

El trabajo social, en femenino, y su relación con el poder

Social work in ‘the feminine’ and its relationship to power

Mercè Civit Illa¹ y Margarita Garcia Canela²

Resumen

Las políticas no son nunca neutras, y menos las políticas sociales, como no lo son los que las hacen. Roles y estereotipos de género nacen en el sistema familiar, se trasladan del ámbito doméstico a la comunidad. Los modelos de ejercer el poder y la autoridad también se trasladan de este entorno más familiar al ámbito público. Exploramos el modo masculino y el modo femenino de ejercer el poder o la autoridad, tanto en su vertiente formal, en cuanto a la presencia en cantidad de mujeres en lugares de toma de decisión en el ámbito público, como en su vertiente efectiva, qué esferas del ámbito público ocupan y qué valor social tiene el trabajo según el género. Leemos la relación del trabajo social y los roles de género desde dos perspectivas. Por un lado, de qué manera se eternizan estos roles atribuidos a las mujeres en profesiones que socialmente están identificadas con roles de cuidado, y por lo tanto femeninos. Y por otro lado, reflexionando cómo, desde el trabajo social, las mismas profesionales perpetuamos estos estereotipos diferenciando los requerimientos que hacemos a hombres y mujeres en nuestras intervenciones. Una buena ocasión para reflexionar sobre quiénes somos, dónde estamos y que hacemos desde el trabajo social, en femenino.

Palabras clave: Rol de género, división sexual del trabajo, autoridad, poder, trabajo social.

Para citar el artículo: CIVIT ILLA, Mercè y GARCIA CANELA, Margarita. El trabajo social, en femenino, y su relación con el poder. *Revista de Treball Social*. Col·legi Oficial de Treball Social de Catalunya, abril 2018, n. 212, p. 83-94. ISSN 0212-7210.

¹ Trabajadora social en el Ayuntamiento de Viladecans.

² Trabajadora social en el Institut Català de la Salut.

Abstract

Policies are never neutral. Social policy is even less so, nor are those who make them. Gender roles and stereotypes start within the family system and filter from the domestic environment to the community. Models for exercising power and authority are transmitted from the family to the public sphere. We explore the masculine and feminine ways of wielding power or authority from the formal perspective, meaning how many women hold decision-making positions in the public domain, and from the effective perspective by observing in which public spheres they are present and what social value is attributed to labour according to gender. We analyze the relationship between social work and gender roles from two perspectives. Firstly, how roles attributed to women are sustained over time, especially in professions identified by society as caring roles and therefore 'innately' feminine. Secondly, reflecting on how social workers perpetuate stereotypes by differentiating the requirements of women and men in our interventions. A good opportunity to consider who we are, where we are and what we do in social work from a feminine perspective.

Key words: Gender role, sexual division of labour, authority, power, social work.

Introducción

Queremos que este artículo sea una primera oportunidad para examinar nuestra profesión con visión de género para, desde la reflexión, contar con los instrumentos necesarios para incorporar la perspectiva de género en nuestras actuaciones profesionales. Haremos una revisión muy general de la relación entre feminización del trabajo social, división sexual del trabajo y poder.

Las políticas no son nunca neutras, y menos las políticas sociales. En una sociedad en la que, a pesar de haber hecho adelantos importantes, el modelo patriarcal continúa siendo hegemónico, estas políticas, aparentemente igualitarias, no tienen el mismo impacto en los hombres que en las mujeres. Un ejemplo de esto sería la Ley de dependencia y las consecuencias que tuvo la aplicación de la extinción del derecho de cotización a la Seguridad Social para las personas cuidadoras no profesionales. Era una medida dirigida tanto a hombres como mujeres, pero puesto que son las mujeres las que mayoritariamente desarrollan esta función de cuidado no profesional, son ellas las que salieron más perjudicadas quedando más excluidas del acceso a pensiones y prestaciones contributivas.

En esta primera reflexión, sin embargo, nos dedicaremos a poner en relación el poder, la división sexual del trabajo y el trabajo social, y a revisar qué implica ser una profesión feminizada, para posteriormente poder continuar avanzando y hacer propuestas sobre cómo tendría que ser una construcción profesional con visión de género.

