

UNIVERSIDAD DE COSTA RICA
SISTEMA DE ESTUDIOS DE POSGRADO

**“Mujeres que trabajan con mujeres”:
Percepciones y significados de mujeres-funcionarias del Instituto
Nacional de las Mujeres (INAMU) en torno a su ejercicio
profesional.**

Tesis sometida a la consideración de la Comisión del Programa de Estudios de
Posgrado en Estudios de la Mujer para optar al grado y título de la Maestría
Académica en Estudios de la Mujer

ERICKA VIRGINIA LÓPEZ GARRO

Ciudad Universitaria Rodrigo Facio, Costa Rica

2020

DEDICATORIA

A las mujeres...

A las que me han acompañado de mil y una formas, las que son de mi sangre, las que son hermanas del alma... las que me han enjugado lágrimas... las que me han entibiado el corazón y me han cargado de esperanzas... las que me han tendido la mano, el hombro y han puesto su cuerpo para cuidarme... las que me han brindado su amor, su ternura, su compañía, su fuerza, su vitalidad... las que me han enseñado el verdadero valor de la lucha, de la resistencia, de los ideales, de luchar con propósito, de sentir y vivir el dolor intenso y, aun así, continuar... a todas aquellas que se han cruzado en mi camino, y me compartieron mucho de sí, de su rebeldía, inteligencia, libertad, sororidad, a ellas mi admiración, respeto y profundo agradecimiento, por contribuir y reforzar mi posición personal política de continuar en el camino de las rupturas, de la búsqueda de la justicia y la igualdad, y de crear lazos de muchos colores, incesantemente...

Muy en especial, a mis compañeras de trabajo, que participaron en este estudio

Porque la frase de “lo personal es político” se traduce en un compromiso ético y político de vida, de empatía y sinergia entre nosotras, porque aún con todas nuestras diversidades, nos acerca y estrecha nuestra condición de mujeres, hilvanamos tejido social por la igualdad; y eso, en un mundo que procura cada vez más acallarnos y desaparecernos, nosotras, por nuestra parte, seguimos osadas, arrancándole al sistema nuestro derecho de expresarnos, de apropiarnos de la palabra, de decir, hablar y gritar, y eso ya por sí, es transgresor y transformador. Eso es desmontar el patriarcado. ¡Gracias, mujeres y compañeras! Gracias por tanto...

AGRADECIMIENTOS

A la Universidad pública, hoy, cuando hay tantos vientos de amenaza... gracias por la oportunidad, las facilidades, la calidad académica y humana...

Al Posgrado en Estudios de la Mujer... Recibí muchos aprendizajes y apoyo, más allá del académico.

Al Instituto Nacional de las Mujeres, por la facilitación de oportunidades y condiciones para realizar y completar el proceso formativo de especialización.

A mi equipo asesor, mis muy estimadas Lorena, Techí y Karina... gracias por su paciencia, acertados criterios teóricos y las discusiones de fondo durante la investigación; pero, ante todo, por su acuerpamiento, comprensión y cariño en el proceso y fuera de él, por creer en mí y motivarme, más cuando el camino se me puso cuesta arriba... mi abrazo de agradecimiento será eterno...

A mi familia, mis padres, mi hermana Patricia y mi sobrina Adriana... su apoyo no fue ahora, ha sido siempre... Adrianita, gracias, mi amor, porque como colega también, me hiciste aportes valiosos.

A Karlita y Anto: fueron mis pilares, mi yunta, mentoras por mucho, y mis fuentes de paz, compañía, tranquilidad en momentos de mucha angustia... Y, ante todo, de mucho, muchísimo amor... por siempre, estarán en mi memoria y mi corazón, como las co-gestoras de esta experiencia y este producto, no lo hubiera logrado sin ustedes...

A Nuria... fuiste parte fundamental de mi certeza en momentos de duda... Gracias infinitas...

A Marielita, Randall, Dieguito, Fito, Rru y Anto... por su colaboración "especial", fue fundamental. Ustedes estuvieron muy cerca de todo esto, mi agradecimiento eterno y sentido.... A Ale, Xinia y Ziani, por socorrerme con el internet...

A Xinia y Manuel, Dianita, Fressyta, Michael, Caro, Xioma, Carlitos, Priscillita, y muchas personas que estuvieron pendientes de este proceso, de fortalecer con sus buenas intenciones y afectos la confianza en mí misma, para no claudicar. Les quiero mucho, gracias de corazón...

Esta Tesis fue aceptada por la Comisión del Programa de Estudios de Posgrado en Estudios de la Mujer de la Universidad de Costa Rica, como requisito parcial para optar al grado y título de Maestría Académica en Estudios de la Mujer

OLMAN JOSE
QUIROS MADRIGAL
(FIRMA)

Firmado digitalmente por
OLMAN JOSE QUIROS
MADRIGAL (FIRMA)
Fecha: 2020.10.27
14:45:20 -06'00'

Dr. Olman Quirós Madrigal
Decano del Sistema de Estudios de Posgrado

ANA LORENA
FLORES
SALAZAR
(FIRMA)

Firmado digitalmente por
ANA LORENA
FLORES SALAZAR
(FIRMA)
Fecha: 2020.10.19
17:10:08 -06'00'

Dra. Ana Lorena Flores Salazar
Profesora Guía

MARIA ESTER
SERRANO
MADRIGAL (FIRMA)

Firmado digitalmente por
MARIA ESTER SERRANO
MADRIGAL (FIRMA)
Fecha: 2020.10.20 06:18:43
-06'00'

M. Sc. María Ester Serrano Madrigal
Lectora

KARINA WARNER
CORDERO
(FIRMA)

Firmado digitalmente
por KARINA WARNER
CORDERO (FIRMA)
Fecha: 2020.10.28
07:23:19 -06'00'

Mag. Karina Warner Cordero
Lectora

MARIA ISABEL
GAMBOA BARBOZA
(FIRMA)

Firmado digitalmente por MARIA
ISABEL GAMBOA BARBOZA
(FIRMA)
Fecha: 2020.10.23 06:53:20 -06'00'

Dra. Isabel Gamboa
Directora Programa de Posgrado en Estudios de la Mujer

ERIKA VIRGINIA LOPEZ
GARRO (FIRMA)

Firmado digitalmente por ERIKA
VIRGINIA LOPEZ GARRO (FIRMA)
Fecha: 2020.10.19 14:18:06 -06'00'

Ericka Virginia López Garro
Sustentante

TABLA DE CONTENIDO

DEDICATORIA	II
AGRADECIMIENTOS	III
RESUMEN	VIII
LISTA DE CUADROS	IX
LISTA DE TABLAS	IX
LISTA DE FIGURAS	IX
LISTA DE GRÁFICOS	IX
LISTA DE ABREVIATURAS	X
INTRODUCCIÓN	1
JUSTIFICACIÓN	8
ESTADO DE LA CUESTIÓN	17
PROBLEMA Y PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN	36
Objetivos de investigación	48
CAPÍTULO I. CONSIDERACIONES METODOLÓGICAS	49
1.1 Enfoque cualitativo feminista de la investigación	49
1.2 Tipo de estudio: el alcance exploratorio de la investigación	53
1.3 Algunas consideraciones epistemológicas	54
1.4 Delimitación de la población objeto de estudio y criterios de selección. ...	58
1.5 Fuentes y Técnicas de recolección de la información	61
Dimensiones y categorías de análisis	66
1.7 Medidas éticas y de confidencialidad del estudio	67
1.8 Momentos investigativos y estrategia metodológica para recolección y análisis de la información	69
1.9 Alcances y limitaciones en el proceso investigativo	72
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO	74
2.1 Feminismo e interaccionismo simbólico: Hacia la comprensión macro y microsocial de las realidades percibidas y materializadas por las mujeres ...	77
2.1.1 Sobre la Perspectiva Feminista	77
2.1.2 Sobre el Interaccionismo simbólico	84

2.2 La identidad de género femenina: interconexión de lo subjetivo y lo social, tensión entre lo hegemónico y la resignificación	90
2.2.1 El Patriarcado, sistema estructural, ideológicamente dominante	90
2.2.2 Género como categoría de análisis	95
2.2.3 La construcción de la identidad genérica femenina: entre patrones hegemónicos y rupturas	100
2.2.4 Identidad hegemónica femenina: ¿Cómo se ha construido?	103
2.3 Interacción de categorías de trabajo y cultura en las organizaciones sociales y categorías feministas de poder y división sexual del trabajo. Apuntes teórico-conceptuales para su comprensión.....	115
2.3.1 Sobre la división sexual del trabajo.....	118
2.3.2 Sobre organizaciones laborales y la cultura organizacional.....	123
2.3.3 Organizaciones sociales y cultura	126
2.3.4 Las organizaciones sociales no son neutrales al género. Apuntes desde la perspectiva feminista.	130
CAPÍTULO III. CONTEXTUALIZACIÓN DEL ESPACIO INSTITUCIONAL	140
3.1 La génesis de un Mecanismo Nacional para el Adelanto de la Mujer en Costa Rica: papel del movimiento feminista y de las mujeres.	141
3.2 De un órgano adscrito a una Institución pública defensora de los derechos de las mujeres: Transición del Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia al Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU).	148
3.3 Una mirada hacia adentro: ¿Cómo es y qué hace el Instituto Nacional de las Mujeres?	153
3.4 Servicios de atención directa a mujeres: ¿dónde se ubican? ¿quiénes trabajan? ¿qué hacen? ¿cuáles son sus características? ¿a quiénes y qué demandas abordan? ¿cómo lo hacen?.....	160
3.4.1 Centro de Información y Orientación en Derechos de las Mujeres (CIO)	168
CAPÍTULO IV	191
CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	259
RECOMENDACIONES	275
BIBLIOGRAFÍA.....	278
ANEXOS.....	293
GUÍA DE ENTREVISTA A MUJERES PROFESIONALES DEL INAMU	293
CONSENTIMIENTO INFORMADO.....	297

DECLARATORIA PÚBLICA ANTE CONFLICTOS DE INTERÉS POR AFILIACIÓN INSTITUCIONAL.....	302
SOLICITUD DE COLABORACIÓN A JEFATURAS DE SERVICIOS	305
COMPROMISOS ÉTICOS DE LA PERSONA QUE REALIZA LA INTERVENCIÓN	307
VALORACIÓN DE SITUACIONES DE RIESGO.....	310

RESUMEN

Esta investigación surge ante el interés de explorar y analizar las diversas condicionantes que se gestan en torno al ejercicio profesional de mujeres funcionarias del Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU) destacadas en los servicios de atención directa, en aras de acercarse a las percepciones y significados derivados de las diversas influencias de dicho entorno laboral.

El énfasis del estudio fue revisar las relaciones y efectos que condicionan la tríada “mujeres-trabajar con mujeres-en el Instituto Nacional de las Mujeres”, y cómo trastocan y repercuten en sus identidades como mujeres. Para desentrañar los discursos, mitos y símbolos que subyacen en este contexto mediador de influencias y dinámicas en las identidades de estas mujeres (partiendo precisamente de la consideración del entorno laboral como espacio socializador), se recurrió a la perspectiva feminista de la investigación y al enfoque teórico del interaccionismo simbólico, como marcos de referencia.

La investigación ahondó mediante entrevistas semiestructuradas a un grupo de siete funcionarias, a partir de sus relatos y aprehensiones de la realidad, para discurrir en el análisis que dio cuenta de los aspectos y constructos que se reproducen, se develan y se transforman en el marco configurativo de la identidad de estas mujeres en las dinámicas laborales particulares.

La identidad no es una condición o constructo social inmutable, por el contrario, es una categoría histórica compleja, constituida por diversas condicionantes, en permanente tensión y transformación. La identidad genérica de estas mujeres (de)reconstruida en sus trabajos se mueve en una dialéctica que pasa por reproducción de patrones y mandatos socializadores que las escinde subjetiva y objetivamente de varias maneras, en tanto incorporados en los imaginarios y materializados en los vínculos que se entretejen en el ejercicio profesional. Pero en este transitar dinámico de la identidad, también hay resignificaciones y replanteamientos desde una posición de agencia y feminista por parte de ellas, que apuntala a un sincretismo de identidades: un cruce y coexistencia de constructos que cuestionan los paradigmas tradicionales que buscan superar antagonismos, paradojas y contradicciones, y que derivan en la prevalencia de otros ejercicios de la identidad más fortalecidos, asertivos y transformadores.

Fue necesario acercarse en el análisis a las particularidades del ámbito institucional, pues no se podría haber entendido los hallazgos de la investigación sobre las percepciones de estas mujeres descontextualizándolas del espacio mediato e inmediato. Es así como los hallazgos y conclusiones derivadas se entienden como una lectura que pretendía resultar un aporte a la construcción social de la realidad que integre las voces y la experiencia particular de las mujeres.

LISTA DE CUADROS

Cuadro 1. Población de estudio	61
Cuadro 2. Repercusiones en estado físico y de salud mental en el marco de su ejercicio laboral en la atención directa	209
Cuadro 3. Relación entre las características de la división sexual del trabajo expresadas en los servicios de atención del INAMU, según percepciones y significaciones de las funcionarias de estos espacios.....	218

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Porcentaje de respuesta a la pregunta ¿Sabe usted que el INAMU...?	163
Tabla 2. Información sobre consultas recibidas y servicios brindados a las mujeres. Período 2014-2019.....	171
Tabla 3. Cantidad de mujeres atendidas por primera vez en la Delegación de la Mujer, años 2018 y 2019.....	180
Tabla 4. Total de mujeres atendidas en la Delegación de la Mujer según tipo de causa particular y año, período 2014-2018	180
Tabla 5. Total de mujeres atendidas en los CEEAM, período 2014-2018	188

LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Misión y visión del Instituto Nacional de las Mujeres.....	155
Figura 2. Estructura organizativa del Instituto Nacional de las Mujeres, detalla los niveles técnicos y administrativos, desde las instancias jerárquicas superiores, hasta los niveles operativos y descentralizados, según región. ...	158
Figura 3. Flujograma del Proceso de Atención presencial, telefónica y electrónica en el CIO. Señala los distintos pasos o momentos del proceso, así como la transversalidad de la validación y contención emocional durante las sesiones o procesos.	170

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Percepción general del Instituto Nacional de las Mujeres	162
Gráfico 2. Distribución porcentual de las respuestas sobre la labor de las instituciones encargadas de velar por los derechos humanos de las mujeres en el 2008 y el 2013	162

LISTA DE ABREVIATURAS

CEAAM: Centros Especializados de Atención y Alojamiento temporal para mujeres afectadas por la violencia intrafamiliar, sus hijas e hijos

CIO: Centro de Información y Orientación en derechos de las mujeres

CMF: Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia

D-VIO: Departamento de Violencia de Género (del INAMU)

GAM: Gran Área Metropolitana

INAMU: Instituto Nacional de las Mujeres

MIDEPLAN: Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica

PIEG: Política Nacional para la Igualdad Efectiva entre mujeres y hombres, 2018-2030

PIOMH: Planes para la Igualdad de Oportunidades entre Mujeres y Hombres

PLANOVI: Política Nacional para la Atención y la Prevención de la Violencia contra las Mujeres 2017-2032



Autorización para digitalización y comunicación pública de Trabajos Finales de Graduación del Sistema de Estudios de Posgrado en el Repositorio Institucional de la Universidad de Costa Rica.

Yo, Erica Virginia López Garro, con cédula de identidad 108680225, en mi condición de autor del TFG titulado "Mujeres que trabajan con mujeres": Percepciones y significados de mujeres-funcionarias del Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU) en torno a su ejercicio profesional.

Autorizo a la Universidad de Costa Rica para digitalizar y hacer divulgación pública de forma gratuita de dicho TFG a través del Repositorio Institucional u otro medio electrónico, para ser puesto a disposición del público según lo que establezca el Sistema de Estudios de Posgrado. SI NO *

*En caso de la negativa favor indicar el tiempo de restricción: _____ año (s).

Este Trabajo Final de Graduación será publicado en formato PDF, o en el formato que en el momento se establezca, de tal forma que el acceso al mismo sea libre, con el fin de permitir la consulta e impresión, pero no su modificación.

Manifiesto que mi Trabajo Final de Graduación fue debidamente subido al sistema digital Kerwá y su contenido corresponde al documento original que sirvió para la obtención de mi título, y que su información no infringe ni violenta ningún derecho a terceros. El TFG además cuenta con el visto bueno de mi Director (a) de Tesis o Tutor (a) y cumplió con lo establecido en la revisión del Formato por parte del Sistema de Estudios de Posgrado.

INFORMACIÓN DEL ESTUDIANTE:

Nombre Completo: Erica Virginia López Garro

Número de Carné: 922093 Número de cédula: 108680225

Correo Electrónico: erickalopezg@yahoo.com

Fecha: 20/10/2020 Número de teléfono: 88350426

Nombre del Director (a) de Tesis o Tutor (a): Ana Lorena Flores Salazar

ERIKA VIRGINIA
LOPEZ GARRO
(FIRMA)

Firmado digitalmente por
ERIKA VIRGINIA LOPEZ
GARRO (FIRMA)
Fecha: 2020.10.20 10:18:55
-06'00'

FIRMA ESTUDIANTE

Nota: El presente documento constituye una declaración jurada, cuyos alcances aseguran a la Universidad, que su contenido sea tomado como cierto. Su importancia radica en que permite abreviar procedimientos administrativos, y al mismo tiempo genera una responsabilidad legal para que quien declare contrario a la verdad de lo que manifiesta, puede como consecuencia, enfrentar un proceso penal por delito de perjurio, tipificado en el artículo 318 de nuestro Código Penal. Lo anterior implica que el estudiante se vea forzado a realizar su mayor esfuerzo para que no sólo incluya información veraz en la Licencia de Publicación, sino que también realice diligentemente la gestión de subir el documento correcto en la plataforma digital Kerwá.

INTRODUCCIÓN

Las percepciones y significados sobre un fenómeno o realidad social particular representan aquellos dispositivos explicativos o maneras en que las personas conciben e interpretan dichas realidades a partir de las interacciones, dinámicas y vínculos que se suceden en los diversos entornos en que se desenvuelven e intervienen a lo largo de sus etapas de vida.

En este sentido, las percepciones tendrán como asidero básico las experiencias de las personas, la forma particular en que procesan y significan su entorno, su mundo inmediato y las interacciones en estos ambientes. La forma en que los individuos se explican la realidad a partir de sus experiencias inmediatas se convierte en procesos complejos, mediante los cuales se organizan ciertas formas de representación social mediados por puntos de conexión individuales, psicológicos, de construcción de subjetividades.

Esos fenómenos asociados a la forma en que las personas se explican su realidad se interrelacionan con el conjunto de significados culturales de una sociedad y con las instituciones productoras de sentido, tales como las familias, ámbitos educativos y laborales, partidos políticos, religiones, medios de comunicación de masas, entre otras. O, dicho en otras palabras, en estos procesos de socialización, las personas (de)construyen sus propios significados de la realidad que configuran su proceso identitario, lo que da cuenta de que dichas significaciones culturales de los contextos son aprehendidas por los sujetos quienes las recrean y resignifican sobre su experiencia, es decir,

La capacidad del individuo de experimentar fenómenos en el mundo físico y social, de extraer significados de esos fenómenos, de seleccionar los significados más relevantes para su vida, y de actuar con base a esos

significados son elementos centrales en la formación del sí mismo (Kasper, como se citó en Sagot, 1994, p. 135)

En los estudios y teorizaciones existentes que profundicen en las pesquisas de las percepciones y significados sobre un fenómeno o realidad, se evidencia diversidad importante de perspectivas desde las ciencias sociales y la investigación cualitativa para explorarlo, incluyendo a la feminista. Ésta, en particular, posibilita explicar las condicionantes del contexto y del sistema dominante a través de los procesos de socialización que inciden simbólicamente y materialmente en las realidades de mujeres y hombres, y, a partir de ello, todo un entramado argumentativo y epistémico posibilitador para el análisis de los constructos y categorías sobre las formas de comprensión que las mismas mujeres dan a sus condiciones de vida.

