica de estas coordinaciones es que en general no cuentan con formación específica en la temática de género y/o violencia.

Estas violencias psicológicas, físicas y políticas ocurren cuando las trabajadoras no comparten las ideas que promueve el sindicato mencionado, se organizan entre ellas y por fuera de dicho espacio gremial, y/o expresan lo que consideran que debe modificarse en relación al espacio de trabajo, desde cuestiones de mejora de condiciones laborales (formas de contratación, salarios, cuestiones de los espacios y recursos) hasta planteamientos que hacen a las intervenciones profesionales y elaboración de estrategias e intervenciones. En algunos casos también se ejerce violencia por la pertenencia de las trabajadoras al sindicato no hegemónico:

“(...) Psicológica muchísimo también. sobre todo por la gerencia y las coordinaciones puestas por el gremio. (...) No tienen formación en género, en derechos humanos. Entonces todo lo que proponen es muy nefasto. (...) cuando vos empezás a pensar estrategias y cuestiones, y ven que ahí cierto saberes o ciertas apuestas... Yo cuando por ejemplo me recibo, logro insertarme. (...) Cuando yo me recibo, me piden mi escritorio, me dejan de enviar para dar talleres. Me sacan la

computadora y yo quedo ahí haciendo nada. Nosotras veníamos reuniéndonos con mis compañeras en esto de estrategias, de pedir ciertas cosas y de quejarnos, y de mandar notas. Entonces en un momento la Coordinadora me dice: "yo necesito este escritorio, no puedo seguir trabajando con vos.(...) Esto que sucede conmigo, estaba sucediendo con otras compañeras." (M., psicóloga, P.P, Refugio y gerencia).

"(...) Un montón. Todo el tiempo en la Dirección de la mujer es así. ¡Todo el tiempo! ¡De coordinación! Sobre las compañeras: violencia psicológica, fuerte. Mucha violencia psicológica. Entonces te van rotando o te dejan en un lugar sola, te aíslan. Son todas estrategias de violencia hacia las trabajadoras que somos más combativas." (I., psicóloga, P.P, Refugio)

"(...) aumentó cuando nos empezamos a organizar estratégicamente. Porque mientras vos te organizas para las tareas de cuidado para comprar la yerba, para comprar las toallitas, no les importa; porque de hecho estás supliendo ahí la falta. Incluso cuando las mujeres armaban lazos con nosotras, también el maltrato de la coordinación era muy grande hacia esas mujeres, como para que no... En esta apuesta por fragmentarse. (...) lo que termina pasando en el hogar es que nos dispersan. A mí me mandan como psicóloga al mariquita, a otra de mis compañeras la envían a la 144; y a otra compañera a "noviazgos" y a otra, como operadora. Nos desarmaron y ahí hay algo de la organización que se perdió." (M., psicóloga, P.P, Refugio)

"(...) divide y reinarás también, se utiliza mucho ese término. Si no pensás como yo, bueno, se te castiga (..)" (C., abogada, CLS, CIM).

Otras de las violencias psicológicas que se registran son las vinculadas con las licencias, días por enfermedad y la rigidez en los horarios. Estas violencias psicológicas

se detectan especialmente en el CIM conveniado. En dicho espacio, si bien no se encuentran violencias por diferencias gremiales, se identifican violencias de tipo político como manipulaciones hacia el personal cuando comienzan a manifestar su malestar por cuestiones salariales. Estas violencias se encuentran invisibles como tales, sin embargo, las narrativas dan cuenta de que generan malestar subjetivo y angustia, y es posible visibilizar la manipulación por parte de las coordinaciones que utilizan las necesidades del personal de sostener su fuente de trabajo como forma de amedrentamiento:

“(…);Horrible! Era una angustia terrible, porque en cualquier momento te ibas a quedar sin trabajo de un día para el otro; porque es lo que dejaban soslayar cuando nosotras nos quejábamos del salario; porque obviamente un año y el salario bajo y congelado fue terrible el equipo se desarmó, se fueron las profesionales por ese discurso.” (P., abogada, CLS, CIM conveniado).

“(…) si hablamos en situación de derechos cuando una compañera que acaba de ser madre, monotributista no se puede tomar junto con la licencia sus vacaciones, me parece una violencia laboral, pero es más simbólica, Como que con un pequeño abuso de poder, ¿no? de parte de las coordinaciones. Lo que se siente en una posición mínima de poder que pasa a veces, ¿no? y le dan un poquito de poder en un banquito y como ese tipo de violencia, puesto de los permisos, gente que no la deja tomarse el burnout, que en la misma semana tiene un artículo cuando lo necesita, porque se le quemó la cabeza.” (R., CLS, línea 144).

Otro elemento a destacar es el referido al impacto directo en las usuarias y en los dispositivos de la política de aislamiento en las guardias, el amedrentamiento a través de la exclusión de reuniones de equipo y la quita de los elementos de trabajo. Dejar a una única operadora para sostener una guardia de refugio implica no contar con suficiente personal para abordar las situaciones que se presenten en general y menos aún en el caso de que ocurra una emergencia/urgencia, son acciones que pueden ocasionar intervenciones negativas e incluso negligentes. De forma similar, aislar a la trabajadora

de la reunión de equipo donde se reflexiona y toman decisiones respecto a las intervenciones de los casos, puede resultar iatrogénico o revictimizante para las usuarias.

Con relación a las violencias entre compañeras trabajadoras no se infiere del trabajo de campo que exista una prevalencia de esta modalidad. Aún así, se identifica que existen, de forma minoritaria, maltratos verbales en las unidades convivenciales al realizar los “pases de guardia”. Ello da cuenta de la reproducción de las violencias que se perciben de las mujeres que asisten en los equipos de trabajo, es otras palabras, de una traumatización en equipo (Losada y Marmo, 2020). En el caso del dispositivo de la casa de medio camino dependiente de la fundación se distingue que las violencias verbales serían generadas por la dirección del dispositivo.

Al respecto de este último espacio se disciernen violencias laborales particulares hacia las trabajadoras, tales como, sobre explotación y diversificación de tareas varias en la casa de medio camino, en el comedor o en el jardín, todos espacios dependientes de la fundación. Las situaciones de sobreexplotación se profundizan en relación a los otros dispositivos por las características del vínculo laboral: las operadoras de esta unidad convivencial son también vecinas del barrio, con lo cual quedarse sin su fuente de trabajo implicaría quedarse también sin su red vecinal/social:

“(...) las condiciones eran mucho más arbitrarias hacia ellas, hacia los equipos (...). ahí se sumaban otras cuestiones, una cuestión más si se quiere clientelar, es otra lógica digamos. (...) tienen todas aristas, comportamientos violentos, ¿no?(...) la dirección del dispositivo también lo genera. También la situación de las mujeres, las operadoras, era como... su trayectoria de vida, las mujeres, digamos con menos recursos en todos los sentidos y con una mayor dependencia de la fuente de trabajo. Entonces los abusos sobre ellas parecían peores (...) el hecho de que muchas... esto, de estar en sus vínculos, digamos, atravesados por lo laboral, vínculos personales, el vivir en el barrio, (...) con lo cual se les podría el trabajo y se les podría más cosas, digamos, entonces me parecía como peor.” (G., socióloga, IC).

Lo expuesto en esta sección da cuenta de las dinámicas de poder y violencias que existen en los equipos de trabajo en el plano intersubjetivo: traumatización en equipos

en relación con las reproducción de las violencias por parte de las trabajadoras y de las coordinaciones, reproducción de violencias simbólicas por parte de las trabajadoras, violencias políticas por parte de las coordinaciones, y aspectos de heridas narcisistas de las mismas que se ponen en juego cuando los equipos que coordinan no acuerdan con sus modalidades de intervención y cuentan con mayor conocimiento profesional.

V.2.d.3 *Sobre las Violencias Institucionales, Estructurantes y de Historia de Vida:*
“No hay ninguna que haya zafado”

En los puntos anteriores se hizo hincapié en las violencias que acontecen en el plano intersubjetivo. Además de estas violencias las trabajadoras sufren violencias psicológicas, simbólicas y económicas institucionales, es decir, aquellas que ocurren en el ámbito institucional entendiendo a la DGMuj como institución pública (Ley 26.485, 2009), y violencias estructurales de clase y género. Las violencias simbólicas, psicológicas y económicas se expresan a través de los bajos salarios, las modalidades de contratación, la falta de recursos y, en menor medida, en manipulaciones en cuanto a las condiciones de ingreso.

Las violencias se retroalimentan junto con la desigualdad y la discriminación, se sostienen sobre la producción y reproducción constante de discursos y prácticas que las legitiman. Se encuentran invisibles en tanto han sido invisibilizadas, naturalizadas, despojadas de su carácter de construcción social (Fernández, 2021). Las instituciones sociales como la DGMuj efectivizan estos procesos y reproducen la trama violencias-desigualdad -discriminación.

En este sentido, las violencias psicológicas, simbólicas y económicas se complementan e influyen mutuamente. La interacción de lo simbólico y económico se pone de manifiesto en el fenómeno de la segregación horizontal (Gaba, 2012) que incluye que los trabajos de cuidado son mayormente sostenidos por mujeres, y en la desvalorización en términos salariales y de precariedad laboral de los trabajos de asistencia de poblaciones vulnerables. Estos procesos ocurren a nivel institucional y estatal. De esta manera se infiere que se traslada la desvalorización del mundo privado y las tareas domésticas al mundo público de las PPPP de asistencia.

Las violencias económicas (bajos salarios, precarización laboral, falta de recursos) suelen estar visibilizadas por parte de las trabajadoras al ser identificadas estas

problemáticas como violencias institucionales. En pocos casos la precarización laboral, salarial y de recursos no se identifica como violencia. A su vez, se infiere del estudio de campo que las violencias simbólicas se encuentran en su mayoría invisibilizadas. Cómo se desarrolló en párrafos anteriores, las violencias simbólicas suelen ser invisibles, son discursos y modalidades de pensar que se interiorizan y reproducen en los propios equipos que trabajan con la problemática. Lo simbólico sostiene las violencias intersubjetivas visibles:

“(...) somos las primeras afectadas de la violencia del Estado. Por esto mismo que hablábamos al principio, ¿no? De bueno, los sueldos, las condiciones y todo eso. Y que eso afectaba directamente con la población que trabajamos”. (A., P.P, estudiante,, Refugio y línea 144)

“(...) manipulaciones ahí que no estuvieron buenas, que no tendrían que suceder, digamos, en ningún trabajo, que te ofrezca una cosa al momento de la entrevista y cuando llegues, tipo, es otra, y bueno, ya estás metida ahí, y bueno, estás ahí.(...)” (J., psicóloga, CLS, línea 144)

“(...) condiciones laborales eran, escúchame, llegas y te encontrás con que no tenés insumos para hacer la comida y que esto no se denunció anteriormente y tenés a la población reclamando determinadas cuestiones tenes que hacerle frente a esto. Entonces no hay un reconocimiento y hay una violencia que es administrativa y es un no reconocimiento de las condiciones en las que tenés que trabajar para llevar adelante la tarea (...)”. (B., psicóloga social, IC)

Otras violencias circulan en los equipos de trabajo de la DGMuj. Son las violencias que atraviesan a las trabajadoras que exceden su espacio laboral o la propia institución, violencias por su condición de clase de trabajadoras en un sistema social capitalista y su condición de género femenino en un sistema de dominación patriarcal. Las violencias descritas en los puntos V.2.d.1 y V.2.d.2 son una manifestación de estas opresiones en un plano intersubjetivo y simbólico en el ámbito institucional y laboral. Las trabajadoras se encuentran atravesadas por estas violencias también por fuera de su espacio de trabajo, por su historia y condiciones de vida. Estos atravesamientos de clase y género constituyen una trama que profundiza las posiciones de subordinación

(Crenshaw, citado en Di Pietro & Wayar Hipertexto PRIGEPP Disidencias, 2021, 1.5.3), y no es sin efectos subjetivos, tal como se presenta en los verbatims:

“(...) todas estamos atravesadas por algo re grosso que nos pasó en el trabajo o en la vida, digamos todas estamos atravesadas por algo en relación a lo que es la violencia que nos pasó. No hay ninguna que haya zafado de la violencia institucional, de la violencia laboral, de la violencia machista, de género (...)”. (M., psicóloga, PP, CIM)

“(...) por parte de las trabajadoras lo digo, porque si tenés que venir a tomar la guardia desde Moreno viajando, tenés que viajar mal. No te reconocen el viático. Llegas y te pasa mal la guardia. (...) Yo tuve muchas compañeras que me abrazaban llorando. Entonces tenés violencia económica, tenés violencia para poder sobrevivir, muchas de ellas alquilaban, no llegaban a fin de mes, tenían problemas de salud, iban al sistema público y eran violentadas de múltiples maneras. Entonces tenían más herramientas para poner un límite pero también estaban en esta situación de por ser mujer el sistema social, político y económico las limita y la violencia. Así que pilotear entre todas estas cuestiones, aprender a poner límites, defenderse y cuidarse, es todo un tema.” (B, psicóloga social, IC).

Las trabajadoras entonces atraviesan violencias de clase y género. La exposición a las violencias ejercidas por las usuarias y la traumatización de los equipos son propias de la tarea de asistencia a personas que se encuentran en situación de VG. Estas violencias que se desarrollan en estos trabajos de cuidados interaccionan con las violencias de índole laboral e institucional de tipo político, psicológico, económico y físico. El Estado se constituye en institución social que reproduce estas violencias.

Las violencias estructurales de clase y género aluden a las violencias simbólicas y económicas que atraviesan las trabajadoras fuera de su espacio laboral/institucional. Son violencias cotidianas que sufren por su posición subordinada en un sistema social capitalista que se entrelaza con el orden patriarcal, profundizando las desigualdades y obstaculizando el acceso a derechos como de vivienda, salud y vida digna. De esta manera se comprende que las violencias no son únicamente hechos fenomenológicos que dañan

y menoscaban los diferentes aspectos de la vida de las mujeres trabajadoras, sino que implican la noción de poder e incluyen actos y omisiones, violencias visibles e invisibilizadas como las simbólicas (Velázquez, 2003).

Para finalizar este apartado se enfatizan dos cuestiones en relación con los efectos subjetivos y la operatoria de las violencias. Las mismas son generadoras de malestares, angustias, agotamiento emocional, y propician el desarrollo del síndrome de *burnout* en los equipos de trabajo. Asimismo, las violencias operan como mecanismo de control y disciplinamiento con el fin de sostener los sistemas de desigualación, en este caso, de género y clase.

V.3 La Precarización de la PP

Para concluir este capítulo, se retoman los resultados obtenidos del análisis de los aspectos estructurantes y subjetivos que incluyen las CyMAT (Neffa, 2002).

Los hallazgos indican que la mayoría de los equipos de la DGMuj cuentan con formas de contratación precarias que suponen no contar con ART, seguridad y servicios sociales, aguinaldo, computación de antigüedad, y las licencias, vacaciones y día de prevención del *burnout* no tienen un marco legal, tal como se indicó anteriormente. Estas formas de contratación no sólo implican inestabilidad laboral sino un costo económico para las trabajadoras que deben abonar las cargas sociales y cuando ejercen en calidad de profesionales, la matrícula. A su vez, las diferencias en las formas de contratación y de salario generan malestar y tensión en los equipos.

En relación con el componente salarial éste no resulta acorde al costo subjetivo, exigencias profesionales y riesgos a los cuales se encuentran expuestas. Tampoco permite sostener su vida cotidiana, hecho que conlleva a que deban realizar varios trabajos para obtener un ingreso acorde (pluriempleo). Se destaca de los resultados que esta precariedad salarial recorre todas las formas de contratación y genera insatisfacción en las trabajadoras.

La mejora de las condiciones laborales y del “pase a planta” resulta ser imprecisa ocasionando sentimientos de incertidumbre y desaliento. En ocasiones el “pase a planta” ha sido posible por procesos de organización y lucha de las trabajadoras. En otros casos, la estabilidad laboral se vincula con mecanismos de poder que operan en la institución,

principalmente entre quienes gobiernan y dirigen la dirección y el ministerio al cual pertenece, y el gremio oficial. De esta manera la estabilidad laboral se constituye como “moneda de cambio” de favores cuando intervienen estos espacios.

Por último, los resultados señalan que la precarización de las formas de contratación fue en aumento a lo largo de los años disminuyendo en los equipos la cantidad de trabajadoras que cuentan con modalidad de planta permanente y transitoria.

La precarización no sólo se expresa en las relaciones de contratación y en los bajos salarios. Se infieren también condiciones precarias de recursos y espacios.

Con relación a los recursos, teniendo presente la ruta crítica (Sagot & Carcedo, 2000) que inician las mujeres que se encuentran en situación de violencia al romper el silencio y solicitar ayuda a las instituciones, se consideraron en el proceso de análisis de los resultados tres tipos de recursos: humanos, materiales e institucionales. Se advierte al respecto una “triple insuficiencia” de los mismos que se presenta como obstáculos para la realización de la tarea. Esta insuficiencia genera sensación de angustia, frustración, falta de cuidado al personal y reconocimiento, en algunos casos, se identifica como violencias simbólica, económica y maltrato laboral. Implica también la utilización de los recursos propios de las trabajadoras para sostener las tareas de asistencia, una sobrecarga laboral y subjetiva para suplir la falta de recurso humano e institucional.

Se destaca sobre los recursos humanos una frecuente rotación producida por los contextos críticos de trabajo que incide en la pérdida del conocimiento práctico y en la consolidación de relaciones de confianza, componente necesario para sostener las tareas. En cuanto a los recursos materiales se considera significativo la profundización de su déficit y consecuente utilización de recursos propios en el contexto de pandemia.

De igual modo, se halló en su mayoría que las características edilicias resultan insuficientes para realizar las tareas planteadas (falta de espacios físicos para atender a las usuarias, déficit en la ventilación y calefacción, inseguridad por la localización del dispositivo); y las condiciones de seguridad e higiene resultan precarias (falta de elementos de limpieza, higiene y mantenimiento). Las características del espacio físico tiene implicancias para las trabajadoras debido a que operan como obstáculos para el desarrollo de sus tareas e implica un costo subjetivo el esfuerzo que conlleva generar formas de adaptación constantes para responder la demanda.

Retomando la dimensión vincular de las CyMAT, los hallazgos dan cuenta de la complejidad de los vínculos y la convivencia de distintas interacciones entre las trabajadoras y las coordinaciones. Así como existen lazos de solidaridad y colaboración entre el personal también se encuentran tensiones, desconfianza y divergencia por diferencias de criterios profesionales, pertenencia a distintos espacios gremiales, de abordaje de las tareas, el pase de guardia en las unidades convivenciales, por diferencias de conocimiento y tipo de contratación. Se destaca que las tensiones y rispideces resultan invisibilizadas por las trabajadoras, fueron las narrativas de las informantes claves que permitieron identificar estos puntos críticos. La romantización de los vínculos y su consecuente invisibilización da cuenta de una modalidad defensiva o protectora para sobrellevar las tareas diarias. Asimismo, los resultados indican que las trabajadoras otorgan un gran valor a los vínculos de solidaridad y apoyo entre compañeras, considerándose claves para el desarrollo de sus tareas en contextos de precarización.

Sobre la estructura organizacional los resultados indican que la misma se percibe como verticalista y rígida. Estas características se conjugan con los déficit en materia de recursos, ofreciendo a las trabajadoras una creación y una innovación desde la falta y no desde la potencia, incidiendo de esta manera en el desgaste subjetivo de las trabajadoras.

Se concluye que los lazos de colaboración resultan necesarios para sobrellevar las tareas de cuidado, teniendo en cuenta la estructura verticalista, la "triple insuficiencia de recursos" y las demandas que la asistencia de las usuarias requiere. Las relaciones de solidaridad y confianza entre el personal permite contar con la compañera para cubrir horas o tareas, conversar sobre aspectos personales que se ponen en juego en la asistencia, o solicitar colaboración y saberes para dar respuesta a la atención de las mujeres. De igual modo, los cambios de personal por la rotación que existe debido a la precarización laboral y salarial, y el desgaste en general, dificultan la generación de estas formas de vinculación.

En lo que refiere al vínculo con las coordinaciones se encuentra que el mismo es variable. Sin embargo, se resalta que cuando la forma de vinculación se caracteriza por acompañamiento y respeto de los derechos laborales afecta positivamente al personal. En cambio, aquellas coordinaciones que no se vinculan adecuadamente con las trabajadoras generan tensiones y profundizan las rivalidades entre las trabajadoras. Resulta fundamental para el trabajo de asistencia que las coordinaciones puedan colaborar en la reflexión, elaboración y contención de los conflictos de los equipos, y que permitan el

desarrollo de lazos de solidaridad y cohesión grupal sin opacar los aportes individuales de cada integrante (Fridman, 2019).

El clima laboral también incluye las violencias que circulan en las trabajadoras. Al respecto, el análisis de los resultados expresan que existe una reproducción de violencias patriarcales y de clase en el ámbito de la DGMuj en tres dimensiones: violencias por parte de las usuarias y las trabajadoras, violencias en los equipos; y violencias institucionales, estructurantes y de historia personal. Estas violencias son de tipo simbólico, psicológico, económico, político y físico.

Respecto de las primeras los resultados indican que las violencias por parte de las usuarias generan en las trabajadoras malestar y temor, quedando ubicadas como espectadoras y no pudiendo oficiar de terceridad. En el caso de las violencias simbólicas por parte de los equipos operan como obstáculo para elaborar las intervenciones, resultan ser discursos de la trama simbólica que sostienen las violencias visibles. Se infiere a su vez, que los equipos no sólo se encuentran atravesados por el “ideal de víctima” (Fridman, 2019) sino también por la idea de “equipo ideal” que opera invisibilizando la reproducción de las violencias mencionadas.

Sobre las violencias que circulan en los equipos, se halla el efecto de la traumatización en equipos en relación con las reproducción de las violencias entre las trabajadoras y por parte de las coordinaciones, violencias políticas y laborales por parte de las coordinaciones, y aspectos de heridas narcisistas que actúan cuando los equipos que coordinan no acuerdan con sus intervenciones y cuentan con mayor saber profesional.