Para hacer este artículo hemos consultado sobre todo documentación de teóricas feministas, informes de sindicatos y organizaciones sociales y también estudios sobre quiénes somos los trabajadores y las trabajadoras sociales. Para analizar estos estudios nos hemos puesto las gafas lilas y los hemos revisado desde una perspectiva diferente, incorporando al análisis los diferentes roles que la sociedad otorga a hombres y a mujeres.

Poder, autoridad y autoritarismo. La autoridad femenina

Para empezar y enfocar el papel del trabajo social y de las trabajadoras sociales en posiciones de poder, nos hacemos nuestras dos preguntas que María de la Fuente Vázquez propone en el artículo “Las mujeres y el ejercicio del poder”; en primer lugar, “qué consecuencias tiene para las mujeres (como grupo social) y para la justicia social el hecho que ellas no tengan el mismo acceso al poder que los hombres (como grupo social), y la segunda: qué consecuencias tendría que ellas tuvieran acceso al poder, es decir, si lo ejercerían de manera diferente” (FUENTE VÁZQUEZ, 2010). Llevándolo al ámbito de lo social, la pregunta podría ser: ¿qué consecuencias para las políticas sociales y para la propia sociedad tendría que las mujeres tuvieran acceso equitativo o equilibrado al poder y qué efecto tendría esto sobre nuestra profesión?

Evitando la tentación de ponernos a hablar sobre porcentajes de mujeres en posiciones de toma de decisiones, y de reclamar cuotas de presencia femenina en las diferentes esferas del poder, queremos reflexionar brevemente sobre las diferencias entre hombres y mujeres a la hora de tomar decisiones o ejercer autoridad. A menudo se cae en la tentación de hacer recuento de los espacios de poder ocupados por mujeres, y reclamar la paridad sin más argumentos, sin revisar qué modelo de ejercicio de poder tienen y ejercen las mujeres en estas posiciones. A todas se nos ocurren ejemplos femeninos en cargos de gran responsabilidad que ejercen su ascendencia de un modo muy masculino. El patrón del poder nace del modelo patriarcal (masculino) predominante en la sociedad, de forma que, a veces, no hay ninguna diferencia entre una posición ocupada por un hombre o por una mujer, si el ejercicio de la autoridad se hace en clave masculina. Por otro lado, la investigación en este ámbito a menudo se centra en el análisis de la presencia femenina en los lugares de toma de decisiones, olvidando que presencia (formal) y poder (efectivo) son cosas muy distintas.

Si tratamos de profundizar más en este análisis de la manera masculina y la manera femenina de ejercer el poder, encontramos elementos que pueden ayudar a entender esta relación entre género y poder en la literatura feminista. En primer lugar, identificando que el poder tiene distintas dimensiones, que todas las relaciones humanas (relaciones familiares, relaciones laborales y redes sociales) tienen dimensiones de poder. Y que es la manera cómo este poder se muestra dentro de la institución familiar lo que condiciona los poderes propios de la esfera pública, y viceversa; es decir, que las manifestaciones del poder en el ámbito público también trascienden al ámbito doméstico.

Inciendiando más en esta diferenciación en la manera masculina y la manera femenina de ocupar el poder, Maria Encarna Sanahuja (1997) propone el concepto *autoridad femenina* en contraposición al concepto de *poder masculino*, más ligado al modelo patriarcal. Hablar de *autoridad* nos llevaría fácilmente a pensar en autoritarismo y jerarquía, pero la autora toma la palabra entendiéndola como la facultad o capacidad de hacer algo. Reclama recuperar el concepto *autoridad* de la impregnación patriarcal que se le ha dado a lo largo de los años para recuperar su sentido original. Procedente del latín *augere*, significa 'crecer', 'dar fuerza', 'desarrollar'.