La perspectiva feminista ha develado que las mujeres, como sujeto social e histórico, han sido borradas de la historia de muchas maneras, producto del androcentrismo, como lógica dominante, que ha imposibilitado denotar lo femenino y visibilizar la experiencia femenina, que de acuerdo con Facio (1992), se conceptualiza como *ginopia*, a partir de lo cual se hegemoniza la realidad de las mujeres desde el referente legítimo socialmente, el masculino. Esto deriva en una ausencia de análisis de la realidad social a partir de las necesidades y expectativas de las mujeres, pues sus voces y visiones de mundo sobre los acontecimientos cotidianos y estructurales, han quedado subsumidos en la lógica hegemónica androcéntrica, que jerarquiza, discrimina, y legitima cierto tipo de conocimiento sobre otro.

En ánimos de dar preponderancia en este estudio a la recuperación de las voces de un grupo de mujeres en torno a cómo percibe y significan una realidad concreta -su espacio laboral-, el feminismo como perspectiva teórica, resulta el

referente epistemológico y metodológico que posibilita el escudriñamiento de temas que, como el que nos ocupa, afectan y tienen un impacto directo y específico en la vida de las mujeres- Referente que indiscutiblemente, posiciona a las mujeres como sujetas y productoras de conocimiento: “las feministas no parecen tan dispuestas a encasillar a las mujeres en categorías y espacios teóricos patriarcales preexistentes; más bien, la vida y experiencia de las mujeres proporcionan los criterios con los que se juzgan los textos patriarcales” (Gross, 1986, pág. 89).

Tomar como punto de partida y pretender profundizar en la aprehensión de las experiencias laborales de este grupo de mujeres, en un espacio particular como lo es el Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU), coloca la pertinencia de propiciar un acercamiento a la develación de aquellos elementos subyacentes en sus interrelaciones con dicho contexto, con otras mujeres y en su experiencia subjetiva al respecto, esto es, aquellos discursos, mitos y símbolos que se encubren detrás de sus representaciones sociales, tal como apunta Scott,

No es suficiente el rescate de la experiencia, por cuanto, si bien brinda algunos elementos acerca de la forma en que el patriarcado afecta a las personas, no logra explicar cómo éste funciona, se estructura y reproduce. La clave está más bien en desentrañar los significados y símbolos que sustentan las relaciones de poder entre los géneros” (como se citó en Flores, 2001, p. 27).

Ante la intencionalidad de brindar énfasis a las percepciones y significados sociales que las personas asignan al mundo que las rodea, como dimensión de análisis, el enfoque del interaccionismo simbólico constituye un referente que, al amalgamarlo epistemológicamente con la perspectiva feminista, podrá ampliar

la comprensión de la acción social desde el punto de vista del sujeto/sujeta, dado que convergen en la relevancia que se otorga a los significados y experiencias de las personas, lo cual se podría considerar como capacidad de agencia (self para el interaccionismo), que, a su vez, se relaciona con la identidad individual y social que las mujeres han reconstruido, a través de las diversas transgresiones y reivindicaciones a lo largo de la historia.

De este modo, considerando la atención en elucubrar las significaciones que las mujeres funcionarias de estos servicios de atención realizan sobre su ejercicio laboral, sobresalen dos categorías de análisis que transversalizarán este estudio, la identidad genérica y la consideración del entorno laboral del INAMU como instancia socializadora. Esto, teniendo presente que “la representación social es a la vez pensamiento constituido y pensamiento constituyente” (Ibáñez, 1990, p. 36), según lo cual este grupo de mujeres reciben una serie de mandatos en el marco de este proceso de socialización institucional que inciden en su imaginario y subjetividades, en este caso, patrones configurativos de la identidad femenina hegemónica que son interiorizados y se expresarán en sus relaciones personales y sociales con otras mujeres, sus compañeras y la población usuaria de los servicios.

Así, explorar los componentes que atraviesan la identidad femenina que se traslapan en el quehacer de estas mujeres en sus entornos laborales inmediatos, resulta un componente trascendental de esta pesquisa, a partir de la interrelación con la socialización en el marco del INAMU, a sabiendas de que ambas experiencias se encuentran selladas en la subjetividad de las personas: socialización e identidad interactúan, se fusionan y también entran en inflexiones.

Las tensiones e inflexiones que se gestan en ese entramado socialización-identidad para estas mujeres funcionarias, se podrán develar a partir de la interpretación de los significantes detrás de los discursos y mitos que yacen de forma subrepticia en las dinámicas en el escenario del INAMU, considerándolo como cultura en tanto socializador, por cuanto “la cultura es un resultado, pero también es una mediación” (Lamas, 2013, p. 337).

Así las cosas, la perspectiva feminista de la investigación posibilitó develar la tesis referente al INAMU como espacio socializador, productor y reproductor de cultura, no neutral de género, a partir de las percepciones que estas mujeres identifican y atribuyen a las condicionantes y repercusiones del “deber ser” que se les demanda en sus contextos laborales específicos, tanto con la población que atienden -mujeres- como en la escisión de su condición como mujeres, que las considera solamente como funcionarias, y “cierto tipo” de funcionarias, además: contradicción expuesta y sentida en tanto es la institución promotora de los derechos de las mujeres.

En el proceso de (re)construcción de la identidad en los espacios en que se desempeñan como funcionarias públicas, en contacto directo con otras mujeres, tanto en rol de compañeras como en la condición de la población usuaria de los servicios, este grupo de mujeres también reconfiguran sus subjetividades, su sensibilidad social y su posición política feminista en el ejercicio de sus labores, en las relaciones interpersonales con mujeres y en sus vidas personales. Asumen un nivel de protagonismo en su visión de mundo, lo repiensan, resignifican y reconstruyen, y esto, sin duda, es una ruptura al sistema: su actuar reflexivo y crítico de la realidad laboral, social y como mujeres, representan ejercicios de un poder como agencia, “intersticios de resistencia”, inflexiones y rupturas que este grupo de mujeres crea y recrea permanentemente, desde lo individual y colectivo.

El abordaje de las percepciones que impregnan el quehacer de estas mujeres funcionarias, está mediado por diversas escisiones, contradicciones y rupturas, en tanto hay un mar convulso de expectativas simbólicas y materializadas con y entre mujeres, cuyas historias, leídas desde una perspectiva feminista, posibilitan el análisis de las situaciones en que las mujeres han sido víctimas o reproductoras del patriarcado, así como de aquellas luchas y transgresiones para combatir el orden y dominio de este sistema.

De este modo, se abordaron los siguientes apartados:

La primera parte, integra la justificación de la pesquisa, el estado de la cuestión, problemas y preguntas de investigación, y los objetivos que orientaron el estudio.

Capítulo I: retoma las consideraciones metodológicas del proceso investigativo, tanto el enfoque cualitativo feminista que permea el estudio, así como la estrategia metodológica. Se delimita el tipo de estudio, la población, y las fuentes y técnicas de recolección y análisis.

Capítulo II: marco teórico, integra los diversos referentes teóricos y categorías conceptuales pertinentes al presente estudio, y que constituyen el punto de partida para el posterior análisis de los hallazgos de la investigación.

Capítulo III: integra el contexto referencial del INAMU, a manera de acercamiento al contexto institucional y los espacios laborales específicos en donde se inserta la población objeto de estudio.

Capítulo IV: Análisis de los hallazgos derivados del momento investigativo que integra tanto la recogida de datos e información, la codificación en categorías y el diálogo constante con los constructos teóricos para discurrir en la argumentación reflexiva, en función de los objetivos propuestos.

Capítulo V: Conclusiones y recomendaciones derivadas del proceso.

JUSTIFICACIÓN

Desde la perspectiva teórica feminista, las voces y realidades de las mujeres cuentan y construyen y reconstruyen la historia. Es justo y necesario visibilizar constantemente sus condiciones particulares de vida, sus logros y reivindicaciones, no solo porque históricamente el sistema patriarcal ha procurado cuidadosamente generar escenarios de invisibilización, desventaja, desigualdad, menosprecio, hacia las mujeres y lo femenino. También, debe hacerse justicia en las luchas y las transgresiones al orden social que las mujeres han generado y que el androcentrismo se ha encargado de ocultar a toda costa.

Acercarse a su realidad como mujeres y conocer sus vivencias desde su propia perspectiva, ha sido uno de los pilares tanto desde las luchas y movimientos feministas, como de los estudios y avances académicos desde este enfoque, alrededor del orbe. Y dentro de los avances que se han gestado a lo largo del tiempo, uno ha sido el reconocimiento por parte de los Estados de asumir como tema país lo vinculado a los derechos de las mujeres, en el marco de diversos compromisos internacionales.

En el caso de Costa Rica, a partir de la firma y ratificación que el Estado realiza de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y las Estrategias de Nairobi (más adelante se profundiza en estas reseñas históricas), entre otros compromisos, se crea el Mecanismo para el avance de los derechos de las mujeres, que luego de varias reconfiguraciones jurídicas y de estructura, deriva en lo que hoy conocemos como el Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU).

El INAMU como tal, es creado en 1998 (Ley No. 7801). Responde, además de un compromiso formal internacional, a un contexto de confluencia de

voluntades, dentro de las cuales está, justamente, la movilización y lucha reivindicativa de grupos feministas y de mujeres para la defensa de los derechos de la población femenina y para la incidencia en el cierre de brechas de desigualdad entre mujeres y hombres.

Este ente está conformado por una planilla de 319 personas¹ laborando. De este total, 282 son mujeres, lo que equivale al 88%, y de éstas 282, aproximadamente 66 se encuentran destacadas en los diversos servicios de atención directa de la institución (más adelante se precisa en qué instancias se destacan). En el Manual de Perfiles y Puestos del INAMU, uno de los criterios de selección de las funcionarias para estos servicios, es la experiencia en el trabajo con organizaciones y grupos de mujeres, dos años o más. Adicionalmente, que su perfil profesional se enmarque en carreras de Ciencias Sociales.

Ahora bien, este proceso de abordaje en la institución se enmarca en los fines que orientan su mandato legal, en tanto debe encargarse de la protección de los “derechos de la mujer consagrados tanto en declaraciones, convenciones y tratados internacionales como en el ordenamiento jurídico costarricense; promover la igualdad entre los géneros y propiciar acciones tendientes a mejorar la situación de la mujer” (inciso b., artículo 3, Ley constitutiva del INAMU).

Para efectos de esta investigación, se retomó como el universo poblacional de estudio, los espacios profesionales y especializados de abordaje e intervención con la población meta, a los cuales se les denomina *servicios de atención directa*.

¹ Dato proporcionado en el Área de Recursos Humanos, a junio de 2020.

Al referirnos a *servicios de atención directa*, “servicios de atención directa”, retomamos la conceptualización elaborada por el Centro de Información y Orientación en Derechos de las Mujeres del INAMU (2015), según la cual se trata de espacios y procesos empáticos² de encuentro con la persona usuaria que

Deben de realizarse desde un enfoque humanista con abordaje desde la teoría género sensitiva (...) procurando siempre la calidad y la calidez en el proceso de escucha, partiendo de las necesidades de las mujeres, donde ellas sean las protagonistas del proceso y procurando el entendimiento de las diversidades. El abordaje debe tener en cuenta las particularidades de la población que es atendida (INAMU, 2015, p. 9).

Desde este punto de vista, se enmarcan en el INAMU cuatro espacios en particular, con estas características y funciones:

- Centro de Información y Orientación en Derechos de las Mujeres (CIO)
- Delegación de la Mujer
- Centros Especializados de Albergue y Atención especializada para Mujeres afectadas por la violencia intrafamiliar, sus hijos e hijas (CEAAM)³
- Estrategia itinerante de atención de violencia intrafamiliar en las Unidades Regionales (a saber: Huetar Caribe, Huetar Norte, Región Brunca, Pacífico)

² Al calificar el espacio como empático, queremos hacer referencia a la pertinencia de generar un ambiente de escucha activa, confidencial, de calidad y calidez, de respeto y horizontalidad, validación emocional, que posibilite la apertura y disponibilidad de la persona usuaria para exponer sus consultas e inquietudes.

³ El INAMU tiene tres instancias modalidad CEAAM, en distintas regiones del país. No se precisan sus ubicaciones por el criterio de confidencialidad, ante el riesgo de la población atendida.

Central, Chorotega, Región Central Sub-Oriente y la Región Central Sub-Occidente)

Las diversas funciones que se desarrollan a lo interno de estas instancias son acciones regulares de la institución, algunas de las metas institucionales sobre cantidad de mujeres atendidas, representan metas nacionales de los Planes de Desarrollo de los gobiernos de turno, por la envergadura que este proceso de atención de las demandas y necesidades de las mujeres conlleva. Más adelante, se presenta un apartado que caracteriza en detalle estos espacios, en cuanto a funciones, procesos y poblaciones atendidas.

Solo a manera de ejemplo de cobertura, en el año 2018, la atención directa a mujeres víctimas de violencia: legal, psicológica y social, así como a mujeres en información y orientación -mujeres atendidas por primera vez-, fue de 9.894⁴; y solo en el primer trimestre del año, 2019, la cantidad de mujeres que acudió a los servicios de atención directa era de 7590 mujeres (Informe Trimestral FODESAF, 2019).

Señalaremos tres características específicas de este contexto institucional que respaldaron el interés por el objeto de investigación de esta propuesta. Primero, la población sujeta de estudio a la que interesaba aproximarse, se conforma solamente de mujeres. Segundo, estas mujeres brindan atención profesional a otras mujeres, que constituye otro de los criterios de selección de la población y de los objetivos. Y, tercero, el INAMU, como institución del Estado y el mecanismo para el avance de los derechos de las mujeres en el país, presenta una investidura y dinámicas particulares en términos del imaginario simbólico y el rol cultural que le rodea, en tanto su quehacer se orienta al cambio cultural.

⁴ Dato tomado de Informe de Evaluación Anual Ejercicio Económico 2018 DE-089-2019 de la Secretaría Técnica de la Autoridad Presupuestaria del Ministerio de Hacienda, del 7 de marzo de 2019.

Todo esto, desde las miradas y significaciones de estas mujeres, y reinterpretado desde la perspectiva feminista, constituye el fin principal de este estudio.

El interés y desafío de desarrollar una investigación que rescate las determinantes que giran en torno al ejercicio profesional de las mujeres que se circunscriben en este escenario, en cuanto a significados, compromisos, prácticas y experiencias de su labor particular con otras mujeres, acercándose para efectos de análisis del objeto de esta investigación, a sus impresiones y reflexiones con relación a la mediación de estos contextos en sus vidas personales y profesionales.

Lo anterior está respaldado desde dos planteamientos teóricos, que convergen entre sí y están incluidos dentro de las teorizaciones feministas. A saber: la construcción de las identidades genéricas, con expresiones diversas derivadas de mandatos sociales dentro del sistema patriarcal; y, por otro lado, la reproducción, resignificación o resistencia de estos, en los diversos contextos y espacios donde nos desenvolvemos las mujeres, particularmente como en este caso, en un espacio como lo es la institución encargada de promover y defender los derechos de las mujeres, elementos que también configuran la identidad, en otros niveles.

De allí que se pretenda recuperar desde las miradas de las participantes, sus reflexiones y apreciaciones sobre estas experiencias en el ejercicio de su labor, rescatando sus percepciones⁵ en doble vía: la influencia que despliega este quehacer profesional y los discursos o mandatos institucionales sobre su

⁵ Por *percepciones* se va a comprender el “proceso selectivo, dinámico y funcional, en el cual percibir consiste básicamente en formular hipótesis y tomar decisiones, dicho proceso está determinado por necesidades, valores sociales, aprendizajes y en general por las características permanentes y temporales de los individuos” (Morales y Clbs; 1999; citado por: López: 20). Se profundiza en el apartado del método investigativo.

identidad como mujeres, incluyendo aspectos integrales de la identidad subjetiva, tales como, la posición ético-política que debería atravesar su quehacer, su posición “bisagra” en cuanto a la posición entre las demandas de las mujeres usuarias y la respuesta institucional; y, por otro lado, las resignificaciones que ellas elaboran y reconfiguran en sus vidas cotidianas y profesionales a partir de lo anterior. O bien, en palabras sencillas, “¿Qué le doy y qué debo darle a las mujeres? ¿Qué me dan las mujeres? ¿Qué me demanda y ofrece el contexto en que me desenvuelvo profesionalmente?”.

Tal como señala Scott (citado por Flores, 2001), una historia que incorpora a las mujeres y a la dimensión de género necesariamente implica, dentro de otras variables:

- a. El reconocer que las mujeres tienen una historia propia, son poseedoras de una experiencia y existencia histórica específica, que como tal es preciso dimensionar.
- b. El rescate de la experiencia de las mujeres a lo largo de la historia, si bien es importante no es suficiente. Se requiere también analizar y más que todo dilucidar el significado o los significados que la experiencia histórica femenina adquiere a partir de un contexto sociocultural e histórico particular de relaciones de desigualdad y poder (...).
- c. El análisis de las situaciones en que las mujeres han sido víctimas o reproductoras del patriarcado, como aquellas en que luchan, transgreden y combaten la subordinación y el dominio patriarcal. (...) (pp. 28-29).

Desde estos puntos de vista, se da cuenta que la investigación estará transversalizada en sus objetivos y análisis desde una perspectiva feminista, en tanto se centra en la premisa de que las mujeres, a través de la interpretación de sus condiciones de vida desde su propia visión del mundo, logran

comprender, según Sagot (como se citó en Prada, 2005) “tanto hacia el interior como hacia el exterior y comprender ambos”, desde su potencial transformador contenido en sus visiones de mundo.

El análisis de esta temática pretende visibilizar el trabajo de estas mujeres, desde su condición como tales. Podría considerarse a manera de supuesto, que existe una demanda social particular hacia “las mujeres que trabajan con mujeres”, asociada al tipo de actitudes y relación que se espera que construyan con otras mujeres en el marco de la sociedad patriarcal, en los diversos ámbitos sociales, incluyendo el escenario laboral. Relación que, de acuerdo con mandatos patriarcales, puede ir en un espectro de expresiones, desde el sacrificio o maternazgo⁶, desde las rivalidades por condición de género, hasta la coexistencia con transformaciones por su capacidad de agencia de cambio, y el establecimiento de vínculos más bien solidarios, de apoyo, de crecimiento, empáticos y sororarios⁷.

La tríada “*ser mujeres - trabajar con mujeres - en una institución defensora de los derechos de las mujeres*”, coloca sin duda, un escenario interesante por develar, que pueda dar cuenta de las contradicciones que confluyen y permean

⁶ Marcela Lagarde hace una diferenciación entre los conceptos de maternaje (biológico) y maternazgo (social). Corresponde a la maternización que realizan las mujeres de sus relaciones sociales pues más allá que tengan o no hijas e hijos biológicos, los cuales no son necesarios para ejercer el maternaje y, al mismo tiempo, la edad no es un aspecto que la delimite (Lagarde, 1990, p.373). Esta dimensión puede ser ejercida tanto en el ámbito privado como público (...).

⁷ Concepto acuñado por la autora mexicana Marcela Lagarde, haciendo alusión a la construcción de vínculos entre mujeres mediados por la hermandad y solidaridad para crear redes de apoyo que empujen cambios sociales, para lograr la igualdad. “Es una dimensión ética, política y práctica del feminismo contemporáneo –escribe–. Es una experiencia de las mujeres que conduce a la búsqueda de relaciones positivas y la alianza existencia y política (...) con otras mujeres para contribuir con acciones específicas a la eliminación social de todas formas de opresión y al apoyo mutuo para lograr el poderío genérico de todas y el empoderamiento vital de cada mujer”.

la identidad genérica de las personas que se encuentran en estos espacios laborales, y las posibilidades de agencia, transformación, oposición y conflicto con los mandatos diversos que se les suscitan.