Por último, el análisis del trabajo de campo señala que las violencias intersubjetivas indicadas interactúan con otras violencias de clase y género. Se infieren como violencias institucionales violencias psicológicas, simbólicas y económicas que se complementan e influyen mutuamente. Las violencias económicas como los bajos salarios, precarización laboral y falta de recursos, y las violencias psicológicas, como las manipulaciones, se encuentran mayormente visibilizadas por parte de las trabajadoras. De modo contrario, las violencias simbólicas institucionales se mantienen invisibles. Se concluye que el Estado se constituye en institución social que reproduce violencias de clase y género.

Se hallan también violencias estructurales: aquellas violencias simbólicas y económicas que atraviesan las trabajadoras fuera de su espacio laboral/institucional, por su posición subordinada en un sistema social capitalista y orden patriarcal, entramado que profundiza las desigualdades y obstaculiza el acceso a derechos como de vivienda, salud y vida digna de las trabajadoras. También se advierten violencias singulares que responden a experiencias de historias de vida y familiar de las trabajadoras.

Para finalizar este aspecto del clima laboral, se hace hincapié en los efectos de las violencias en la salud integral de las trabajadoras y la operatoria de las mismas. La trama de las violencias descritas son generadoras de malestares, angustias, agotamiento emocional, y propician el desarrollo del síndrome de *burnout* en los equipos de trabajo, debido a que operan como fuente de estrés favoreciendo este tipo de desgaste profesional (Velázquez, 2012). A su vez, las violencias operan como dispositivo de control y disciplinamiento con el objetivo de sostener los sistemas de desigualación, en este caso, de género y clase.

Hay que añadir que esta situación de precariedad de los aspectos estructurantes de las CyMAT, sus implicancias en los equipos de trabajo y las violencias que circulan en los espacios de asistencia, ha sido analizada por estudios que se expusieron en el Capítulo II.2.

Por un lado, Fernández et al. (2006), analizan la situación de la DGMuj y señalan la precariedad edilicia, la falta de espacios para llevar adelante las propuestas de trabajo, la falta de recursos materiales, escasos recursos humanos y bajos salarios, entre otras problemáticas. Las autoras destacan que estas condiciones funcionan como obstáculo e impactan en la salud integral de las trabajadoras quienes manifiestan síntomas psicofísicos vinculados a la situación laboral. El diagnóstico concluye que el ambiente de trabajo es insalubre tanto para las usuarias como para las trabajadoras.

Por otro lado, el estudio de Penchansky, Pravato, Freire y Loewy (2018) da cuenta de la importancia de los recursos institucionales en el trabajo de asistencia de VG y la necesidad de una PP interseccional. Su estudio sobre las políticas de la DGMuj indican que la política pública de CABA es deficitaria por el presupuesto que se le otorga y por su orientación asistencial. A su vez, observan que debido a que las situaciones de violencia implican múltiples factores se requiere de un abordaje integral y de elaboración de políticas que consideren cuestiones de empleo, vivienda y servicios de cuidado.

Se infiere de estos estudios que la situación de las condiciones estructurantes de la Dirección General de la Mujer como la precariedad laboral y salarial, la insuficiencia de recursos humanos, materiales e institucionales, y los déficit en materia de espacios, seguridad e higiene, no son una problemática reciente. En el transcurso de los años no han sido modificados, quedando los espacios de asistencia desvalorizados y generando afectaciones en materia de salud psicofísica para quienes los sostienen, tal como se identificó en el análisis de estos resultados y en el diagnóstico de Fernández et al. (2006).

Asimismo, otros estudios locales y latinoamericanos refieren a los aspectos subjetivos de las CyMAT como la circulación de las violencias en los espacios de trabajo.

Las investigadoras chilenas Barrera Lagos y Matamala Pizarro (2022), analizaron la manifestación del acoso laboral en las trabajadoras de programas psicosociales que brindan asistencia a víctimas de violencia. De forma similar al análisis de resultados desarrollado en este capítulo, sus hallazgos indicaron que las condiciones laborales son la principal causa del hostigamiento laboral que sufren las trabajadoras y que las violencias sufridas generan afectaciones en la salud mental del personal.

Zarza (2020) identificó violencias institucionales que operan en los equipos de asistencia de niñeces y adolescencias con derechos vulnerados en San Fernando, Provincia de Buenos Aires (Argentina), y el impacto subjetivo de la precariedad laboral e institucional. De forma similar a lo hallado en el presente estudio, se observan violencias expresadas en el ejercicio de la coacción, la falta de recursos, de personal y la sobrecarga laboral (Zarza, 2020). También se mencionan los efectos de la precarización laboral, tanto en las trabajadoras como en la asistencia, condiciones que generan incertidumbre constante y dificultan la realización de intervenciones a largo plazo (Zarza, 2020).

En relación con las condiciones laborales y las violencias económicas-simbólicas Soto (2018) identifica violencias ejercidas por el Estado, manifestadas en las precarización e inestabilidad laboral y condiciones en las cuales desarrollan sus tareas los empleados de los Centros de Integración y Fortalecimiento Familiar (CIFF), que dependen del Ministerio de Desarrollo Social de la Provincia del Chaco (Argentina).

Asimismo, el trabajo de Borakievich (1999) permite reflexionar sobre las relaciones de las trabajadoras y las coordinaciones. Su estudio distingue que se generan lazos que reproducen la significación imaginaria de la femineidad como frágil y tutelada,

observándose también en el trato tutelar que tienen los equipos hacia las usuarias. Estas modalidades de vinculación no se encontraron en los resultados de la presente investigación, es posible inferir que los movimientos de mujeres y disidencias, y la creación de leyes como Ley de Protección Integral a las Mujeres (Ley 26.485, 2009) han impactado en las significaciones imaginarias de los equipos profesionales y en la formación profesional, como también en el desarrollo de PPPP de género, comprendiendo como orientación de las mismas y de las intervenciones profesionales a las mujeres como sujetas de derechos.

A modo de conclusión de este capítulo se identifica que en la DGMuj existe una trama de precarización laboral, institucional y de la política pública que produce y reproduce violencias de género y de clase. Al examinar otras investigaciones, del trabajo de cuidados, se puede inferir que estas características exceden a la DGMuj en tanto organización y responden a aspectos de la PP de cuidados de poblaciones con vulnerabilidades, existiendo una reproducción de la violencia simbólica por parte del Estado al desvalorizar simbólica y económicamente estos espacios. Asimismo, se sostiene la devaluación de los trabajos que se encuentran feminizados.

Capítulo VI. “Trabajar con la Muerte” en Contextos Críticos

Figura 6. Proyecto Manos con vida



Nota. Por M. Bonzón., s/f, fotografía.

En el capítulo V se describieron los contextos críticos de trabajo en el cual se desempeñan las trabajadoras de la DGMuj. A estas críticas condiciones laborales se añaden los efectos de asistir a víctimas de violencia. Escuchar situaciones de violencia implica ser testigxs o estar expuestxs a los efectos psíquicos y físicos que las violencias, abusos y maltrato a mujeres y niñxs provocan en la persona que las sufre. Se escucha el relato y la presentación de la víctima, como también las violencias que pueden ocurrir en el momento de la entrevista o asistencia, y en ocasiones, escuchar estos relatos puede superar la capacidad de tolerancia psíquica de los equipos (Velázquez, 2012).

Teniendo presente estos elementos, en este capítulo se buscará responder al tercer objetivo específico de la presente tesis: Caracterizar las diversas estrategias que adoptan las trabajadoras de la DGMuj para el sostenimiento de sus tareas. Para ello se abordarán las afectaciones que incluye los obstáculos, problemas, reconocimientos, incidencias en la vida cotidiana y en la salud integral que perciben los equipos; las afectaciones positivas y estrategias para sostener la tarea; formas de autocuidado individuales, colectivas e institucionales; y por último, las experiencias de organización y vínculo sindical.

VI.1 Impactos del Trabajo en Violencia: “Remarla en dulce de leche”:

Como se viene desarrollando, las trabajadoras de la DGMuj se enfrentan a diversos obstáculos para asistir a las usuarias. Las narrativas insisten en la triple falta de recursos (humanos, materiales e institucionales), la precarización y sobre explotación laboral, y los efectos de desgaste de la escucha de violencia. A su vez, se observa una convergencia de sentido respecto de los déficit de la PP general que brinda el Estado para erradicar la violencia de género en términos de orientación y recursos, déficit que exceden a la DGMuj.

Respecto de los recursos institucionales y los déficit de la PPPP en general, se percibe como problema para desarrollar las tareas la falta de espacios de atención de salud mental, programas económicos para las mujeres y sus hijxs, o las medidas que brinda el poder judicial que resultan insuficientes para la protección de las víctimas y su grupo familiar. Se identifica que la falta de transversalización de género en las PPPP, es decir, la estrategia de planificación y desarrollo del conjunto de las políticas de estado para la transformación del sistema de desigualdad de género (CEPAL, 2017), tiene implicancias para las usuarias y los equipos profesionales de asistencia. Genera malestar, desgaste, frustración, desilusión, impotencia y pérdida del objetivo de la tarea:

“(…) por una parte me siento muy agotada en relación a la temática y desilusionada, porque si bien me parece que se pudieron hacer avances faltaban muchas cosas por hacer y por hacerse y que no se pudieron hacer.” (C., abogada, CLS, CIM).

“(…) Además que la temática es complicada, la falta de recursos termina como siendo totalmente avasallante. Yo no sé cuál es el objetivo de mi trabajo. Y eso es algo que a mí me hizo muy mal.” (I., psicóloga, P.P, CIM).

Así como quienes se encuentran en situación de VG inician la llamada ruta crítica una vez que logran romper el silencio (Sagot & Carcedo, 2000), de forma similar y como en espejo, sucede lo propio con las trabajadoras (Fridman, 2023). Los equipos también inician una ruta crítica, la ruta crítica de los equipos profesionales. Un camino con

avances y retrocesos, que incluye aspectos subjetivos de quienes se encuentran asistiendo, la falta de espacios de derivación, red y comunicación con instituciones, la falta de perspectiva de género de la justicia, y las propias afectaciones de las profesionales (Fridman, 2023).

En relación con las afectaciones subjetivas de los equipos, los verbatimins insisten en que la frecuente exposición a la escucha de violencia en estos contextos genera desgaste y agotamiento, ansiedad, incidencias en la vida cotidiana, sintomatología del síndrome de *burnout* y de traumatización vicaria (estados de alerta, ver violencias en todos los espacios, entre otros), consecuencias en la salud integral como insomnio, migrañas, gastroenteritis, dolores en las piernas, ausencias frecuentes de las trabajadoras por encontrarse enfermas; y como se vienen exponiendo, angustia, impotencia y frustración. En menor medida, se observa también la identificación de violencias cotidianas y la imposibilidad de comprender la naturalización de las mismas en aquellas personas que se encuentran por fuera del entorno de militancia feminista o de trabajo, y, en el caso de las unidades convivenciales, sensación de encierro:

“(...) todo lo que tiene que ver con que hay mucho desgaste en el trabajo con violencia, encontrar alguna manera (...) que el desgaste profesional no sea tanto, que no te implique tanto subjetivamente, digo, ver cómo equilibrar ese costo. No sé si turnos más chicos, no sé, habría que pensar cuál sería la manera porque te desgastan mucho. Te cansa (...).” (J., psicóloga, CLS, línea 144)

“(...) era muy frustrante y terminábamos muy matadas. Es re-difícil sostenerlo mucho tiempo ¿no? Son trabajos que tienen como vos, la vida útil. Llegó un momento que pasaba que había compañeras que estaban hace mucho ya como quemadas ¿no? Como siendo ajenas a un montón de situaciones.” (M., psicóloga, P.P, refugio)

“(...) en este dispositivo empecé a notar un poco el burn out de la temática del refugio. La característica de estos dispositivos es que al ser refugios son cerrados. Es a puerta cerrada(...) Yo empecé a sentirme como par, como una refugiada más. En el sentido de que ya

iba por el quinto año de estar en un dispositivo cerrado(...)Si bien cambia la temática, viene a ser más o menos la misma. Yo cumpliendo siempre el rol de operadora. (...) rol que acompaña (...) cuerpito a cuerpito a las personas alojadas. Desde acompañar a un hospital, desde hacer un taller, desde brindar un insumo, desde la medicación. (...) el burn out más que por la tarea en sí, que era trabajar con las personas, se daba por la dinámica de (...) la persecución gremial.” (A., estudiante, P.P., refugio).

Sobre estas afectaciones, se destaca que el síndrome de *burnout* y de traumatización vicaria responden a efectos de las tareas y condiciones de trabajo. La frecuente exposición a las violencias y las condiciones en las cuales se realizan las tareas son elementos que inciden en el desarrollo de sintomatología de *burnout*, síndrome, que si bien se tienen presentes en su desarrollo características personales, surge a partir del vínculo laboral, es decir, por la tarea que se realiza y sus condiciones. Se manifiesta en agotamiento emocional, sensación de impotencia, fracaso y falta de realización personal, falta de empatía y desafectivización (Velázquez, 2013). En cuanto a la traumatización vicaria, se comprende como la reproducción de los síntomas que manifiestan las víctimas de violencias en quienes llevan adelante las tareas de asistencia (Lo Russo, 2018), no es una sintomatología individual sino una problemática de salud que se expresa en quienes se exponen por sus tareas laborales a la escucha de violencias y su consecuente sufrimiento (Llanos y Arón, 2004, como se citó en Losada y Marmo, 2020):

“(...) Faltamos mucho (...) Yo nunca me enfermé tanto como los años que trabajé en los hogares y refugios. Y darte cuenta que tenía que ver con las tareas, con la sobrecarga.(...) Los inviernos eran durísimos, porque a veces tardaban muchísimo en venir a prender las calderas. O sino, no andaba la calefacción y estábamos dentro de la casa con campera. Quienes trabajamos a la noche no teníamos un espacio para descansar.(...) si vos querés estirar las piernas porque se te hinchan los pies, no teníamos dónde. ¡Nos tirábamos frazadas en el piso! No sé... Yo durante todos los años que trabajé en la casa de medio camino los ratos que me tiré a descansar para estirar las piernas. ¡Me tiraba

el piso! Era en el piso con una almohadita.(..) quienes trabajábamos de noche (...) todas teníamos gastritis. ¡Todas! (...) Muchas compañeras tenían como varices de estar tanto paradas, de no poder descansar. Las que ya tenían años trabajando (...) muchas se engripaban, bronquitis. Eso como la parte más orgánica, si se quiere. Y a nivel emocional, también mucha sintomatología, desde insomnio hasta (...) mucha sintomatología propia de trabajar con mujeres en situación de abuso. Síntomas (...) Cuestiones que les pasaban a las mujeres, empezaban a pasarles a las operadoras. Recuerdo una compañera que cuando hablábamos de estas cosas, nos contaba (...) que su terapeuta le había preguntado si había sufrido alguna situación de abuso sexual; porque lo que le estaba pasando, pasaba muchísimo en mujeres que atravesaron... Y ella ahí le dice: "bueno, no, pero trabajo con mujeres en refugio de trata de personas que vienen de atravesar situaciones de tortura, de violencia sexual, de violencia física y de todo tipo". Y eso pasaba muchísimo. ¡Ansiedad!" (M., psicóloga, PP, refugio, casa de medio camino y gerencia).

Sostener la tarea requiere de un sobre esfuerzo para suplir la carencia institucional, sobre esfuerzo que las trabajadoras realizan con compromiso y entusiasmo especialmente en los primeros momentos de su trabajo, con el transcurrir de los años el entusiasmo aminora y comienza a percibirse desafectivización frente a la situación de las usuarias. Se infiere que actúan mecanismos psíquicos ligados al ideal femenino de entrega y esfuerzo en todos los ámbitos (Lo Russo, 2022), se pone en juego el ideal del yo y operan mandatos a través de los ideales, operatoria que genera malestares como frustración y angustia al encontrarse con los límites que la realidad impone (Chasseguet Smirgel, 1991). La realidad laboral tiene un plus por la falta de recursos y por el nulo reconocimiento simbólico y económico institucional hacia las trabajadoras por el esfuerzo y compromiso, incluyendo la falta de reconocimiento del recorrido y saberes de lxs integrantes de los equipos, combinando así la falta de reconocimiento en términos de identidad con la injusticia económica (Fraser, s/f). Esta falta de reconocimiento se conjuga con la verticalidad y rigidez de la institución que no permite el despliegue de cada trabajadora (Ver Capítulo V.2.c). Todos estos elementos colaboran en la sensación

de desmoralización y desgaste, se genera no solo desencuentro del ideal con la realidad si no un aplastamiento del deseo. Los verbatim saturan en este sentido:

“(…) Es horrible porque, digo, ¿no? O sea, sos profesional realizaste una carrera universitaria y trabajás como operador. Entonces, bueno, como que no había esa posibilidad de decirme inserto en un equipo técnico dentro de la misma dirección, quedas ahí y parece que te tapa la ola, entonces no está bueno eso, no está bueno cuando no da las posibilidades de que los profesionales puedan desarrollar su tarea y sigan quedando en un área que ya está ya está conocida, o que es mas de la rutina todo eso genera una cierta opresión institucional. (...) no te ofrece la oportunidad de poder, bueno, nada, no tener, primero que te reconozcan la tarea, el recorrido, la experiencia y que puedas aportar con tu formación en otro equipo. (...) siempre es, no, tenés que venir porque hay que cumplir el horario y bueno, al trabajar así,(...) quedas como muy acotado a ese horario, a la tarea que hay que hacer, viste, no te permite pensar un poco más allá.” (M., psicóloga, P.P, hogar)

“(…)Yo me sentía re frustrada. Igual donde yo era un lugar donde laburé un montón. Yo tenía las ganas, en ese momento todavía no me había aburrido tanto el sistema. Yo tenía las ganas de laburar (...) es remarla en dulce de leche, yo creo que el principal desgaste que tienen y por lo cual se va la gente de la Dirección General de la Mujer es por eso es por la impotencia (...) porque sos una máquina, somos como un montón de engranajes y sos vos tratando de darle a algo que está totalmente trabado, y lo vas intentando y te das cuenta que no podes (...).” (V., estudiante, AT, refugio).

Por último, se destaca que de los efectos subjetivos negativos del trabajo en violencia, se infiere que operan mecanismos defensivos para hacer frente al sufrimiento, al dolor y la imposibilidad de brindar respuestas y recursos a las demandas y necesidades que las víctimas requieren, especialmente por la triple escasez de recursos. En algunos casos estos mecanismos se expresan en la no implicación de las trabajadoras con las

situaciones que se presentan o la racionalización como mecanismos de defensa. Las estrategias defensivas permiten sostener las tareas laborales pero con alto costo físico psíquico para los equipos pues se generan todo tipo de malestares individuales y colectivos (Dessors y Molinier, 1998), como fueron descritos en los anteriores párrafos. Estas estrategias defensivas no operan a modo de elaboración del malestar, se constituyen como defensas no saludables al no poder simbolizar lo acontecido.

Trabajar escuchando violencia es presenciarse, implica como refiere Irene Fridman (2019), “trabajar con la muerte” (p.95). Escuchar el relato de las víctimas de VG no sólo es presenciar lo que se puede decir, si no también lo indecible, lo siniestro de la violencia y lo no elaborado de lo vivenciado por las víctimas. Lo indecible se proyecta, transferencia mediante, en las trabajadoras quienes al escuchar los relatos resultan tomadas por los sentires de los momentos de mayor violencia atravesados por las consultantes (Fridman, 2019). Estas cuestiones se encuentran en sintonía a lo trabajado en el Capítulo V.2.d.1, en el cual se describen las violencias que reciben los equipos por parte de las usuarias o por presenciar telefónicamente a modo de espectadoras la situación misma de violencia. Si no existen mecanismos que permitan hacer visible lo invisible, poner en palabras las afectaciones conscientes e inconscientes, esto tiene efectos en la salud psicofísica de las trabajadoras.

Quedar “tomada” por los efectos de la escucha de VG, no darle una vía de tramitación, produce malestar y sufrimiento y, por consiguiente, desgaste laboral y/o síntomas de *burnout*. La falta de recursos humanos y la exigencia de la demanda (Cap. V.I) obliga a que las trabajadoras deban atender sin tomarse los tiempos necesarios entre consultas, tiempo esencial para conversar con la compañera sobre los pensamientos, sentires y consideraciones del caso. La alta demanda y falta de recursos se combinan con las violencias que acontecen en las entrevistas generando sufrimiento y posibilitando el desgaste de las profesionales.

VI.2 Nos Sostiene el Deseo: Afectaciones y Estrategias Positivas

Hasta aquí se desarrollaron afectaciones negativas y estrategias defensivas en relación con las tareas laborales. En el estudio realizado se identifican otros mecanismos psíquicos que colaboran en el desarrollo del trabajo, poniendo en juego el deseo y el narcisismo, y otras estrategias colectivas a modo de líneas de fuga como militancia,

reuniones recreativas fuera del espacio laboral, tiempos y conversaciones de temáticas no laborales a modo de corte durante la jornada laboral (Lo Russo, comunicación personal, 11 de octubre de 2023).

Se infiere que las trabajadoras consideran de gran importancia sus tareas y el trabajo de asistencia a personas en situación de violencia. Las narrativas de las IC permiten profundizar este aspecto, se destaca que a partir del 2015, año de la primera movilización Ni Una Menos, las tareas de violencia de género cobraron mayor valor social, hecho que incide en las trabajadoras al considerar significativos sus empleos. En algunos casos el trabajo ha permitido conectarse con las carreras realizadas, armar redes entre mujeres y profesionales, conectar lo laboral con la militancia feminista y formarse a través de la experiencia y el intercambio con las compañeras, pudiendo trabajar según el deseo e interés en la temática.