En este contexto, relaciona el poder con coacción física, psíquica o económica, y por lo tanto con opresión y sumisión. En cambio, la autoridad excluye cualquier tipo de coacción, comporta un dejarse aconsejar voluntario, asumido desde la libertad. Esta libertad tiene también dos dimensiones, una desde allá donde nos situamos nosotras mismas, como punto de vista desde donde miramos el mundo, de saber donde nos encontramos y podemos exponer nuestro criterio, y otra dimensión que significa relacionarnos y establecer vínculos con los demás, permitiendo descubrir otro mundo y dándonos coraje y haciéndonos crecer.

El poder ordena un contenido preciso, por el contrario la autoridad no transmite un contenido determinado, facilita un espacio donde poder trabajar el conocimiento y guiar la acción. El poder se ejerce, la autoridad es reconocida libremente. Depende de la confianza que el otro otorga a la persona autorizada. La autoridad es esencialmente relacional porque implica un vínculo recíproco.

El poder mueve el mundo externo, incluso en ausencia de consenso porque utiliza medios coercitivos, y la autoridad mueve el mundo interno, aconseja normativamente con una fuerza interior, implica una relación de confianza.

El poder implica jerarquía, la autoridad femenina implica mediación.

Por lo tanto, la autoridad es relacional y requiere disparidad entre las personas vinculadas, y a la vez algo de común, puesto que la admiración ligada al reconocimiento de autori-

El poder mueve el mundo externo, incluso en ausencia de consenso porque utiliza medios coercitivos, y la autoridad mueve el mundo interno, aconseja normativamente con una fuerza interior, implica una relación de confianza

dad no se produce hacia quien nos resulta totalmente extraño, le tenemos que reconocer algún aspecto que nos es propio.

Este concepto de autoridad femenina con este componente relacional, de red, de reconocimiento, de construcción, nos conecta con elementos que conforman la esencia del trabajo social.

La división sexual del trabajo

Haciendo un salto en el análisis y para responder a la cuestión de por qué unas profesiones las ocupan fundamentalmente hombres y otras fundamentalmente mujeres, tenemos que abordar la división sexual del trabajo que existe en nuestra sociedad.

Las teorías con visión de género son un buen instrumento para explicar la segregación ocupacional entre sexos porque ponen de manifiesto de qué manera las ocupaciones femeninas reflejan en el mercado de trabajo los estereotipos comunes y dominantes en la sociedad sobre las mujeres y sus presuntas aptitudes.

En una sociedad en la que todavía existe una distribución desigual de las tareas domésticas y de cuidado de la familia entre hombres y mujeres, a pesar de haber avanzado bastante, a las mujeres se les continúa otorgando la responsabilidad de la crianza y el cuidado de las personas del sistema familiar.

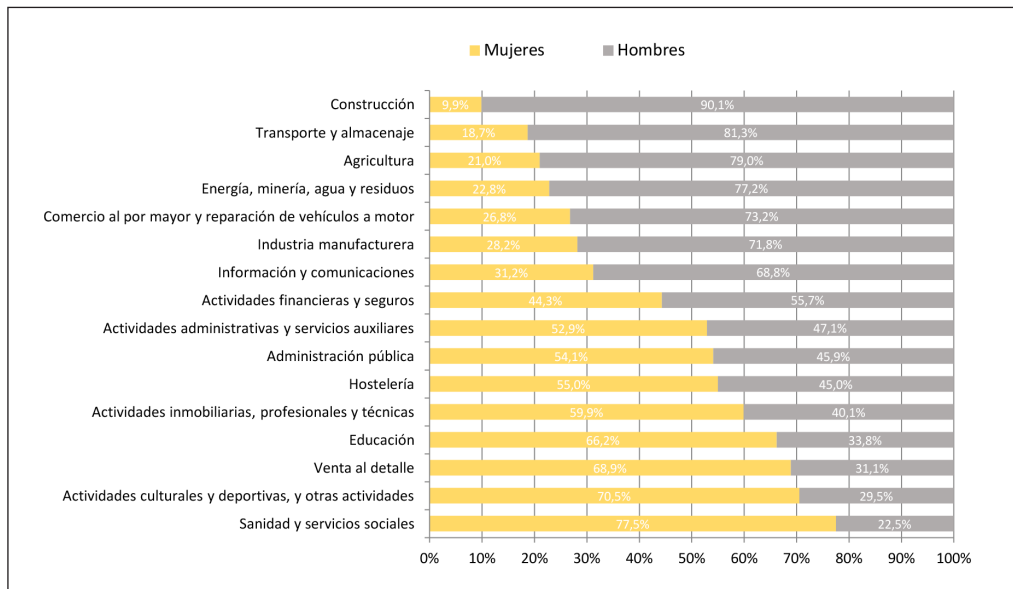
Teniendo en cuenta que asumimos tan bien estas tareas en el ámbito privado y reproductivo, se entiende que también seremos las mujeres quienes mejor las desarrollaremos en el ámbito público y productivo. Por lo tanto no es de extrañar que las profesiones relacionadas con la atención y el cuidado de las personas sean mayoritariamente feminizadas.