Sobre la viabilidad de esta investigación, se debe reparar en que la persona investigadora también es funcionaria de la institución, lo que implicó un acercamiento particular, desde la confianza y la empatía, con la población meta, y le añade mayor claridad en el desarrollo de esta investigación social, y aunque se genera un escenario de conflicto de intereses, tratándose de un doble rol como investigadora y funcionaria de la institución, se articularon estrategias para un manejo ético y confidencial de la información, la identificación de las personas participantes y su consentimiento informado para formar parte de esta investigación.

Asimismo, esta condición de formar parte del personal del INAMU desde hace más de una década, es lo que ha derivado el profundo interés ético político en plantear este tema de investigación, por la experiencia de haber participado como funcionaria en varios de los servicios institucionales de atención, y, además, por la posibilidad de llevar a cabo este análisis, desde una perspectiva feminista de la investigación. Sobre esto último, se trata de una oportunidad investigativa escuchar a estas mujeres y compartir sus realidades, sus capacidades de agencia, sus resignificaciones identitarias y resistencias, desde una visión crítica feminista, lo que se constituye para la investigadora un compromiso personal y ético y profesional.

Esto por cuanto se pretende generar un aporte más que dé cuenta de que,

las mujeres, sus puntos de vista y prácticas, pocas veces han formado parte del análisis histórico. Generalmente, lo que ha sucedido son dos

cosas: o han quedado subsumidas o diluidas en las masas (“el pueblo”, “las clases trabajadoras”), o bien se generaliza o iguala su situación con la que enfrentan los hombres. (Flores, 2001, p. 1)

Por ello, el enfoque de género que permea la teoría feminista podrá permitir el acercamiento a las realidades concretas de estas mujeres, desde su condición como tales, y esto se constituye en la principal “ganancia” de esta experiencia, más allá del cumplimiento del requisito académico. Se trata de una mujer acercándose a las realidades de otras mujeres, muchas de ellas cercanas, y posibilitando que se visibilicen sus propias y particulares visiones de mundo sobre estos temas y sus experiencias.

ESTADO DE LA CUESTIÓN

En cuanto a la producción académica acerca del tema que orienta este trabajo, se presentan aquellas investigaciones nacionales primordialmente, pero también otras producidas fuera del país, que se han centrado en el análisis de temas vinculados a este estudio, ya sea textos sobre mujeres funcionarias de instituciones públicas o que se destacan en escenarios de atención de demandas de mujeres y temáticas relacionadas con sus derechos, desde el enfoque de género.

La exposición de estas investigaciones se hará de manera tal, que se pueda ver el recorrido temporal, partiendo de lo más reciente, en producción de estudios con algunas o varias de estas pesquisas. En este caso, la descripción del acervo documental data desde la década de los noventa, en algunos casos, por cuanto es poco el material estrechamente vinculado con las citadas categorías o líneas temáticas. Explicamos esto a cuenta de que, por temas de pertinencia investigativa, se recurre usualmente al acervo investigativo más reciente, producido en al menos los últimos diez años al estudio que se esté realizando.

El apartado está organizado a partir de tres líneas temáticas que son centrales para este trabajo, a saber, - el rol de mujeres destacadas en espacios laborales de la función pública en la atención de mujeres o el abordaje del enfoque de género en este escenario; - el impacto y estrategias que este tipo de funciones puede generar en las condiciones de vida de estas mujeres; - la construcción de identidad genérica femenina en determinadas profesiones o espacios laborales.

Con relación al tema de esta investigación, debe señalarse que si bien existen trabajos académicos relacionados, no se dispone de una investigación en Costa Rica (y en la revisión realizada, tampoco se encontró estudios similares en otros

países) que dé cuenta explícita y específica de las percepciones y significados del ejercicio profesional de un grupo de mujeres que trabajen en la atención directa de poblaciones femeninas, desde su condición como tales y en un espacio laboral que sea la instancia gubernamental promotora y defensora de los derechos de las mujeres. Propiamente, y adelantándonos un poco a los resultados de este apartado, sí encontraremos documentos cuyos objetivos y alcances entronca relación con alguna de las líneas temáticas, más no uno que integre los tres puntos de partida. Procedamos.

Sobre el rol de mujeres en la atención de mujeres o el abordaje del enfoque de género en la función pública

En Costa Rica, la investigación más reciente que se encontró y que se vincule con la línea temática en cuestión es el Trabajo Final de Graduación, modalidad tesis, para optar por el grado y título académico de Licenciatura en Trabajo Social en la Universidad de Costa Rica, denominado *“El silencio de las patrullas: Identidad de género de las mujeres en la Policía de Proximidad de Costa Rica”*, a cargo de las autoras Jackeline Cordero Cambroner y María José Rivera Porras, desarrollada en el año 2019.

Consiste en un estudio que tuvo como propósito contribuir a la comprensión social del género femenino, como constructo socio histórico reproducido en la vida cotidiana de las mujeres policías; partiendo de la premisa de que el ámbito laboral de la policía costarricense es un escenario donde el patriarcado opera significativamente en función de las construcciones genéricas de la sociedad que sustentan y determinan identidades, mediante desigualdades, entre hombres y mujeres.

Se basaron en el método dialéctico marxista, así como en la perspectiva de género y los estudios feministas como referentes teóricos; y, considerando que la población meta era las mujeres policías de Costa Rica, les implicó hacer una reflexión sobre los constructos del aparato estatal, género e identidad de género, como sus principales categorías de análisis.

En cuanto a la metodología y población participante, delimitaron esta última a las mujeres oficiales que laboraban en la Policía de Proximidad, es decir, en la policía de las delegaciones del país, específicamente, en la provincia de San José. Se dirigió a mujeres oficiales de la Policía de Proximidad, y en total realizaron 24 encuestas, que tuvieron como objetivo indagar de forma general el perfil sociodemográfico y policial, y su percepción sobre la vivencia del ser mujer en la sociedad y en el espacio laboral. Además, aplicaron entrevistas semiestructuradas a personas expertas en tema de género, tanto académicas, como a la jefatura de la Oficina de Igualdad y Equidad de Género del Ministerio de Seguridad Pública; y también a informantes clave, como mujeres ex policías, que brindaron un panorama general de la Fuerza Pública.

Algunas de las principales conclusiones a las que llegan con esta investigación son (Cordero y Rivera, 2019):

- es importante situar que la mujer policía, en el contexto de la sociedad capitalista, a pesar de vender su fuerza de trabajo y recibir una remuneración por ello, no genera valor de uso y de cambio
- en este contexto se ubica la mujer policía, como ser social, reproduciéndose de forma objetiva en el devenir de la realidad, es así como su ejercicio como oficial transcurre entre su existencia como mujer en la sociedad y como mujer en la Policía de Proximidad.
- Al ser la policía una institución social, deriva en la instauración de mediaciones ontológicas del patriarcado, por lo que, al interior de sus dinámicas, aparecen

expresiones de machismo y misoginia que alimentan su accionar interna y externamente, y reproducen la desigualdad genérica entre mujeres y hombres policías. (pp. 163-164)

Por otra parte, otra investigación consonante que esta línea temática es el Trabajo Final de Investigación de Inés Rebullida Carrique, para optar al grado y título de Maestría Profesional en Violencia Intrafamiliar y de Género, titulado *“Propuesta de Autocuidado desde las propias experiencias de las funcionarias de la Delegación de la Mujer del Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU), Área de Violencia de Género”*.

En este estudio, la investigadora exploró las percepciones y opiniones de estas funcionarias respecto a su trabajo particular de asistencia a personas en situaciones de violencia intrafamiliar y de género y al impacto de éste en su salud integral, con miras a la identificación y construcción colectiva de una propuesta de autocuidado que, eventualmente, pudiese ser institucionalizada, todo este análisis desde una perspectiva feminista.

Constituye una investigación con funcionarias del INAMU, ubicadas en el servicio de atención directa a mujeres que enfrenten situaciones particulares en violencia intrafamiliar o de pareja, Delegación de la Mujer, y el objetivo principal se orienta a la construcción colectiva con estas funcionarias de una propuesta de autocuidado, partiendo del impacto que la asistencia a personas en situaciones de violencia intrafamiliar tiene en su salud integral.

El marco teórico – conceptual en la propuesta de Rebullida, se enfoca en los referentes de violencia intrafamiliar y de género, y el impacto de este ejercicio profesional concreto, con características tales como el síndrome de desgaste profesional y la traumatización vicaria.

Desarrolló entrevistas individuales semi-estructuradas y grupos de discusión, siendo esta última técnica, la principal herramienta empleada para la construcción colectiva con las funcionarias de la propuesta de autocuidado en cuestión.

A nivel nacional, solo se encontraron estos un estudio más cercano con este eje temático, que vamos a revisar más adelante. Pero en función de mantener la línea del tiempo en este recorrido bibliográfico y referencial, detallaremos una investigación del año 2012, del país ecuatoriano. Se trata del estudio *“Estado, Mujeres y Género: discursos que construyen identidades”*, de Virginia Patricia Villamediana Carro, Tesis para obtener el Título de Maestría en Ciencias Sociales con Mención en Género y Desarrollo, de Ecuador, del 2012.

Se basa en el análisis de las concepciones que sobre el género y las mujeres manifiestan las personas que laboran para el Estado ecuatoriano, concretamente “el sentido de las acciones del estado en referencia a la producción, reproducción o transformación de las relaciones de género” (Guzmán, 1998, p. 56). Discurre en su análisis, el rol que puede tener el estado en la constitución de identidades marcadas por el género, enfatizando que se mantiene en la actualidad como uno de los temas menos investigados dentro del campo del género, los feminismos y el estado. Aspecto este último, que converge como uno de los nudos también evidenciado en este estudio, y por el cual se interesa dilucidarlo.

El principal interés de este estudio radica en que en que reconoce que en su país son escasas las investigaciones que se enfoquen en las construcciones de género en los espacios públicos, la cultura, la política y las políticas públicas, por lo que el objetivo del estudio versa sobre la importancia de analizar el tipo

de discurso que el estado está emitiendo respecto a las mujeres y el género; teniendo en cuenta que el estado tiene la capacidad de influir el discurso y las acciones de todas las otras instancias de poder, mediante su propio discurso, sus leyes y sus políticas públicas.

Una de las preguntas orientadoras de su tesis, es “*¿Qué tipos de sujetas mujeres y de sujetos de diversa condición sexogenérica puede estar ayudando a construir estos discursos y prácticas estatales?*”

Es una investigación cualitativa y para el análisis de los hallazgos, se basó en la técnica de Análisis Crítico del Discurso (ACD) de Teun Van Dijk, por tanto, analizó “el estado a través de sus miembros”, concretamente, su población de estudio la constituyó asambleístas y el Presidente de la República, y sus discursos y prácticas, específicamente, sus concepciones en torno al género.

Dentro de algunas de sus principales conclusiones y hallazgos, destaca la susceptibilidad de las identidades de género que se construyen y reconstruyen constantemente a través de la repetición de los discursos, si estos cambian y dichos cambios se repiten, las identidades pueden cambiar. Precisa esto por cuanto “los movimientos sociales, y en nuestro caso particularmente los movimientos de mujeres y los movimientos por los derechos de las identidades sexuales diversas, tienen la posibilidad de introducir en las normas o leyes las reivindicaciones necesarias que consoliden sus discursos de resistencia como posibles nuevos discursos hegemónicos y, por tanto, tienen la posibilidad de ayudar a construir nuevas identidades de género” (Villamediana, 2012, p.103).

Asimismo, existe un artículo de revista, bajo el título “*Cultura organizacional e institucionalización de las políticas de género en México: Notas para el debate.*”, elaborado por Daniela Cerva, en el 2010, que analiza la cultura organizacional

en espacios institucionales que trabajan en la promoción de políticas de género, desde la perspectiva de la teoría feminista y de la teoría de las organizaciones. El texto coloca el supuesto que, así como sucede en la sociedad, en las organizaciones también se reproducen criterios de exclusión e inequidad, fundadas en estereotipos sobre el papel de mujeres y hombres, pese a los esfuerzos por incorporar el enfoque de género en su quehacer a través de políticas de igualdad.

El análisis se basa en concretamente en los procesos de institucionalización de la perspectiva de género en el Estado, a partir del análisis y descripción de la forma en que este proceso se ha desarrollado en México, y de las dimensiones sociales y políticas que lo acompañan.

El ensayo se enfoca en la transversalización de políticas públicas de igualdad en las instituciones mexicanas. Parte de la premisa de que las organizaciones no son neutrales al género, en este caso, las instituciones públicas, que, por el contrario, reproducen sesgos que tienen un profundo efecto en la dinámica laboral y en el resultado del trabajo, por lo que resulta central que las organizaciones reflexionen sobre sí mismas como espacios generizados.

Concluye señalando dos aspectos relevantes en este sentido:

- Existe un impedimento sustantivo a los intentos de establecer una política pública con perspectiva de género en el Estado mexicano, por cuanto prevalece un escaso interés por transformar aspectos sustantivos de la cultura organizacional, por un lado. En los hechos, la aplicación de la política de equidad sigue la forma delineada por el propio sistema, es decir, sólo ingresa aquello que no subvierte el orden establecido.

- La orientación instrumentalista de la administración pública en México ha significado que en algunas dependencias u oficinas destinadas al desarrollo de iniciativas y acciones a favor de la equidad de género sea prioritario el cumplimiento del procedimiento burocrático por sobre la necesidad de construir un criterio compartido de lo que implica la política pública de género.

Tenemos la investigación costarricense de Blanca Luz Jiménez. Su tesis de la Maestría en Estudios de la Mujer, denominada “*Experiencias laborales de las mujeres que trabajan en la cárcel*”, de 1998. Si bien el período en que se elaboró data de hace más de una década es una investigación donde la autora retoma los significados e impacto de la experiencia de este tipo de trabajo y espacio laboral en la salud física y mental de varias mujeres que se desempeñan allí como oficiales de seguridad o en un ejercicio profesional de Psicología, Trabajo Social u otras disciplinas de orden administrativo. Es importante apuntar que esta investigación tuvo como escenario una cárcel para hombres mayores de edad.

Este estudio se basó en el enfoque de género, lo que permitió dar a conocer los sentimientos y la cotidianidad de estas mujeres, quienes, al cumplir con los roles propios de su condición genérica, señalaron haber enfrentado claras diferencias en la distribución de poder en sus espacios laborales y la mayor parte de las veces, quedó invisibilizado su aporte⁸.

⁸ En ese sentido, por la importancia de este estudio, se le realizó una entrevista informal a esta autora para ampliar sus impresiones tanto de la experiencia de investigación, como de los resultados. No se sistematizaron los datos de esta entrevista por tratarse de consultas muy puntuales en términos de validar el tema de esta investigación, pero sí cabe acotar que la autora enfatizó en las severas repercusiones emocionales de una experiencia laboral de esta índole para las mujeres trabajadoras.

Para la metodología, la autora recurrió a entrevistas a profundidad con las participantes. Y los enfoques teóricos y de la investigación que mediaron esta pesquisa, fue el enfoque de género y la investigación cualitativa.

Sobre el impacto de la atención directa en las condiciones de vida de las mujeres y estrategias desarrolladas

Se encontró un acervo significativo de investigaciones académicas relacionadas con este tópico, principalmente sobre el impacto del síndrome de burnout, desgaste profesional o “quemazón” en personal que labora en procesos de atención a poblaciones con algún nivel de riesgo social o vulnerabilidad (abuso infantil, población con enfermedades crónicas o terminales, entre otras), por ejemplo, personal de Enfermería, Psicología, Trabajo Social y Educación, primordialmente. Investigaciones como las de Cordero, P. (2006), Martínez, R. (2007), y López, A. (2009), en las ramas de Psicología y Educación, para colocar algunos de los múltiples ejemplos de investigaciones a este respecto, destacan la correspondencia entre el tipo de labor profesional que realizan y la carga emocional que implica, entre otras razones por la relación de empatía que se genera en el proceso de contratransferencia.

Particularmente, nos parece importante retomar los siguientes aportes de artículos o textos de tipo metodológico, por la vinculación más estrecha con la línea temática de la atención directa de mujeres, en este caso, de mujeres afectadas por la violencia intrafamiliar. Tenemos los textos y aporte de las autoras costarricenses: Jessica MacDonald (2004); Edda Quirós y otras (1994) y María Cecilia Claramunt (1999).

El texto de Jessica MacDonald, denominado “Salud mental y violencia intrafamiliar. Ruptura con el paradigma tradicional de salud mental y propuesta

de autocuidado para las personas que atienden situaciones de violencia intrafamiliar” (publicado en el 2014 por el Ministerio de Salud) analiza, primeramente, las implicaciones del abordaje de la problemática de violencia intrafamiliar en personal de salud y su incidencia en efectos prolongados de estrés. A partir del análisis de estos elementos, plantea y construye un modelo de autocuidado como alternativa saludable en los servicios de salud que atienden estas situaciones.

Edda Quirós y María Isabel Casas, en el manual *“Este cuerpo que no habitamos”*, abordan cómo a través de su cuerpo, las mujeres ejercen una serie de acciones en función, bienestar y placer de “otros”, lo que termina en un cuerpo controlado, cargado de estrés ante las demandas de los demás. A partir de ello, proponen un modelo de taller de conciencia corporal para el manejo del estrés, dirigido a las mujeres, en aras de conocer y tomar las riendas de lo que su cuerpo es, lo que expresa y desea hacer.

En el texto *“Ayudándonos para ayudar a otras”*, Cecilia Claramunt hace un planteamiento que va en la misma línea del elaborado por Quirós y Casas, en el cual señala el problema del impacto traumático que tiene la atención de la violencia, en las condiciones de vida de aquellas personas que trabajan en esta área, y cómo la seguridad personal, el conocimiento y cuidado de sus cuerpos, el ponerse en contacto con sus sentimientos y emociones, el transformar su manera de pensar, constituyen parte del compromiso personal y de autocuidado que resultan necesarios para hacer frente a las secuelas que se generan en este tipo de trabajo.

Por su parte, la tesis para optar al grado de Maestría en Estudios de la Mujer, denominada: *“Las representaciones sociales femeninas y sus contradicciones en la vida cotidiana”*, del año 1999, y elaborada por Alejandra Cabrera Viquez,

constituye un referente interesante en términos de las consideraciones que hace respecto a las contradicciones entre los mandatos sociales y la vida cotidiana de las mujeres.

Realizó un trabajo en conjunto con 16 mujeres, adultas unas y adolescentes otras, para reconstruir los contenidos del deber ser femenino. Al ser un estudio que se interesó en investigar una realidad cómo es vivida por las mujeres con las que se trabajó, empleó la metodología hermenéutica (desde el método fenomenológico), para lograr el acercamiento deseado. Se eligieron mujeres que utilizaban los programas del Centro de Orientación Familiar (COF) en aquel momento.

Sobre la construcción de identidad genérica femenina en determinadas profesiones o espacios laborales

La Tesis Doctoral de Alicia Gil Gómez, titulada “*Género, Violencia, Poder y Conflictos en las Organizaciones de mujeres*” del año 2015, de la Universidad Rey Juan Carlos en Madrid, España, aborda una revisión exhaustiva sobre las organizaciones de mujeres desde las teorías críticas Feministas y las no feministas, pero susceptibles de incorporar la perspectiva de género (Filosofía práctica, Sociología de la Transmisión cultural, Socioanálisis, Pedagogía institucional, Teoría de la Estructuración, Teoría de la Paz y los Conflictos, y el abordaje de metodológico se enmarcó en la Metodología procesual y feminista.