Surgen también otros elementos que permiten sostener la asistencia, como el reconocimiento por parte de las usuarias y los resultados positivos de las intervenciones, los cuales generan profunda sensación de satisfacción y gratificación. También se observan, en menor medida, sentimientos de orgullo por pertenecer a un espacio que asiste a mujeres en situación de violencia. Este tipo de identificación con el espacio laboral y sus objetivos se muestra endeble, ya que, al pasar un tiempo y no recibir reconocimiento simbólico y económico por parte de la institución, cae y sobrevienen sentimientos de desmoralización y desilusión:

“(...) creo que las fortalezas(...)muchas de ellas perciben que tienen equipos de trabajo que están muy buenos y que en la mayoría de los casos están contentas con el equipo en general (...) Eso, y me parece que como facilitador muchas veces es eso de que les gusta la tarea que hacen, que sienten que es significativa. Eso es importante, porque no pasa en general, como que sí, la sensación de que sirve lo que estás haciendo.” (P., psicóloga, IC)

“(...) por parte de las usuarias sí, creo que cada tanto pasaba, que casi siempre había un agradecimiento, un post llamado, o sea, cuando estás cerrando un llamado, a veces que vuelvan a llamar y pidan por la chica que la atendió . (...) a las usuarias creo que es definitivamente como el

reconocimiento más grande que te puede llevar. Creo que ahí sí eso sí pasaba, sentías que estabas ayudando.”(J., psicóloga, CLS, línea 144)

“(…) en un momento para mí fue muy importante, sobre todo en el inicio, en la pandemia también. Cómo sentirme orgullosa de ser parte de ese equipo que le puso el hombro,(…) como haber podido estar ahí, para mí fue importante sentirme parte de esta gente esencial.” (R., psicóloga, CLS, línea 144)

“(…) parte de las fortalezas es el gran aprendizaje que recibís cuando interactuás con tus propias compañeras y también con las mujeres. Yo aprendí muchísimo de las mujeres, de los chicos. Hay mucha solidaridad en un momento determinado que vos no comprendes cómo aparece cuando estuvieron(…)peleando por diferencias y por nimiedades. Y sin embargo, creo que hay como una tendencia a la solidaridad cuando hay alguien que necesita, o sea, las fortalezas están ahí. Y los logros es que había mesetas de tranquilidad donde había resolución de los conflictos de manera, yo te diría, exitosa, donde las mujeres regresaban a sus lugares o iban a otros dispositivos donde las condiciones eran más abiertas, más libres, donde se les conseguía trabajo, donde hacían cursos de capacitación todo esto te daba energía o combustible para continuar con la tarea. Cuando recuperábamos la escolaridad de un niño, cuando conseguíamos una vacante, cuando podíamos llevar a un especialista, a una mujer y el tratamiento en efectivo, cuando hacíamos red con el equipo de odontología de la zona, cuando eran atendidas. Bueno, todas estas cuestiones que también partían de la creatividad del equipo y que lo evaluábamos como positivo en nuestra tarea. Entonces bueno se evaluaba como positivo pero no estaba reconocido por esto o por lo otro. Siempre avanzamos en esta tensión.” (B., psicóloga social, IC).

Asimismo, ciertas narrativas brindan otras significaciones sobre las afectaciones, distinguiéndose como positivas. El trabajo en violencia no sólo genera malestar si no que puede operar como motivador en los equipos para profundizar sus conocimientos,

capacitarse en la temática o participar de espacios y luchas por los derechos de las mujeres y disidencias:

“(...) me acordaba, (...) de otras trabajadoras que estaban haciendo un posgrado y empezaron, que por ahí en otro momento no lo hubieran hecho, pero se empezaron a involucrar, digamos, parte de la temática de su laburo en sus tesis, ¿no? Y eso me parece que está re bueno porque aporta como un montón de alguien que está en esa situación y que puede aportar una reflexión también teórico práctica sobre su que hacer, su día a día, o sea, súper valioso eso.” (P., psicóloga, IC)

“(...) pienso que al estar y ser partícipe de la escucha, de todas las situaciones que se generan, por lo menos acá en Ciudad de Buenos Aires, a veces también escuchamos de provincia, pienso que nos da como la fortaleza y como la necesidad también de participar en actividades o en movilizaciones. Es como que todo eso te llena de fuerza como para después ir a luchar por los derechos de mujeres y diversidades que se estén dando en la sociedad. Me parece que está bueno eso y por lo menos a mí se me generó esas ganas de participar.” (F., psicóloga, CLS, línea 144).

Se distingue entonces que esta conexión con lo laboral permite sobrellevar el sobre esfuerzo que implica la carencia institucional referida en párrafos anteriores, surge una ganancia entre tanta pérdida. Se destaca el reconocimiento simbólico como forma de transformación de los malestares y sufrimientos producidos por el trabajo, opera la sublimación como mecanismo psíquico generando satisfacción. El reconocimiento simbólico es la retribución del trabajo realizado y la calidad del mismo. Este reconocimiento se obtiene a través del juicio de belleza que brindan las compañeras y los equipos por lograr los objetivos laborales, y el juicio de utilidad que da cuenta de la contribución de cada trabajadora a las tareas propuestas (Dejours, 2015).

VI.3 Estrategias Colectivas y de Autocuidado: “*Formar un equipo con sus propias compañeras, esto era vital para sostener el turno*”

Las lógicas de sentido en las narrativas abordadas también insisten en otras estrategias de sostenimiento de la tarea: estrategias colectivas. La mayoría de éstas operan como estrategias de autocuidado colectivo aunque también existen algunas estrategias individuales.

Las trabajadoras arman equipo, grupos de whatsapp, realizan actividades grupales fuera de los espacios laborales, hacen chistes sobre lo que acontece y crean momentos para conversar sobre temáticas no relacionadas a su trabajo como forma de autocuidado colectivo, momentos que permiten dispersión y conocerse personalmente. Tal como se describió en el capítulo V, crean redes entre ellas y se asisten en sus tareas, arman lazos de apoyo mutuo y comparten sus saberes, conversan frecuentemente y reflexionan sobre sus afectaciones y prejuicios ante la temática laboral. Asimismo, en algunos casos, realizan actividades políticas y/o militantes y se organizan por sus condiciones laborales.

Estas acciones colectivas autogestionadas permiten acompañamiento y contención, compartir las frustraciones y las angustias vivenciadas, reflexionar sobre la propia práctica y la PP, genera aprendizajes al poner en palabras e intercambiar con otrx sobre las intervenciones y las experiencias. Armar grupo brinda una estructura de intimidad y confianza, se generan vínculos transferenciales y de identificación entre lxs integrantes proporcionando sostén y contención (Cohen Imach, 2013). Crear red permite sobrellevar el “trabajo con la muerte” en contextos críticos:

“(...) Si vos tenés un equipo que de alguna manera aceptado, que además forma lazo fuerte y cooperador, solidario para sostener este marasmo muchas veces en el que teníamos que vivir, esto era una posibilidad concreta de sostenernos entre todas. (...) formar un equipo con sus propias compañeras, esto era vital para sostener el turno. Se distribuían las tareas y tenían una estrategia, por ejemplo, qué hacer frente a la demanda(...).” (B., psicóloga social, IC).

“(...) La lucha, la militancia. Intentar que se cumpla la política pública. Muchas veces la negación, muchas veces ganó implicancia. Son varias las estrategias que hay...No implicarte.” (I., psicóloga, P.P, refugio y CIM)

“(…) Por suerte pude con mis compañeras de trabajo armar un grupo de trabajo que se siguió vinculando por dentro y por fuera y que pudimos, todas con mucha responsabilidad, resolver las situaciones que nos venían sucediendo si no hubiese sido ahí sí como muy caótico y creo que no hubiese podido soportar el peso que implica trabajar con esta temática sin ningún tipo de recurso y acompañamiento.” (C., CLS, CIM y gerencia)

La generación de los espacios colectivos a modo de grupo donde circula confianza y fidelidad proporciona espacios de debate sobre la tarea y los objetivos. En estos “espacios de deliberación” (Dejours, 2015) se pone en común la forma en que cada trabajadora cumple con su labor, pero no de forma fija y siguiendo el reglamento institucional, sino a modo creativo, desobedeciendo de alguna manera las pautas establecidas. Elemento que resulta clave para sostener estas tareas de asistencia donde es constante, tal como se viene desarrollando, aplicar innovación y no quedarse con lo preestablecido porque, de lo contrario, no es posible responder la demanda y necesidades de las usuarias.

VI.4 La Singularidad en las Prácticas de Autocuidado: “*el deseo sano de irse*”

Además de estas acciones colectivas como modos de líneas de fuga y autocuidado las trabajadoras desarrollan modalidades individuales de autoprotección. En su mayoría se valora contar con un espacio terapéutico para elaborar los malestares relacionados al trabajo, en algunos casos realizan actividades físicas o artísticas, participan de espacios de militancia o espacios académicos y/o realizan capacitaciones. Otras formas son evitar continuar pensando en el trabajo luego de terminado el turno, focalizarse y conectarse al finalizar el horario laboral con otras actividades cotidianas, alimentarse y descansar adecuadamente. Otras narrativas insisten en relación al factor económico como obstáculo para poder contar con espacios de terapia, recreativos o de ejercicio físico, los bajos salarios dificultan el acceso a estas actividades de cuidado por parte de las trabajadoras.

Otros sentidos dan cuenta de mecanismos psíquicos como evitar la sobre implicación, sostener una distancia óptima con las consultantes, reconocer los límites de la PP y el ejercicio profesional, expresar vulnerabilidades a las compañeras, tener presente

que se trabaja desde lo posible y no desde lo ideal. Estas defensas saludables se combinan con mecanismos psíquicos defensivos que no permiten procesar la angustia y malestar de las situaciones vivenciadas en el trabajo de asistencia, mecanismos como la racionalización que no actúan a modo de elaboración, tal como fueron dilucidados en el apartado VI.1.

Se destaca la importancia de poner en palabras los malestares y las afectaciones y contar con espacios que brinden una mirada distinta a nivel institucional, que ofrezcan una mirada esperanzadora respecto a las políticas institucionales permitiendo disminuir el efecto de la desmoralización ya descrita:

“(…) Bueno me analizo, empecé a trabajar lo físico, a salir más y hacer cosas más que no tengan que ver con el trabajo, con poner el cuerpo pero desde lo laboral, sino más del lado del disfrute. Pongo el cuerpo pero desde otro lugar. Para contrarrestar.” (M., psicóloga, P.P, CIM y hogar).

“(…) A mí, al principio, me sirvió un montón tener los espacios de militancia, algo del feminismo más militante de la calle. Para mí fue clave y el académico también, como en un espacio de estar en una cátedra. Me permitió también poder pensar muchas de estas cosas y ponerle palabras también y pensar esas afectaciones, ¿no? Eso fue un espacio clave de encuentro con otros también, de otras lógicas institucionales. Para mí habitar instituciones con otras lógicas fue clave como para no caer en la desesperanza también de pensar que la cosa es así ¿no? Habitar otros espacios me daba cierto aire, cierto criterio también. Eso fue re-vital. El espacio terapéutico también por fuera. También la red, porque también necesitas un acompañamiento desde un espacio que tenga como la mirada particular.” (J., psicóloga, CLS, línea 144).

Estas estrategias de autocuidado expuestas acontecen en el hacer diario de las trabajadoras. De las narrativas emanan otros sentidos que dan cuenta de la renuncia como estrategia de protección. Ante tanto malestar y al no poder hacer algo con ese sufrimiento, o vislumbrar alguna modificación de la situación, algunas trabajadoras optan por dejar

estos trabajos de asistencia. Suele ocurrir que las trabajadoras que optan por renunciar, se vuelcan a otros campos profesionales, fuera del área de violencia, identificando sensaciones de alivio y de bienestar por los cambios de tarea:

“(...) Se van acumulando estos padecimientos, van acumulando estas condiciones múltiples que generan estos padecimientos en ellas.(...) Y no hay espacios, (...) evidentemente no se producen mejoras. No solo son las condiciones, sino también me parece que no hay una perspectiva de cambio en esas condiciones. Eso es también parte de lo que desgasta. (...) la falta de perspectiva de cambio que genera también el deseo de irse, el deseo sano de irse.” (G., socióloga, IC)

“(...)Recuerdo el alivio cuando me moví de campo y estaba como un poco cansada ya de escuchar ciertos relatos, porque también en un punto me pasaba un poco eso, yo también trabajaba en un centro de salud y escuchaba siempre, digamos, estaba muy como que la vara de la alarma, viste, como que se me había corrido porque estaba muy acostumbrada a escuchar violencia, violencia, violencia, y bueno, y también eso como que fue una alivio.” (J., psicóloga, CLS, línea 144).

Como medida de autocuidado: *“(...) Y dejar de tomar casos de violencia de manera particular, fue como la más contundente que tomé.” (C., abogada, CLS, CIM y gerencia).*

Las modalidades de autoprotección se constituyen como acciones que posibilitan cuidarse a sí mismx para poder cuidar a otrxs. Quienes realizan tareas de asistencia tienen la función de promover la salud y bienestar de las usuarias. Resulta esencial cuidar a quienes cuidan para prevenir el desgaste profesional, las incidencias en la salud psicofísica de las trabajadoras, y “contrarrestar los efectos de la tarea en violencia de género” (Velazquez, 2012, p. 251).

VI.5 El Cuidado de Quienes Cuidan desde las Lógicas Institucionales

Del abordaje de las narrativas surge que las trabajadoras han tomado conocimiento a través de la experiencia de la importancia de poder preservarse para

ejercer sus tareas, logrando adquirir estrategias de cuidado individuales y colectivas. Al analizar estas estrategias se infiere un déficit institucional en este aspecto, al no contar las trabajadoras en general con espacios de supervisión de casos, reuniones frecuentes de equipo, espacios de formación o espacios de reflexión.

En algunos casos se distingue que los espacios de reunión de equipo han sido gestionados por la coordinación que comprendía la necesidad de estos dispositivos tanto como herramienta de prevención de la salud de las trabajadoras, como de estrategia para mejorar la calidad de las intervenciones profesionales. En otros han contado en ocasiones con espacios de reflexión, los cuales se reconocen como de gran valor para trabajar las afectaciones, elaborar resistencias y cuidados ante los malestares del contexto laboral, que, en ocasiones son difíciles de modificar en el corto plazo. Sin embargo, estos espacios no se han sostenido en el tiempo.

Surgen también otros obstáculos con relación a la asistencia de reuniones y capacitaciones, en general ocurre que se dan por fuera del horario laboral, cuestión que hace que sea de difícil acceso ya que, por las propias condiciones salariales, las trabajadoras deben tener otros trabajos para poder sostener su vida cotidiana. A su vez, la falta de personal y de recursos en general tiene como consecuencia trabajar en urgencia permanente, dificultando asignar tiempo y espacio para estos intercambios:

“(...) jamás vimos el malestar en el equipo. Y había malestar en el equipo porque había roces entre las compañeras a veces con nuestra supervisora. A ellas les preocupaban los casos y cómo se resolvía cada caso. No les preocupaba cómo estaba el equipo.” (P., abogada, CLS, CIM conveniado).

“(...) Si tuvimos un espacio muy lindo en relación al espacio "cuidar a quienes cuidan" que recuerdo que cuando yo me fui, ellas también se fueron. Porque no les renovaron. Así que ese espacio dejó de estar para las trabajadoras que lo teníamos mensual. (...) este espacio para todas. fuera de horario laboral y eso ya era un obstáculo muy grande(...) Pero así y todo, nos sumábamos un montón y fue un espacio re potente, porque eran personas con formación, (...) Tenían como cierto recorrido en lo que son políticas públicas y acompañamientos(...) Entonces tuvo

una vuelta de tuerca o de rosca que no era sólo como un espacio para hacer catarsis. Ellas empezaron a decir. "bueno y qué se puede hacer con esto". Ah, y en esto de la organización que te comentaba tuvieron un lugar re-importante, porque nos empezaron a acompañar en esto de que a veces estando en la situación, perdés perspectiva.” (M., psicóloga, P.P, refugio y gerencia)

“(…) al no tener supervisión clínica de nuestros casos es un quilombo también, (…) yo me manejo con la experiencia y con el trabajo entre mis compañeros, pero te falta la pata de la supervisión (…) es facilitador para el burnout, el hecho de no tener supervisión, ¿viste? (M., psicóloga, P.P., CIM y hogar)

“(…) Hay capacitaciones que brindan(…)pero también es como que te implica poner tu tiempo, que es otra forma de poner dinero, para, yo si tengo que dar dos horas a la semana o tres horas, o que tengo que reacomodar pacientes, y eso implica una pérdida monetaria para mí, porque todas las compañeras están en la misma situación. No es como que puedes faltar un día de tu horario y capacitarte en ese horario,(…), sino que tienes que buscar otro lugar. Entonces recae la responsabilidad sobre la operadora y es un problema.” (R., psicóloga, CLS, línea 144).

Del estudio de campo se concluye que los espacios de supervisión, reflexión, formación y reunión de equipo no se encuentran establecidos como parte de la PP de asistencia a personas en situación de violencia. Estos espacios resultan ser centrales para los trabajos de cuidados. Se requiere del encuentro con otrxs para poder elaborar las afectaciones que provoca presenciar violencias, las tensiones y divergencias dentro de los equipos; cuestionar y trabajar sobre las propias creencias, mitos y prejuicios que se ponen en juego en la escucha y en las intervenciones; y reflexionar sobre los obstáculos de los tratamientos o estrategias de intervención (Cohen Imach, 2013). Los espacios de formación tienen una triple función, permiten un marco teórico referencial común para los equipos, brindan palabra y teoría al conocimiento práctico y a la experiencia, y al hacerlo, colaboran en la elaboración de las implicancias subjetivas.

VI.6 Hacer Algo con Aquello que nos Aqueja: Experiencias de Organización y Lucha

Las experiencias de organización de las trabajadoras también se constituyen como estrategias colectivas de sostenimiento de las tareas. Organizarse con otrxs, deliberar, decidir, crear un plan de lucha, por las condiciones laborales o defensa y /o mejoras de la política pública es también hacer algo con aquello que aqueja y provoca sufrimiento. Se observa que en algunas situaciones ha permitido mejoras de la situación laboral de las trabajadoras, como pasar a planta permanente o contrato de locación de servicio cuando las trabajadoras tenían un vínculo laboral de asistencia técnica. En términos subjetivos, genera sensación de empoderamiento, operan mecanismos de identificación al ser una experiencia grupal y colectiva permitiendo no sentirse en soledad con el sufrimiento del trabajo. Lo colectivo como potencia insiste nuevamente.

Asimismo, el recambio permanente de personal se distingue como obstáculo para la organización de las trabajadoras, como también la fragmentación que realiza la propia dirección o coordinación cuando identifica equipos de trabajos que tiene buen vínculo y comienzan a organizarse (Ver Capítulo V.2.d.2). La falta de conexión o de comunicación entre el personal de los dispositivos y de los programas también resulta ser un inconveniente, dado a que lxs trabajadores desconocen lo que ocurre en otros espacios y se genera un aislamiento. Otras dificultades hacen referencia a la visibilidad de los espacios, especialmente de los refugios. La problemática de violencia implica tener resguardos por las situaciones de riesgo que pueden atravesar las usuarias y las trabajadoras, cuestión que dificulta dar a conocer públicamente el estado de los dispositivos y la situación del personal. Las amenazas de cierre de los espacios también operan como barrera a la hora de constituir espacios de reclamos y demandas de mejores condiciones de trabajo.

Los motivos de organización que se perciben de las narrativas son: aumento y mejoras salariales, el fin de la precarización laboral y el pase a planta permanente, el vaciamiento de los dispositivos y la falta de recursos materiales y humanos para trabajar, las condiciones generales y de higiene de los espacios, días de prevención del *burnout*, diferencias éticas de trabajo, cuestiones que hacen a la seguridad de las trabajadoras como la solicitud de remises para horarios de salida que resultan de riesgo:

“(...) esto de que el equipo no esté consolidado, y de que vayan y vengan compañeras, hace que tampoco una pueda uniformar... Como pelear por algo, ¿no? Como lanzarse por un derecho nuestro ¿no? O plantear alguna situación porque hoy hay una compa y el viernes que viene no sabemos si está. (...) Entonces es difícil organizarse para armar algo.(...) nosotras tenemos un grupito de WhatsApp y conversamos por ahí, y quizás esto de los remises, se había hablado por ahí también cuando estamos solas lo charlamos y llegamos con algún acuerdo para después poder hablarlo con la coordinación. Eso se ha hecho y se han logrado algunas cosas. (...) la organización más grande que tuvimos, recuerdo que fue en el 2020, que fue bueno por toda esta cuestión de los contratos que mencionaba anteriormente, que estábamos muy precarizadas. ¿Qué pudimos lograr en ese momento? Que las chicas que estaban en condiciones más precarias pasen a los contratos de locación, pero actualmente siguen existiendo esas problemáticas siguen estando los contratos desactualizados y no equiparados y eso(...) perjudica(...) la calidad del laburo, del clima laboral.” (F., psicóloga, CLS, línea 144).

“(...) para mí fue muy importante el paro que hicimos cuando recién entramos. Y también parece poco, no parece una boludez, pero me parece que fue como algo importante. El grupito es el chat que tenemos de aguante las pibas, que fue una iniciativa nuestra de las AT, cuando empezamos con esto del paro y que aún ahora continúa y que históricamente no había habido un chat donde estuvieran todas sin la coordinación, entonces ya eso me parece buenísimo como que si yo voy a pasar a la historia en la línea quiero pasar de esa manera, que está bueno de haber podido poner o generar un espacio lo mínimo que sea de lo que nos pasa porque a veces pasa con un turno y el otro no se entera como de poner en común esas cosas. El primer paso por organizarse es poder escucharse, conocerse y en retorno, en su servicio, en fin de semana en semana, conocernos porque muchos

venimos de la semana a fin, pero si no, no te cruzás con ellas nunca. (...) ese espacio me pareció bueno, lo del paro también(...) y habernos animado a hacerlo, me parece como poderoso, me parece notable, es algo que valoro, un poco el esfuerzo de las que participamos ahí.” (R., psicóloga, CLS, línea 144).

Con relación con el vínculo con los sindicatos, se observa en general un desconocimiento de la actividad gremial y se registra variabilidad en los modos de vinculación. Algunas trabajadoras desconocen cuáles son los gremios que intervienen en la institución, en otros casos se encuentran afiliadas al sindicato no hegemónico y su afiliación ha favorecido la organización colectiva. En otros, se han tenido malas experiencias con el gremio hegemónico debido a que han actuado de forma prepotente cuando las trabajadoras se auto organizaron, se considera que no han colaborado en las luchas o planteos que realizaron las trabajadoras; y, en el caso del personal que se encuentra con contrato de locación, percepción de desinterés por parte del sindicato.

A su vez, de algunos verbatims, se infieren conflictos entre los sindicatos, cuestión que no colabora en la organización de las trabajadoras e incluso genera tensiones entre las mismas por pertenecer a espacios políticos diferentes. Se destaca también de las narrativas que la afiliación sindical brinda seguridad a las trabajadoras y que quienes más conocimiento o vinculación tienen con los gremios son aquellas que se encuentran en planta permanente y hace varios años que trabajan en la institución.