Revisando varios estudios podemos ver cuáles son los aspectos que las mujeres ponen en valor a la hora de entrar en el mercado laboral y que explican esta presencia mayor de mujeres en determinadas profesiones:

- Preferencia por las ocupaciones que permiten el desarrollo de las relaciones personales.
- Preferencia por la cooperación ante la competitividad.
- Atención a las necesidades ante la orientación productivista.

El informe “La situación de desigualdad salarial en Cataluña entre hombres y mujeres”, del Observatorio del Trabajo y Modelo Productivo (2017), así como otros informes de las principales fuerzas sociales, explican cómo los roles y estereotipos de género juegan todavía un papel determinante a la hora de situar mujeres y hombres en el mercado laboral; por ejemplo en el 2016 el 69,9% de las mujeres están ocupadas en el comercio, la hostelería, los servicios públicos y las actividades administrativas, en cambio el 53,5% de los hombres están ocupados en la industria, el comercio y el transporte.

Distribución de mujeres y hombres ocupados por tipo de actividad. Cataluña 2016



Fuente: Observatorio del Trabajo y Modelo Productivo a partir de los datos del EPA (Idescat e INE).

El mismo Observatorio destaca que en cuanto a la formación también se reproducen los mismos estereotipos, y las mujeres escogen formación en sectores de las ciencias sociales, la salud, los servicios sociales y la educación, mientras que los hombres escogen sectores de la mecánica, la electrónica y la industria.

En el año 2014, de todas las mujeres ocupadas el 12,1% tenían formación en salud y servicios sociales y tan solo el 3,3% de los hombres ocupados tenían esta misma formación.

Revisando la encuesta de población activa también podemos ver que hay sectores que están ocupados mayoritariamente por mujeres, como el trabajo doméstico (88%), los servicios sociales (87%), las bibliotecas (82%), la educación (72%) y la salud (77%), y sectores ocupados mayoritariamente por hombres, como la seguridad (95%), la construcción (99%), la industria del metal (89%), el transporte (90%) y la tecnología (84%).

Como podemos ver son trabajos relacionados con el rol tradicional que la sociedad otorga a las mujeres y a los hombres y que en el caso de las mujeres son profesiones relacionadas con la contribución al bienestar y a la prestación de cuidados. Estas profesiones feminizadas no generan riqueza, no son productivas, al contrario, están consideradas como gasto público, aunque el bienestar de una parte importante de la población dependa de ellas.

Los estereotipos de género y la consecuente división sexual del trabajo también se reproducen en el ámbito de la política.

Para ilustrar esta afirmación hemos acudido al informe “Mujeres y hombres en los gobiernos locales catalanes” (CORCOY, EZPELETA, ALACID y FLORÉS, 2014), que analiza la representación por sexos y la distribución de competencias entre hombres y mujeres en los gobiernos locales de Cataluña durante los años 1979-2015.

Lo primero que destaca este informe es que el número de concejales y alcaldes hombres es superior al número de concejalas y alcaldesas. En Cataluña, en la legislatura 2003-2007 había el 23,20% de concejalas en Cataluña y el 10% de alcaldesas, y en la legislatura 2011-2015, el 32,54% de concejalas y el 14,20% de alcaldesas. Las últimas cifras que publica el informe corresponden a la legislatura 2015-2019 y sitúan en el 35,54% el número de concejalas y en el 19,09% el número de alcaldesas.