El objetivo de esta investigación fue analizar (Gil, 2015):

[...] si, desde entonces hasta hoy, el movimiento feminista ha sido capaz de articular estructuras organizativas adecuadas a sus objetivos y a su

ideario ético y político, a partir de las cuales definir y poner en práctica estrategias y modelos de Poder que favorezcan el desarrollo de los procesos de empoderamiento, personales, colectivos, políticos y sociales que propugna, que permitan trascender en el espacio y en el tiempo, que faciliten el reconocimiento de la Autoridad (tanto dentro como fuera de las organizaciones feministas) a las mujeres competentes y que cuenten con recursos idóneos tanto para resolver los conflictos, que se producen dentro de las organizaciones de mujeres feministas y que derivan en violencia estructural, como para presentarse como alternativa al sistema patriarcal y androcéntrico que caracteriza al Poder dominante y, de no ser así, hallar las causas que impiden el desarrollo de tales estructuras (p.9).

Desarrolló una experiencia de laboratorio en el contexto de las Iniciativas Comunitarias de Empleo NOW y EQUAL del FSE (de la Universitat Jaume I), y aplicó entrevistas a mujeres feministas, con experiencia en organizaciones entre 2005 y 2015.

Dentro de sus múltiples aportes y reflexiones teóricas, de un carácter sustantivo para las organizaciones de mujeres y feministas, así como para las Teorías Feministas, podríamos destacar una de sus principales aseveraciones, según la cual las organizaciones de mujeres feministas no cuentan con modelos organizativos singulares ajustados a su ideario ético y político, por lo cual se mantienen atomizadas y ancladas en la esencialidad de la subjetividad femenina que les categoriza como idénticas y que determina sus relaciones desde la percepción de *no ser* portadoras de poder, mucho por reproducir los esquemas normativos y estructurales del patriarcado, contra los cuales luchan, paradójicamente hablando. Y de esto, se derivan expresiones de violencia estructural entre mujeres instituidas de estas organizaciones, tanto en cuanto

sus instituciones no cuentan con recursos singulares para transitar por los conflictos devenidos de las relaciones de *poder entre* iguales marcadas por la “subjetividad femenina”.

En el año 2012, Adriana Calvo Porras y Carolina Rojas Murillo realizaron su Tesis para optar al grado de licenciatura en Trabajo Social en la Sede Occidente de la Universidad de Costa Rica. La misma se tituló “*Trabajo Social y Género: Reflexiones para la construcción de un proyecto ético-político desde el Patronato Nacional de la Infancia*”.

El objetivo que orientó la investigación era explorar los procesos de trabajo de las profesionales en Trabajo Social de las oficinas locales de Regional de Alajuela del PANI del Programa Atención y Defensa de los Derechos de los Niños, Niñas y Adolescentes, en relación con el enfoque de género, como aporte a la construcción de un proyecto ético-político con perspectiva de género en Trabajo Social.

De allí que la población participante se conformó por profesionales de esta disciplina ubicadas en las Oficinas Locales del PANI de Naranjo, Grecia, San Ramón y Alajuela, un total de 14 personas, todas vinculadas con la atención directa o ejecutoras del programa en estudio.

Se basó en el paradigma cualitativo de la investigación y se realizó una triangulación de las técnicas de taller participativo, la entrevista individual y entrevista grupal. Por su parte, las categorías teóricas que orientaron el proceso fueron las de procesos de trabajo, género y proyecto ético-político.

Como uno de los principales resultados señalaron que existe una feminización de la profesión, lo cual se articula con las condiciones socio- históricas en las que surge el Trabajo Social; y en cuanto a la perspectiva y enfoque de género,

precisaron sobre los vacíos teóricos y metodológicos que se develó con la población meta, situación ligada a la carencia de espacios institucionales para la reflexión y capacitación sobre el género.

La autora Xinia Fernández Vargas elaboró en el año 2002, su Tesis para optar por el Grado de Magister Scientia en Trabajo Social con énfasis en investigación, denominada: *“Influencia de la socialización genérica en la construcción de las representaciones sociales asociadas a la identidad profesional en Trabajo Social”*, enfocada en determinar las relaciones existentes entre el proceso de socialización genérica y la construcción de las representaciones sociales vinculadas a la identidad profesional de las y los trabajadores sociales.

Utilizó la perspectiva de género y la teoría de las representaciones sociales como marcos referenciales, y a nivel metodológico, recurrió a las historias de vida como método y la entrevista a profundidad como instrumento para la recolección de información. La población participante estuvo compuesta por cuatro mujeres y tres varones profesionales en Trabajo Social.

En cuanto a sus principales conclusiones, se tiene:

- el uso de la categoría género en cualquier actividad nos obliga a asumir un compromiso político, en el sentido de que no basta con poner en evidencia las situaciones, sino que debemos plantear alternativas de cambio hacia relaciones más equitativas

- las representaciones sociales incorporadas por las y los trabajadores sociales relativas a la socialización genérica de la que son producto, se mantienen

vigentes y están establecidas en sus vidas simbólica y prácticamente como "normales"

- la elección del Trabajo Social como carrera responde a un deseo de las personas entrevistadas por ayudar, servir, estar en contacto con la gente, lo cual guarda relación con valores como el altruismo y la vocación de servicio siendo todas condiciones que están directamente vinculadas a la maternidad como eje constitutivo de la identidad femenina.

A manera de **conclusiones de este apartado**, procederemos a precisar los principales aportes de estas investigaciones o propuestas, a partir de los objetivos que orientan nuestro estudio, y agregaremos, igualmente, aquellos vacíos o planteamientos teóricos o metodológicos que resulten pertinentes de retomar o profundizar.

En general, el sujeto "mujeres" predomina en los documentos revisados. Esto derivó en que, en cuanto a los paradigmas, teorías y referentes investigativos, la mayoría de los estudios se basó en las teorías feministas, o bien en el género como categoría transversal de sus reflexiones epistemológicas y de contenido. Se evidencia una relación directa entre el enfoque feminista de la investigación cuando media el interés de un estudio basado en la perspectiva de la población de mujeres, máxime aquellos estudios con acercamiento a la reconstrucción de identidades genéricas.

A nivel de método, se encuentra el común denominador del paradigma cualitativo de la investigación, y en cuanto a técnicas propias de éste, se recurre mayoritariamente a las entrevistas, historias de vida y triangulación, para la recolección de la información.

En cuanto a contenidos, sea para reforzar o ampliar, o bien, que representan nudos o vacíos relevantes de considerar, tenemos:

Sobre la línea temática del *rol de mujeres en la atención de mujeres o en el abordaje de género en la función pública*, destacamos que se identificaron patrones y atributos de la construcción identitaria hegemónica de las mujeres en poblaciones específicas de estudio, como las policías y las trabajadoras sociales. Pero llama la atención el hecho de que se destaca que estos constructos no solo median las subjetividades de las mujeres mismas, sino también el espacio o contexto inmediato, sea familiar, laboral, de pareja. Es decir, se identifica la incidencia del género en lo situacional.

Y, precisamente, en relación con este aspecto, los discursos por parte de las instituciones del Estado legitiman y reproducen estos esquemas. Develamos entonces, que las instituciones públicas no son neutrales en cuanto al género. Sin embargo, también se argumentan las tensiones en los entornos mediatos e inmediatos, desde los espacios laborales hasta contextos macrosociales como el Estado, que derivan en coexistencia de discursos legítimos y normalizadores de las desigualdades de género, con discursos desde la resistencia y hacia el cambio cultural.

Sobre la línea temática del *impacto de la atención directa en las condiciones de vida de estas mujeres y estrategias desarrolladas*, hay una confluencia en estos aportes de tres aspectos: - las secuelas y el desgaste emocional ante procesos de atención, - que son las mujeres quienes más se impactan, - el impacto que generan los procesos de atención sobre el tema de violencia intrafamiliar.

Sobre la línea de la *construcción de identidad genérica femenina en determinadas profesiones o espacios laborales*, entresacamos tres argumentos

relevantes: por un lado, las categorías de división sexual del trabajo e identidad genérica hegemónica inciden en la escogencia de la profesión, es decir, ambas categorías inciden en la feminización de algunas carreras y el impacto subsecuente en el ejercicio profesional, esto es, la segregación horizontal y vertical.

El otro aspecto, particularmente en el tema de organizaciones de mujeres y organizaciones feministas, se develaron dos grandes hallazgos: no existen organizaciones cuyos modelos organizativos se ajusten a los principios feministas, por lo cual se mantienen como “idénticas”, ancladas en la esencialidad de la subjetividad femenina. Y esto redundando en la reproducción de esquemas normativos y estructurales del patriarcado, contra los cuales justamente se lucha. Es decir, se dramatiza en lo que se busca incidir, pues las mujeres, en su diversidad, también tienen contradicciones.

Y el tercer aspecto, trascendental para esta investigación, es el componente político como mediador en los objetivos y alcances de la propuesta, tanto en el posicionamiento ético como investigadora (s), así como eje transversal en la investigación.

Esto último referente a posicionar a las mujeres como sujetas y agentes de cambio, y a la develación del androcentrismo y del sistema patriarcal como reproductor de las desigualdades y subordinación de las mujeres, por ende, hacer apuestas hacia la transformación cultural.

De este modo, podemos cerrar este apartado, con dos ideas fuerza a partir de lo reseñado. Por un lado, varios de los insumos derivados de estos estudios e investigaciones, son propicios como referentes a retomar, resignificar y profundizar en esta tesis, resultan coherentes con los objetivos de investigación.

Y, por otro lado, queda claro que la producción en materia de género que interrelacione las variables en cuestión en este documento, no han sido exploradas, ni por las ciencias sociales ni aún desde las teorías feministas. Al punto de que para la elaboración del estado de la cuestión se abarcaron más de dos décadas de estudios. Nos señala precisamente, la multiplicidad de intersticios y fisuras del sistema en los espacios y vivencias más cotidianos, esa microfísica del poder de la que nos habla Foucault, y que, en efecto, las desigualdades históricas y particulares que enfrentamos las mujeres seguirán siendo objeto de estudio y de luchas, en tanto el patriarcado nos mantenga en campo de batalla.

La mirada investigativa situada en la reproducción del sistema en la vida cotidiana de las mujeres, constituye un escenario siempre importante y válido de escudriñar, en tanto constituyen espacios desde donde se producen y reproducen las normas, mandatos y significados propios del ser mujer, elementos de los cuales se apropian las instituciones sociales, incluyendo las más inmediatas, como la familia, las relaciones de pareja y el trabajo, para situar como normal, natural e incuestionable la desigualdad entre hombres y mujeres.

De allí la pertinencia que sea relevante plantear que en la academia y en los debates teóricos se consideren más investigaciones que abonen a la profundización de estos escenarios desde las voces de las mujeres, que permitan develar los ejercicios de poder que se determinan y reconstruyen a partir de la aprehensión del género como un constructo socio-histórico que se configura y reproduce en la vida cotidiana.

Esto nos lleva a considerar que al no hallar pesquisas o referentes bibliográficos que analicen la interrelación de las categorías que comprenden el objeto de estudio de este documento, se visualiza la ventana que nos orienta hacia este estudio de carácter exploratorio para provocar el acercamiento a los objetivos planteados, pues como acotan Bartthyány y Cabrera (2011), “los estudios exploratorios sirven para preparar el terreno, y generalmente anteceden a los otros tipos. Los estudios exploratorios se efectúan, normalmente, cuando el objetivo es examinar un tema o problema de investigación poco estudiado o que no ha sido abordado antes. Se caracterizan por ser más flexibles y amplios en su metodología en comparación con los estudios descriptivos o explicativos.” (p. 34).

PROBLEMA Y PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

Las funcionarias del INAMU que laboran en los servicios de atención institucional con la población meta, también mujeres, vivencian una posición convergente de diversas reacciones y expectativas, técnicas, políticas e incluso, personales, por las particularidades del espacio laboral en que se ubican y la población meta que atienden. Esto es, trabajan constante y diariamente con mujeres en el marco de una instancia pública que tiene el componente adicional de representar el Mecanismo Nacional para el Adelanto de los derechos de las mujeres.

Como pudimos revisar en la construcción del estado del arte y el acercamiento a los antecedentes investigativos, identificamos insumos y hallazgos, así como vacíos que sustentan el problema de esta tesis, es decir, el nudo investigativo al que se consideró prestarle atención. El problema refiere a la necesidad de estudiar, de manera crítica desde una óptica feminista y desde las miradas de estas mujeres, las particularidades de su ejercicio profesional en los espacios de atención directa y la mediación que ejerce la construcción identitaria de género, a partir de los discursos, mandatos y contradicciones que se generen en los contextos institucionales.

Para ello en primera instancia, las perspectivas cualitativas y ético-político feminista transversales en el estudio, implicaron el posicionamiento de la población participante como personas sujetas de derechos, históricas y políticas y no como objetos que colaboraron en el estudio. En este sentido, reconocer sus voces y miradas para la comprensión del objeto de investigación, constituyeron a su vez, componentes políticos para evidenciar realidades que muchas veces pasan ocultas o relegadas, en tanto son “cosas de mujeres”. Lo

anterior, posiciona la importancia de visibilizar y resaltar la dimensión humana de las mujeres en el proceso de producción de conocimiento.

Ahora bien, considérese que el INAMU, como institución pública, rectora de políticas sociales en materia de igualdad y no violencia contra las mujeres, enmarca su quehacer y valor público desde los principios y procedimientos formales de la administración pública. Por tanto, la selección y contratación de su personal, se basa en pautas definidas desde la Ley de Administración Pública, su Reglamento Autónomo y el respectivo Manual interno de Puestos y Perfiles.

Sin embargo, el INAMU tiene una particularidad que la diferencia de otras instituciones públicas: es el Mecanismo Nacional para el avance de los derechos de las mujeres⁹; es una instancia gubernamental que tiene la investidura del mecanismo reivindicativo formal de los derechos de las mujeres en nuestro país. Este carácter político ideológico, sin duda, le reviste de un posicionamiento e imaginario social y cultural, más allá de las funciones administrativas y áreas sustantivas en las que interviene. Es una institución que genera cambio social.

La misión institucional dicta: *“El INAMU es la institución rectora que promueve el ejercicio efectivo de los derechos humanos de las mujeres en su diversidad; así como su autonomía, inclusión, empoderamiento y la no violencia de género, en coordinación con el estado costarricense y la sociedad civil”*. Cabe detenerse en la frase *“ejercicio efectivo de los derechos humanos de las*

⁹ Estos mecanismos constituyen uno de los resultados concretos a partir de las Estrategias de Nairobi, “para supervisar y mejorar la situación de la mujer (...); y para que resulten eficaces, esos mecanismos deben establecerse en un nivel elevado del gobierno y deben ser dotados de los recursos, el mandato y las facultades necesarias para que puedan prestar asesoramiento sobre la repercusión que tendrán para la mujer todas las políticas gubernamentales (...)”. Ley de Creación del INAMU; 1998.

mujeres en su diversidad”, para hacer un alto y preguntarse, tratándose de una instancia rectora en el enfoque de género y en la promoción y defensa de los derechos de las mujeres, ¿cómo se asume al conglomerado de mujeres que conforman su universo de recurso humano? ¿cómo se percibe desde el imaginario institucional a las mujeres que allí trabajan? ¿solamente media el perfil formal del Manual de Puestos en la díada INAMU-mujeres funcionarias o habrá algún tipo de expectativa implícita? ¿existirá un perfil “paralelo” a las funcionarias que se desempeñan en la atención directa con mujeres, con una serie de funciones, responsabilidades y compromisos –algunos de los cuales, pueden tratarse de mandatos implícitos-, que se circunscriben al ejercicio profesional de estas funcionarias?

Estas preguntas se buscan responder desde las perspectivas de las funcionarias. Y el propósito es claro, de acuerdo con lo que nos plantea Gil (2015):

A pesar de que los avances de las mujeres feministas en su incursión en el ámbito público han sido y son notorios, dando lugar a mejoras - sociales, políticas, económicas, científicas, culturales, etc.- para la vida de todas las personas en general y en particular de las mujeres, observamos que tales avances no sólo no han supuesto una transformación radical de las esferas de Poder, sino que tampoco han procurado un cambio sustantivo en las relaciones de mujeres entre mujeres, que siguen afectadas por los mandatos de género del patriarcalismo original, asumido y transformado por el androcentrismo, que les ubica en el espacio de “las idénticas” en tanto que sujetos sociales “femeninos” y, por ende, sometidas a la heteronormatividad que también afecta a los procesos instituyentes

feministas repercutiendo, necesariamente, en las relaciones por ellas instituidas.(p. 486)

Como hemos señalado, la producción de conocimiento generado al momento refleja la complejidad que encierra la recuperación e interlocución relacionada con temáticas que destaquen la reproducción de mandatos genéricos y practicas sesgadas por la división sexual del trabajo a lo interno de instituciones públicas, pero desde las perspectivas de sus funcionarias. Lo que nos da cuenta de que la fisura estructural del sistema a lo interno de estas instancias del Estado, cuál es su no neutralidad desde el constructo sociocultural del género, no ha sido suficientemente estudiada, reiteramos, desde la perspectiva de las personas que la componen. Solo pudimos evidenciar dos textos cercanos al objeto de esta investigación relacionado con el rol de las organizaciones e instancias públicas como instancias reproductoras del sistema, y ambas son fuera del país y no desde la mirada de las personas funcionarias, insistimos.

Por tanto, el problema incorpora el planteamiento y la necesidad de investigar, de manera crítica, la identidad de género de este grupo de mujeres, en el contexto situacional laboral concreto, en el marco de una institución al servicio del Estado, mismo que al no ser un ente neutro, contribuye a darle cohesión a la vida social, en tanto, reproduce las condiciones y relaciones imperantes a través de las instancias que lo componen. De allí, la relevancia de develar las particularidades sociogenéricas y androcéntricas del espacio institucional/laboral que este grupo de mujeres percibe y precisa. Lo anterior, en tanto las organizaciones no son ni neutras ni entes estáticos, y esto propicia una interrelación constante y estrecha como vehículo de cultura y socialización ésta, y como receptoras y transformadoras del orden social aquellas, la influencia se da en doble vía, en tanto “la institución como formación de la sociedad y de la cultura también es fuente de sufrimiento, pero condición de

identidad. Allí se instala un contrato entre lo que el sujeto cede y lo que la institución le da” (Markwald, 2003, p.4).

El sistema patriarcal se crea y recrea en los cuerpos e identidades de mujeres y hombres a través de la construcción de una identidad hegemónica, basada en mandatos sociales. El caso del espacio laboral igualmente reproduce y recrea estereotipos y prejuicios sociales en función de lo que establece el sistema, y estar inmersas en él, influenciará y forjará visiones de mundo y prácticas determinadas, a partir de lo que algunas autoras y autores denominan el *habitus* en tanto “interiorización de una estructura de relaciones de poder que genera prácticas, modos de actuar, autorrepresentarse y percibir el mundo de acuerdo con una posición que se ocupa en determinado espacio social (Garcés, 2019, p. 44).

Volviendo al tema de la misión y fines institucionales, se destaca que las demandas y necesidades de las mujeres, la promoción y exigibilidad de sus derechos, constituye el marco ético del INAMU y, por ende, el quehacer y asuntos sustantivos giran en este sentido, lo cual se aborda desde un programa técnico que integra la incidencia estratégica de políticas públicas y los servicios de atención directa, desde los enfoques de género y derechos humanos. Su población meta se constituye por mujeres.

Este factor se resalta a propósito de que esta población sujeta de los alcances de la institución, puede colocarse en dos niveles: o como beneficiaria de servicios, y en una posición de “demandante” de la atención; o bien, como un “actor social” no pasivo, ni con estatus exclusivo de receptáculo bienes y servicios públicos, más bien como agente social de cambio. En estos polos, habrá múltiples matices desde donde se posicionan las mujeres con relación a la institución. Debe tenerse presente que son las mismas mujeres quienes han

impulsado de diversas formas y en determinados contextos, la transformación y posicionamiento del INAMU como Mecanismo para el avance de los derechos de las mujeres en Costa Rica. Por tanto, hay una relación entre el Instituto y las mujeres que no es vertical, por el contrario, es dialéctica, en tanto también la población de mujeres -desde las voces de la sociedad civil- demanda y exige respuesta a la institución en muchos ámbitos y aspectos. También tienen un rol como auditoras ciudadanas de la labor del INAMU y han sido cogestoras en la existencia y posicionamiento del instituto.