“(…) Creo que los contratos a nadie le importan, pasa un poco eso. Nunca hubo una presentación del sindicato hacia nosotras o una invitación, por ahí me llegó más por preguntar, pero no porque exista la invitación.” (C., abogada, CLS, CIM y gerencia).

“(…) A mí me cuesta entender eso porque entiendo que hay dos sindicatos, uno que es muy patotero, que cuando hicimos el paro, tan patotero que nos llamaba el celular para apretarnos, de que no paráramos, ¿no? Y el otro que, no sé, qué tiene buenas intenciones pero que tampoco termina de concretar en algo una respuesta clara de acompañar o no.” (F., psicóloga, CLS, línea 144).

“(…)este vínculo, digamos, con el sindicato les daba cierta seguridad. El sindicato es muy fuerte (…) pensaba en esto de las rivalidades entre los sindicatos, las trabajadoras de ATE, las de Sutecha, como esta cosa también en algunos lugares también tallaba esa conflictiva.” (G., socióloga, IC).

La baja afiliación sindical es una característica de la precarización laboral que se observa en el fenómeno de la feminización del empleo (Bonder, Hipertexto PRIGEPP Globalización, 2020, 3.4.1). Pese a esta situación, la fragmentación que existe en la institución y las violencias políticas mencionadas en el Capítulo V.2.d.2, las trabajadoras logran crear espacios de resistencia y organización. Además de la precarización laboral es posible reflexionar sobre otros factores que pueden incidir en el desconocimiento gremial de las trabajadoras de la DGMuj, factores ligados a imaginarios tradicionales que atraviesan la construcción de las subjetividades femeninas en los cuales el poder sindical es un poder ligado al mundo público, espacio destinado a nivel social a ser ocupado por varones (López, 1992). Por otro lado, las mujeres trabajadoras en Argentina históricamente se han organizado por sus condiciones de trabajo (Lopez, 1992), estas experiencias quedan como capital histórico en el imaginario social y se nutren y combinan con los actuales movimientos de lucha de mujeres y disidencias, imaginarios que se pueden considerar que atraviesan a las trabajadoras de la DGMuj y colaboran de forma inconsciente en la construcción de experiencias de organización y lucha.

VI.7 Afectaciones y respuestas frente al trabajo con la pulsión de muerte y una realidad precaria

En este capítulo se desarrollaron las distintas afectaciones del trabajo de asistencia a personas en situación de VG en contextos de precarización institucional y las diferentes estrategias que crean las trabajadoras para sostenerlas. Los resultados dan cuenta de las afectaciones propias de la escucha de violencias, de afectaciones y estrategias defensivas no saludables, afectaciones positivas y mecanismos defensivos saludables. De manera similar, se advierten estrategias de autocuidado colectivas e individuales, el cuidado de quienes cuidan por parte de la institución, y las estrategias y experiencias de organización de las trabajadoras que incluyen el vínculo con los sindicatos correspondientes a la DGMuj.

Trabajar escuchando violencia es presenciarla, implica “trabajar con la muerte” (Fridman, 2019, p.95), no sólo es presenciar el relato y los efectos físicos sino lo indecible, lo no elaborado de lo vivenciado por las víctimas. Los resultados indican que las trabajadoras realizan un sobre esfuerzo para sostener esta escucha frente a la precarización institucional. Actúan mecanismos psíquicos ligados al ideal femenino de entrega y esfuerzo (Lo Russo, 2022), opera el ideal del yo a través de los mandatos generando frustración y angustia por el encuentro con los límites de la realidad (Chasseguet Smirgel, 1991) precaria.

Se destaca también la incidencia de la falta de reconocimiento simbólico y económico del sobre esfuerzo, compromiso, saberes y experiencias de las trabajadoras que acompañan la estructura vertical rígida de la institución, no permitiendo el desarrollo profesional, anulando el deseo y la potencia de las trabajadoras y generando desgaste y desmoralización. Asimismo, la exposición a la escucha frecuente de las violencias en estos contextos de precarización institucional impacta en desgaste, agotamiento, ansiedad, incidencias en la vida cotidiana, sintomatología del síndrome de *burnout* y de traumatización vicaria (estados de alerta, ver violencias en todos los espacios, entre otros), consecuencias en la salud integral como insomnio, migrañas, gastroenteritis, dolores en las piernas, ausencias frecuentes de las trabajadoras por encontrarse enfermas; y como se vienen exponiendo, angustia, impotencia y frustración.

Los resultados sostienen que en algunos casos frente al sufrimiento e imposibilidad de brindar respuesta y recursos a las necesidades que las víctimas requieren, especialmente por la triple insuficiencia de recursos, operan mecanismos defensivos como la falta o nula implicación de las trabajadoras con las situaciones que se presentan o la racionalización, mecanismos que no permiten la elaboración de lo acontecido. Se infiere que estos mecanismos defensivos no saludables permiten sostener la tarea pero con un alto costo físico psíquico para las trabajadoras (Dessors y Molinier, 1998).

A su vez, se destaca que de no existir mecanismos que permitan hacer visible lo invisible, poner en palabras estas afectaciones conscientes e inconscientes, asistir a personas en situación de VG tiene efectos en la salud psicofísica de las trabajadoras (Fridman, 2019).

Además, de mecanismos y estrategias defensivas no saludables, los resultados advierten otras operatorias en el desarrollo laboral ligadas al deseo y el narcisismo de las

trabajadoras y estrategias colectivas (líneas de fuga) como militancia, reuniones recreativas fuera del espacio laboral y conversaciones de temáticas no laborales a modo de corte durante la jornada laboral. Se infiere que las trabajadoras consideran significativo su labor de asistencia a personas en situación de VG, valor singular que acompañan el valor social que se le ha brindado a la tarea a partir de la gran movilización Ni una Menos en el año 2015, que el trabajo les ha permitido trabajar según su deseo e interés en la problemática, conectar lo laboral con sus carreras hy/o con la militancia feminista, armar redes profesionales y de mujeres, y formarse con la experiencia.

Se halla también que el reconocimiento por parte de las usuarias y los resultados positivos de las intervenciones generan una gran gratificación y colaboran en el sostenimiento de las tareas. Operan mecanismos de reconocimiento simbólico, actúan los juicios de belleza que brindan las compañeras por el logro de los objetivos laborales, y de utilidad que da cuenta de la contribución de cada trabajadora a las tareas propuestas (Dejours, 2015), y mecanismos psíquicos de sublimación permitiendo transformar los sufrimientos producidos por el trabajo y generar satisfacción.

En menor medida se distinguen identificaciones con el espacio laboral a modo de orgullo por pertenecer a un área de asistencia a mujeres en situación de violencia. Sin embargo, se advierte que estas identificaciones son endebles, luego de un tiempo de no recibir reconocimiento simbólico y económico institucional sobrevienen sentimientos de desmoralización y desilusión.

Otro aspecto de las afectaciones saludables que brindan los hallazgos es la función de la ocupación como motivadora para la profundización o capacitación en la temática, y la participación de espacios y luchas por los derechos de las mujeres y disidencias.

A modo de síntesis, los resultados distinguen que esta conexión saludable con lo laboral permite sobrellevar el sobre esfuerzo que implica la precarización institucional, como se expresó a lo largo del capítulo: surge una ganancia entre tanta pérdida.

Asimismo, se hallan estrategias colectivas de autocuidado como grupos de whatsapp y realización de actividades grupales fuera del ámbito laboral, entre otras Acompañando lo desarrollado en el Capítulo V.2.a, crean redes y lazos de apoyo, comparten saberes, se asisten en las tareas, conversan y reflexionan sobre sus afectaciones y prejuicios ante la temática laboral. En algunos casos, también, realizan actividades políticas y/o militantes y se organizan por sus condiciones laborales. Se concluye que

crear espacios colectivos a modo de grupo permite acompañamiento y la puesta en palabras de las afectaciones. En estos espacios de deliberación (Dejours, 2015) operan mecanismos de identificación y transferencia entre las trabajadoras proporcionando contención y sostén.

En cuanto a las modalidades individuales de autoprotección los resultados dan cuenta de que en su mayoría las trabajadoras cuentan con espacio terapéutico individual al cual le brindan un gran valor, se identifican también la realización de actividades artísticas y deportivas, la participación de espacios de militancia o académicos, y la capacitación profesional. Otras formas son la evitación de pensar en el trabajo fuera del horario laboral, la conexión con otras actividades al finalizar el turno, y el adecuado alimentación y descanso. A su vez se destaca que si bien se considera necesario contar con espacio terapéutico o realizar ejercicio físico y/o actividades artísticas, los bajos salarios dificultan el acceso a estas actividades.

Se hallan también mecanismos psíquicos y consideraciones individuales sobre el trabajo que funcionan como defensas saludables y medidas de autocuidado: la evitación de la sobreimplicación, el sostenimiento de una distancia óptima con las consultantes, el reconocimiento de los límites de la PP y el ejercicio profesional, la expresión de las vulnerabilidades propias, trabajar desde lo posible y no desde lo ideal, la vinculación con espacios que brinden una mirada esperanzadora respecto a las políticas institucionales permitiendo disminuir la desmoralización. Cabe señalar que estas operatorias se combinan con mecanismos de racionalización que no permiten elaborar los malestares vivenciados, es decir, defensas no saludables que fueron expuestas en el apartado VI.1.

Por último, se encuentra como forma de autocuidado individual la renuncia de la DGMuj, lo cual brinda alivio y bienestar para las trabajadoras. Se identifica también que en varios casos se vuelcan a otros campos profesionales no asistenciales.

Se concluye que las modalidades de autoprotección se constituyen como acciones de cuidado propio que realizan las trabajadoras que posibilitan cuidar a otrxs. Las tareas de asistencia implican promover la salud y el bienestar de las usuarias, por ende, resulta esencial cuidar a quienes cuidan para “contrarrestar los efectos de la tarea en violencia de género” (Velázquez, 2012, p. 251) y así prevenir los efectos en la salud psicofísica de las trabajadoras.

En relación con los espacios de cuidado institucionales se halla en general que las trabajadoras no cuentan con espacios de supervisión de casos, reuniones frecuentes de equipo, espacios de formación o espacios de reflexión. Se destaca que cuando se generan no se han sostenido en el tiempo por cuestiones de contratación por parte de la institución; en ocasiones se dificulta el acceso a los mismos por las condiciones precarias de bajos salarios que tiene como consecuencia que las trabajadoras deban contar con otros trabajos para sostener su vida cotidiana; la falta de personal y de recursos que provoca estar trabajando en urgencia permanente impidiendo asignar tiempo a estos dispositivos. En otros casos han sido gestionados por la coordinación, de ese momento, que comprendía la importancia de espacios de prevención de la salud de las trabajadoras.

Otro elemento de los resultados que se resalta es el valor que le brindan las trabajadoras a los espacios de cuidado, resultando significativo para la elaboración de las afectaciones producidas por el trabajo de VG y el contexto precario y la construcción de estrategias de resistencia y cuidado.

Para finalizar este aspecto de las afectaciones y las medidas de cuidado se concluye que los espacios de supervisión, reflexión, formación y reunión de equipo no se encuentran establecidos como parte de la PP de asistencia a personas en situación de violencia. Es necesario su inclusión dentro de las PPPP de trabajos de cuidados teniendo presente la elaboración de mecanismos facilitadores de acceso. El trabajo de Borakievich (1999) que desarrolla una intervención institucional en distintos efectores de la DGMuj da cuenta del rol fundamental de los espacios de cuidado institucionales como las reuniones de equipo y las capacitaciones. Borakievich (1999) refiere que la falta de estos dispositivos se entranan con las problemáticas de recursos humanos como la categorización inadecuada del personal y la superposición de funciones de las trabajadoras, generando padecimiento y sensación de fragilidad en los equipos de atención. De forma similar a las investigaciones mencionadas en el Capítulo V, se infiere que ciertas problemáticas e implicancias actuales de las trabajadoras de la DGMuj, están lejos de ser novedad, son problemáticas que insisten a lo largo del tiempo.

Para terminar, en este apartado, se desarrollan los resultados obtenidos respecto de las experiencias de organización y lucha de las trabajadoras que operan a modo de estrategia de autocuidado colectiva, como también el vínculo de las mismas con los sindicatos. Se concluye que las estrategias de organización permiten a través de la deliberación, toma de decisiones y creación de planes de lucha por las condiciones

laborales o defensa y /o mejoras de la política pública, hacer algo con aquello que aqueja y provoca sufrimiento. Las principales demandas son: aumento y mejoras salariales, fin de la precarización laboral, pase a planta permanente, reclamos por el vaciamiento de los dispositivos y la falta de recursos materiales y humanos para trabajar, condiciones generales y de higiene de los espacios, días de *burnout*, diferencias éticas de trabajo, cuestiones que hacen a la seguridad de las trabajadoras como la solicitud de remises para horarios de salida riesgosos para las trabajadoras.

Comprender las experiencias de organización y lucha como estrategias de cuidado que permite sostener las tareas y hacer algo con el malestar provocado por trabajar en contextos críticos, también ha sido identificado por Longo, Zaldúa, Veloso y Lenta (2020) en su investigación de acción participativa en el sistema de salud público del AMBA. Las investigadoras dan cuenta de cómo frente a las condiciones de trabajo precarias, la falta de recursos y los malestares subjetivos las trabajadoras crean estrategias de reclamos de derechos y alianzas interseccionales que se constituyen como modos de afrontamiento. Teniendo presente estos desarrollos y los resultados expuestos en este capítulo, se resalta la potencia que tienen las estrategias colectivas como formas de autocuidado.

De las acciones colectivas se señala también que algunas experiencias de organización han permitido mejoras de la situación laboral de las trabajadoras, como pasar a planta permanente o contrato de locación de servicio en los casos del vínculo laboral de asistencia técnica. Estas estrategias colectivas generan sensación de empoderamiento, operan mecanismos de identificación al ser una experiencia grupal permitiendo no sentirse en soledad con el sufrimiento del trabajo y elaborar el malestar a modo de defensa saludable. Al mismo tiempo, se halla que existen obstáculos para la organización de las trabajadoras como el recambio permanente del personal, la fragmentación que realiza la propia dirección o coordinación cuando identifica equipos que comienzan a organizarse tal como fue desarrollado en el Capítulo V.2.d.2, la violencia política ejercida por las coordinaciones, la desconexión entre el personal de los distintos dispositivos, la dificultad para visibilizar lo que ocurre en los refugios especialmente por cuestiones de resguardo de las usuarias y las trabajadoras teniendo presente que se trabaja con situaciones de alto riesgo de vida, y el temor de cierre de los espacios.

Finalmente, respecto al vínculo con los sindicatos, el análisis muestra en términos generales desconocimiento de la actividad gremial y variabilidad en los modos de vinculación como: desconocimiento sobre los gremios intervinientes, malas experiencias

con el gremio hegemónico por violencias recibidas frente a la auto organización de las trabajadoras, falta de colaboración en las luchas o planteos que realizaron las trabajadoras, y, en el caso del personal que se encuentra con CLS, percepción de desinterés por parte del sindicato. De modo contrario, se distingue en menor medida, que la afiliación al sindicato no hegemónico ha posibilitado la conexión y organización por dispositivo y a nivel general favorecido la organización colectiva. A su vez, se infieren conflictivas entre los sindicatos que no colabora en la organización de las trabajadoras y genera tensiones entre el personal por pertenecer a espacios políticos diferentes. Se detecta también que la afiliación sindical brinda seguridad y que quienes tienen más conocimiento o vinculación tienen con los gremios en planta permanente y hace varios años que trabajan en la institución.

Como cierre de este aspecto de las estrategias colectivas, se concluye que pese al vínculo complejo y variado con los sindicatos, la fragmentación de los dispositivos de la institución, y la violencia política, las trabajadoras logran crear espacios de resistencia y organización.

A modo de síntesis, los resultados de este capítulo permiten identificar la complejidad de los mecanismos psíquicos y estrategias que llevan adelante las trabajadoras para sostener sus tareas. Se advierten operatorias y estrategias saludables que posibilitan la elaboración del sufrimiento del trabajo en VG como también estrategias defensivas que generan costos psicofísicos para las trabajadoras. A su vez, se destacan las distintas estrategias colectivas que operan como estrategias saludables de sostenimiento del trabajo.

VII. Los Mitos y sus operatorias

Figura 7

ENREDADA - Serie Amor romántico



Nota. Por F. Vespignani, 2022, acrílico sobre tela.

En los capítulos V y VI se abordaron distintas dimensiones que hacen a las implicancias del trabajo en violencia por motivos de género en contextos críticos. En este capítulo, se analizarán los mitos en relación con la tarea de asistencia de víctimas de violencias que circulan en la institución y entre las trabajadoras de la DGMuj, es decir, aquellas cristalizaciones de sentido que sostienen las prácticas y discursos. Este análisis corresponde al objetivo específico propuesto en este estudio: indagar en torno a los mitos que operan en las trabajadoras de la DGMuj respecto del trabajo de asistencia a personas en situación de violencia.

Los mitos constituyen el imaginario social, son creaciones de sentido que operan a través de la repetición, naturalizando y organizando prácticas, sentires, saberes de las personas que viven en una sociedad (Fernández, 2017). Los mitos como organizadores de sentido se encuentran anudados al poder, son propios de cada momento histórico y se transforman a partir de los nuevos sentidos instituyentes.

Las instituciones, como las PPPP de asistencia, se sostienen no solamente por componentes concretos, se requiere de un bagaje simbólico que permita disciplinar los cuerpos y subjetividades, que le brinde sentido y naturalización a las injusticias o diferencias desigualadas que se perciban (Fernández, 2017). Operan a modo de universalización de sentidos, ocultando su carácter histórico y totalizando la realidad, produciendo visibles e invisibles, anudando aspectos de la realidad que los contradicen e invisibilizado la trama interseccional de los distintos sistemas de dominación, se presentan como regímenes de verdad para todxs por igual.

VII.1 Víctima Ideal y Amor Romántico: “¿Qué posibilidad tiene de no volver con el golpeador?”

En las narrativas se identifican ciertos mitos, que recorren las intervenciones, la elaboración de estrategias y los discursos de las trabajadoras, que responden a lógicas patriarcales. Se identifican ideales de maternidad, de amor romántico y de víctima ideal. Estos mitos se expresan en la culpabilización y falta de comprensión de las víctimas cuando vuelven con el agresor, en las dificultades que surgen cuando quienes requieren asistencia se encuentran atravesando una problemática de salud mental o son consultantes que pertenecen a la comunidad LGTBI+.

Con relación a la maternidad, se advierte una idea de crianza y cuidado con amor, idea naturalizada esencialista que no concibe expresiones de hostilidad por parte de las madres hacia sus hijxs. Estas concepciones imposibilitan vislumbrar el conjunto de la situación que atraviesan las usuarias y discernir factores propios de la situación de violencia y factores subjetivos de historia singular familiar.

Se infiere que estos mitos inciden en la elaboración y sostenimiento de las estrategias de abordaje, percibiendo en ciertos equipos desgano, frustración y una no apuesta a la posibilidad de cambio de quien es víctima. Estos mitos se enlazan con la falta de información y de espacios de derivación cuando son problemáticas que exceden la

capacidad de respuesta del dispositivo o cuando las demandas no se adaptan a lo preestablecido en la institución. Esto último se manifiesta en los obstáculos que surgen al recibir solicitudes de las disidencias sexo genéricas o, en el caso de la línea 144, llamados de varones cis. La idea de *La Mujer* como a quien se dirige la política pública circula en el personal y en la institución. Se infiere que el nombre de la institución, *Dirección General de la Mujer*, opera como un significante ordenador de las prácticas y discursos.

Estos sentidos acompañan la característica genérica del personal de la DGMuj expresada en las narrativas del trabajo de campo de las cuales se infiere que las tareas de asistencia son llevadas adelante principalmente por mujeres cis. En un solo caso se distingue la contratación de un varón cis en uno de los CIM que ejerce la profesión de abogado. En otros, se identifica personal cis masculino en tareas de traslado, mantenimiento y contaduría, observándose una reproducción de la segregación horizontal (Gaba, 2012) de género a nivel institucional. En relación a contrataciones de disidencias sexo genéricas, se destaca que existen en minoría y que las mismas se realizan para cumplir con el cupo laboral travesti trans:

“(...) si trabajas en la Dirección general de la mujer sos mujer, mujer hetero. En la dirección de la mujer hay tres varones. Uno es el contador (...) El otro es uno que está en el área legal, abogado.” (V., estudiante, CLS, refugio).

“El último tiempo que estuve en uno de los refugios había ingresado una trabajadora trans, un poco por el cupo varones cis venían ahí, como la cuestión de los trabajos generizados: mantenimiento y todo lo que eran arreglos y demás. Eran varones varones CIS y nosotras. Ah, esa es otra tarea también de las operadoras, no podían ingresar y estar solos dentro de los hogares, ni de los refugios. Tenían que estar siempre con una operadora, acompañándolos. Lo mismo quienes manejaban las camionetas para los traslados para ir al hospital.” (M., psicóloga, P.P., refugios y gerencia).

A su vez, la falta de formación en la temática y de espacios de reflexión y supervisión, aún en la proliferación de los mitos mencionados. Donde no hay comprensión y elaboración de aquello que acontece, surgen a modo de mecanismos de

defensa las ideas preestablecidas. Se pone en juego la imagen en bloque, aquellos mecanismos imaginarios que reúnen creencias, prejuicios, representaciones y afectaciones que actúan expulsando todo aquello que no concuerda con ese bloque de sensaciones e ideas preestablecidas. Frente a las angustia, temor y sentires desestabilizantes opera la imagen en bloque (Hercovich, 1992):

“(...) todo lo que tiene que ver también con las representaciones acerca de la maternidad, sobre todo cuando las mujeres víctimas eran también madres. (...) esta cosa de (...) mira cómo trata el hijo, es una mala madre. La cosa de la mala madre, ponerse mucho a juzgar lo que estaba pasando, costaba un poco también, era una de las cuestiones digamos a trabajar.” (G., socióloga, IC)

“(...) cuando no tenés la la cuestión de la problemática de violencias trabajadas ahí sí que aparece el mito, y aparece una legitimación de la violencia muchas veces que viven las mujeres, entonces, bueno, había que trabajar esto, porque muchas veces había discriminación de las mujeres por parte del equipo (...)Esta cuestión que circula yo te diría como prejuicio, también circulaba en el equipo. Afloraba en determinadas situaciones y lo trabajábamos(...) eso de “esta otra vez acá, ¿qué le pasó? ¿por qué vuelve con el golpeador? (...) trabajábamos esto. ¿Qué posibilidad tiene de no volver con el golpeador? Porque le gusta. Bueno, estas cuestiones que tienen su complejidad para poder modificar la visión que vos tenés como laburante frente a la población que atendés.” (B., psicóloga social, IC).