Aunque es cierto que durante estos años los porcentajes de mujeres se han incrementado, teniendo en cuenta que en el 2007 se aprueba la Ley de igualdad efectiva de hombres y mujeres, todavía queda un largo trecho para la paridad.

Si analizamos el reparto de responsabilidades en la composición de los gobiernos municipales vemos que se continúan reproduciendo los patrones de género, los hombres mayoritariamente asumen aquellas concejalías consideradas “importantes” ligadas al dinero o al *poder masculino*, como economía, hacienda y promoción económica, y las mujeres las relacionadas con el cuidado de las personas, como servicios sociales, educación y gente mayor.

El Observatorio IQ (2015), un web que publica los principales indicadores y datos sobre las condiciones de vida en Cataluña desde una perspectiva de género, hace el análisis de los once municipios más grandes de Cataluña en las elecciones municipales del año 2015, y concluye que la asignación de las concejalías que hacen referencia a los derechos sociales y el cuidado de las personas están ocupadas por mujeres, pero con notables excepciones, en cambio el rol que se perpetúa es el que vincula la responsabilidad del dinero a los hombres.

El valor del trabajo

Cuando hablamos del valor del trabajo nos referimos al valor adjudicado al trabajo remunerado, porque también hay el otro trabajo doméstico y de mantenimiento y cuidado de las personas, al que no se aplica un valor pecuniario, que no es remunerado y lo llevan a cabo mayoritariamente las mujeres.

El valor que se otorga a cada trabajo remunerado o profesión tiene que ver con la calificación profesional y, como podremos ver, este elemento también sufre un importante sesgo de género.

En principio, cuando hablamos de las calificaciones profesionales se puede entender que estas se basan en una dimensión técnica, en capacidades, en conocimientos, en formación, en experiencia..., pensamos en procesos objetivos.

El valor que se otorga a cada trabajo remunerado o profesión tiene que ver con la calificación profesional y, como podremos ver, este elemento también sufre un importante sesgo de género

Los trabajos realizados mayoritariamente por mujeres son percibidos como trabajos de menos valor o que requieren menos capacitación cuando se comparan con trabajos de nivel equivaliendo que habitualmente desarrollan hombres

Pero tal y como defienden Mike Rigby y Enric Sanchis en su artículo *El concepto de cualificación y su construcción social* “la evaluación, detección y desarrollo de las cualificaciones no son procesos básicamente objetivos, sino más bien resultado de una construcción social” (2006).

Los autores también mantienen que la definición y el desarrollo de las cualificaciones profesionales constituyen un proceso tanto social como técnico, condicionado por las estructuras de poder y sociales imperantes.

Podemos apreciar que los efectos de esta construcción social de las cualificaciones están impregnados por los roles y los estereotipos que infravaloran los trabajos y las capacidades de las mujeres.

Los trabajos realizados mayoritariamente por mujeres son percibidos como trabajos de menos valor o que requieren menos capacitación cuando se comparan con trabajos de nivel equivaliendo que habitualmente desarrollan hombres.

Tenemos ejemplos de esto en las administraciones locales; si, por ejemplo, miramos los salarios que tienen los técnicos medos (A2, en la escala salarial), veremos que los complementos que se adjudican a los arquitectos técnicos y técnicos de gestión económica no son iguales que los que tienen las trabajadoras y trabajadores sociales, todos del mismo nivel técnico.

Podemos ilustrar estas afirmaciones con lo que dijo la antropóloga y psicóloga americana Margaret Mead: “Los hombres pueden cocinar, tejer, vestir muñecas o cazar ciervos, pero si dichas actividades son apropiadas para los hombres, entonces toda la sociedad las reconocerá como importantes. Cuando las mismas ocupaciones son realizadas por mujeres son consideradas menos importantes” (1994).

Tenemos que situar esta valoración social del trabajo en un modelo de sociedad capitalista donde se valora mucho más todo lo que tiene relación con el consumismo, la competitividad, ganar dinero, que no lo que hace referencia a las personas.