Para abordar las particularidades de las demandas de las mujeres y el ejercicio de sus derechos humanos, el Instituto ha incorporado en el perfil ocupacional del funcionariado técnico, a manera de requisito en los concursos internos o externos, el criterio de *“años de experiencia documentada en el trabajo con mujeres/organizaciones de mujeres”*. En el caso particular de los servicios de atención directa, por las características de los mismos (aspecto que se profundiza en el capítulo del marco referencial), se solicita y contrata para los equipos de trabajo interdisciplinario, profesionales en Ciencias Sociales, particularmente de las áreas de Trabajo Social, Psicología y Derecho. En ningún momento, se precisa como requisito la condición genérica como criterio de selección. Sin embargo, en todos los servicios de atención, las profesionales que abordan los procesos son mujeres. Aquí, subyace un elemento o factor social que representa una variable sustantiva en el problema de investigación: Mujeres haciendo “trabajo de mujeres”. Visualizamos así una clara mediación de género que particulariza el ejercicio profesional particular de estas funcionarias: la división sexual del trabajo.

¿Qué quiere decir esta afirmación? Históricamente, en relación directa con la *división sexual del trabajo*, a las mujeres se nos ha endilgado el mandato social del cuidado de los otros/as, y así lo hemos asumido, la elección de las

profesiones u ocupaciones que definimos las mujeres -y los hombres también- está condicionada por esta variable:

Esta visión de la realidad es posible por la llamada *división sexual del trabajo y del saber*, determinada históricamente por relaciones desiguales de género que atraviesan tanto el ámbito público y de la producción, como el ámbito privado y de la reproducción (...). La distinción entre lo público y lo privado diferencia dos esferas, donde la esfera privada que connota “lo femenino” (sentimientos, debilidad, etc.) está subordinada a lo público, como ámbito que connota “lo masculino” (razón, fuerza, etc.). (Anzorena, 2008, Lo público y lo privado: pertenencias y exclusiones, párr. 3)

Profesiones como las citadas, que constituyen el perfil técnico para el puesto de los servicios de atención del INAMU, son carreras consideradas “tradicionalmente feminizadas”, en tanto la construcción identitaria transversa esta elección, no es una escogencia neutral. Esto deriva dos puntos relevantes de destacar: uno, evidencia que no es “casual” que la mayoría del funcionariado INAMU esté compuesto por mujeres¹⁰, y que, en el caso de los servicios de atención directa, es el total. Y dos, “haciendo explícito lo implícito” que subyace a partir del componente identitario, una de las características fundantes de la identidad femenina es la de “ser para otros”, lo que supone maternizar las relaciones que las mujeres establecen con las personas, en los espacios o ámbitos donde se desenvuelven y en las actividades que realizan, tal como lo destacan autoras como Lagarde (1996), Fernández (2002).

Tenemos acá una condición fundante del problema de investigación, la condición genérica. Ya no solo tenemos como referentes para el problema de

¹⁰ Más del 87%, según datos del Área de Recursos Humanos, 2020.

investigación, la dilucidación de las expectativas que la institución y la población meta puedan depositar en este grupo de mujeres funcionarias y en su accionar - de acuerdo a cómo ellas lo significan-, sino también debe abrirse al análisis del rol o mediación de la identidad de género en el quehacer de este grupo de mujeres, para identificar la forma en que se expresa esta construcción identitaria en sus labores en general, y cómo atraviesa su vinculación con el INAMU y con las mujeres con que trabajan. En este respecto, Fernández (2002) acota:

La autoidentidad femenina según Franca Basaglia, citada por Lagarde (1997) tiene una marca común construida a partir de su cuerpo que sintetiza que los haceres, el sentido y el fin de su existencia no se encuentran contenidos en la mujer misma sino en "los otros". La vida de las mujeres tiene sentido siempre y cuando existan vínculos con otros y pueda trabajar, sentir y pensar para los otros. La realización vital, ontológica, el ser femenino, implica la presencia interna y externa de "los otros", su energía está dirigida no a sí misma sino a los demás, su trabajo, su pensamiento, su afectividad deben cumplir con esa disposición. (p. 77)

Al igual que la escogencia de la profesión no es neutral, el ejercicio laboral mismo tampoco lo será, pues la construcción identitaria femenina de las funcionarias tendrá manifestaciones directas e indirectas en el accionar con la institución y con las mujeres con quienes se trabaja. Y, de manera dialéctica y transversal, lo que "reciben" y se les demanda también tendrá un efecto en ellas y en su vivencia como mujeres. Desde este plano, más que como funcionarias, como mujeres, vivencian una posición convergente de diversas reacciones y expectativas, técnicas, políticas e incluso, personales, que han de

traducirse en tensiones y contradicciones, así como en resignificaciones, rupturas, reposicionamientos.

Acá tenemos las tres categorías fundantes del problema de investigación, mujeres haciendo trabajo de mujeres en la institución que protege los derechos de las mujeres. Empezamos a develar que, de muchas formas, el género atraviesa todas las esferas de la vida social en las que ellas participan, pero es fundamental reconocerlo desde lo que ellas tienen que decir en este respecto. Dicho de otra manera, sin duda estas mujeres se encuentran insertas en un complejo entramado de contradicciones, ya que, por una parte, pertenecen a una institución pública que, como cualquier otra del entramado estatal, reproduce en su seno normas sociales del sistema patriarcal, pero que, a su vez, es el mecanismo nacional reivindicativo de los derechos de las mujeres. Desde su condición genérica, ellas cargan con una herencia de mandatos y normas que, diariamente, les exige un deber ser, es decir, cumplir con lo asignado socialmente a las mujeres, acá, maximizado sustantivamente, por el tipo de puesto y escenario en el que se ubican, donde su trabajo es precisamente en la atención exclusiva de mujeres y sus necesidades diversas. ¿provocará esto una escisión simbólica y materializada de ellas como mujeres? ¿reproducirán los patrones interiorizados, o transgredirán estos mandatos, o coexistirán ambas condiciones? ¿perciben demandas que, en su condición de mujeres, que no de funcionarias públicas, deben asumir? Si fuese así, ¿desde cuales mecanismos o discurso lo identifican?

Estos aspectos fundamentan parte del interés a profundizar, desde el efecto que identifiquen las propias mujeres funcionarias de la institución, en términos de los discursos y prácticas que se puedan explorar en torno a la influencia de las manifestaciones de la construcción social del género femenino, en la reproducción de la vida cotidiana de las sujetas que ejercen profesionalmente

en los espacios institucionales del INAMU denominados servicios de atención directa en su estructura organizacional.

Desde esta lectura, es posible reconocer que los procesos de construcción de la identidad genérica se ven permeados por la dinámica socializadora desarrollada en la cotidianidad, en este caso, el ámbito laboral, y es en esta misma cotidianidad que se manifiestan sus expresiones. La construcción y vivencia de la condición de género constituyen así, una relación dialéctica de aprehensión continua de significados y tensiones a partir de su materialización en la vida cotidiana, por lo que no debemos entenderla como un proceso o producto acabado, sino en constantes movimiento y cambio, “puede generar prácticas de reproducción de la estructura dominante al igual que prácticas de resistencia, dependiendo de la relación entre las condiciones de inculcación y las condiciones en las que opera” (Garcés, 2019, p.44).

La revisión de estudios relacionados con estas temáticas o variables según el estado de la cuestión da cuenta del “vacío” investigativo al respecto. Empero, debe relevarse el interés y posicionamiento político de este estudio exploratorio para la investigadora y también para la academia y, en particular, para las investigaciones feministas: recalcar las voces de las mujeres como fuente primaria. Históricamente, nuestras visiones de mundo han sido subsumidas en la visión hegemónica androcéntrica, nuestras voces se han acallado, se ha procurado borrarlos de la historia oficial. Pero la resistencia siempre ha estado, las mujeres siempre han -hemos- resistido. Y siempre tendremos mucho que decir y gritar. Por ello, una investigación inédita de este tipo, si bien es una propuesta que encierra dificultades en tanto busca innovar en la agenda de producción de conocimientos, procura apuntar y oxigenar el ámbito académico y profesional, pero más allá, y sin ánimos de falsas pretensiones, se desea

visibilizar el carácter emancipador que reviste que las mujeres hablen de lo que hacen desde ellas mismas.

Por ello, es válido el esfuerzo de rescatar las perspectivas de estas mujeres en su cotidianidad laboral, la experiencia de aquellos aportes y transformaciones que se hayan podido generar en este espacio, así como los diversos aprendizajes y significados que se les ha deparado. La perspectiva feminista, en este punto,

Lanza nuevos datos acerca de las significaciones particulares que hacen las mujeres sobre sus realidades, en este caso, sobre sus identidades y los discursos y demandas que le han configurado y sus herramientas consigo mismas y con otras, para integrar, oponerse, conflictuarse, reposicionarse (Camacho, 1997, p.68).

Se pretende por tanto analizar el siguiente problema de investigación: ***¿Cuáles son las percepciones y significados de las mujeres-funcionarias del Instituto Nacional de las Mujeres en torno a su ejercicio profesional en los procesos de atención directa a mujeres usuarias de los servicios de la institución?***

Algunas preguntas de investigación que transversan esta propuesta, son:

1. A partir de la existencia o no de investigaciones, documentos, artículos precisos que aborden las particularidades de la intervención profesional de mujeres profesionales trabajadoras en instituciones o mecanismos de defensa de los derechos de las mujeres: ¿qué y cómo aporta la perspectiva de género en la comprensión de este tipo particular de

experiencia laboral para estas mujeres, desde su visión de mundo y desde la lectura de sus derechos como mujeres?

2. ¿Le implica a las mujeres profesionales que laboran en procesos de atención directa a usuarias del INAMU, al tratarse de una instancia promotora de los derechos de las mujeres y su exigibilidad, que deben tener un posicionamiento ético-político particular para el abordaje de estas usuarias?
3. ¿De qué manera, para este grupo de mujeres profesionales, el proceso de socialización y la construcción de identidad genérica, aunado a otras motivaciones personales de su historia de vida, han propiciado la incursión en este tipo de trabajo con población de mujeres?
4. ¿Existen en las relaciones laborales entre mujeres, significados y vínculos particulares que se colocan y esperan como consecuencia del tipo de trabajo particular con otras mujeres?
5. ¿Qué tipos de significados, contradicciones e impactos particulares estas mujeres generan y reconstruyen a partir del trabajo concreto en una institución defensora de los derechos de las mujeres?

Desde lo personal

Desde lo profesional y en su rol como trabajadoras

Desde el trabajo directo con mujeres

Desde su autopercepción como mujeres

6. ¿Qué significados e impacto tiene para estas mujeres su quehacer profesional específico:
 - A nivel teórico conceptual según los temas de expertiz propios de su quehacer
 - A nivel emocional
 - A nivel de estado físico
 - A nivel de relaciones interpersonales

- A nivel de la deconstrucción y reconstrucción de la identidad como mujer

Objetivos de investigación

Objetivo general:

Analizar las percepciones y significados que mujeres profesionales del INAMU, atribuyen a su ejercicio profesional en los servicios institucionales de atención directa con la población usuaria de mujeres que acude a estos espacios.

Objetivos Específicos:

1. Explorar el papel que juega la condición genérica de las mujeres funcionarias del INAMU, al trabajar en la atención directa de las demandas y necesidades de otras mujeres.
2. Identificar los discursos, mandatos y contradicciones que se generan en los contextos institucionales en que se desempeñan estas mujeres.
3. Establecer, desde la mirada de las participantes, los significados, compromisos, prácticas y experiencias de esta labor particular, y la mediación en sus vidas personales y profesionales.

CAPÍTULO I. CONSIDERACIONES METODOLÓGICAS

Plantearemos el paradigma investigativo cualitativo feminista como el marco para la comprensión del objeto de análisis y de los objetivos del estudio, en tanto posibilita revisar y profundizar en la realidad de un escenario constituido por las visiones de mundo de un conglomerado de mujeres, que se re-conocen en sus cotidianidades laborales.

Además, considerando que el punto de partida está constituido por sus percepciones y significados de un fenómeno en particular, resulta pertinente ampliar el análisis con el enfoque del interaccionismo simbólico, por su aporte con este tipo de constructos o categorías analíticas.

La importancia y caracterización tanto del paradigma feminista como el enfoque del interaccionismo simbólico fueron abordados en el capítulo del marco teórico. Por tanto, referiremos exclusivamente contenidos del feminismo como referente o método de investigación pertinentes a esta investigación.

1.1 Enfoque cualitativo feminista de la investigación

El desarrollo de una investigación basada en las realidades de un grupo determinado de mujeres, así como de las realidades y vivencias que se dan en un espacio concreto como es el laboral, representa el interés de evidenciar un aporte desde la perspectiva feminista, que incluye en su planteamiento metodológico el “reconocimiento de los estreñimientos que los sistemas de género producen en sus vidas (de mujeres), así como la capacidad de expresión de sus intereses y deseos para superar las limitaciones y malestares identificados, ya sea de manera individual o colectivo” (De Barbieri, s.f., p. 103).

Estamos considerando el objeto de estudio sobre las percepciones y significados de las funcionarias del INAMU que trabajan en la atención directa con mujeres, cuya intencionalidad es propiciar un acercamiento a las formas en que se entretajan estas percepciones y representaciones de su ejercicio laboral, a partir del contexto institucional y sus mandatos -simbólicos y explícitos-, y las repercusiones de este tipo de trabajo directo con las demandas de otras mujeres (población meta de la institución).

Desde este punto de vista, la investigación adopta características propias del paradigma cualitativo feminista, en tanto involucra partir de las visiones de mundo colocadas en las cotidianidades laborales de estas mujeres, conociendo y comprendiendo el significado vital que para ellas representan estas experiencias.

Este planteamiento implica un acercamiento hacia y desde ellas, pues tal como señalan Ruiz, J. e Izpizua, M. (1989), “los métodos cualitativos parten del supuesto básico de que el mundo social es un mundo construido con significados y símbolos, lo que implica la búsqueda de esta construcción y de sus significados” (p. 30).

En este sentido, la metodología cualitativa se caracteriza por su carácter inductivo, y arroja datos descriptivos, que se revierten en conceptos que los/as investigadores/as desarrollan a partir de su contacto con la población sujeta de estudio. Esta población, denominada el sujeto de estudio en la investigación cualitativa, no es un sujeto reducido a variables, sino que es parte activa de la investigación, son considerados como sujetos actuantes, demandantes y gestores durante el proceso de investigación. Su cotidianidad, perspectiva, el significado vital de sus diversas experiencias, sus acciones, cuestionamientos,

conceptos y prácticas, en general, su subjetividad ante el tema de estudio, suponen el fundamento de la investigación.

Como señalan Taylor y Bogdan (1990),

[...] Los investigadores son sensibles a los efectos que ellos mismos causan sobre las personas que son objeto de estudio. Tratan de comprender a las personas dentro del marco de referencia de ellas mismas. Suspenden o apartan sus propias creencias, perspectivas y predisposiciones. Para la investigación cualitativa, todas las perspectivas son valiosas, los métodos son humanistas, todos los escenarios y personas son dignos de estudio. (p. 22)

Cuando hablamos de una investigación cualitativa feminista, se tiene como punto de partida que su interés de estudio está en las mujeres y en la representación de sus experiencias como fuentes de conocimiento,

[...] Si la investigación parte de lo que aparece como problemático desde la perspectiva de las experiencias de las mujeres, la consecuencia es que la investigación tiende a diseñarse a favor de las mujeres [...]. En otras palabras, los objetivos de una investigación de tal naturaleza consisten en ofrecer a las mujeres las explicaciones de los fenómenos sociales que ellas quieren y necesitan [...]. (Harding, 1987, p.23)

Asimismo, al tener como una premisa de investigación, el interés por problematizar y explorar las perspectivas y experiencias de estas mujeres, la reflexión ética y reflexiva de estas visiones de mundo permeará desde las interrogantes planteadas en un inicio de la investigación, hasta los resultados y hallazgos finales. La perspectiva feminista no sólo apunta y viabiliza que se destaque el quehacer de las mujeres en todos los espacios de la vida, sino

también, asume el compromiso de reinterpretar la realidad desde las visiones de mundo de las mujeres.

En el desarrollo de la investigación, se transversan los principales postulados de la investigación feminista, según lo que plantea Camacho (1997):

1. Toma en cuenta el género como construcción social sistemática de la masculinidad y feminidad y, a partir de ello, plantea una perspectiva en la cual las experiencias, ideas y necesidades de las mujeres (por diversas y diferentes que sean) son válidas.
2. Reconoce que las necesidades, intereses y experiencias de las mujeres varían de acuerdo a la edad, raza, clase, etnia, religión, discapacidad, preferencia sexual, etc.
3. Legitima aquellos elementos de la cultura científica que han sido negados precisamente porque fueron definidos como femeninos. O sea, valida recursos tales como la intuición, las emociones y los sentimientos como una forma de percibir la realidad.
4. Incorpora las distintas manifestaciones del poder, el control y la dominación para explicar la experiencia cotidiana de las mujeres.
5. Tiende a ser "para" (y no sobre) las mujeres y sirve como instrumento en el mejoramiento de sus vidas.
6. Parte de la experiencia de las mujeres para generar conflictos científicos, hipótesis y evidencias y para diseñar la investigación para las mujeres.
7. Evita la posición objetivista, que pretende hacer invisibles las creencias y prácticas culturales del y la investigadora y valora el elemento "subjetivo" como un elemento que aumente la riqueza de la investigación.
8. Coloca en el mismo plano crítico al investigador/a y a las personas participantes de la investigación con la intención de que ésta se haga mediante un proceso interactivo.

9. Reconoce y rechaza las distintas manifestaciones de sexismo, en especial los sesgos androcéntricos del quehacer científico: en la selección de áreas de investigación, en las políticas de investigación, en los conceptos teóricos y particularmente en la metodología, método y técnicas de la investigación. El androcentrismo dejará de ser reconocido como el marco de referencia para los seres humanos y, por ende, para la investigación.
10. Tiende a ser transformador, o sea, que mediante la investigación deberán proporcionarse herramientas que contribuyen al mejoramiento y fortalecimiento de las vidas de las mujeres.
11. Parte de que lo personal es político, o sea, toma en cuenta que los problemas personales individuales de una mujer son semejantes a los problemas personales de la mayoría de las mujeres y ello los transforma en un problema político.
12. Incorpora un proceso de concientización colectiva de las mujeres mediante la formulación del problema que debe ir acompañado del estudio de la historia social e individual de éstas. (p. 69)

El interés de la investigación en analizar aquellas percepciones y significados del ejercicio profesional de las mujeres profesionales que laboran en el INAMU sobre el tema determinado de su intervención profesional con mujeres, desde sus miradas, -desde la perspectiva de las protagonistas-, implica considerar que el conocimiento derivado va a obedecer a una construcción e interpretación desde los significados particulares sociales, no de hipótesis y esquemas preconcebidos.

1.2 Tipo de estudio: el alcance exploratorio de la investigación

Hernández, Fernández, y Baptista (2010), señalan que, cuando una investigación es de tipo exploratoria, refiere a que se está ante un tema poco estudiado, o bien, a partir de los antecedentes investigativos, se generan nuevos ejes o aspectos por profundizar. Se busca más conocimiento sobre el fenómeno o ampliar lo ya conocido a partir de nuevas variables de estudio (pp. 76-84).

En este caso, su carácter exploratorio radica en que el objeto de estudio no ha sido revisado al momento. Y, además, se pretende obtener información a partir de la interconexión y los intersticios de diversas categorías, desde la mirada de las participantes: ejercicio profesional en un entorno particular - atención directa de demanda de mujeres - caracterización de la identidad genérica.