En relación al nombre de la institución, *Dirección General de la Mujer* y su efecto significativo, se advierte que es acompañado de otros mitos que recorren la institución y en algunas trabajadoras, como “Es mejor que trabajen mujeres en la atención a víctimas de violencia por razones de género”, y “Las mujeres son más sensibles a escuchar estas situaciones porque es una condición natural o han sido criadas para el cuidado de lxs otrxs”, mitos que fueron consultados en las entrevistas realizadas.

De los verbatims se infiere que si bien se comprende que en algunos dispositivos se requiere de personal femenino por el tipo de intervención, se registra la naturalización de la feminización del trabajo de cuidados. A su vez, se sostiene también personal femenino como forma de resguardo ante la posibilidad del ejercicio de violencia por parte de trabajadores varones. Se destaca que los discursos insisten de forma explícita que la escucha con empatía y la capacidad de cuidado son características que se construyen, que las mujeres se encuentran atravesadas por significaciones patriarcales y que varones y disidencias podrían cuidar a otrxs si cuentan con formación en la temática. En minoría, también se observa que estos mitos se hallan en la sociedad y se ponen en juego en la atención que se espera de la institución:

“(…)Y tiene que ver con lo que decíamos antes, de una mirada hegemónica acerca de lo que es la mujer y quien es la destinataria de las políticas de mujer. Y sí, como una cosa así de mucha naturalización, del ser mujer, del ser madre, del que implica, de la forma de vivir la sexualidad. Y tiene que ver con cómo se posicionan ya frente a las mujeres y destinatarias y bueno y también con la vivencia capaz del rol de trabajadoras en esta dirección como casi natural, como bueno, nada, esto de que es algo que no necesita formación, que también hay que trabajar eso. Que es justamente una problemática que necesita formación, que necesita deconstrucción de estas ideas. Entonces eso también es como un trabajo a hacer (...) de que justamente nada es natural.” (G., socióloga, IC).

“Creo que esa es una bajada que hubo mucho tiempo, yo creo que ahora está empezando como a deconstruirse. Creo que hay compañeras que lo siguen pensando, que sí, que es mejor que trabaje una mujer y que incluso cuando habla una persona dentro de las diversidades hay como una resistencia a trabajar con la temática, a ayomarse. Poder repensar que la dirección no debe ser solo de la mujer” (R., psicóloga, CLS, línea 144).

La expresión de los mitos mencionados acompaña lo desarrollado en el capítulo V y el subpunto V.2.d.1. *Las Micro Violencias de las Usuarías y las Trabajadoras*, donde se expuso que la distancia de la mirada de las informantes claves permite dar cuenta de las violencias simbólicas que ejercen los equipos, violencias que son invisibilizadas por las trabajadoras como tales. Los mitos son las bases de estas violencias simbólicas. La idea de buena y mala víctima circula en los espacios de asistencia, operando el mito de la víctima ideal. Se advierte una culpabilización y legitimación de las violencias a las usuarias que no se adaptan a dicho ideal, emerge la buena víctima merecedora de ayuda y la víctima culpable, la mala víctima (Fridman, 2019).

La falta de formación y de criterios mancomunados es otro elemento que contribuye a intervenir según los prejuicios personales, la naturalización de la feminización de las tareas de cuidado sostiene la falta de estos espacios, se da por sentado que por ser mujeres se encuentran capacitadas para cuidar a otros. El mito del amor romántico y de las tareas de cuidado feminizadas se entrelazan reproduciendo en las trabajadoras y en la institución los mismos ideales que atraviesan las mujeres víctimas de violencia que inciden, entre otras cosas, en la salida del ciclo de la violencia. La violencia simbólica atraviesa a las usuarias, al personal y a la institución.

VII. 2 La Romantización del Trabajo y Sostenimiento de la Precarización Laboral: “Darlo todo”

Otros mitos que operan, en la institución y en las trabajadoras, comprenden lógicas de sentido patriarcales enlazadas a lógicas capitalistas institucionales de sobre explotación y precarización laboral. La idea de vocación y de naturalización de prácticas de cuidado, responden al mito del amor romántico de “todo se hace por amor” y de “darlo todo”. La institución al no brindar los recursos adecuados para el sostenimiento de las tareas invisibiliza el trabajo que implica cuidar a otros y descansa sobre el esfuerzo de las trabajadoras. A su vez, circulan mitos referidos a la mejora de las condiciones laborales o el pase a planta, la creencia de que en algún momento de los años trabajados esto va a ocurrir opera a modo de captación y sostiene la precarización laboral al propagar la falsa perspectiva institucional de cambio a futuro. Estos mitos son solidarios de la falta de claridad e información por parte de la institución sobre las formas de contratación y sus modificaciones, características de las CyMAT descritas en el capítulo V:

“(...) un gran mito es el pase a planta o a la mejora de condiciones laborales. Esa cuestión en cuanto más tiempo estés en un espacio de trabajo, en algún momento vas a lograr una planta o algo. Y es casi una cuestión que me suena más a una leyenda dentro de los espacios laborales que se arman como para que vos sigas sosteniendo esos espacios tan precarios con la promesa de que en algún momento la planta o el permanente o transitoria te va a mejorar la condición laboral lo termino sintiendo como un mito o que opera como un mito, porque la idea es sostenerte dentro de ese espacio de alguna manera.” (C., abogada, CLS, CIM y gerencia).

“(...) esta cuestión de la vocación que hablábamos antes. Es como muy fuerte, desde a veces las propias trabajadoras y desde la Dirección, y demás. De la institución también. Hay algo de eso que circula de la vocación. Pero con eso no pagas tu casa, no pagas nada, ¿no? (...) la cuestión del desprestigio, el de la falta de reconocimiento de lo que estás haciendo, como si fuese inútil. Y no sirve. "Para qué lo haces, si después van a volver", ¿no? Como circulaban mucho esas cosas. Y muchas sosteníamos la apuesta y sabíamos lo complejo de la situaciones; (...) en relación a las trabajadoras, también está esta cuestión del desprestigio, del rol de las operadoras que te comentaba antes, de cuál es la tarea. Y esto también en relación a las tareas de cuidado que pareciera que no fuesen tareas, ¿no? Hay cosas que están naturalizadas y alguien tiene que hacerlas, alguien las hace ¿no? Y son cuestiones que no cuentan, que no valen, que no merecen remuneración, que ni siquiera las piensan a la hora de armar un proyecto: qué insumos tienen que estar, qué profesionales, cuántas personas. Como si fuese una pavada ¿no?” (M., psicóloga, P.P, refugio y gerencia).

Otros mitos convergen con estas ideas, como “Trabajar con tema de violencia de género es un compromiso que excede lo laboral”, y “Trabajar con violencia de género es un compromiso militante”, también consultados en el trabajo de campo.

En relación con el compromiso que excede lo laboral, se identifican diversas incidencias. Algunas implican afectaciones en la vida cotidiana de las trabajadoras por la manera de ver las situaciones diarias de su vida personal y social vincular; y por las dificultades para tomar distancia del trabajo, cargar con preocupaciones y continuar trabajando fuera del horario laboral. Otro sentido que recorre ciertas narrativas es tomar el espacio de trabajo como espacio militante, generando un gran compromiso con la tarea y, en algunos casos, desgaste profesional. Asimismo, de forma general, se registra de las narrativas una doble operatoria de la idea del trabajo como compromiso que excede lo laboral, en un mismo movimiento invisibiliza y desvaloriza el trabajo de cuidados y el estatuto de trabajadoras de quienes llevan adelante estas tareas. Además, de los efectos referidos, esta operatoria incide como obstáculo en la organización y toma medidas de lucha:

“(...) lo escucho, sí, todo el tiempo de las compañeras, ¿no? Yo mismo en algún momento lo siento, lo pienso, pero ya en el tema estrictamente laboral de la línea, yo no doy más de lo que donde quedé, como te decía antes, como antes no se podía quedarme más tiempo, si había que hacer seguimiento, los hacía yo, como que... porque tenía esta idea muy metida de que esto era un trabajo militante, ¿no?” (R., psicóloga, CLS, línea 144)

“(...) lo que más problemático me parece es como creer que como es un compromiso que excede lo laboral, se puede hacer cualquier cosa. Me parece que con eso de la vocación es como una trampa(...) sentimos la trinchera de las situaciones(...) sentíamos un compromiso muy grande (...) me acuerdo cuando fue el 8M que, que yo quería parar, yo quería ir a la marcha y quería parar. Y me acuerdo que mi jefa me dijo algo como, bueno, pero si vos tenés compromiso tendrías que estar acá trabajando porque vos trabajás para mujeres que tienen situaciones de violencia de género, (...) fue todo un debate interno si por el 8M parábamos o no, porque nosotras trabajamos para las mujeres, entonces, ¿cómo vamos a parar el 8M? Pero somos trabajadoras también (...) se invisibilizaba un montón nuestro canon de trabajadoras por el tipo de trabajo que tenemos. Entonces era (...) es el 8 M y

entonces ¿qué hacemos? Te parecería bien que la línea no funcione el 8M? Porque si todas paran, ¿qué hacemos? (...) Yo paré, me acuerdo de eso hecho de mí, pero es verdad que otra compañera se tuvo que quedar para cubrir la línea y no pudo parar. Entonces, era un tema a veces, con ese tipo de luchas.” (J., psicóloga, CLS, línea 144)

En cuanto al trabajo como compromiso militante se advierte que circula, en general, entre las trabajadoras y se considera un compromiso militante trabajar en espacios de violencia, en algunos casos se percibe que comprometerse de esta manera es una forma de hacer frente a las precarias condiciones de trabajo, en otros da cuenta de la responsabilidad profesional con la tarea; en menores casos se hace referencia al trabajo como motivador para participar de las luchas feministas al experimentar en la propia tarea de asistencia la importancia de contar con derechos y políticas públicas dando cuenta de las afectaciones positivas asociadas al trabajo:

“(...) Las condiciones de trabajo son tan malas que uno lo transforma en un compromiso militante, que es una manera de salvarse de esa desmentida de la política pública que se ejerce dentro de las instituciones. Entonces te salvas ahí un poco. Entonces seguís trabajando. ¡Te motivas! (I., psicóloga, P.P, CIM y hogar)

“(...) Algo de esto que te vuelve la implicación en el trabajo, en la tarea me parece que está bueno, pero eso, si no lo problematizas, te quedas en qué estás haciendo una militancia (...) Eso que sea un encuadre institucional en el que se respete, digamos, primero el rol que una está cumpliendo la persona, la trabajadora está cumpliendo en ese espacio como una trabajadora, a su vez, ¿no? Y no como (...) solo una, militante feminista, (...) pueden existir obviamente las dos cosas, pero donde hay, digamos, otros roles, donde vos no sos la trabajadora, no es la amiga que de onda le va a ayudar, comillas, a esa persona, es su rol cumplirlo de la mejor manera posible. Es asistencia y a su vez con determinados límites(...)”. (P., psicóloga, IC).

Se infiere que ambos mitos se entrelazan y en su operatoria cumplen una doble función, los equipos se vinculan con gran responsabilidad y compromiso, evitando trabajar a reglamento, algo necesario para los trabajos de asistencia, al mismo tiempo que, en ocasiones, los límites que existen entre trabajo y militancia se desvanecen generando sobre implicación y otros malestares subjetivos. Se advierte que estos mecanismos benefician a la estructura de precarización institucional.

Del mismo modo ocurre con el sentido que circula “Si no atendemos a las víctimas quedan desprotegidas”. Se observa del trabajo de campo que este sentido recorre las prácticas de las trabajadoras, en algunos casos las narrativas dan cuenta de intervenciones que pueden resultar asistencialistas y de tutelaje, en otros, se identifica la responsabilidad que implica y produce asistir a personas en situación de violencia y la revictimización que ocurre si no se les brinda respuesta. En otros casos se advierte que la responsabilidad no puede recaer sobre las trabajadoras dando cuenta del deber que tienen las políticas públicas y el Estado en la protección de las mujeres, como por ejemplo, los efectores del poder judicial. En términos generales, insiste el sentido de que no es posible no responder a la demanda, y, en aquellas situaciones que los dispositivos no sean los adecuados, se deben realizar las derivaciones correspondientes. Este mito acompaña los discursos analizados en los párrafos anteriores.

“(...) si una mujer se acerca al espacio y es víctima de violencia hay que atenderla, porque si no queda desprotegida. Pero si ella se acerca al espacio y no se la atiende... Una cosa es no poder solucionar el problema con el que viene, pero hay que escucharla y hay que atenderla porque si no la dejas desprotegida. O la dejas sin esa escucha o la dejas sin la posibilidad de ver otras intervenciones o sin la posibilidad de... Por lo menos para algo fue ahí. Por algo se acercó hasta ahí y tiene que ser escuchada.” (P., abogada, CLS, CIM).

“Si no entendés a la persona que está sufriendo, sí por supuesto. Se le vulnera el derecho nuevamente. Además de que el marido le acaba palo, llega a la política pública y la siguen vulnerando.” (I., psicóloga, P.P., CIM y hogar).

Para terminar este apartado, se distingue que los mitos al constituirse como cristalizaciones de sentido, no sólo moldean la práctica y las intervenciones de los equipos, si no que operan como sostén simbólico de la política pública de asistencia. Retomando lo desarrollado, se requiere de un soporte simbólico que acompañe la realidad concreta de la precarización institucional. Asimismo, no es posible realizar un distanciamiento del trabajo de violencia con lo que acontece a nivel de movimientos sociales, se infiere que el compromiso de las trabajadoras se encuentra ligado a los procesos sociales de deslegitimación de las violencias (Lo Russo, 2018) y a las luchas de los movimientos de mujeres y disidencias, lo militante por los derechos de las mujeres y LGTBI+ se pone en juego en el sostenimiento de los espacios de trabajo. Estos aspectos se asocian a lo expuesto sobre la profundización de la conexión de los equipos con sus tareas y la responsabilidad con la cual las abordan a partir del Ni Una Menos (Ver capítulo VI.2 Nos Sostiene el Deseo: Afectaciones y Estrategias Positivas).

VII. 3 Los mitos como sostén simbólico de la carencia institucional

En este Capítulo se analizaron los mitos en relación con la tarea de asistencia de víctimas de violencias que circulan en la institución y entre las trabajadoras de la DGMuj.

Los resultados indican que mitos que responden a lógicas patriarcales ligados a los ideales de maternidad, amor romántico y víctima ideal (Fridman, 2019) recorren las intervenciones y los discursos de las trabajadoras. Estos mitos se expresan en la culpabilización y falta de comprensión de las víctimas cuando vuelven con el agresor, en las dificultades que surgen cuando quienes requieren asistencia atraviesan una problemática de salud mental o son consultantes que pertenecen a la comunidad LGTBI+. Se observa también la incidencia particular del ideal de maternidad que no concibe expresiones de hostilidad por parte de las madres hacia sus hijxs. A su vez, se infiere que estas ideas preestablecidas actúan como mecanismo defensivo a modo de imagen en bloque (Hercovich, 1992).

Se concluye que estas significaciones cristalizadas dificultan analizar de forma integral la situación que atraviesan las usuarias, teniendo presente factores propios de la situación de violencia y factores subjetivos de historia singular; y, en algunos casos, inciden en la elaboración y sostenimiento de estrategias, especialmente al sentir desgano, frustración y una no apuesta a la posibilidad de cambio de quien es víctima. Estos hallazgos se condicen con los resultados expuestos en el capítulo V y el subpunto V.2.d.1.,

los cuales advierten sobre las violencias simbólicas (invisibilizadas) de las trabajadoras hacia las usuarias.

Los mitos son las bases de estas violencias simbólicas. La idea de buena y mala víctima circula en los espacios de asistencia, operando el mito de la víctima ideal. Se advierte una culpabilización y legitimación de las violencias a las usuarias que no se adaptan a dicho ideal, emerge la buena víctima merecedora de ayuda y la víctima culpable, la mala víctima (Fridman, 2019).

Las cristalizaciones de sentido se entranan con la falta de información y de espacios de derivación cuando son problemáticas que exceden la capacidad de respuesta del dispositivo o cuando las demandas no se adaptan a lo preestablecido en la institución, como consultas de varones cis o de las discidencias sexo généricas.

Se halla también el efecto del significante “La Mujer”, propio del nombre de la institución “Dirección General de la Mujer”, operando como ordenador de las prácticas y discursos. Los resultados advierten que este efecto significativo se entrelaza con otros mitos que circulan entre las trabajadoras, aunque no en su totalidad: “Es mejor que trabajen mujeres en la atención a víctimas de violencia por razones de género”, y “Las mujeres son más sensibles a escuchar estas situaciones porque es una condición natural o han sido criadas para el cuidado de lxs otrxs”, mitos que fueron consultados en las entrevistas realizadas. Si bien en algunos dispositivos se requiere de personal femenino por el tipo de intervención, se registra que la circulación de estas significaciones expresan la naturalización de la feminización del trabajo de cuidados a nivel institucional. Se destaca que por parte de las trabajadoras que se considera que la escucha con empatía y la capacidad de cuidado son características que se construyen, que las mujeres se encuentran atravesadas por significaciones patriarcales y que varones y disidencias podrían cuidar a otrxs si cuentan con formación en la temática. En minoría, también se halla que estos mitos se hallan en la sociedad y se ponen en juego en la atención que se espera de la institución.

Estos sentidos acompañan la característica genérica del personal de la DGMuj halladas en el análisis de los resultados de las cuales se infiere que las tareas de asistencia son llevadas adelante principalmente por mujeres cis. En un solo caso se distingue la contratación de un varon cis en uno de los CIM que ejerce la profesión de abogado. En otros, se identifica personal cis masculino en tareas de traslado, mantenimiento y

contaduría, observándose una reproducción de la segregación horizontal de género. En relación a contrataciones de disidencias sexo genéricas, Se destaca que existen en minoría y que las mismas se realizan para cumplir con el cupo laboral travesti trans.

En relación a la feminización del trabajo de cuidados, la falta de formación y de criterios teóricos y de intervención mancomunados contribuye a intervenir según los prejuicios personales. A su vez la naturalización de la feminización de las tareas de cuidado sostiene la falta de estos espacios de formación y reflexión ya que a nivel institucional se infiere que, de forma invisible, se da por sentado que por ser mujeres se encuentran capacitadas para cuidar a otrxs. Se concluye que el mito del amor romántico y de las tareas de cuidado feminizadas se entrelazan reproduciendo en las trabajadoras y en la institución los mismos ideales que atraviesan las mujeres víctimas de VG. De este modo la violencia simbólica atraviesa a las usuarias, al personal y a la institución.

Se hallan también otros mitos que enlazan sentidos patriarcales y lógicas capitalistas institucionales de sobre explotación y precarización laboral. Estos mitos que operan a nivel institucional y circulan entre las trabajadoras son aquellos ligados a la idea de vocación y la de naturalización de prácticas de cuidado, y responden al mito del amor romántico de “todo se hace por amor” y “darlo todo”. Otros son los referidos a la mejora de las condiciones laborales o el pase a planta, la creencia de que en algún momento de los años trabajados esto va a ocurrir opera a modo de captación y sostenimiento de la precarización laboral al propagar la falsa perspectiva institucional de modificación de las formas de contratación. Como sucede con los mitos de la naturalización de los cuidados en relación a otros aspectos institucionales, estos sentidos acompañan la falta de claridad e información institucional sobre las formas de contratación y sus modificaciones, aspectos de las CyMAT desarrollados en el capítulo V.

Asimismo, los hallazgos indican otras cristalizaciones de sentido que fueron consultadas en el trabajo de campo y se enlazan a los mitos mencionados: “Trabajar con tema de violencia de género es un compromiso que excede lo laboral”, y “Trabajar con violencia de género es un compromiso militante”. Estas significaciones tienen distintas implicancias en la vida cotidiana de las trabajadoras, inciden en la forma de ver las situaciones de su vida personal y social, y en la dificultad para tomar distancia del trabajo, teniendo como consecuencia cargar con preocupaciones y ejercer tareas fuera del horario laboral. A su vez, los resultados dan cuenta de otras afectaciones vinculadas a estas ideas: permite una gran responsabilidad con la tarea; en algunos casos, genera desgaste

profesional, en otros es una forma de hacer frente a las precarias condiciones de trabajo; en otros el espacio laboral se considera espacio militante, y en menores casos funciona como motivador para participar de las luchas feministas al experimentar en la asistencia la necesidad de contar con derechos y políticas públicas. Esto último se anuda a lo desarrollado en el Capítulo VI sobre las afectaciones positivas asociadas al trabajo.

En relación a las operatorias de estas cristalizaciones de sentido, se halla de forma general, que en un mismo movimiento la idea del trabajo como compromiso que excede lo laboral, invisibiliza y desvaloriza el trabajo de cuidados y el estatuto de trabajadoras de quienes llevan adelante estas tareas. Se destaca que además de generar las afectaciones mencionadas en el párrafo anterior, esta operatoria incide como obstáculo en la organización y toma de medidas de lucha.

Se concluye que ambos mitos se acoplan y cumplen una doble función: las trabajadoras se vinculan con gran responsabilidad con sus tareas, evitando de esta manera trabajar a reglamento, algo necesario para los trabajos de asistencia; al mismo tiempo que, en ocasiones, los límites que existen entre trabajo y militancia se desvanecen generando sobre implicación y otros malestares subjetivos. A su vez, estos mecanismos sostienen a la estructura de precarización institucional.

De igual modo, los resultados dan cuenta del beneficio institucional, y de las afectaciones personales y laborales de la circulación de la idea de “Si no atendemos a las víctimas quedan desprotegidas”. Inciden en algunos casos en las intervenciones resultando asistencialistas y de tutelaje, en otros se haya una percepción de responsabilidad en la obligación de dar respuesta identificando la posible revictimización de las usuarias si como trabajadoras de una PP no se las atiende; otros casos se distingue que la responsabilidad no puede recaer sobre las trabajadoras dando cuenta del deber que tienen las políticas públicas y el Estado en la protección de las víctimas, como por ejemplo, el Poder Judicial. Además de estas implicancias, los resultados indican que en general, las trabajadoras consideran que no es posible no alojar las consultas, y cuando se presentan situaciones en dispositivos que no pueden responder adecuadamente a lo solicitado, se deben realizar las derivaciones correspondientes.