Las trabajadoras y los trabajadores sociales formamos parte de una profesión cualificada y que tiene como objetivo contribuir al bienestar social de las personas y, desde esta perspectiva, tendríamos que preguntarnos qué hay más importante en una sociedad que la felicidad de sus ciudadanos y que estos ciudadanos puedan vivir sin carencias materiales, emocionales, ni sociales.

El género del trabajo social

Es en este marco que, teniendo en cuenta todos estos elementos y explorando la composición de la profesión, nadie se sorprende cuando se habla de la feminización del trabajo social desde sus orígenes. Tomando como referencia el estudio de Barbero y Feu (2009) sobre los orígenes del trabajo social en Cataluña, vemos que nuestra profesión ya está íntimamente

relacionada con la mujer y los roles femeninos desde los primeros momentos.

El 7 de octubre de 1932 se crea la primera escuela de trabajo social en Barcelona, con el nombre de Escuela de Asistencia Social para la Mujer, y con el objetivo de proporcionar una formación a las mujeres que llevan a cabo algunos tipos de obras sociales.

En 1939 se crea la Escuela de Formación para el Hogar y las Obras Sociales Femeninas. El estudio de Barbero y Feu recoge las palabras de Montserrat Colomé en relación con esta escuela, ya “el nombre deja claro el acento puesto más en la formación personal que en la preparación para ejercer una profesión”, a pesar de que al final de los estudios se diera un diploma de auxiliar social, sin ningún valor académico.

Los prejuicios de género son tan evidentes durante todos aquellos años que no ingresan hombres en las escuelas hasta principios de los 70.

Lo estudio *Los diplomados en trabajo social y asistentes sociales de Cataluña. Perfil y expectativas profesionales*, una investigación encargada por el mismo Col·legi Oficial de Treball Social, establecía qué era la composición de género en la profesión: “Se puede hablar de exclusividad femenina en el grupo de colegiados más antiguos, puesto que el porcentaje de hombres en la profesión era del 0,3% en 1976 y en 1997 es del 5%” (COL·LEGI OFICIAL DE DIPLOMATS EN TREBALL SOCIAL I ASSISTENTS SOCIALS DE CATALUNYA, 1997).

El mismo estudio señalaba que “habitualmente se ha explicado esta diferencia en la distribución por sexos en la profesión por la especificidad del trabajo social: el hecho de ser una profesión en que las tareas de ayuda a las personas tienen una consideración central la ha hecho tradicionalmente más atractiva a las mujeres que a los hombres [...], que la profesión iba vinculada a remuneraciones bajas, [...] el componente voluntarista [...] aun así, otros factores como que la administración pública sea la principal contratadora de profesionales [...] que hace más fácil combinar las tareas de economía oficial y la doméstica”.

Durante los años 1980 y 1990 se aprueba la primera Ley de servicios sociales y se establece un nuevo sistema de servicios sociales, se crean nuevos puestos de trabajo, sobre todo en la administración local, y es entonces cuando se incorporan los hombres a la profesión. Este cambio también tiene que ver con un incremento de la profesionalización y el reconocimiento de la profesión que, aunque de una manera insuficiente y lenta, se va dando. También empiezan entonces los primeros pasos necesarios para la conversión de las escuelas en estudios universitarios del trabajo social, que contribuirán definitivamente a este aumento del reconocimiento profesional. En 1983 pasan a ser escuelas universitarias y la plena integración en la universidad se hace a comienzos de la década del 2000.

Haciendo una mirada desde el Col·legi, y analizando cuantitativamente cuál es la proporción entre hombres y mujeres cole-

Los prejuicios de género son tan evidentes durante todos aquellos años que no ingresan hombres en las escuelas hasta principios de los 70

giados, vemos que los últimos años se ha ido incrementando progresivamente y lentamente la presencia de hombres en el Col·legi Oficial de Treball Social de Catalunya, a pesar de que continúan siendo una proporción muy minoritaria. En las memorias consultadas no constan datos relativos a la distribución por género anteriores al año 2010, seguramente por la poca presencia de hombres en el colectivo en aquellos momentos, pero también por la renuncia a incorporar la perspectiva de género en la que en muchos momentos hemos caído colectivamente, seguramente de manera muy inconsciente.