1.3 Algunas consideraciones epistemológicas

Sobre las categorías de Percepciones y Significados:

Parte del tema y la fundamentación del mismo, es desarrollar esta investigación que tome como punto de partida las representaciones y significados de las personas participantes a su ejercicio profesional, particularizado en el hecho de su condición como mujeres en un trabajo directo con mujeres.

Así, se procurará comprender la visión de las mujeres mediante ejercicios de interpretación a partir del contexto institucional y sociohistórico en que se circunscribe esta investigación, en tanto un análisis desde una perspectiva feminista e interaccionista-simbólica posibilitaría el estudio de experiencias individuales diferenciadas, y su determinación histórica, social y cultural,

desentrañando los significados sociales y culturales que se encuentran en su base, el modo en que se reproducen y su historicidad.

[...] Para Scott el conocimiento de los sistemas represivos, en particular el patriarcado, sólo es posible si logramos descifrar el mundo simbólico que lo sostiene y legitima. [...] No es suficiente el rescate de la experiencia, por cuanto, si bien brinda algunos elementos acerca de la forma en que el patriarcado afecta a las personas, no logra explicar cómo éste funciona, se estructura y reproduce. La clave está más bien en desentrañar los significados y símbolos que sustentan las relaciones de poder entre los géneros” (Flores, 2001, p. 27).

Ahora bien, estos aspectos que particularizan este estudio, con relación a recuperar las *percepciones y significados* que las personas confieren a su ejercicio profesional con otras mujeres, hace necesario precisar qué se va a entender por estos dos conceptos en la investigación.

Existen diversos enfoques teóricos sobre la percepción y su conceptualización. Arias (2006), en su artículo “*Enfoques teóricos sobre la percepción que tienen las personas*”, discurre su análisis sobre la construcción y reformulaciones que han sufrido este concepto, principalmente desde la Psicología, y aporta una de las propuestas conceptuales al respecto, según la cual, “la percepción puede entonces definirse como el resultado del procesamiento de información que consta de estimulaciones a receptores en condiciones que en cada caso se deben parcialmente a la propia actividad del sujeto.” (p.11).

Lo cual es pertinente para este estudio, pues como ya se ha señalado, se partirá de la propia actividad de las personas en la construcción de ese

conocimiento o significaciones de lo que representa e implica su ejercicio profesional.

Es relevante señalar que las percepciones de los sujetos constituyen un “proceso selectivo, dinámico y funcional, en el cual percibir consiste básicamente en formular hipótesis y tomar decisiones, dicho proceso está determinado por necesidades, valores sociales, aprendizajes y en general por las características permanentes y temporales de los individuos” (Morales y Clbs, como se citó en López, 1999, p. 20). En esta investigación, esta premisa juega un papel trascendental, pues se pretende retomar precisamente el papel que ha tenido la socialización en la construcción identitaria de estas mujeres como tales, tanto en algunos aspectos personales como profesionales, a la hora de desarrollar su ejercicio profesional y el rol que juega en su identidad profesional el tipo de ejercicio laboral que desarrollan y en dónde lo llevan a cabo.

Existe interés en revisar cómo estas percepciones son reconstruidas en el ejercicio profesional, cómo son permeadas y deconstruidas en la medida que se establece contacto con otras mujeres y en un espacio concreto como lo es el INAMU, ante lo cual, al revisar las percepciones y significaciones, es menester considerar las motivaciones y experiencias de las “perceptoras” en el proceso:

Se trabajan tres líneas de investigación sobre la percepción de las personas. Primero la formación de impresiones, segundo las teorías implícitas de la personalidad, y tercero, los factores que influyen en la percepción de las personas, en los cuales se establecen factores subjetivos asociados a la persona que percibe, los factores asociados al objeto percibido y los factores de contenido. (Paéz Márquez, como se citó en Arias, 2006, p. 12)

Sobre las mujeres participantes:

Es pertinente que aclaremos que el análisis de las percepciones y significados que las mujeres tienen de los escenarios en que se desenvuelven, no se realizará desde una visión lineal y jerárquica, de ellas solamente como “receptoras” de un ambiente dado, sino que se partirá de una dialéctica en esas construcciones del conocimiento, dado por una interacción constante con y entre las personas; se trata de una razón que fundamenta que las mujeres funcionarias también influyen el contexto en el que están y lo deconstruyen, ejercen un rol también de agentes sociales y de cambio en esos espacios, esto por cuanto “en la percepción de la realidad social, el sujeto no actúa como reproductor: sino como creador desde sus sistemas cognoscitivos (Arias, 2006, p. 20).

Profundizaremos en las experiencias y significaciones que las mujeres dan a las mismas, por cuanto cobra sentido desde el paradigma feminista para visualizar y colocar a las mujeres como sujetos políticos –sujetas políticas-, a partir de una conciencia e identidad de género, esto es, que las mujeres no son “entes receptores” de una realidad concreta, sino que también permean y profundizan sus cotidianidades y espacios de acción, hay un potencial de transformación personal, de lo privado y de lo público, y también de los escenarios en donde se insertan.

Sobre la investigadora:

Es pertinente reconocer que, por parte de la investigadora, existe una motivación e identificación relevante con la población sujeta y el tema objeto de estudio, al haber sido parte de los equipos de trabajo de CEAAM y del CIO, y, si bien es cierto, se procurará hacer un esfuerzo por separar las visiones de las

personas de las propias, se considera válido también que el análisis integrará ambas visiones, pues la neutralidad del conocimiento no existe:

[...] La introducción de este elemento “subjetivo” al análisis incrementa de hecho la objetividad de la investigación, al tiempo que disminuye el “objetivismo” que tiende a ocultar este tipo de evidencia al público. Esta forma de relación entre el investigador (sic) y el objeto de investigación suele denominarse “reflexibilidad de la ciencia social”. (Harding, 2002, p. 26)

Este aspecto es coherente con las características de la presente investigación, pues desde un inicio, las creencias y expectativas de quien investiga han estado colocadas y planteadas, y acercarse a las experiencias de este grupo de mujeres no queda en el plano descriptivo o distante de sus realidades, por el contrario, implica acercarse al espacio de sus representaciones sociales y subjetividades de la cotidianidad, de la identidad, de sus cuerpos y vínculos personales/laborales. La profundización de este tema con fines investigativos pretende dar cuenta de que los problemas o vivencias personales de estas mujeres son semejantes a los de muchas otras, es decir, que se asocia al postulado de que lo personal es político, premisa coherente con el proyecto ético-político feminista de la investigadora. “Así, la investigadora [...] se nos presenta no como la voz invisible y anónima de la autoridad, sino como la de un individuo real, histórico, con deseos e intereses particulares y específicos.” (Harding, 2002, p. 25).

1.4 Delimitación de la población objeto de estudio y criterios de selección.

La población meta de este estudio está delimitado por una muestra de población de funcionarias de los servicios de atención directa del INAMU. Icart, T., Fuentesalz C. y Pulpón, A. (2206), definen que la “muestra de población” es el “grupo de individuos que realmente se estudiarán, es el subconjunto de la población” (p. 55).

Además, es pertinente que mencionemos que al rescatar la perspectiva singular de las mujeres entrevistadas, resulta consonante con los postulados de la metodología cualitativa, tal como apunta Vasilachis de Gialdino (2012), quien nos señala que se ha producido un desplazamiento del punto de vista universalista a la visión situada, lo que redundo en que “se abandona a favor de la prerrogativa acordada al conocimiento particular, privilegiado, emergente de la experiencia situada de los diferentes actores” (Vasilachis de Gialdino, 2012, p. 12).

Se definió esta población con base en los siguientes criterios:

- Se trata de un grupo de funcionarias de los servicios e instancias señaladas, que cumplan con el requisito de estar vinculada a la institución al momento del estudio y que tengan un período de trabajo en el INAMU mayor a dos años.
Esto por motivos de que se considera un lapso relevante para que dispongan de criterios e insumos a considerar en la investigación posteriormente, según las variables del estudio.
- Se aplicó el *criterio de saturación*¹¹. Se comenzó con dos funcionarias de cada servicio, de las diversas disciplinas existentes en cada servicio; con

¹¹ En el texto “*La investigación cualitativa a través de entrevistas: su análisis mediante la teoría fundamentada*” del autor Rafael Hernández Carrera, *saturación* “significa que no se hallan datos nuevos

la tercer participante de uno de los servicios, se dio cuenta después de la realización de siete entrevistas, que el material cualitativo ya no estaba aportando datos nuevos.

Además, el carácter cualitativo de la investigación no busca la generalización de los datos, por tanto, no se requiere de una “muestra representativa” del universo total de la población.

- Se seleccionó exclusivamente a funcionarias profesionales, pues son quienes llevan a cabo procesos de atención directos y especializados, constantes y consistentes, en el plano individual, y en algunos casos de carácter grupal, con las usuarias.
- Se utilizó el *criterio de conveniencia*¹²: Inicialmente, se consideró pertinente este criterio en la delimitación del universo de servicios, de manera tal que no estuviesen fuera de la Gran Área Metropolitana, y fuese complejo para la investigadora desplazarse a las diversas regiones del país. No obstante, al momento de proceder con el trabajo de campo y realización de entrevistas, se complejizó la situación en el país por la pandemia ante el virus del COVID, razón por la cual, las entrevistas y contactos con estas mujeres, fue de manera virtual. Se mantuvo la selección inicial, así que los espacios seleccionados fueron el CIO, la Delegación de la Mujer y el CEAAM del Área Metropolitana.
- La participación de las funcionarias fue de manera voluntaria.

a través de los cuales se puedan desarrollar más cuestiones. La incorporación de nuevo material o de nuevos datos se acaba, según este concepto, cuando ya no emerge nada nuevo. Otra forma de decirlo es que la Saturación Teórica es el punto al que se llega cuando “la información recogida resulta sobrada en relación con los objetivos de investigación. Esto es, nuevas entrevistas no añaden nada relevante a lo conocido” (Hernández, 2014, p.8).

¹² Carolina Martínez (2012), en su artículo “El muestreo en investigación cualitativa. Principios básicos y algunas controversias” conceptualiza que el *muestreo por conveniencia* “se trata de las muestras integradas por informantes cautivos o por voluntarios. La selección es aquí la menos rigurosa; no se funda en ninguna consideración estratégica ni se rige por alguna intención teórica derivada del conocimiento preliminar sobre el fenómeno, sino que depende básicamente de la accesibilidad de las unidades, la facilidad, rapidez y bajo costo para acceder a ellas (p. 4).

A través del criterio de conveniencia y de saturación, se delimitan y adjuntan las características de la población participante:

Cuadro 1. Población de estudio

Características de la población	Parámetros de selección
1. Puesto en la institución. 2. Tiempo de laborar. 3. Profesión. 4. Servicio de atención en el que se ubica. 5. Disponibilidad de la investigadora y de las personas participantes.	Profesional o Jefatura 2 años, mínimo Abogada, Trabajadora Social o Psicóloga. CIO, Delegación de la Mujer, CEAAM Área Metropolitana. Se informó de la investigación al Área de Recursos Humanos y a las Direcciones Técnica y Administrativa del INAMU, y a las Jefaturas de los servicios. Las entrevistas se desarrollaron fuera de horario laboral para no interrumpir el trabajo, considerando el tipo de funciones (atención directa). CIO: 2 Delegación: 3 CEAAM: 2
6. Total de participantes	7

Fuente: Elaboración propia, a partir de los criterios de selección de la muestra de población del estudio.

1.5 Fuentes y Técnicas de recolección de la información

En cuanto a las técnicas de recolección de datos, se emplearon:

- Entrevistas semiestructuradas con funcionarias (ver guía de entrevista, Anexo 1)
- Revisión bibliográfica
- Revisión de instrumentos y manuales institucionales de cargos y afines del INAMU
- Revisión de Protocolos de servicios de atención

La *revisión bibliográfica*, como técnica, permite “detectar, obtener y consultar la bibliografía y otros materiales (...) así como extraer y recopilar la información relevante y necesaria que atañe al problema de investigación” (Hernández et al, 2003, p. 97).

Por su parte, en pro del acercamiento a la población sujeta de estudio, se posibilitó la profundización en la temática a investigar, a través de las entrevistas semiestructuradas. Hernández et al. (2010) precisan que se basa en una guía de temas o consultas abiertas, que posibilita la libertad de colocar temas o realizar consultas adicionales con el fin de ampliar ciertos conceptos o tópicos, dirigidos hacia la comprensión de las perspectivas que tienen las personas informantes respecto de sus vidas, experiencias o situaciones, tal y como las expresan en sus propias palabras.

Esta técnica de recolección de información se consideró a propósito de que constituiría la posibilidad de escuchar a las informantes en aspectos y temas que no sería posible conocer por medio exclusivo de análisis documental, y, además, por la profundidad que aporta este tipo de técnica.

Si bien se dispuso de una guía de entrevista con los ejes específicos orientadores para la obtención de la información (características del espacio laboral, funciones, experiencias de trabajo con mujeres, motivaciones y expectativas sobre trabajo en el INAMU, obstáculos, mandatos institucionales, entre otros), se logró una dinámica en el espacio de “conversación” mediado por la apertura y confianza entre las partes, posibilitando el acceso a la información de forma oportuna. Resultó una interacción empática apacible

considerando el hecho de que hay un vínculo de compañerismo entre la investigadora y cada persona entrevistada:

La fascinación que ejerce el relato oral y las posibilidades que aporta (la recuperación de la palabra de las mujeres) son de una gran riqueza. Utilizar la narrativa oral a partir de una variedad de formas que incluyen las historias de vida, las entrevistas temáticas o los testimonio, permite recobrar la palabra de las mujeres, rescatarlas de la invisibilidad y el silencio en que estaban reclusas, con el objeto de revisar y recibir ese saber, que de otra manera se hubiera perdido, y así llegar a generar investigación “por, acerca y para mujeres”. (Jaiven, 2000, p. 193)

1.6 Técnicas utilizadas para el análisis de la información

Una vez se dispuso de la información recabada de las entrevistas, se procedió a transcribir y sistematizarla, para avanzar hacia la clasificación de los datos, mediante: - el establecimiento de categorías de análisis, - los objetivos de la investigación, - los datos derivados de las entrevistas.

Este es el momento investigativo que se denomina codificación de los datos, según lo cual se trata de “prestar atención a las semejanzas y diferencias entre ellos, con el fin de categorizarlos o clasificarlos y, a partir de esto, se desprende el análisis de resultados (Hernández et al., 2010, p. 585).

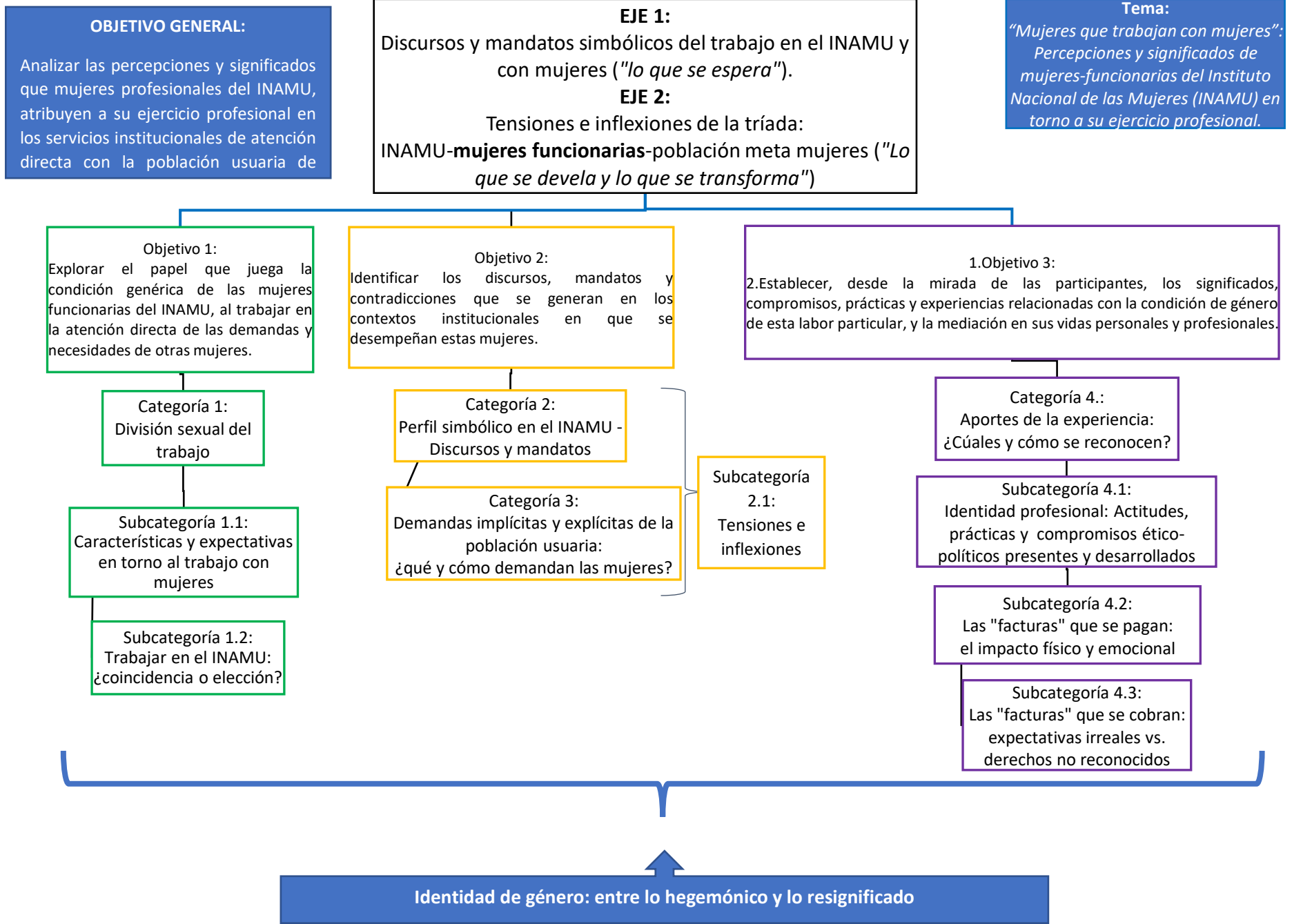
Además de esta categorización, se utilizó la técnica de triangulación de persona. Conocemos que la técnica de triangulación en la investigación cualitativa generalmente hace alusión a la integración de varias técnicas o

métodos. Sin embargo, Vallejo y Finol (2009) , aportan el concepto y técnica de la triangulación de persona que trata de:

Un tipo de oposición de datos provenientes de sujetos de diversas naturalezas de agrupación, por ejemplo, ella en sí misma, un grupo familiar, una comunidad, una pareja [...]. El investigador puede recolectar los datos de individuos, parejas o grupos, o cada uno de los tres tipos. La recolección de datos de una fuente se usa para validar los datos de las otras fuentes o una sola. Cada nivel de datos es usado para validar los hallazgos del otro nivel [...]. (Vallejo y Finol, 2009, p. 7)

En el caso de este estudio, la técnica resultó válida para la identificación de hallazgos particulares a la cultura y dinámica de cada uno de los espacios o servicios institucionales - CEEAM, Delegación de la Mujer y CIO- y variables no esperadas, en aras de depurar más la información derivada de las entrevistas.

A continuación, el esquema que se constituyó en esta ruta categórica para el momento de revisión, profundización y análisis de la información sobre el objeto de estudio, que detalla las categorías respectivas:



Dimensiones y categorías de análisis

Tal como se evidencia en el esquema anterior, los ejes y categorías de análisis que orientaron el análisis de la información son:

EJE 1. Discursos y mandatos simbólicos del trabajo en el INAMU y con mujeres (*"lo que se espera"*).