Sobre este aspecto, se destaca el estudio de Giberti (2017) en su investigación sobre los equipos del programa Las Víctimas contra las violencias, del Ministerio de Justicia y Derechos Humanos de la Nación. Giberti (2017) describe cómo los equipos

generaron un lazo identitario a través de la idea en común de defensa de los derechos de las víctimas, similar a lo que acontece en la DGMuj sobre el compromiso personal y militante del trabajo de asistencia. También desarrolla que la adquisición de formación en la temática implicó modificaciones en los imaginarios sociales de los equipos y sus formas de intervención. De forma similar a lo trabajado en el Capítulo VI y el presente, se resalta la necesidad de que las PPPP de cuidado incluyan en su planificación mecanismos y espacios de reflexión y formación para ofrecer una respuesta adecuada a la demanda de las usuarias y evitar abusar institucionalmente del compromiso de las trabajadoras.

Para finalizar este capítulo se concluye que los mitos al constituirse como cristalizaciones de sentido moldean las prácticas, discursos e intervenciones de las trabajadoras y operan como sostén simbólico de la política pública de asistencia en VG, invisibilizando el trabajo que implica cuidar a otrxs y la precariedad institucional. La operatoria de los mitos permite que se sostenga la PP sobre el esfuerzo de las trabajadoras, dando por resultado que donde hay falta opera el mito. Asimismo, lo que acontece a nivel social infiere en el sentido, valor y compromiso de las trabajadoras con sus tareas, fenómenos que se vinculan a los procesos sociales de deslegitimación de las violencias (Lo Russo, 2018) y a las luchas de los movimientos de mujeres y disidencias.

La característica militante por los derechos de las mujeres y LGTBI+ interviene en el sostenimiento de las PPPP, aspectos que se encuentran enlazados a lo desarrollado en el Capítulo VI.2, donde se expone que a partir del Ni una Menos se profundiza la conexión de las trabajadoras con sus tareas de cuidado. Al mismo tiempo entonces que operan los mitos en las instituciones como forma de disciplinamiento ocurren líneas de fuga de las trabajadoras que hacen de esos ideales de compromiso y militancia formas de reivindicar y valorar su trabajo posibilitando la organización y luchas colectivas por la mejora de las condiciones laborales.

Capítulo VIII. Conclusiones

Figura 8. *Marchar, Ocupar, Manifiestar - De la serie homónima Las calles son nuestras.*



Nota. Por E. Strada, 2014-2020, Pintura sobre chapa.

Esta tesis parte de la hipótesis de que la reproducción de la feminización del empleo y la precarización laboral dentro de la DGMuj genera un malestar en las trabajadoras que asisten a mujeres en situación de violencia. Frente a este malestar subjetivo las trabajadoras crean diferentes estrategias de afrontamiento que les permite desarrollar sus tareas, como la organización colectiva para mejorar las condiciones laborales.

A lo largo del análisis del trabajo de campo se describieron las condiciones laborales actuales referidas por las trabajadoras de la DGMuj en las cuales desempeñan sus tareas; se exploraron y describieron las violencias que circulan en los equipos de trabajo de dicha dirección; se caracterizaron las diversas estrategias que adoptan las trabajadoras para el sostenimiento de sus tareas; y por último, se indagaron los mitos que operan en las trabajadoras respecto del trabajo de asistencia a personas en situación de violencia, abordando, de esta manera, los objetivos específicos propuestos.

El abordaje de estos objetivos permite alcanzar el objetivo general: analizar las implicancias subjetivas de los procesos de feminización y precarización laboral de las

trabajadoras encargadas de asistir a mujeres en situación de violencia de género en el marco de las políticas ejecutadas por la Dirección General de la Mujer de CABA.

De los hallazgos se advierte que las implicancias subjetivas de las trabajadoras se encuentran atravesadas por dos niveles, aquella que comprende el sufrimiento del trabajo en general y del trabajo en violencia en particular, y aquellas que responden a las lógicas de los sistemas de dominación patriarcal y capitalista. El análisis realizado desde la mirada interseccional permitió dar cuenta de este entramado que produce subjetividades sufrientes.

La interseccionalidad posibilita visibilizar los mecanismos de disciplinamiento que operan como trama en las instituciones, en el plano intersubjetivo y en las singularidades (Crenshaw, citado en Di Pietro & Wayar Hipertexto PRIGEPP Disidencias, 2021, 1.5.3). Comprende los distintos atravesamientos de los sistemas de opresión de raza, etnia, clase, género y prácticas eróticas no a modo de sumatoria sino configurando una trama interactiva que profundiza las relaciones y posiciones de subordinación (Di Pietro & Wayar Hipertexto PRIGEPP Disidencias, 2021, 1.5.3).

Las trabajadoras transitan distintas afectaciones por el propio trabajo de la escucha y asistencia de personas que se encuentran en situación de violencia y por desarrollarse, estas tareas, en contextos críticos. Las implicancias subjetivas dan cuenta de los vínculos que establecen los equipos con la institución y aquellos atravesamientos que exceden el marco institucional laboral pero que, aún así, impacta en los modos de transitar la política pública, como lógicas patriarcales, prejuicios, mitos de víctima ideal y maternidad, militancia y la incidencia de los movimientos de mujeres y disidencias, entre otros. Las subjetividades de las trabajadoras se construyen en un contexto socio histórico, lo que ocurre en lo macro incide en sus vidas cotidianas, en las formas de vincularse con el trabajo y en la elaboración de estrategias e intervenciones en sus tareas de asistencia.

Las implicancias subjetivas de las trabajadoras incluyen aspectos conscientes e inconscientes, explícitos e implícitos, sentidos que construyen y afectaciones que se ponen en juego en relación a la tarea de asistencia y la propia institución. Lo subjetivo da cuenta de los sentires, pensares y corporalidades de lxs sujetos, de su singularidad entramada al contexto social, de la constitución psíquica ligada en forma de trama a lo macro. Lo contextual atraviesa los deseos, ideales y modalidades de vinculación. Las

dimensiones abordadas en los objetivos específicos permiten analizar el conjunto de estos atravesamientos subjetivos de las trabajadoras de la DGMuj.

Por lo tanto, al indagar sobre el entramado contextual que atraviesa los deseos, devenires y modalidades de vinculación, en este trabajo de tesis se pudieron identificar dos dimensiones centrales de las CyMAT. Por un lado, las condiciones estructurantes caracterizadas por la modalidades de contratación que resultan ser mayormente precarias implicando un costo subjetivo económico para las trabajadoras por tener que abonar las cargas sociales y la matrícula; bajos salarios para todas las modalidades de contratación (AS, CLS, planta transitoria, planta permanente) que tiene como consecuencia en las trabajadoras el pluriempleo y sensaciones de insatisfacción; espacios físicos inadecuados para llevar adelante las tareas, falta de mantenimiento, insuficiencia en la seguridad e higiene, y en algunos casos localización de dispositivos en áreas que resultan riesgosas para las trabajadoras.

Otra característica es la “triple insuficiencia de recursos” que se presenta como obstáculo para la realización de las tareas, se distingue: falta de personal y déficit en la formación en algunos casos; por la carencia de recursos materiales como artículos de librería, elementos de tecnología (computadoras, impresoras, telefonía) e insumos de alimentos y de higiene básicas para las usuarias de los refugios y sus hijxs; y falta de red de derivación institucional y de recursos institucionales para brindar respuestas adecuadas a las necesidades de las consultantes como problemáticas de salud, de vivienda, y económicas laborales, entre otras, expresando, esto último, la falta de perspectiva interseccional de la política pública de asistencia en particular y de transversalización de género a nivel general.

Se destaca que la mejora de las condiciones laborales y “pase a planta” resultan ser imprecisos ocasionando sentimientos de incertidumbre y desaliento en las trabajadoras. Asimismo, se halla que en ocasiones el “pase a planta” ha sido posible por procesos de organización y lucha de las trabajadoras. En otros casos, la estabilidad laboral está asociada a mecanismos de poder constituyéndose como “moneda de cambio” de favores cuando intervienen espacios de gremio oficial y de quienes dirigen la política pública. En relación a las formas precarias de contratación se distingue fue en aumento a lo largo de los años, disminuyendo la cantidad de trabajadoras que cuentan con modalidad de planta permanente y transitoria.

Las condiciones precarias de los aspectos estructurantes de las CyMAT impactan en las trabajadoras generando sensación de angustia, frustración, sensación de falta de cuidado y reconocimiento; la utilización de recursos propios para sostener la asistencia y una sobrecarga laboral y subjetiva para suplir la falta de recurso humano e institucional. En relación a los recursos humanos sobresale la frecuente rotación producida por los contextos críticos de trabajo que incide en la pérdida del conocimiento práctico y obstaculiza la consolidación de relaciones de confianza, componente necesario para sostener las tareas. En cuanto a los recursos materiales, se considera significativo la profundización de su déficit y consecuente utilización de recursos propios en el contexto de pandemia. Sobre las características del espacio físico se subraya el costo subjetivo que conlleva el esfuerzo de generar formas de adaptación constantes para responder la demanda.

Por otro lado, la dimensión vincular de las CyMAT se caracteriza por la complejidad de los vínculos, la convivencia de distintas interacciones entre las trabajadoras y las coordinaciones y la circulación de violencias intersubjetivas, institucionales y estructurantes de género y clase.

Se advierten lazos de solidaridad y colaboración entre el personal como también se encuentran tensiones, desconfianza y divergencia por diferencias de criterios profesionales, pertenencia a distintos espacios gremiales, el pase de guardia en las unidades convivenciales y tipo de contratación. Se destaca que las tensiones y rispideces resultan invisibilizadas por las trabajadoras, fueron las narrativas de las informantes claves que permitieron identificar estos puntos críticos. Esta romantización de los vínculos y su consecuente invisibilización da cuenta de una modalidad defensiva o protectora para sobrellevar las tareas diarias. Asimismo, los resultados indican que las trabajadoras otorgan un gran valor a los vínculos de solidaridad y apoyo entre compañeras, considerándose claves para el desarrollo de sus tareas en contextos de precarización.

Otra característica de este aspecto de las CyMAT es la estructura organizacional verticalista y rígida, características que se conjugan con los déficit en materia de recursos, ofreciendo a las trabajadoras una creación y una innovación desde la falta y no desde la potencia, incidiendo de esta manera en el desgaste subjetivo de las trabajadoras. De este modo, se concluye que los lazos de colaboración resultan necesarios para sobrellevar las tareas de cuidado, teniendo en cuenta la estructura verticalista, la "triple insuficiencia de

recursos" y las demandas que la asistencia de las usuarias requiere, lazos que resultan obstaculizados por la rotación constante del personal, como se mencionó en párrafos anteriores.

Con relación al vínculo con las coordinaciones resulta diverso. Sin embargo, se resalta que cuando la forma de vinculación se caracteriza por acompañamiento y respeto de los derechos laborales afecta positivamente al personal. Por lo contrario, cuando no existe un vínculo adecuado se generan tensiones y profundizan las rivalidades entre las trabajadoras.

En cuanto a las violencias, se concluye que existe una reproducción de violencias patriarcales y de clase en el ámbito de la DGMuj en tres dimensiones: violencias por parte de las usuarias y las trabajadoras, violencias en los equipos; y violencias institucionales, estructurantes y de historia personal. Estas violencias son de tipo simbólico, psicológico, económico, político y físico.

Sobre aquellas ejercidas por parte de las usuarias (psicológicas y ambientales) generan en las trabajadoras malestar y temor, quedando ubicadas como espectadoras y no pudiendo officiar de terceridad. En el caso de las violencias simbólicas por parte de los equipos hacia las usuarias operan como obstáculo para elaborar las intervenciones, resultan ser discursos de la trama simbólica que sostienen las violencias visibles como la idea de víctima ideal (Fridman, 2019). Estas violencias se encuentran invisibilizadas por parte de las trabajadoras, opera la idea de "equipo ideal" y mecanismos defensivos, de manera similar a lo expuesto en relación a la romantización de los vínculos que existen en los equipos: pareciera que no fuera posible que trabajando en asistencia ocurra que se rechace a las víctimas y se reproduzcan lógicas patriarcales.

Sobre las violencias que circulan en los equipos, se halla el efecto de la traumatización en equipos (Losada y Marmo, 2020) entre las trabajadoras y con las coordinaciones, y violencias laborales de tipo políticas, psicológicas y físicas por parte de las coordinaciones y personal de la institución no perteneciente a los equipos de asistencia. En ciertas violencias psicológicas por parte de las coordinaciones se ponen en juegos aspectos de heridas narcisistas que actúan cuando los equipos que coordinan no acuerdan con sus intervenciones y cuentan con mayor saber profesional.

Por último, las violencias intersubjetivas indicadas interactúan con otras violencias de clase y género. Se distinguen violencias institucionales simbólicas

(invisibilizadas), económicas (bajos salarios, precarización laboral, falta de recursos), y violencias psicológicas (manipulaciones); violencias singulares que responden a experiencias de historias de vida y familiar de las trabajadoras; y violencias estructurales simbólicas y económicas que atraviesan las trabajadoras fuera de su espacio laboral/institucional por su posición subordinada en un sistema social capitalista y orden patriarcal, entramado que profundiza las desigualdades y obstaculiza el acceso a derechos como de vivienda, salud y vida digna de las trabajadoras.

Para concluir este aspecto de las CyMAT, por un lado se destaca que el Estado se constituye en institución social que reproduce violencias de género y clase. Por otro lado, se resaltan los efectos de las violencias en la salud integral de las trabajadoras como malestares, angustias, agotamiento emocional, y el favorecimiento de desarrollo de sintomatología de *burnout*. A su vez, se señala la operatoria de las violencias como dispositivo de control y disciplinamiento con el objetivo de sostener los sistemas de desigualación, en este caso, de género y clase.

Hasta aquí se desarrollaron las características estructurantes y vinculares del contexto laboral de las trabajadoras de la DGMuj. Otra dimensión que permite comprender las implicancias de la asistencia en violencia en contextos críticos, son aquellas ligadas a las afectaciones del trabajo en VG y las estrategias que crean las trabajadoras para sostener las tareas en las condiciones de precarización laboral e institucional descritas.

Se hallan afectaciones propias de la escucha de violencias que incluye recibir las palabras y lo no elaborado de lo vivido por las víctimas; sobreesfuerzo para sostener la escucha en contextos precarios, frente a las carencias institucionales y falta de reconocimiento simbólico y económico. Asimismo, la exposición a la escucha frecuente impacta en desgaste, agotamiento, ansiedad, incidencias en la vida cotidiana, angustia, impotencia y frustración, sintomatología del síndrome de *burnout* y de traumatización vicaria, y tiene consecuencias en la salud integral (padecimiento de insomnio, migrañas, gastroenteritis, dolores en las piernas). Frente a este sufrimiento de la escucha de violencia y las dificultades de brindar respuesta a las usuarias, especialmente por la triple insuficiencia de recursos, operan mecanismos defensivos como la falta o nula implicación, o la racionalización, mecanismos que no permiten la elaboración de lo acontecido. Se infiere que estos mecanismos defensivos no saludables permiten sostener la tarea pero con un alto costo físico psíquico para las trabajadoras (Dessors y Molinier, 1998).

Se destacan también diversas afectaciones positivas que permiten una conexión saludable con lo laboral posibilitando sobrellevar el sobre esfuerzo que implica la carencia institucional. Estas afectaciones son generadoras de gratificación como el reconocimiento por parte de las usuarias y los resultados positivos de las intervenciones, actuando de esta manera el mecanismo de sublimación transformando el sufrimiento del trabajo en satisfacción (Dejours, 2015). Otras afectaciones dan cuenta de la satisfacción personal al trabajar en un área de asistencia de VG, la conexión de lo laboral con la militancia feminista, el armado de redes profesionales y de mujeres, la formación a partir de la experiencia, capacitación en la temática, y la participación de espacios y luchas por los derechos de las mujeres y disidencias.

Asimismo, se detectan modalidades individuales de autoprotección, tales como: contar con espacio terapéutico individual, la realización de actividades artísticas, deportivas, académicas y de capacitación profesional, la evitación de pensar en el trabajo fuera del horario laboral, la conexión con otras actividades al finalizar el turno, y la adecuada alimentación y descanso. Al respecto, se destaca que si bien se considera necesario contar con espacio terapéutico o realizar ejercicio físico y/o actividades artísticas, los bajos salarios dificultan el acceso a estas actividades. Como mecanismos psíquicos y consideraciones individuales sobre el trabajo se encuentran: la evitación de la sobreimplicación, el reconocimiento de los límites de la PP y el ejercicio profesional, la expresión de las vulnerabilidades propias, trabajar desde lo posible y no desde lo ideal. Estas estas operatorias se combinan con las defensas no saludables. Se resalta también la renuncia al puesto de trabajo como forma de autocuidado individual brindando alivio y bienestar a las trabajadoras cuando dejan la institución.

Otros mecanismos defensivos saludables que actúan son las estrategias colectivas como la militancia, reuniones recreativas fuera del espacio laboral, conversaciones de temáticas no laborales a modo de corte durante la jornada laboral, la realización de chistes. Como estrategias de autocuidado colectivas se identifican la creación de lazos de apoyo, la asistencia mutua en las tareas, la conversación sobre sus afectaciones, la realización de actividades políticas y/o militantes. La organización por sus condiciones laborales también se conforma como forma de autocuidado colectivo, permitiendo sostener las tareas y hacer algo con el malestar provocado por trabajar en contextos críticos. En ocasiones la organización les ha permitido mejorar las formas de contratación y las condiciones. Se concluye que crear espacios colectivos a modo de grupo permite acompañamiento y la puesta en palabras de las afectaciones. En estos espacios de

deliberación (Dejours, 2015) operan mecanismos de identificación y transferencia entre las trabajadoras proporcionando contención y sostén. En relación al aspecto sindical, el vínculo con los sindicatos resulta complejo y variado.

A nivel institucional, se halla que los espacios de cuidado como dispositivos de reflexión, capacitaciones, supervisión y reuniones de equipo, no se encuentran establecidos como parte de la PP de asistencia a personas en situación de violencia. En algunas ocasiones y en ciertos dispositivos existen reuniones de equipo y en otros momentos han contado con espacios de reflexión pero no se han sostenido en el tiempo. Además se detectan obstáculos para su participación (horarios y falta de personal). Sobre estos últimos, han resultado significativos para la elaboración de las afectaciones y la construcción de estrategias de resistencia y cuidado.

Sobre la indagación de los mitos que circulan entre las trabajadoras y la institución, los resultados indican operatorias de significaciones de sentido que responden a lógicas patriarcales y capitalistas.

Se hallan que los ideales de maternidad, amor romántico y víctima ideal (Fridman, 2019) recorren las intervenciones y los discursos de las trabajadoras dificultando la comprensión de las víctimas cuando vuelven con el agresor, la asistencia cuando quien consulta atraviesa una problemática de salud mental, son consultantes que pertenecen a la comunidad LGTBI+, o cuando las mujeres expresan hostilidad hacia sus hijxs. Estas ideas preestablecidas actúan como mecanismo defensivo a modo de imagen en bloque (Hercovich, 1992). En algunos casos, inciden en el sostenimiento de estrategias, al sentir desgano, frustración y una no apuesta a la posibilidad de cambio de quien es víctima.

Estos hallazgos se condicen con los resultados expuestos en párrafos anteriores donde se advierten sobre las violencias simbólicas (invisibilizadas) de las trabajadoras hacia las usuarias y se entranan con la falta de información y de espacios de derivación cuando son problemáticas que exceden la capacidad de respuesta del dispositivo o cuando las demandas no se adaptan a lo preestablecido en la institución, como consultas de varones cis o de las discidencias sexo genericas. En este sentido se halla también el efecto del significante “La Mujer”, propio del nombre de la institución: “Dirección General de la Mujer” que opera como ordenador de prácticas y discursos.

Este efecto significativo se entrelaza con otros mitos que fueron consultados en las entrevistas realizadas y que circulan entre las trabajadoras: “Es mejor que trabajen

mujeres en la atención a víctimas de violencia por razones de género”, y “Las mujeres son más sensibles a escuchar estas situaciones porque es una condición natural o han sido criadas para el cuidado de lxs otrxs”. Si bien en algunos dispositivos se requiere de personal femenino por el tipo de intervención, se registra que la circulación de estas significaciones expresan la naturalización de la feminización del trabajo de cuidados a nivel institucional. En cambio, por parte de las trabajadoras, se considera que la escucha con empatía y la capacidad de cuidado son características que se construyen, que las mujeres se encuentran atravesadas por significaciones patriarcales y que varones y disidencias podrían cuidar a otrxs si cuentan con formación en la temática. En minoría, también se halla que estos mitos se perciben en la sociedad y se ponen en juego en la atención que se espera de la institución.

A su vez, la naturalización de la feminización de las tareas de cuidado sostiene la falta de los espacios de formación y reflexión ya que a nivel institucional se infiere de forma invisible que por ser mujeres se encuentran capacitadas para cuidar a otrxs. Se concluye que el mito del amor romántico y de las tareas de cuidado feminizadas se entrelazan reproduciendo en las trabajadoras y en la institución los mismos ideales que atraviesan las mujeres víctimas de VG, atravesando la violencia simbólica a las usuarias, al personal y a la institución.

Otros mitos hallados enlazan sentidos patriarcales y lógicas capitalistas institucionales de sobre explotación y precarización laboral. Operan a nivel institucional y circulan entre las trabajadoras: la idea de vocación y de naturalización de prácticas de cuidado que responden al mito del amor romántico de “todo se hace por amor” y “darlo todo”. Otros son los referidos a la mejora de las condiciones laborales o el pase a planta, que opera a modo de captación y sostenimiento de la precarización laboral. Como sucede con los mitos de la naturalización de los cuidados, estos sentidos acompañan la falta de información institucional sobre las formas de contratación, aspecto de las CyMAT señalado en anteriores párrafos.