Evolución de la distribución de trabajadoras y trabajadores sociales colegiados en Catalunya

	HOMBRES		MUJERES	
	Número	Porcentaje	Número	Porcentaje
2010	324	(6,74%)	4484	(93,26%)
2011	327	(6,71%)	4544	(93,29%)
2012	328	(6,78%)	4509	(93,22%)
2013	318	(6,77%)	4378	(93,23%)
2014	324	(6,84%)	4411	(93,16%)
2015	343	(7,05%)	4519	(92,95%)
2016	360	(7,27%)	4595	(92,73%)

Fuente: Col·legi Oficial de Treball Social de Catalunya.

Este cambio de tendencia puede tener que ver también con el papel más activo que juega el Col·legi en la sociedad y la presencia más alta en medios de comunicación, que hace que poco a poco nuestra profesión y el Col·legi sean más reconocidos socialmente.

Revisando la profesión desde lo que somos, lo que nos ha movido a ser trabajadoras sociales, Josep Manuel Barbero y Montse Feu (2007) destacan, a partir de encuestas a profesionales, tres elementos que los participantes identifican como condición para sentirse realizados o satisfechos en el ejercicio profesional.

El primero es lo vocacional. Tener vocación será condición de satisfacción teniendo en cuenta que el resto de circunstancias pueden ser, a menudo, adversas. Cuando se explora lo vocacional, las profesionales hablan de una supuesta “vocación de ayuda” que tiene la raíz en los aprendizajes éticos y morales desarrollados en el seno de la familia. El segundo elemento que contribuiría a sentirse realizada en el ejercicio profesional es la capacidad de empatía, sentirse recompensada en la medida que la identificación con los problemas de la gente que atiende convierte la acción profesional en la lucha por lo que nos afecta directamente. El último elemento es la capacidad o posibilidad de dar relevancia al componente relacional del ejercicio profesional.

Epílogo. Apuntes para la reflexión y compromisos

Para terminar esta revisión y señalar algunos aspectos que hemos podido entrever anteriormente, lo primero que podríamos concluir es que hay elementos que la historia y el inconsciente social relacionan con el trabajo social: la ayuda, la escucha, la capacidad de relacionarse, que se conciben como elementos femeninos. Reclamamos esta autoridad femenina en lo social. Reclamamos espacios de poder para el trabajo social, pero para liderar desde esta autoridad femenina, desde el diálogo, desde la suma, desde la comprensión del otro, desde el reconocimiento.

Desde otra perspectiva, tomamos como buena la premisa que en las representaciones de los trabajadores y trabajadoras sociales, lo que podríamos denominar inconsciente colectivo, las formas de comprender el mundo, entre las cuales la ideología, condicionan nuestra manera de comprender fenómenos que abordamos y por lo tanto el propio trabajo social. Esta forma de comprender el mundo que trasciende la ideología política concreta se impregna del modelo social patriarcal en el que vivimos y por lo tanto también nos condiciona como trabajadores y trabajadoras sociales. ¿Podríamos admitir que nuestra profesión está marcada por creencias arraigadas en relación con los roles vinculados al género, y que estas creencias nos hacen ejercer un trabajo social que perpetúa este modelo patriarcal? ¿Que cuando analizamos situaciones familiares, desde nuestro ejercicio profesional, establecemos roles de cuidado y responsabilidad sobre la crianza a la mujer, perpetuando este paradigma patriarcal? Un análisis de los planes de inclusión o de intervención diferenciados por género nos permitiría darnos cuenta del miembro de la pareja a quien pedimos responsabilidad sobre la crianza, sobre la incorporación al mundo laboral, sobre la atención a los enfermos de la familia.

Recuperando la reflexión sobre el valor del trabajo, reconocemos una vez más el trabajo social, y también otras profesiones del ámbito social. Reclamamos una retribución digna y legítima, pero reconocemos también la compensación de lo intangible, la gratificación que tiene el hecho de trabajar para construir un buen colectivo mejor y más justo.