EJE 2. Tensiones e inflexiones de la tríada: INAMU-mujeres funcionarias-población meta mujeres (*"Lo que se devela y lo que se transforma"*).

En cuanto a las categorías y sub categorías, tenemos:

Categoría 1: División sexual del trabajo.

Subcategorías:

Características y expectativas en torno al trabajo con mujeres.

Trabajar en el INAMU: ¿coincidencia o elección?

Categoría 2: Perfil simbólico en el INAMU - Discursos y mandatos.

Categoría 3: Demandas implícitas y explícitas de la población usuaria: ¿qué y cómo demandan las mujeres?

Subcategoría interrelacionada a estas dos categorías: Tensiones e inflexiones.

Categoría 4: Aportes de la experiencia: ¿Cuáles y cómo se reconocen?

Subcategorías:

Identidad profesional: Actitudes, prácticas y compromisos ético-políticos presentes y desarrollados.

Las "facturas" que se pagan: el impacto físico y emocional.

Las "facturas" que se cobran: expectativas irreales vs. derechos no reconocidos.

1.7 Medidas éticas y de confidencialidad del estudio

Para las participantes: dada la índole de esta investigación, las participantes completarán un documento de consentimiento informado (ver Anexo 2) en el cual se explicitarán los datos básicos del estudio, su significancia y los derechos que tienen como sujetas de estudio. Además, se utilizarán nombres falsos para denominar a las sujetas participantes, de forma que su identidad quede protegida en todo momento.

En cuanto al posible conflicto de intereses por afiliación institucional de la investigadora: tal como se ha venido mencionando, la persona investigadora se encuentra en un doble rol superpuesto, pues además de ser la investigadora es, a la vez, funcionaria de la misma institución en donde desarrollará el estudio. Esto significa, por tanto, que las personas que constituyen el universo de la población sujeta de estudio, son compañeras de trabajo.

Este doble rol podría generar potenciales conflictos de interés por afiliación institucional, tales como sesgo en el acercamiento a la población; filtro o manejo no ético de la información; pérdida de la confidencialidad; resistencias con la investigadora durante el desarrollo de entrevistas; entre otros aspectos.

Ante este escenario, la investigadora, previó las siguientes medidas para atenuar o excluir los riesgos señalados:

1. Se elaboró y firmó una Declaratoria pública que incluyó la enunciación de estos potenciales riesgos de conflictos de interés y cómo se tratarían (ver Anexo 3).
2. Se adjunta el documento de Consentimiento Informado, aplicado en las entrevistas a la población participante, con el que se procuró garantizar

la rigurosidad ética en el manejo de la información durante la investigación (este y el documento del punto 1., ambos avalados por el Comité Asesor).

3. Sobre el manejo confidencial de la información: en el instrumento de Consentimiento Informado, se precisó que, para efectos del manejo ético y confidencial de la información y de las identidades de las personas participantes, se tomarían las siguientes medidas:
 - Durante la entrevista, se utilizará equipo de grabación de voz, mismo que será manejado sólo para fines académicos.
 - Los nombres verdaderos de las personas entrevistadas no aparecerán en el documento de la investigación; los mismos serán cambiados por seudónimos, por ello, no se realizará ninguna toma de datos personales. Los resultados podrían aparecer en una publicación científica o ser divulgados en una reunión científica, pero de manera anónima.
 - La participación es voluntaria, razón por la cual, si alguna persona desea abstenerse de continuar en el proceso, tiene el derecho de negarse a participar o a discontinuar su participación en cualquier momento.
4. Para evitar el riesgo de sesgo por parte de la investigadora: se trató la información con rigurosidad ética bajo el apoyo y asesoría del Comité; se contó con criterio de una representante en el Comité Asesor ajena a la institución; se utilizaron técnicas de investigación y análisis que brindaron la rigurosidad científica que se amerita.
5. Se señaló que, en caso de algún incidente adverso con alguna participante, la investigadora procedería de inmediato a proporcionar información del control al Comité Asesor¹³.

Esta Declaratoria Pública de conflicto de intereses por afiliación institucional, se envió a las Directoras del Posgrado en Estudios de la Mujer, para su respectivo conocimiento previo.

¹³ Pautas éticas internacionales para la investigación biomédica con seres humanos (2002). Principios básicos para toda investigación (biomédica). Principio #13.

1.8 Momentos investigativos y estrategia metodológica para recolección y análisis de la información

A manera de reconstrucción del proceso investigativo, haremos un recuento por los diversos momentos metodológicos, las particularidades y los alcances generales en el desarrollo del proceso para identificar cómo nos acercamos al objeto de estudio y a los hallazgos derivado de los datos.

En este sentido, hablamos de varios momentos clave en este proceso:

- I Momento: Elaboración y aprobación del diseño de investigación.

El documento diseñado de anteproyecto de investigación, aprobado en su momento, constituyó el primer eslabón del proceso, en el cual se recogieron los productos iniciales relacionados con la delimitación del problema a investigar, definición de objetivos generales y específicos, propuesta de la estrategia metodológica a seguir -lo cual incluía la selección de la población meta-, y la elaboración de un primer acercamiento teórico. Una vez presentado y avalado este diseño por el Tribunal Académico, se procedió a la elaboración del proceso investigativo de la Tesis, propiamente.

- II Momento: Reconstrucción de referentes teóricos y contacto con la población sujeta de estudio.

En este momento de la investigación, a partir de las observaciones del Tribunal Examinador, se amplió y fortaleció el apartado teórico, con categorías que permitieran profundizar el análisis de los hallazgos en el trabajo de campo.

Dentro de las principales fuentes bibliográficas a las que se recurrió, se encontraban: documentos provenientes de centros especializados en la temática, tales como el INAMU, Universidades públicas y fuera de Costa Rica; así como la revisión de las políticas sociales de género y violencia a las mujeres, normativa interna y planes del INAMU; artículos, tesis y documentos de teorías feministas, derechos de las mujeres, entre otros.

Paralelamente, se construyeron los instrumentos de entrevista, se identificó y contactó a las posibles participantes del estudio, partiendo del perfil ya establecido en este documento.

En primera instancia, se informó de la intencionalidad de desarrollar esta investigación a las Direcciones institucionales y la Coordinación de Recursos Humanos, así como con las Jefaturas de las Unidades de los servicios. Con estas últimas en particular, se les envió nota aclaratoria en donde se planteaba el objetivo de la investigación y otras características de la selección de participantes, en aras de disponer de su aval respectivo para la colaboración de ellas y el personal a su cargo en el estudio (ver Anexo 4). Se hizo hincapié en la confidencialidad para las informantes y en la posterior devolución a las instancias en mención de los hallazgos recopilados.

Una vez realizado este acercamiento, se contactó a varias compañeras de los servicios para solicitar su participación, vía correo electrónico. Una vez que hubo anuencia por parte de ellas, se les adjuntó el Consentimiento Informado, para que lo revisaran y firmaran, previo a la realización de la entrevista. Para este acercamiento investigativo de interacción con las profesionales, se consideró pertinente hacerlo fuera de la jornada laboral, para no perjudicar el desempeño de las compañeras ni de la investigadora misma.

Concomitantemente, conforme se fue recopilando información derivada de las fuentes y técnicas señaladas anteriormente, se elaboró la reconstrucción del escenario de investigación: INAMU y las áreas de trabajo (Delegación de la Mujer, CEAAM y CIO), desde la perspectiva de las sujetas de investigación y a la luz de los referentes teóricos.

- III Momento: Trabajo de campo, registro sistemático de los datos y codificación en categorías de análisis

Se programaron las entrevistas individuales según acuerdo entre las partes y se procedió con la grabación de estos datos en la aplicación virtual. Una vez recolectada la información a través de las entrevistas aplicadas, se procedió a su debida transcripción, con el objetivo de facilitar la organización y análisis de los principales hallazgos.

Para dicha organización de la información, se procedió a establecer categorías y subcategorías de análisis, tanto en función de los objetivos y preguntas que orientan esta investigación, como en cuanto a aquellas codificaciones que se identificaron en los hallazgos.

- IV Momento: Análisis de la información según categorías establecidas y redacción final del documento

Para proceder con el análisis de los hallazgos, la aplicación del análisis de contenido coadyuvó como recurso técnico a este proceso investigativo, por cuanto posibilitó la identificación de los hallazgos e insumos relevantes y necesarios para el cumplimiento de objetivos de la investigación.

Para Dulzaides y Molina (2004), tanto el análisis documental como de información, permiten descomponer y analizar la información. En el caso del primero, propicia la recuperación y consulta de fuentes primarias, es "[...] una extracción que se propone ser un reflejo objetivo de la fuente original, pero que, soslaya los nuevos mensajes subyacentes en el documento." (p.2).

En cuanto al análisis de información, posibilita la toma de decisiones, o el cambio de estrategias en la investigación, al tener como objetivo "[...] la captación, evaluación, selección y síntesis de los mensajes subyacentes en el contenido de los documentos, a partir del análisis de sus significados, a la luz de un problema determinado" (Dulzaides, Molina, 2004, p.2).

De este modo, en el desarrollo investigativo de este documento, se recurrió a elaboración de resúmenes, notas, esquemas y matrices de fuentes bibliográficas, con el fin de generar el proceso de descomposición de la información obtenida y analizarla desde la mirada de los objetivos de investigación.

1.9 Alcances y limitaciones en el proceso investigativo

En aras de la pretensión de realizar una exploración sobre las percepciones y significados que las mujeres funcionarias de los servicios de atención del INAMJU atribuyen a su ejercicio profesional, se entendía que esto implicaba conocer sus vivencias y las subjetividades que se derivan de esta relación laboral y la mediación en sus identidades genéricas.

En este sentido, al tratarse de una investigación cualitativa y que los hallazgos recogidos son producto de los aportes de un grupo de mujeres de la institución -

no de una muestra representativa, los resultados de esta investigación cualitativa no se pueden generalizar al resto de mujeres que componen cada espacio de trabajo o al funcionariado global de la institución.

Sin embargo, los conocimientos que se obtuvieron podrían contribuir con la realización de nuevas investigaciones que logren trazar observaciones similares y desde otros ángulos y categorías, como la perspectiva regional o de otras funciones desarrolladas por las funcionarias, por ejemplo.

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO

Considero que una de las múltiples formas pacíficas de ir adquiriendo poder es regalándonos el don de la palabra; permitiéndonos nombrar lo que pensamos y sentimos; dándonos la oportunidad de definir desde nuestra perspectiva lo que ya ha sido definido desde la perspectiva masculina (...).¹⁴

Investigar un tema en particular que tenga como punto de partida la percepción y los significados de una persona o personas sobre determinado evento de vida o fenómeno social, implica develar esa realidad desde su propia visión de mundo, su subjetividad y su cotidianidad. Acercarse al conocimiento de los fenómenos sociales coloca un escenario heterogéneo de opiniones y representaciones sobre el mundo que se expresan a partir de una jerarquía de valores que se han internalizado y a la vez, sufren modificaciones, en tiempo y espacio, histórica y culturalmente hablando.

Estos procesos de construcción y (de) reconstrucción de las realidades de los individuos y de los grupos sociales estará mediada por su contexto mediato e inmediato, aquellos escenarios sociales y espacios diversos de socialización en los que se forma y significa la visión de mundo de cada quien. Sobre esto Baró (como se citó en Alvarez, 2006) conceptualiza “la socialización como aquellos procesos psicosociales en los que el individuo se desarrolla históricamente como persona y como miembro de una sociedad (...) y advierte que esta definición sostiene tres afirmaciones esenciales, a saber: 1) la socialización es un proceso de desarrollo histórico; 2) es un proceso de desarrollo de la identidad personal y; 3) es un proceso de la identidad social” (p. 41).

En estas afirmaciones, destacaremos dos componentes: el aspecto sociohistórico en la producción de conocimiento, y el concepto de identidad, tanto personal como social, que destaca el autor. Con relación al carácter sociohistórico de la socialización, se nos coloca la relevancia de la significación de todos los órdenes sociales y categorías analíticas que rigen la experiencia

¹⁴ Facio, A., 1992, pág. 23.

de todo grupo social: desde la edad, clase social, etnia, orientación sexual-afectiva, nacionalidad, y por supuesto, la condición de género, todo en un momento y espacio determinados y determinantes.

Entendemos, entonces, que estas particularidades de los contextos en tiempo y espacio no resultarán externos a la identidad de las personas, sino que se convierten un contingente configurador e influyente en su identidad. Precisamente, lo que el autor llama la identidad social, en tanto “apunta a que a través de la socialización el individuo se va configurando como persona, va llegando a ser en su desarrollo en y frente a la sociedad, como afirmación de su particular individualidad” (Alvarez, 2006, p. 41). Acá deriva de forma imbricada, el concepto de identidad personal, cuando Baró (1992) argumenta que “en el proceso de socialización la persona no cambia; la persona se hace, la persona emerge. De ahí que la persona y su específica identidad personal, sus rasgos y características personales, sean el fruto de este proceso histórico de configuración” (como se citó en Álvarez, 2006, p.41).

Estos referentes teórico conceptuales sobre la socialización e identidad son claves para la presente investigación, nos sitúa precisamente en la pertinencia del intercambio cultural y la experiencia subjetiva, como escenarios posibilitadores de aprehensión y re-significación de una realidad pre-estructurada en el imaginario y las vivencias de las mujeres que integran la población sujeta de estudio y que orientan el objeto de esta investigación cual apunta al análisis de las percepciones y significados que un grupo particular de mujeres tiene sobre un tema determinado (su ejercicio profesional). Esto trata de la *definición de la situación* que ellas elaboran y asumen de sus realidades, a lo que Schwartz y Jacobs (como se citó en Arriaga, 2003) argumentan que:

Para poder comprender los fenómenos sociales, el investigador necesita descubrir la “definición de la situación” del actor, esto es, su percepción e interpretación de la realidad y la forma en que éstas se relacionan con su

comportamiento. Además, la percepción de la realidad del actor gira sobre su interpretación actual de las interacciones sociales en que él y otros participan, lo cual, a su vez, se apoya en el uso de símbolos en general y del lenguaje en particular. (p. 14)

Si queremos problematizar las percepciones y significados que las mujeres han desarrollado sobre una realidad particular, requerimos ubicar a estas mujeres dentro de los diversos ámbitos sociales y culturales en que se desenvuelven, lo cual nos posibilitará recuperar la experiencia desde sus miradas y, consecuentemente, el efecto de estas realidades en la construcción de sí mismas como sujetas sociales. De allí que nos interese profundizar en las categorías centrales de identidad genérica, socialización y trabajo (espacios laborales y culturas organizacionales concretos), como referentes que permean las visiones de mundo y las condiciones materiales de vida de este grupo de mujeres y, cual relación dialéctica, también son espacios y contextos transformados por su agencia e intervención.

Relevar las percepciones de las mujeres sobre ambientes o contextos particulares, se relaciona con la pertinencia de romper con la ginopia del sistema y de la investigación, cual es tomar como eje central del orden social lo masculino y la perspectiva del mundo de los hombres, lógica socio histórica que ha derivado en la desigualdad estructural de género e invisibilización de las mujeres.

El análisis sobre la identidad de género en un espacio de socialización concreto es el eje transversal en el estudio, por lo tanto, la perspectiva feminista es el marco orientador de la investigación. A su vez, para la ampliación en la comprensión de la significación de esta experiencia para las mujeres -además de la perspectiva feminista-, se recurrirá a algunas premisas y constructos teóricos del enfoque del interaccionismo simbólico.

De este modo, los ejes temáticos que integran el soporte teórico conceptual de esta investigación son:

2.1 Feminismo e interaccionismo simbólico: Hacia la comprensión macro y microsocia de las realidades percibidas y materializadas por las mujeres

2.2 La identidad de género femenina: interconexión de lo subjetivo y lo social, tensión entre lo hegemónico y la resignificación

2.3 Interacción de categorías de trabajo y cultura en las organizaciones sociales y categorías feministas de poder y división sexual del trabajo. Apuntes teórico-conceptuales para su comprensión.

2.1 Feminismo e interaccionismo simbólico: Hacia la comprensión macro y microsocia de las realidades percibidas y materializadas por las mujeres

2.1.1 Sobre la Perspectiva Feminista

Hasta acá, podríamos destacar dos categorías teóricas a las que les vamos a “seguir el rastro” en esta investigación: socialización e identidad, en aras de precisar las percepciones e interpretaciones de la población sujeta de estudio en torno a su ejercicio profesional y en relación con otras mujeres. La consigna es revisar la interrelación de ambos procesos o condiciones desde la perspectiva de las sujetas participantes, sin caer en la descontextualización de que ambas experiencias se encuentran selladas en la subjetividad de las personas: socialización e identidad interactúan, se fusionan y también entran en inflexiones, pero ninguna está aislada o descolgada de la otra, todo lo contrario. Este es un elemento epistémico que fundamenta la razón de los marcos teórico-referenciales que orientan este estudio: la perspectiva feminista y el interaccionismo simbólico.

Amplíemos,

Sería absurdo pensar al sujeto fuera de la sociedad, ya que el mismo deviene como tal en la interacción social. A su vez, no se puede concebir a la sociedad como algo ajeno a las subjetividades que la conforman. Sin embargo, ni la subjetividad es mera síntesis de lo social ni lo social es simple suma de individualidades, lo cual hace que todo esfuerzo comprensivo en ciencias sociales pase por reconocer lo subjetivo y lo social en su particular y compleja interacción. (Martínez, 2007, Sección La subjetividad y sus variantes fundamentales, párr. 3)

Las mujeres, como sujeto social e histórico, hemos sido borradas de la historia de muchas maneras, producto de un paradigma androcéntrico dominante, a partir del cual se nos hegemoniza al igual que a nuestras realidades desde el único referente legítimo socialmente, el *masculino*, que se basa en posiciones reduccionistas y esencialistas del determinismo biológico para la explicación de las desigualdades social y política. El androcentrismo conlleva la invisibilidad de las mujeres y de su mundo, la negación de una mirada femenina,

Haciéndose el estudio de la población femenina cuando se hace, únicamente en relación a las necesidades experiencias y/o preocupaciones del sexo dominante masculino. Dos formas extremas de androcentrismo son la misoginia y la ginopia. La primera consiste en el repudio a lo femenino y la segunda en la imposibilidad de ver lo femenino o invisibilización de la experiencia femenina. (Facio, 1992, p.78)

Precisamente, en aras de provocar una ruptura “ginópica” en el presente estudio, el feminismo como perspectiva teórica nos posibilita el escudriñamiento de aquello que no se habla, o si se habla, quizá no se escucha o valida como aporte. De allí que las contribuciones feministas en cuanto a la construcción del conocimiento y en las propuestas metodológicas para el análisis de temas que

afectan directamente la vida de las mujeres, coincide con el objetivo de esta investigación, en tanto nos dispone un marco epistemológico y teórico cuyas categorías y representaciones nos aportan la comprensión de las realidades y condiciones de las mujeres en las determinadas formas macro y microsociales de organización y funcionamiento de las sociedades, y en los vínculos e interrelaciones que las median y en las que inciden. Estamos hablando de un referente que indiscutiblemente, posiciona a las mujeres como sujetas y productoras de conocimiento: “las feministas no parecen tan dispuestas a encasillar a las mujeres en categorías y espacios teóricos patriarcales preexistentes; más bien, la vida y experiencia de las mujeres proporcionan los criterios con los que se juzgan los textos patriarcales” (Gross, 1986, p.89).

Asimismo, destacamos en el párrafo anterior que todas las esferas en las que estamos las mujeres hay un escenario de mediaciones entre una y otra. Con esto debemos relevar que el impacto adverso que ha tenido el sistema patriarcal a lo largo de la historia con las mujeres ha sido precisamente el impulso que ha dado forma a las luchas y reivindicaciones de éstas para avanzar a la exigibilidad y el reconocimiento de sus derechos y a la transformación del orden social, así es como adquiere sentido reseñar que “lo personal es político”. Nos detenemos a precisar esto pues justamente estos contextos sociohistóricos de desigualdad, opresión e invisibilización, se constituyeron precisamente en el factor posibilitador de las reivindicaciones y reflexiones sobre las condiciones de vida de las mujeres, que han conformado el acervo teórico feminista y sus postulados.