Otras cristalizaciones de sentido que fueron consultadas en el trabajo de campo se enlazan a los mitos mencionados: “Trabajar con tema de violencia de género es un compromiso que excede lo laboral”, y “Trabajar con violencia de género es un compromiso militante”. Estas significaciones tienen distintas implicancias en la vida cotidiana de las trabajadoras, y en la dificultad para tomar distancia del trabajo y ejerciendo tareas fuera del horario laboral. A su vez, se halla que permite un vínculo de

responsabilidad con la tarea; en algunos casos, genera desgaste profesional, en otros es una forma de hacer frente a las precarias condiciones de trabajo, entre otras afectaciones. Con relación a las operatorias, se halla que en un mismo movimiento la idea del trabajo como compromiso que excede lo laboral, invisibiliza y desvaloriza el trabajo de cuidados y el estatuto de trabajadoras de quienes llevan adelante estas tareas. Se destaca que esta operatoria incide como obstáculo en la organización y toma de medidas de lucha.

Se concluye que ambos mitos se acoplan y cumplen una doble función: las trabajadoras se vinculan con gran responsabilidad con sus tareas, evitando de esta manera trabajar “a reglamento”, algo necesario para los trabajos de asistencia; al mismo tiempo que, en ocasiones, los límites que existen entre trabajo y militancia se desvanecen generando sobre implicación y otros malestares subjetivos. A su vez, estos mecanismos sostienen la estructura de precarización institucional que beneficia al entramado patriarcal capitalista al ser soporte simbólico de la precarización laboral, institucional y de la política pública. De igual modo, los resultados dan cuenta de estos mecanismos en la circulación de la idea de “Si no atendemos a las víctimas quedan desprotegidas”. Se halla una percepción de responsabilidad en la obligación de dar respuesta y alojar la demanda, realizando las derivaciones correspondientes cuando el dispositivo lo es adecuado.

Sobre este aspecto de las implicancias del trabajo en VG se concluye que los mitos al constituirse como cristalizaciones de sentido moldean las prácticas, discursos e intervenciones de las trabajadoras y operan como sostén simbólico de la política pública de asistencia en VG, invisibilizando el trabajo que implica cuidar a otrxs y la precariedad institucional. La operatoria de los mitos permite que se sostenga la PP sobre el esfuerzo de las trabajadoras. Asimismo, lo que acontece a nivel social infiere en el sentido, valor y compromiso de las trabajadoras con sus tareas, fenómenos que se vinculan a los procesos sociales de deslegitimación de las violencias (Lo Russo, 2018) y a las luchas de los movimientos de mujeres y disidencias. Al mismo tiempo que operan los mitos en las instituciones como forma de disciplinamiento ocurren líneas de fuga de las trabajadoras que hacen de esos ideales de compromiso y militancia sean formas de reivindicar su trabajo posibilitando la organización y luchas colectivas por la mejora de las condiciones laborales.

Por último, se considera que es necesario contar con espacios donde verbalizar las afectaciones y re pensar las ideas preestablecidas, no poder tener espacios de diálogo y de reflexión dificulta poder deconstruir los imperativos e ideales que inciden en las tareas

de las trabajadoras. Asimismo, se requiere la inclusión de estos espacios de cuidado (reuniones de equipos, supervisión, reflexión y formación) institucionales dentro de las PPPP de trabajos de asistencia teniendo presente la elaboración de mecanismos facilitadores de acceso. Estas cuestiones y las adecuadas condiciones estructurantes de trabajo como los aspectos salariales, contractuales, de espacios y recursos son fundamentales a la hora de planificar las PPPP, no tener en cuenta estos aspectos implica continuar sosteniendo desde las instituciones estatales el sistema de desigualdad de género. Se retoma en este punto el concepto de transversalización de género como estrategia de elaboración de políticas públicas el cual considera al Estado y sus instituciones como agentes no neutrales y reproductores de los sistemas de desigualdad (CEPAL, 2017). De esta manera, la transversalización de género como forma de elaborar, operacionalizar y evaluar PPPP desde un enfoque transformador de género permite distinguir no sólo las incidencias de las políticas de Estado en lxs destinatarixs sino incorporar la perspectiva y la situación de quienes las llevan adelante. Incorporar esta perspectiva a las PPPP es tener como propósito la igualdad de género real, no meramente formal (Lombardo, 2003).

Se considera también que la característica militante por los derechos de las mujeres y LGTBI+ interviene en el sostenimiento de las PPPP, especialmente a partir del Ni una Menos donde estas políticas adquieren un mayor valor social. Al mismo tiempo, los imaginarios de los movimientos de lucha de mujeres y disidencias atraviesan las instituciones a través de sus trabajadoras colocando nuevas formas de pensar la PP, considerando a las usuarias como semejantes y sujetas de derechos y siendo críticas de los modos de hacer PPPP. De este modo, la voz de las trabajadoras como subjetividades políticas resulta esencial para generar y desarrollar PP transformadoras (Atardo, s/f).

Lo desarrollado a lo largo de este trabajo da cuenta de las incidencias subjetivas de la reproducción de la feminización del empleo y la precarización laboral dentro de la DGMuj, las condiciones en las cuales desarrollan sus tareas genera un malestar en las trabajadoras. Confirmando la hipótesis planteada, las trabajadoras elaboran distintas estrategias colectivas e individuales que les permite desarrollar el trabajo de asistencia en contextos precarios, la organización colectiva para mejorar las condiciones laborales es una de ellas.

Para terminar, se identifican los alcances y limitaciones de la presente investigación. Este estudio permite por un lado contar con conocimiento de lo que acontece a nivel micro y puertas adentro de las PPPP de asistencia en VG aportando con los hallazgos a la construcción de las PPPP y a la transversalización de género visibilizando el trabajo de cuidados al darle voz a las trabajadoras de la DGMuj. Por otro lado, se encuentra limitado ya que el mismo se circunscribe en una PP de la CABA, se sugiere realizar estudios similares en otras jurisdicciones para dar cuenta si existen otras implicancias y características institucionales teniendo en cuenta los recursos materiales, los años de permanencia de las políticas de género y la acción de los movimientos sociales locales. Sobre esta última dimensión, otros interrogantes se abren con relación al rol de los movimientos sociales en la generación de las PPPP de género, teniendo presente el impacto de las demandas e imaginarios de los movimientos de mujeres y disidencias en su construcción.

Por último, se identifican líneas de trabajo que se abren a partir de este estudio sobre aspectos que vinculan al trabajo con el deseo. Las conexiones saludables que permiten el despliegue singular en los espacios colectivos laborales dan cuenta de las potencialidades de las subjetividades y modos de sublimación del sufrimiento propio del trabajo. Estas cuestiones implicaría sostener las tareas de asistencia no desde la sobrecarga y la carencia de las organizaciones sino desde el lugar de la potencia. Las instituciones y las PPPP pueden colocarse como favorecedoras de estos procesos y posibilitar, no sólo a través de las condiciones estructurantes sino considerando estos aspectos subjetivos, el desarrollo de la autonomía de las mujeres y las disidencias sexo genéricas.

Referencias Bibliográficas

- Acosta Huitinel, L., & Allard Larrain, R. (2020). Estudio cualitativo en torno a las representaciones sociales de los profesionales del centro de mujer de Limache, en relación al fenómeno de la violencia de género, en ámbito intrafamiliar durante la cuarentena, en contexto de pandemia por COVID-19, en el año 2020. *Conciencia social.Revista Digital de Trabajo Social*. Vol. 4 Núm. 7 (2020): Procesos emancipatorios: géneros, disidencias, feminismos. <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/ConCienciaSocial/article/view/30768>
- Astorga Vivar, C., & Lagos Fierro, V. (2021). Políticas públicas y derechos humanos de las mujeres: el caso de la comuna de Valparaíso.[Tesis de grado, Universidad de Valparaíso]. <http://repositoriobibliotecas.uv.cl/handle/uvsc1/8392>
- Attardo, C. *El Género de las políticas Las voces de las mujeres en las políticas públicas, relatos de una experiencia*. <https://es.scribd.com/document/547378230/El-Genero-de-Las-Politicas-Libro-Digital>
- Agostinelli Barbero, J. M. (2022) Desgaste por empatía en la asistencia a víctimas de violencia de género.[Tesis de grado, Pontificia Universidad Católica Argentina]. <https://repositorio.uca.edu.ar/handle/123456789/15582>
- Bedoya, A., Romaña, E., & Mejía, O. L. (2017). Factores desencadenantes del síndrome de Burnout en los profesionales de salud (Tesis de grado, Corporación Universitaria Adventista - UNAC). <http://repository.unac.edu.co/handle/11254/77>
- Beltrán Pérez, J. C. (2021). Muerte, dolor y sufrimiento: consecuencias de la precarización. [Universidad de Antioquía] <https://bibliotecadigital.udea.edu.co/handle/10495/18822>
- Belucci, M. (1991). De los Estudios de la Mujer a los Estudios de Género: han recorrido un largo camino... En A. M. Fernández (Ed.) *Las mujeres en la imaginación colectiva. Una historia de discriminación y resistencias*. Argentina: Paidós

- Batthyány, K. & Cabrera, M. (2011). *Metodología de la investigación en Ciencias Sociales Apuntes para un curso inicial*. Montevideo: Universidad de la República.
- Biglia, B. & Vergés-Bosch, N. (2016). *Cuestionando la perspectiva de género en la investigación*. REIRE, Vol. 9, núm. 2, julio 2016 . Universitat de Barcelona. Institut de Ciències de l'Educació
- Blázquez Graf, N. (2010). Epistemología feminista: temas centrales. En Investigación feminista: epistemología, metodología y representaciones sociales. Blázquez Graf, N., Flores Palacios, F., Ríos Everardo, M. (Comp.). Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias y Humanidades Universidad Nacional Autónoma de México. Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (CLACSO)
- Bleichmar, S. (2010). *La subjetividad en riesgo*. 2da Edición. Topía Editorial
- Bonder, G. (2020). Globalización y género. Dimensiones económicas, políticas, culturales y sociales. Tensiones, reacciones y propuestas emergentes en América Latina. [Hipertexto]. Recuperado del Programa Regional de Formación en Género y Políticas Públicas (PRIGEPP). <http://prigepp.org>
- Bonino Mendez, L. (2003). Micromachismos: La Violencia Invisible en la pareja. micromachismos_0 Bonino Mendez.pdf
- Bonzón, M. (s/f). Proyecto Manos con vida. [fotografía]. https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2022/12/lasolasdeldeseo_-_dobles.pdf
- Borakievich, S. (1999). Acerca de instituciones, grupos y géneros. Asesoría Institucional a la Dirección General de la Mujer. M.C.B.A. En A. M. Fernández (Ed.) *Instituciones Estalladas*. Eudeba.
- Burin, M., & Meler, I. (2001). *Varones: Género y subjetividad masculina*. Paidós
- Butale, Cheludo (2017) Género y globalización. Una mirada desde el Sur global. Revista Nueva Sociedad N° 271. En *Seminario PRIGEPP Globalización*. Recuperado del Programa Regional de Formación en Género y Políticas Públicas (PRIGEPP). <http://prigepp.org>

Cabral, M. (2009). Cissexual. En *Construyéndonos. Cuadernos de lecturas sobre feminismos trans*, I. Cabral, M. (comp.). Mulabi, Espacio Latinoamericano de sexualidades y derechos.

Calquín Donoso, C., Guerra-Arrau, R., & Araya Fernández, N. (2021). Vidas expuestas, sufrimiento y agravio moral: El caso de trabajadores del área psicosocial en tiempos de pandemia Covid-19. *Psicoperspectivas*, 20(3), 163-176.
https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-69242021000300163&script=sci_arttext&tlng=en

Carballeda, A. J. (2002). *La intervención en lo social*. Editorial Paidós.

Castel, R. (2009). *El ascenso de las incertidumbres: Trabajo, protecciones, estatuto del individuo*. Fondo de Cultura Económica.

Castro, R; Bronfman, M.(1999). Problemas no resueltos en la integración de métodos cualitativos y cuantitativos en la investigación social en salud. En *Salud, cambio social y política. Perspectiva desde América Latina*. EDAMEX.

CEPAL. (2017). *Planes de igualdad de género en América Latina y el Caribe. Mapas de ruta para el desarrollo*. Santiago de Chile, Chile.

CEPAL. *Informe regional sobre el examen de la Declaración y la Plataforma de Beijing en los países de América Latina y el Caribe a 25 años de su aprobación*. Santiago de Chile, Chile.

Chasseguet Smirgel, J. (1991). *El ideal del yo. Ensayo psicoanalítico sobre la “enfermedad de idealidad”*. Amorrortu.

Cohen Imach, S. (2013). *Mujeres maltratadas en la actualidad. Apuntes desde la clínica y diagnóstico*. Paidós.

Colectivo La Lengua en la Calle. (2022). Multitud de estampas [gráficas realizadas con superposiciones de serigrafía y sellos]. Las olas del deseo.
https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2022/12/lasolasdeldeseo_-_dobles.pdf

Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer, 9 de junio de 1994, <https://www.oas.org/juridico/spanish/tratados/a-61.html>

Denzin, N. K. (1970). *Métodos sociológicos: un libro de consulta*. Compañía editorial Aldine.

Dejours, C. (2015). *El sufrimiento en el trabajo*. Editorial Topía.

Dejours, C. (2013). *Trabajo vivo. Tomo II: Trabajo y emancipación*. Editorial Topía.

Dessors, D. & Molinier, P. (1998). La psicodinámica del trabajo. En *Organización del trabajo y salud. De la psicopatología a la psicodinámica del trabajo*. Dessors, D. & Guiho-Bailly, M.P.(comp.). Asociación Trabajo y Sociedad.

Díaz, R. F. (2021). Representaciones Sociales sobre los Equipos Técnicos de los Juzgados de Familia del Gran Buenos Aires. Violencia contra las Mujeres (Tesis doctoral, Editorial de la Universidad Nacional de Luján). <https://ri.unlu.edu.ar/xmlui/handle/rediunlu/1605>

Di Pietro, P. J & Wayar, M. (2021). Género, transgénero y posgénero en las Américas Latinas. [Hipertexto]. Programa Regional de Formación en Género y Políticas Públicas (PRIGEPP). <http://prigepp.org>

Esquivel, V. (2016). La economía feminista en América Latina. *Nueva Sociedad*, No 265, 103 - 116 https://static.nuso.org/media/articles/downloads/6._TC_Esquivel_265.pdf

Esquivel, V. (2013). *El cuidado en los hogares y en las comunidades*. <https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/187527>

Federici, S. (2020). *El patriarcado del salario. Críticas feministas al marxismo*. Tinta Limón.

Fernández, A. M. (Comp.). (1993). *Las mujeres en la imaginación colectiva. Una historia de discriminación y resistencia*. Paidós.

Fernández, A. M. (2017). *La mujer de la Ilusión. Pactos y contratos entre hombres y mujeres*. Paidós.

- Fernández, A.M. (2021). *Psicoanálisis. De los lapsus fundacionales a los feminismos del Siglo XXI*. Paidós.
- Flores Vergara, M. E. (2018). Asociación entre inseguridad laboral y burnout: estudio en trabajadores administrativos de una organización pública de servicios de la Región Metropolitana. <https://repositorio.uchile.cl/handle/2250/175644>
- Fraser, N. (s.f). ¿ De la redistribución al reconocimiento? Dilemas de la justicia en la era “postsocialista”. <https://newleftreview.es/issues/0/articles/nancy-fraser-de-la-redistribution-al-reconocimiento-dilemas-de-la-justicia-en-la-era-postsocialista.pdf>
- Fres León, J., Galindo Muñoz, M. B., & Noguera Mondaca, K. (2021). *Significados que le otorgan las y los trabajadores técnicos y profesionales de organismos colaboradores del sename a los factores psicosociales de su entorno laboral*. [Tesis de grado, Universidad de Valparaíso].
http://repositoriobibliotecas.uv.cl/bitstream/handle/uvscl/8366/Fres%20Le%C3%B3n,%20Javi_era_noaccesible_.pdf?sequence=1
- Fridman, I. (Comp).(2019). *Violencia de género y Psicoanálisis: Agonías impensadas*. Lugar Editorial.
- Fridman, I. (2023). *Trabajando en violencia de género. Obstáculos y desafíos*. Lugar Editorial.
- GCABA-DGSOCAI (2023). Respuesta a Solicitud de Información Pública - Ley N° 104.- s EX-2023-25172421. Informe N° IF-2023-28800543-GCABA-DGMUJ
- Giberti, E. (2017). Violencia denominada familiar: equipos móviles que actúan en urgencia y emergencia. Modificaciones en la subjetividad de sus profesionales. En *Meler, I.(2017) Comp. Psicoanálisis y género. Escritos sobre el amor, el trabajo, la sexualidad* (pp. 179-204). Paidós.
- Guzmán, V. & Montaña, S. (2012). Políticas públicas e institucionalidad de género en América Latina (1985-2010). Santiago de Chile: CEPAL.

- Hercovich, I. (1992). De la opción “sexo o muerte” a la transacción “sexo por vida”. En Fernández A. M. (1992). *Las mujeres en la imaginación colectiva. Una historia de discriminación y resistencias* (pp.63-83). Paidós.
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. & Baptista Luci, M.P. (2010). *Metodología de la investigación*. 5ta Edición. México: McGraw Hill / Interamericana Editores.
- Herrero, A. (2017). Concentración global II. [Escultura en madera, hierro y pintura]. https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2022/12/lasolasdeldeseo_-_dobles.pdf
- Justiniano, W. I. (2018). *Manifestaciones de traumatización vicaria y del síndrome de quemazón en una muestra de enfermeras que trabajan con mujeres sobrevivientes de violencia doméstica en salas de emergencias de Puerto Rico* [Tesis doctoral, Universidad de Ciencias Médicas de Puerto Rico]. <https://www.proquest.com/openview/70619255352d410686792719d4ca3321/1?pq-origsite=gscholar&cbl=18750&diss=y>
- Kimberlé Williams, C. (1991). Cartografiando los márgenes Interseccionalidad, políticas identitarias, y violencia contra las mujeres de color Originalmente publicado como: Crenshaw, Kimberlé W. (1991). Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence against Women of Color. *Stanford Law Review*, 43 (6), pp. 1.241-1.299. Traducido por: Raquel (Lucas) Platero y Javier Sáez
- Lenta, M. M., Longo, R., & Zaldúa, G. (2020). El Trabajo De Cuidado En Contextos Críticos. Territorios De Precarización, Feminismos Y Políticas Del Cuidado. En *Territorios de precarización, feminismos y políticas del cuidado*. Teseo.
- Lenta, M. M., Longo, R., Zaldúa, R. (2016). Violencias de género: actoras, prácticas y dispositivos de prevención y asistencia. *Anuario de Investigaciones, Facultad de Psicología - UBA / Secretaría de investigaciones. Vol. XXIII*, 151-161.
- Ley N° 26.485. Ley de protección integral para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en los ámbitos en que desarrollen sus relaciones interpersonales. 1 de abril de

2009. <http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/150000-154999/152155/norma.htm>

Lombardo, E. (2003). El Mainstreaming de género en la Unión europea. *Revista Jurídica de Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres*, Vol. 10-15, 6-11

Longo, Roxana Gabriela, Veloso, Verónica y Zaldúa, Graciela (2020). Equipos de salud. Género y contextos de precarización. *XII Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología. XXVII Jornadas de Investigación. XVI Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. II Encuentro de Investigación de Terapia Ocupacional. II Encuentro de Musicoterapia. Facultad de Psicología*. Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires. <https://www.aacademica.org/000-007/709.pdf>

Longo, R. G., Zaldúa, G., Veloso, V., & Lenta, M. M. (2020). La salud de las trabajadoras de la salud en contexto de pandemia. *Anuario de investigaciones*, 27, 147-154. <https://www.redalyc.org/journal/3691/369166429016/369166429016.pdf>

López, M. (1992). Mujeres, sindicalismo y poder. En Fernández A. M. (1992). *Las mujeres en la imaginación colectiva. Una historia de discriminación y resistencias* (pp.339-363). Paidós.

Lo Russo, A. (2022). *Seguir pensando en género: academia, militancia y psicoanálisis*. Editorial Topía.

Lo Russo, A. (2018). Los procesos actuales de deslegitimación de las violencias basadas en el género y las vueltas del patriarcado. *Symploké. Octubre 2018*, 75 - 82.

Losada, A. V., & Marmo, J. (2020). El cuidado de quienes cuidan: Miembros de Equipos de Atención de Violencia Familiar. *Revista Psicología Unemi*, 4(6), 8-19.

Lourau, R. (1970). *Análisis institucional*. Amorrortu

Maffia, D. (2010). Género y políticas públicas en ciencia y tecnología. *En Investigación feminista: epistemología, metodología y representaciones sociales*. Blázquez Graf, N.,

Flores Palacios, F., Ríos Everardo, M. (Comp.). Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias y Humanidades Universidad Nacional Autónoma de México. Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (CLACSO)

Malleville, S., & Beliera, A. (2020). El lugar del reconocimiento en el trabajo de enfermería. Repensando el concepto de precarización laboral. *Estudios del trabajo*, (59), 49-51. http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2545-77562020000100005

Mamblona, C., & Coll, J. C. (2020). Les trabajadores sociales durante el gobierno de Cambiemos: entre el disciplinamiento laboral y las luchas colectivas. *Plaza Pública. Revista de Trabajo Social*, (23), 199-219. <https://ojs2.fch.unicen.edu.ar/ojs-3.1.0/index.php/plaza-publica/article/view/856>

Matamala Pizarro, J., & Barrera Lagos, A. (2022). Mujeres que cuidaban a víctimas de violencia, mujeres acosadas en programas psicosociales chilenos. *Revista de Psicología (PUCP)*, 40(1), 369-400. http://www.scielo.org.pe/scielo.php?pid=S0254-92472022000100369&script=sci_arttext&tlng=pt

Ministerio de desarrollo humano y hábitat GCBA. (s.f.). Subprogramas contra la violencia. <https://buenosaires.gob.ar/desarrollohumanoyhabitat/mujer/subprogramas-contra-la-violencia>

Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social. (s.f.). Preguntas frecuentes sobre violencia laboral. [https://www.argentina.gob.ar/trabajo/orientacion/violencia-laboral#:~:text=Se%20entiende%20por%20violencia%20laboral%20lo%20siguiente%3A,o%20descendente\)%20como%20entre%20pares.](https://www.argentina.gob.ar/trabajo/orientacion/violencia-laboral#:~:text=Se%20entiende%20por%20violencia%20laboral%20lo%20siguiente%3A,o%20descendente)%20como%20entre%20pares.)