Y ya para finalizar, más que recoger propuestas de cosas que hacer, lo que querríamos es adquirir compromisos. Compromisos colectivos que de algún modo vinculan toda la profesión.

El primero, seguir trabajando desde cada uno de nuestros ámbitos de autoridad, y también desde el Colegio para la rotura del techo de cristal, para el cambio hacia un nuevo paradigma social en el que el valor del trabajo incorpore y reconozca el hacer y el saber de las mujeres.

El segundo compromiso es el de seguir defendiendo el estado del bienestar como modelo que sustente una sociedad más

justa, más inclusiva, más comprometida, con igualdad de oportunidades real para las niñas, las jóvenes y las mujeres y con un nuevo pacto social entre hombres y mujeres para el reparto equitativo y justo de todos los trabajos, tanto del ámbito productivo como del reproductivo.

El tercero, en clave más interna desde el Col·legi, es el de construir un relato sobre cómo nos queremos explicar las trabajadoras sociales, incorporando esta perspectiva de género. Nuestro proceso de pensamiento estructura nuestro lenguaje y el lenguaje estructura nuestro pensamiento y nuestras acciones.

Finalmente, desde estas líneas, un reconocimiento a todas las trabajadoras sociales, algunas de ellas muy presentes en el imaginario de los profesionales y otras que son anónimas, que han ido trabajando duro para implementar conocimiento, técnica, metodología y ética en nuestra profesión, desvinculándola de los estereotipos que se les ha asignado, y superando todas las dificultades para ser una profesión feminizada con el objetivo de profesionalizar el trabajo social. Es responsabilidad nuestra seguir trabajando, teniendo claro lo que significa ser una profesión feminizada y los retos que hay que superar.

Bibliografía

- BARBERO, Josep Manuel; FEU, Montserrat; VILBROD, Alain. *La identidad inquieta de los trabajadores sociales*. Barcelona: Col·legi Oficial de Treball Social de Catalunya, 2007. ISBN: 9788469064993.
- BARBERO, Josep Manuel (dir.); FEU, Montserrat. *El treball social a Catalunya 1932-1978*. Barcelona: Col·legi Oficial de Treball Social de Catalunya, 2009. ISBN: 9788496913240.
- COL·LEGI OFICIAL DE DIPLOMATS EN TREBALL SOCIAL I ASSISTENTS SOCIALS DE CATALUNYA. *Els diplomats en treball social i assistents socials de Catalunya. Perfil i expectatives professionals*. Barcelona: Hacer, 1997. ISBN: 8488711271.
- CORCOY, Marta; EZPELETA, Tomàs; ALACID, Josep; FLORÉS, Berta. *Dones i homes en els governs locals catalans*. Barcelona: Associació de Dones Periodistes de Catalunya, 2014.
- FUENTE VÁZQUEZ, María de la. Les dones i l'exercici del poder. *Articles Feministes*, núm. 7, 2010.
- MEAD, Margaret. *Masculino y femenino*. Madrid: Minerva, 1994. ISBN: 8488123051.
- OBSERVATORI DEL TREBALL I MODEL PRODUCTIU. *La situació de desigualtat salarial a Catalunya entre homes i dones*. Barcelona: Departament de Treball, Afers Socials i Famílies. Generalitat de Catalunya, 2017.
- OBSERVATORI IQ. *Qui ens representa als nostres municipis? Regidors i regidores, segons sexe. Catalunya 1979-2015*. Disponible en: <http://iqobservatori.org/qui-ens-representa-als-nostres-municipis/>
- RIGBY, Mike; SANCHIS, Enric. El concepto de cualificación y su construcción social. *Revista Europea de Formación Profesional*, núm. 37, 2006, p. 24-35. ISSN 0258-7483.
- SANAHUJA YLL, María Encarna. Autoritat i Poder. *Duoda. Revista d'Estudis Feministes*, núm. 13, 1997, p. 139-141. ISSN: 1132-6751.