Ministerio de transporte de la Nación (2020). Política de Diversidad, Género e Inclusión. file:///C:/Users/usuario/Downloads/politica_de_genero_diversidad_e_inclusion_tai_2020.pdf

Minoliti, A. (s/f), [Collage]. Telam. <https://www.telam.com.ar/notas/202108/565119-ad-minoliti.html>

- Mora Lagos, J. P. (2022). Desgaste y cuidado en integrantes de equipos de servicios públicos asociados al Programa Familias desde un enfoque de género. *Narrativas del cuidado en escenarios turbulentos. Conciencia Social, Revista Digital de Trabajo Social*. Vol. 4 Núm. 8. <https://revistas.unc.edu.ar/index.php/ConCienciaSocial/article/view/32874>
- Mozzi, M. A. (2020). Adolescencia Desamparada¿ Profesionales Desamparados?. *Revista Multimedia sobre la Infancia y sus Institución(es)*. No. 9. <http://www.infeies.com.ar/numero9/bajar/PC.1.Mozzi.pdf>
- Naddeo, M. E. (2015), Un centro integral por Comuna. *Las12*. <https://www.pagina12.com.ar/diario/suplementos/las12/13-10258-2015-12-18>
- Observatorio político electoral. (s/f). *Infografía sobre Violencia Política*. Ministerio del interior. <https://www.argentina.gob.ar/interior/observatorioelectoral/infografias-sobre-democracia-paritaria/infografia-sobre-violencia#:~:text=La%20violencia%20pol%C3%ADtica%20por%20razones,que%20desarrollen%20sus%20relaciones%20interpersonales>.
- Oliveira, A. D., Ghiraldelli, R., & Martins, M. D. C. (2018). Condiciones de trabajo de asistentes sociales en la atención primaria en salud en Brasil. *Seminario latinoamericano y del caribe de escuelas de trabajo social*, 22. <https://repositorio.unb.br/handle/10482/36849>
- Ortega, D., & Tomaino, S. K. (2018). Reflexiones sobre la construcción de un rol saludable en profesionales que trabajan con situaciones de violencia de género. *II Congreso Internacional de Victimología*. <http://sedici.unlp.edu.ar/handle/10915/77595>
- Pasero, V., & Carabaca, C. (2022). Cortar por lo más fino. La precariedad del trabajo de las enfermeras, exposición a las violencias, conflictos y estrategias de cuidado. *Zona Franca*, (30), 97-136. <https://zonafranca.unr.edu.ar/index.php/ZonaFranca/article/view/239>
- Penchansky, C., Pravato, L. F., Freire, V., & Loewy, L. (2018). ¿Prevenir, atender y erradicar? Políticas públicas contra la violencia de género en la Ciudad de Buenos Aires, 2015-2017. *Revista Perspectivas de Políticas Públicas*, 7(14), 297-321. <https://doi.org/10.18294/rppp.2017.1915>

- Pérez-Tarrés, A., Cantera Espinosa, L. M., & Silva, J. P. D. (2018). Salud y autocuidado de profesionales que trabajan contra la violencia de género: un análisis desde la teoría fundamentada. *Salud mental*, 41(5), 213-222. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0185-33252018000500213&script=sci_abstract&tlng=pt
- Portela, A., Giantinoto, J., Briglia, J., Bursztyn, A. D., Jeroncich, J., & Maiani, A. (2020). Violencia hacia las mujeres en el ámbito del ejercicio profesional de la Terapia Ocupacional. Análisis de relatos de violencia simbólica y económica. *Revista Argentina de Terapia Ocupacional - Año 6 - Nro 2* -<https://revista.terapia-ocupacional.org.ar/RATO/2020jul-art4.pdf>
- Reif, L. C., & Gonzalez Francese, R. (2018). Condiciones de empleo, cuidado y salud en trabajadoras de casas particulares. *Cartografías del Sur*, 7,5-2018, 99-114 <https://ri.conicet.gov.ar/handle/11336/134781>
- Sagot, M. & Carcedo, A. (2000) *Ruta Crítica de las mujeres afectadas por la violencia intrafamiliar en América Latina: Estudio de caso de diez países*. Programa mujer, salud y desarrollo. Zeta Servicios Gráficos.
- Silveti, L. (2022). Hacer visible lo invisible. Trabajo y atención en salud pública en pandemia, un enfoque situado en Santiago del Estero, Argentina. *Revista estudios de políticas públicas*, 8(1), 154-174. https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0719-62962022000100154&script=sci_arttext
- Soto, S. (2018). *Violencia laboral en contextos de precarización. El caso de los Centro de Integración y Fortalecimiento Familiar de la Ciudad de Resistencia*. XXVI Jornadas de Jóvenes Investigadores de la Asociación de Universidades Grupo Montevideo, en la Universidad Nacional de Cuyo, Mendoza, Argentina, https://bdigital.uncu.edu.ar/objetos_digitales/12469/3-ciencias-politicas-y-sociales-soto-sal-undelnordeste-1.pdf
- Silveti, L. (2022). Hacer visible lo invisible: Trabajo y atención en salud pública en pandemia, un enfoque situado en Santiago del Estero, Argentina. *Revista Estudios De Políticas*

Públicas, 8(1). <https://doi.org/10.5354/0719-6296.2022.67006> (Original work published 30 de junio de 2022)

Soto, I. & Bonder, G. (2018). *Salud y género: aportes para la transversalidad del enfoque de género en las políticas de salud*. Eurosocial. Programa para la Cohesión Social en América Latina.

Speranza, A. (2020). Nos sostiene lo colectivo. [fotografía]. Fuente: elaboración propia.

Staff Psicología Institucional Cátedra II. (S/F). *El concepto de implicación*. https://www.psi.uba.ar/academica/carrerasdegrado/psicologia/sitios_catedras/obligatorias/039_psico_institu2/material/bibliografia/el_concepto_de_implicacion.pdf

Subsecretaría de fortalecimiento personal, familiar y comunitario. (s.f.). Dirección General de la Mujer. <https://buenosaires.gob.ar/subsecretaria-de-fortalecimiento-personal-familiar-y-comunitario/direccion-general-de-la-mujer#:~:text=Desde%20la%20Direcci%C3%B3n%20General%20de,trato%20entre%20varones%20y%20mujeres.>

Tajer, D. (2020). *Psicoanálisis para todxs: Por una clínica postpatriarcal, postheteronormativa y poscolonial*. Topia Editorial.

Tamargo, M. C. (2020) Planificación para la igualdad entre los géneros: enfoque estratégico y perspectiva de género. [Hipertexto]. Recuperado del Programa Regional de Formación en Género y Políticas Públicas (PRIGEPP). <http://prigepp.org>

Toia, A. M. D. C., Begazo Muñoz del Carpio, L., Díaz San Román, B., Rodríguez Flores, A., Mendoza Vicuña, G., & Málaga, G. (2020). Burnout y calidad de vida profesional en operadores de justicia que atienden violencia familiar. *Revista Peruana de Medicina Experimental y Salud Pública*, 37(3), 589-590.

Van Rompaey, E., & Solari, S. S. (2020). La “trampa de género” en la invisibilización de la dimensión emocional en el trabajo remunerado de cuidados. Ciudadanías. *Revista De*

<http://revistas.untref.edu.ar/index.php/ciudadanias/article/view/868>

Velázquez, S. (2003). *Violencias cotidianas, violencia de género. Escuchar, comprender, ayudar*. Paidós.

Velazquez, S. (2012). *Violencias y familias. Implicancias del trabajo profesional: el cuidado de quienes cuidan*. Paidós.

Vespignani, F. (2016). Seguiremos luchando hasta que todas seamos libres. [acrílico sobre tela]. Flor Vespignani. <https://florvespignani.blogspot.com/>

Vespignani, F. (2022). Enredada - Serie Amor romántico. [acrílico sobre tela]. Flor Vespignani. <https://florvespignani.blogspot.com/>

Villanueva, S. D., & Salas, S. V. (2018). Prevención del síndrome de agotamiento profesional en operadores/as de servicios que atienden a personas afectadas por violencia basada en género. *Avances en Psicología*, 26(2), 145-155.

Wagner, P. (1997). *Sociología de la modernidad. Libertad y disciplina*. Herder.

Zarza, A. G. (2020). Condiciones laborales e intervención profesional: servicio local de promoción y protección de los derechos del niño, niña y adolescente de la Municipalidad de San Fernando [Tesis doctoral, Universidad Nacional de Luján]. <http://ri.unlu.edu.ar/xmlui/handle/rediunlu/1320>

Zaldúa G., Lenta, M. M., Longo R. (2020). *Territorios de precarización, feminismos y políticas públicas de cuidado*. Teseo.

Zucconi, M. S. (2022). Condiciones laborales de los trabajadores de la salud que acompañan en el acceso al IVE en provincia de Buenos Aires. *PLAZA PÚBLICA. Revista de Trabajo Social*, (27), 172-191. <https://ojs2.fch.unicen.edu.ar/ojs-3.1.0/index.php/plaza-publica/article/view/1570>

Anexos

Anexo 1

Entrevista a trabajadoras y ex trabajadoras

- 1. Introducción. Brindar el consentimiento y leer el objetivo de la tesis. Recordar que se va a grabar la entrevista.**

Ejes temáticos

- 2. Presentación de la persona: nombre, edad, profesión, formación sobre la temática.**

- 3. Condiciones laborales, tipo de tarea y espacio, tiempo en la DGMuJ**

¿En qué espacio de la Dirección General de la Mujer te desempeñas?

¿En qué consiste la tarea?

¿Desde cuándo trabajas allí? ¿Por qué trabajas ahí? ¿Siempre realizaste tareas en el mismo dispositivo?

¿Cuáles son tus condiciones contractuales? ¿Y el de tus compañeros? ¿Te brinda seguridad este tipo de contratación?

¿Cómo describirías las condiciones materiales de tu trabajo? ¿Con qué recursos cuentan? ¿Cómo son las condiciones edilicias? ¿y de higiene? ¿has tenido que utilizar recursos propios para tu trabajo?

Respecto a tus compañeros de trabajo, ¿qué profesiones tienen y con qué géneros se autoperciben? ¿Hay varones y disidencias en tu espacio de trabajo?

En función de la respuesta anterior ¿Por qué crees que en su mayoría son mujeres?

¿Estas conforme con el salario? ¿Alcanza para cubrir tus necesidades? ¿Has tenido que invertir tus ingresos en tu trabajo ya sea en formación u otros elementos?

¿Cómo describirías un día de trabajo? ¿Cuál pensas que es el objetivo de tu trabajo?

¿Cómo son les usuaries que asistís? ¿Qué problemáticas escuchas?

¿Cómo fue que elegiste o comenzaste a trabajar allí? ¿Por qué elegiste la temática?

¿Qué fortalezas y obstáculos de tu trabajo podés identificar?

¿Qué problemas hallás?

- 4. Malestares y reconocimientos**

¿Qué importancia tiene este trabajo para vos? ¿Para la sociedad? ¿Para el estado?

¿Qué sentís y/o pensas con trabajar con esta problemática?

¿Percibís algún tipo de reconocimiento por la tarea que realizas?

¿Te sentís reconocida por tu red social? ¿Por las usuarias? ¿Por el Estado? ¿Por la sociedad?

¿Qué malestares ya sean físicos o psíquicos relacionas con tu trabajo?

¿Qué sufrimiento de tu vida cotidiana o de tus compañeras se vincula con tu trabajo?

5. Clima laboral. Violencias. Cuidado de quienes cuidan.

¿Cómo es el vínculo con tus compañeres? ¿Cómo es el vínculo con la coordinación y la dirección?

¿Cómo se toman las decisiones en tu espacio de trabajo?

¿Hay reuniones de equipo? ¿Realizan supervisiones? ¿Cuentan con espacios institucionales donde conversar las problemáticas percibidas?

¿Qué espacios de formación o capacitación tienen?

¿Han vivido situaciones de maltrato? ¿Identificas algún tipo de violencia que te haya ocurrido a vivido vos o a tus compañeras, ya sea física, psicológica, sexual, simbólica, ambiental, económica, política, tanto institucionales como laborales o de otra índole?

6. Estrategias de cuidado (individuales, colectivas, institucionales) y de organización

¿Cómo haces para desconectar de tu trabajo? ¿Haces alguna actividad recreativa o deportiva o tenes algún hobby que te permita desconectar de tus tareas laborales?

¿De parte de la institución existen espacios que te posibilite reflexionar o elaborar las problemáticas con las que te encontras o las afectaciones que se pueden producir en tu tarea de asistencia?

¿Qué estrategias identificas que crean con tus compañeras para llevar adelante sus tareas?

¿Han construido en algunos momentos espacios de organización como asambleas o reuniones? ¿Han realizado actividades colectivas por la mejora de sus condiciones laborales u otras problemáticas que hayan surgido? E

En el caso de que en algún momento haya surgido la organización de las trabajadoras: ¿Cómo fue ese proceso? ¿Por qué surgió?

¿Cómo es el vínculo con el sindicato?

7. Mitos

¿Se te ocurren como 3 o 4 mitos que existan entre ustedes, las trabajadoras, en relación a trabajar con personas en situación de violencia por motivos de género?

¿Qué opinan de estos mitos?

- Es mejor que trabajen mujeres en la atención a víctimas de violencia por razones de género.

- Las mujeres son más sensibles a escuchar estas situaciones porque es una condición natural o han sido criadas para el cuidado de lxs otrxs.
- Trabajar con tema de violencia de género es un compromiso que excede lo laboral
- Trabajar con violencia de género es un compromiso militante
- Si no atendemos a las víctimas quedan desprotegidas

8. Para terminar

¿Cuál es tu deseo para este trabajo? ¿Pensando idealmente, como piensas que se podría mejorar esto?

¿Quieres agregar algo más?

Anexo 2

Presentación: nombre y apellido, edad, género auto percibido, formación y recorrido profesional.

¿Qué funciones o rol ocupaste en la DGMuj de CABA y por cuánto tiempo?

Condiciones laborales y sus implicancias:

Desde tu lugar profesional, ¿qué podés comentar sobre las condiciones de contratación y salariales de los trabajadores de la DGMuj? ¿En relación a los recursos materiales? ¿Y los espacios y condiciones de higiene?

¿Como pensas que afecta a las trabajadoras su situación contractual y salarial?

¿Y en cuanto a los recursos materiales y las condiciones del espacio físico?

En relación a la precarización laboral, se puede observar que proliferan salarios bajos en relación a la canasta básica familiar y la modalidad de contratación a través de monotributo. ¿por qué pensas que sucede esto en estos espacios?

De las entrevistas a las trabajadoras se desprende que la mayoría se autopercibe como mujeres cis. Te quería preguntar por qué pensabas que ocurría esto, ¿que son en su mayoría mujeres quienes llevan adelante estas tareas de asistencia a personas en situación de violencia?

¿Por qué pensas que se elige trabajar con este tipo temática?

¿Qué fortalezas y obstáculos puedes identificar en este tipo de tareas? ¿Y qué fortalezas y obstáculos pensas que perciben las trabajadoras?

¿Qué problemas encontras?

¿Pensas que hay claridad respecto a los objetivos de la tarea laboral? ¿Cómo pensas que afecta a las trabajadoras?

¿Pensas que hay diferencias en relación al trabajo y las afectaciones según el dispositivo de asistencia? Por ejemplo, refugios, línea 144° CIMs.

Malestares y reconocimientos:

¿Pensas que existe un reconocimiento por parte de la sociedad o del Estado hacia quienes llevan adelante estas tareas de asistencia? ¿Cómo pensas que afecta esto a las trabajadoras? ¿Y por parte de lxs usuarixs?

¿Es posible identificar malestares ya sean físicos y/o psíquicos relacionados a la tarea laboral?

¿Y afectaciones en su vida cotidiana? ¿pareja, maternidad, proyectos académicos u en otras áreas de su vida?

Algunas trabajadoras que decidieron dejar su puesto laboral en la DGMuj en las entrevistas han manifestado distintas afectaciones como agotamiento, angustia, problemáticas físicas y otros sufrimientos ¿Por qué considerás que se dejan estas tareas y por qué se van con malestar?

Clima laboral:

Te consulto sobre las formas de vinculación entre compañeras, ¿cómo se vinculan? ¿qué tipos de vínculos se generan? ¿qué afectaciones se producen?

En relación al reconocimiento entre compañeras. ¿Se puede identificar que existe algún tipo de reconocimiento entre las trabajadoras? ¿Cómo piensas que esto impacta en la tarea laboral y su subjetividad?

Según tu recorrido profesional, ¿cómo es el vínculo entre las trabajadoras y las coordinaciones o direcciones? ¿Cómo se toman las decisiones en los espacios de trabajo? ¿Pensas que se consideran las opiniones y palabra de las trabajadoras? ¿Las decisiones son arbitrarias? ¿Cómo piensas que incide estas formas de vinculación en el desarrollo de la tarea laboral y en la subjetividad de las profesionales?

¿Se pueden identificar violencias laborales o institucionales de género u otras violencias? En todos sus tipos, ya sean físicas, psicológicas, ambientales, económicas, políticas, etc.

Cuidado de quienes cuidan, espacios de formación y supervisión:

¿Existían espacios de reflexión, formación, capacitación, supervisión a nivel institucional? ¿Cómo piensas que estos espacios afectaban o impactaban en las trabajadoras?

Eras parte de los equipos externos de supervisión, ¿Que implicaba para las trabajadoras estos espacios? ¿aportes?

¿Pensas que contribuyen en elaborar los malestares generados por su tarea de asistencia y de escucha de violencias? ¿Y en relación a sus condiciones laborales?

¿Identificas estrategias o formas de autocuidado colectivas e individuales por parte de las trabajadoras?

Estrategias de sostenimiento y organización:

¿Qué estrategias consideras que crean las trabajadoras para sostener sus tareas? Ya sean colectivas o individuales.

¿En algún momento has identificado que se han generado espacios de organización por parte de las trabajadoras? ¿cuáles fueron sus reclamos o planteamientos? ¿Cómo piensas que impacta este tipo de espacios en ellas?

Mitos, discursos, ideas que circulan entre las trabajadoras y en la institución:

¿Se te ocurre algún mito, discursos o ideas que circulan entre las trabajadoras y/o en la institución en relación a asistir personas en situación de violencia?

Te voy a nombrar algunos mitos o ideas. ¿qué opinas de estos mitos? ¿Pensas que circulan en estos espacios o entre las profesionales? ¿Cómo piensas que impacta en su tarea o cómo las afecta?

- Es mejor que trabajen mujeres en la atención a víctimas de violencia por razones de género.
- Las mujeres son más sensibles a escuchar estas situaciones porque es una condición natural o han sido criadas para el cuidado de lxs otrxs.

- Trabajar con tema de violencia de género es un compromiso que excede lo laboral
- Trabajar con violencia de género es un compromiso militante
- Si no atendemos a las víctimas quedan desprotegidas

Para terminar:

¿Cómo piensas que se podría mejorar la situación de las trabajadoras y de las políticas públicas de asistencia?

¿Quisieras comentar algo más?

Anexo 3

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Usted está siendo invitada/o para participar de la investigación: Precarización y feminización del empleo en las políticas públicas que abordan las violencias por motivos de género: el caso de las trabajadoras de la DGMuj de CABA. Una mirada desde el campo de la subjetividad, enmarcada en la Tesis de Maestría en Género Sociedad y Políticas de la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO).

Tiene como objetivo general analizar las implicancias subjetivas de los procesos de feminización y precarización laboral de las trabajadoras encargadas de asistir a mujeres en situación de violencia de género en el marco de las políticas ejecutadas por la Dirección General de la Mujer de CABA.

Su participación en esta investigación consistirá en responder a una entrevista semi-dirigida con informaciones que se relacionan a los temas mencionados más arriba.

Atendiendo que la metodología utilizada es la cualitativa, solicitamos su autorización para que la entrevista sea grabada con el fin de tener un registro que facilite el posterior análisis. Las informaciones obtenidas a través de esta investigación por medio de las/os entrevistadas/os serán mantenidas en estricta confidencialidad. La participación es totalmente voluntaria, y las/os participantes pueden reservarse respuestas o retirarse de la entrevista en cualquier momento si así lo desearan.

Se considera como responsabilidad del/la entrevistado/a proveer información fiable de acuerdo a los conocimientos que posea al momento de la entrevista.

Declaro que he recibido información sobre la Investigación, comprendo los objetivos de la misma y he clarificado mis dudas o inquietudes con la investigadora.

Manifiesto que estoy de acuerdo en participar de manera voluntaria, aceptando participar de la entrevista que será grabada.

FIRMA:.....

ACLARACIÓN:.....

DNI:.....

Anexo 4

CONSENTIMIENTO INFORMADO

Usted está siendo invitada/o para participar de la investigación: Precarización y feminización del empleo en las políticas públicas que abordan las violencias por motivos de género: el caso de las trabajadoras de la DGMuj de CABA. Una mirada desde el campo de la subjetividad, enmarcada en la Tesis de Maestría en Género Sociedad y Políticas de la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO).

Tiene como objetivo general analizar las implicancias subjetivas de los procesos de feminización y precarización laboral de las trabajadoras encargadas de asistir a mujeres en situación de violencia de género en el marco de las políticas ejecutadas por la Dirección General de la Mujer de CABA.

Su participación en esta investigación consistirá en responder a una entrevista semi-dirigida con informaciones que se relacionan a los temas mencionados más arriba.

Atendiendo que la metodología utilizada es la cualitativa, solicitamos su autorización para que la entrevista sea grabada con el fin de tener un registro que facilite el posterior análisis. La participación es totalmente voluntaria, y las/os participantes pueden reservarse respuestas o retirarse de la entrevista en cualquier momento si así lo desearan.

Se considera como responsabilidad del/la entrevistado/a proveer información fiable de acuerdo a los conocimientos que posea al momento de la entrevista.

Declaro que he recibido información sobre la Investigación, comprendo los objetivos de la misma y he clarificado mis dudas o inquietudes con la investigadora.

Manifiesto que estoy de acuerdo en participar de manera voluntaria, aceptando participar de la entrevista que será grabada.

FIRMA:.....

ACLARACIÓN:.....

DNI:.....