El punto de partida, como han señalado las teóricas feministas, es el redescubrimiento de la historia de las mujeres, de nuestra situación, de nuestras reivindicaciones y de nuestros logros porque para erradicar el sistema de subordinación que nos subyuga, el primer paso es tomar conciencia de cómo se produce y cómo nos afecta para, posteriormente, definir una estrategia de actuación (De las Heras, 2008, p.46).

Por el otro lado, estas luchas colectivas hacia la emancipación y las discusiones teóricas en los diversos escenarios y marcos históricos han permeado a las sociedades mismas, obligándolas en muchos casos a asumir la responsabilidad de visibilizar, reconocer y exigir los derechos de las mujeres en todos los campos, desde lo personal e individual en la vida de las mujeres, hasta los ámbitos de la economía, la política, la cultura, etc. El “feminismo es toda teoría, pensamiento y práctica social, política y jurídica que tiene por objetivo hacer evidente y terminar con la situación de opresión que soportan las mujeres y lograr así una sociedad más justa que reconozca y garantice la igualdad plena y efectiva de todos los seres humanos (...)” (De las Heras, 2008, p.46).

Partimos de la premisa sociohistórica de que las teorías feministas se han creado y recreado a partir del análisis de las realidades que han generado y sostienen la opresión de las mujeres en todos los ámbitos de vida, esto es las condiciones estructurales de la desigualdad y subordinación con relación a los hombres y las diversas discriminaciones y vejaciones que se configuran en un sistema que las invisibiliza y violenta; condiciones que han sido el caldo de cultivo para sus luchas y transgresiones diversas e incesantes a lo largo de la historia y también se han traducido en los postulados que desarrollan y fortalecen el entramado teórico que integra los planteamientos, enfoques y propuestas que pudieran visibilizar, debatir y generar la discusión de las condiciones y desigualdades de las mujeres en el sistema patriarcal, y para ello, se requería a su vez, recuperar y profundizar la memoria histórica femenina. El objetivo de la teoría feminista ha sido la creación de un marco interpretativo que haga visible la categoría de género con un componente epistemológico de la realidad, y como una estructura de poder y de estructura social. Celia Amorós (1998) nos lo explica así:

En este sentido, puede decirse que la teoría feminista constituye un paradigma, un marco interpretativo que determina la visibilidad y la

constitución como hechos relevantes de fenómenos que no son pertinentes ni significativos desde otras orientaciones de la atención” (p. 22).

El desarrollo de una investigación que parta de las percepciones y significados como criterio empírico y cambiante de la realidad particular de las mujeres podría repercutir y enriquecer como aporte al campo feminista, en coincidencia con algunas premisas que apuntala De Barbieri (1993), al referirse que pensar y tratar de comprender la sociedad dividida en géneros tiene algunas consecuencias metodológicas:

- a. recoge y analiza la información a partir de la variable sexo, en la medida en que éste es el referente empírico más cercano e inmediato de observar;
- b. el análisis de la información contextualizada podrá dar cuenta del estado de los géneros en una sociedad y en un momento o lapso determinados;
- c. la variable sexo es condición necesaria pero no suficiente para que un análisis social sea un estudio de género;
- d. es necesario estudiar los ámbitos sociales donde interactúan las personas en función de géneros distintos, los espacios de evidente predominio y exclusividad de cada uno de ellos, pero también aquellas esferas de la sociedad aparentemente nuestras;
- e. no basta con conocer los ámbitos donde mayoritariamente varones y mujeres se expresan e interactúan, ni los espacios de la "normalidad" por donde transcurre la vida de la mayoría de la población. Se requiere también de conocer las colas de las distribuciones y esas zonas oscuras y límites de la sociabilidad, sobre las que da miedo y produce dolor pensar. (pp. 15-16)

Podemos ir resumiendo. La perspectiva feminista es el entramado teórico referencial que guía y subyace la investigación ya que permite evidenciar, que lo que conocemos como realidad se ha construido desde la base de las experiencias masculinas, ante lo cual estas teorías feministas y sus diversas categorías nos pueden propiciar la develación y explicación del entramado ideológico que mantiene invisible las situaciones o problemáticas de las mujeres.

La teoría feminista a partir del análisis del mundo social proporciona los instrumentos para analizar; a) la construcción social de las identidades y la subjetividad, b) la deconstrucción ideológica a partir de la ética, c) la política y los aspectos psicológicos, d) las relaciones de poder vinculadas a la interacción y, e) las experiencias y la construcción de significados sociales por parte de las mujeres. (Alvarez, 2006, p. 25)

Siendo el feminismo un paradigma de investigación en las Ciencias Sociales, debemos tener presente que las categorías centrales de su marco interpretativo son *género*, *patriarcado* y *división sexual del trabajo*, las cuales contribuyen en esa necesaria mirada epistemológica y política a la realidad social. Nos referiremos más adelante a cada una de ellas.

Adicional a lo anterior, puntualizamos otras premisas que guiarán el estudio, a partir de lo que se ha discurrecido hasta el momento sobre la perspectiva feminista.

- Subyace una reflexión científica y contextualizada acerca de las implicaciones empíricas y simbólicas del patriarcado como sistema de opresión social.
- Hablar de feminismo es identificarlo como movimiento y como ideología, en una relación dialéctica y movilizadora de transformación de la realidad y de la asimetría de poder en las relaciones.

- La opresión o subordinación por la condición de género es el eje o común denominador entre las mujeres, determinado por el sistema. Esto no omite otras condiciones de vida que se intersecan y particularizan las realidades.
- El androcentrismo es el orden social que se ha enquistado en todos los ámbitos, normas e instituciones sociales para perpetuar la desigualdad, por tanto, atraviesa todos los mecanismos socializadores y discursos que lo legitiman y lo reproducen.
- Las investigaciones feministas nos han enseñado que los sistemas de género determinan las relaciones desiguales y subordinadas entre hombres y mujeres, pero también nos devela sobre los ejercicios de poder entre las mujeres.
- Parte de, visibiliza y reconoce las experiencias, los aportes y las necesidades de las mujeres, en tanto la ginopia del sistema las ocultó o negó porque fueron definidos como femeninos o generados por mujeres.
- Las visiones de mundo, las significaciones particulares y las valoraciones ético-políticas que hacen las mujeres sobre sus realidades, les ha posibilitado reconfigurar y reposicionar los discursos y mandatos del sistema en sus entornos mediatos e inmediatos, en los diversos ámbitos y estructuras sociales, y claro está, consigo mismas y con otras mujeres. Esto es, la capacidad de agencia y transformación social desde lo individual y desde la colectividad.

La teoría feminista ha podido mostrarnos cómo las mujeres están situadas en relación con las estructuras hegemónicas, y a la vez, las reinenciones que una y otra vez han desarrollado para forjar una identidad emancipadora como sujetas individuales y desde una política de resistencia como sujeto colectivo, agregando transformación social, desde la práctica y la teoría, y buscando perennemente la liberación e igualdad plenas.

2.1.2 Sobre el Interaccionismo simbólico

Al considerar la dimensión de las percepciones y significados sobre un fenómeno o realidad, se nos plantea una diversidad de perspectivas desde las ciencias sociales y la investigación cualitativa para explorarlo, incluyendo a la feminista. La perspectiva feminista, como ya señalábamos, nos posibilita explicar las condicionantes del contexto y del sistema dominante que inciden simbólicamente y materialmente en las realidades de las mujeres. Inclusive, nos ofrece pautas categóricas para el análisis sobre las formas de comprensión que las mismas mujeres dan a sus condiciones de vida.

Ahora, si tomamos en cuenta que la presente investigación se enfoca en la aprehensión de las experiencias laborales de este grupo de mujeres, en un espacio particular como lo es el INAMU, reviste importancia especial que nos acerquemos a la develación de los aspectos que están subrepticamente presentes en sus interrelaciones con dicho contexto, con otras mujeres y en su experiencia subjetiva al respecto. Según esto, los referentes teóricos desde los cuales se aborda el tema de los significados sociales y las experiencias personales son principalmente; el interaccionismo simbólico, las teorías fenomenológicas y las teorías feministas.

Ante la intencionalidad de brindar énfasis a las percepciones y significados sociales que las personas asignan al mundo que las rodea, como dimensión de análisis, posicionaremos el enfoque del interaccionismo simbólico, que nos posibilita prestar atención a la comprensión de la acción social desde el punto de vista del sujeto, dado que:

La acción la construye el actor a partir de lo que percibe, interpreta o juzga, tendremos que ver la situación en la que actúa tal y como la ve el actor, percibir los objetos tal como el actor los percibe, captar su sentido en los términos en que el actor los capta y seguir la línea de conducta del

actor tal como el actor la organiza (...). Es imposible explicar su comportamiento a partir de las solas normas y roles socialmente definidos. Más bien, cada individuo interpreta y construye cognitivamente el mundo en torno y actúa en consecuencia con la definición que da una determinada situación (Carabaña y Lamo, 1978, p. 14).

Este elemento constitutivo del interaccionismo guarda relación estrecha con la perspectiva feminista, en tanto se establece la validez de recoger las voces y visiones de mundo de las mujeres, en este caso, desde sus propias interpretaciones y vinculaciones en y con el entorno. Esta amalgama epistemológica y metodológica de perspectivas pretende apostar a una mayor problematización del objeto de estudio, en tanto procuramos partir de distintas narrativas que nos ayuden a entender la misma realidad estudiada desde su complejidad, tal como nos señala Biglia, lo cual si bien puede derivar en tensiones y puntos de desencuentro, este tipo de análisis sociales, de espacios particulares y en el marco de prácticas académicas, requieren también de estos “mestizajes metodológicos y miradas poliédricas” (como se citó en Amat. Lozano y Traver, 2015)¹⁵.

Blumer, citado por Álvarez (2015), refiere que las tres premisas del interaccionismo simbólico son:

La primera es que las personas actúan respecto de las cosas, e incluso respecto de las otras personas, sobre la base de los significados que estas cosas tienen para ellas. De modo que las personas no responden

¹⁵ Se hace esta precisión a razón de que, en el caso particular del interaccionismo simbólico, ha sido criticado por las feministas, en tanto no ofrece herramientas para la discusión sobre la opresión a las mujeres o para la comprensión de las realidades de las mujeres. Sin embargo, Sagot (1994), a este respecto, coloca, dentro de otros aspectos relevantes sobre este enfoque para realizar estudios sobre las mujeres y feministas, que, “en el proceso de interpretación del mundo, las mujeres no solamente se ven confrontadas con el discurso dominante y los alternativos, sino también con sus propias biografías y experiencias subjetivas (...). Es en este proceso de interpretar y combinar los significados históricos dominantes y las experiencias personales, que las mujeres son capaces de verse a sí mismas como objetos y como sujetos” (p. 13).

simplemente a estímulos o exteriorizan guiones culturales. Es el significado lo que determina la acción.

La segunda premisa de Blumer dice que los significados son productos sociales que surgen durante la interacción: "El significado que tiene una cosa para una persona se desarrolla a partir de los modos en que otras personas actúan con respecto a ella en lo que concierne a la cosa de que se trata" (...). Una persona aprende de las otras personas a ver el mundo.

La tercera premisa fundamental del interaccionismo simbólico, según Blumer, es que los actores sociales asignan significados a situaciones, a otras personas, a las cosas y a sí mismos a través de un proceso de interpretación (p. 52).

Según esto, tenemos tres elementos constituyentes de la esencia de este planteamiento: significados, interacción e interpretación. Y como ente articulador de estos tres ejes de la acción social, a aquel individuo que los configura para su mundo. Por tanto, se evidencia que la realidad social, para los interaccionistas, está configurado por el marco en donde se circunscriben las significaciones y pensamientos que elaboran las personas y su actuar ante las situaciones, sujetos o cosas. Realidad social y sociedad, en palabras de Blumer "empiezan con cada individuo, o sea, con las interacciones e interpretaciones individuales. Es precisamente la habilidad única de cada individuo de producir y determinar significados y comportamientos la que le confiere a la realidad social su carácter" (como se citó en Sagot, 1994, p. 7).

Es decir, existe una relación mediática entre el sujeto y la realidad, a través de la interacción social, en donde podríamos acotar que ambas partes se influyen una a la otra de alguna manera, ya que, siguiendo a Blumer, las estructuras y procesos sociales se forman a partir de las relaciones que ocurren en la vida cotidiana y son las personas quienes, a partir de sus respectivas líneas y estrategias de acción, crean la organización social. "Las estructuras sociales no

se forman independientemente del sujeto por dinámicas internas o de exigencias del sistema, sino que funcionan porque las personas actúan, y esto es producto de la interpretación que hagan de las diferentes situaciones” (como se citó en Giraldo, Martínez y Mejía, 2016).

Martínez (2007) nos amplía al indicarnos que,

Se trata de superar en cada caso la esquizia entre la representación subjetiva y el entendimiento de las condiciones reales de existencia que escapan en su falsa apariencia a la comprensión humana; de discernir las condiciones concretas de vida y la propia subjetividad en tanto dimensión oculta de sí y para sí; de descubrir las íntimas y mutuas interrelaciones entre la subjetividad como atributo individual y la organización social como contexto, no en una relación de producto, sino en una relación de sentido. (Subjetividad y lenguaje, párr. 9)

Este entretejido que integra subjetividad y organización social se circunscribe en el marco de la interpretación que los individuos desarrollan a partir de los significados y los símbolos del entorno que, a su vez, pueden modificar o alterar en parte, por su capacidad de interactuar consigo mismas. Esto por cuanto para el interaccionismo simbólico, los sujetos poseen dos condiciones o características básicas en este proceso de interacción social, una mente y un “*self*”,

Cuando los individuos desarrollan la capacidad de comprender gestos convencionales, de emplear esos gestos para asumir el papel (rol) de otros, y de ensayar imaginariamente líneas de acción alternativas, se puede afirmar que poseen una mente (...). El “sí mismo” es visto como un proceso y no como una estructura (...). De acuerdo con la psicóloga social Anne Kasper: “la capacidad del individuo de experimentar fenómenos en el mundo físico y social, de extraer significados de esos

fenómenos, de seleccionar los significados más relevantes para su vida, y de actuar con base en esos significados son elementos centrales en la formación del sí mismo (Kasper, como se citó en Sagot, 1994, p. 8).

Es decir, identificamos que de alguna manera se posiciona al sujeto como protagonista en su visión de mundo, en una relación no vertical con lo social, ni pasiva ni como mero receptáculo: las personas actúan reflexivamente, a partir de su interpretación de la situación pueden formar nuevos significados y nuevas líneas de significado que se originan en los procesos de interacción. Esta relación dialéctica entre el sujeto y el entorno, donde el primero es productor de sí mismo en tanto interactúa y resignifica los símbolos de las condiciones que le rodean, representa uno de los principales saltos cualitativos y ontológicos del interaccionismo simbólico, con relación al paradigma positivista de las ciencias sociales, que consideraba al ser humano y a la sociedad como entidades separadas, selladas e impenetrables. No hay desfase o desligamiento entre el sujeto y lo socialmente creado.

En estos apuntes sobre el interaccionismo simbólico, sobresale lo que podríamos llamar los medios o canales desde donde se producen las interacciones sociales, la *socialización* y el *lenguaje*. Queda claro que el *self* se construye y representa en las interacciones sociales a partir de la capacidad de interactuar y representar ideas y objetos a través de símbolos. Estos símbolos se comunican y se aprenden y constituyen el significado subjetivo de los actos humanos. Y estos significados, individuales y sociales, a su vez, constituyen el proceso a través del cual los individuos desarrollan y comunican intenciones desde el “sí mismo” o elementos compartidos. El lenguaje es el símbolo que se comunica a través de los significados de las experiencias, es uno de los canales fundamentales en la interacción entre los individuos.

Esas imágenes mentales que las personas se forman, esos fenómenos sociales y símbolos, están en el medio, y se configuran a través de la interacción social y

la socialización, procesos mediante los cuales el actor da su sello, resignifica, da forma y adapta la información a sus propias necesidades. El actor social está inmerso en un proceso constante de análisis e interacción consigo mismo y con otros, por tanto, el *self* y la identidad no son productos innatos, sino que son creados socialmente.

A manera de síntesis, retomamos los aportes del interaccionismo simbólico en tanto sus conceptos y algunos postulados que hemos detallado nos dan pautas relevantes para la comprensión de la categorización e interpretación que las personas hacen de su realidad y contexto social, cómo piensan y qué criterios formulan y resignifican para tomar decisiones y actuar de una u otra manera. Se da importancia a las distintas experiencias y situaciones vividas por las y los sujetos en su actuar.

Incluso, podríamos atrevernos a señalar dos puntos de convergencia entre este enfoque y la perspectiva feminista, vinculados con la relevancia que se otorga a los significados y experiencias de las personas -mujeres para nuestro caso- y lo que podríamos definir como capacidad de agencia (*self* para el interaccionismo), que es parte de la identidad individual y social que hemos reconstruido las mujeres, a través del empoderamiento, las transgresiones y reivindicaciones.

Cerramos este apartado, precisando que otro aporte al que nos lleva este enfoque en el discurrir de la investigación, es que coloca a los sujetos -y sujetas- en el centro, y,

[...] al mismo tiempo plantea que sólo se puede tener acceso a la actividad creativa del sujeto mediante la participación del investigador como un miembro iniciado en el mundo de los investigados para con palabras de ellos, poder dar un cuadro acerca de lo que acontece en este mundo. (Mella, 1998, p. 39)

2.2 La identidad de género femenina: interconexión de lo subjetivo y lo social, tensión entre lo hegemónico y la resignificación

El feminismo debe dar cuenta de la situación de subordinación que experimentan la mayor parte de mujeres (...) pero al mismo tiempo debe dar cuenta de la capacidad de las mujeres (...) de actuar, desarrollarse como seres humanos y de resistir a la subordinación.

La teoría feminista, en su discurrir teórico, ha disertado e integrado sus propias categorías, herramientas y métodos de análisis para legitimar y recuperar un territorio definidor y epistemológico específico, ante la insuficiencia y visión androcéntrica subyacente de los cuerpos teóricos existentes para explicar la persistente opresión a las mujeres y la desigualdad entre éstas y los hombres.

A este respecto, el principal método y categoría de estudio de la teoría feminista es el género¹⁶, y las otras dos categorías fundantes y esenciales son el patriarcado como sistema ideológico y la división sexual del trabajo. Procedemos a retomar brevemente cada uno de sus alcances, de modo tal que nos den el panorama estructural que se materializa en los cuerpos de hombres y mujeres, a través de la construcción de las identidades hegemónicas masculina y femenina.

2.2.1 El Patriarcado, sistema estructural, ideológicamente dominante

En el entramado teórico feminista podemos encontrar una vasta precisión conceptual del sistema patriarcal, su carácter universal, sus alcances y

¹⁶ Al igual que con la teoría feminista, el enfoque de género también recibe múltiples acepciones, desde enfoque como lo llamamos aquí, hasta perspectiva de género, estudios de género, análisis de género, entre otras. Para efectos del presente estudio, se tomará "género" como categoría de análisis, y se tomará de forma indistinta las acepciones señaladas.

características, efectos y mecanismos para su producción y reproducción sociohistórica. Retomaremos el planteamiento de feministas como Rosa Cobo y algunas premisas relevantes que aporta Marcela Lagarde sobre este sistema.

Cobo (2009) destaca que el patriarcado

Es un sistema de prácticas simbólicas y materiales que establece jerarquías y, como señala Celia Amorós, implanta espacios. Y no sólo eso, pues también clasifica las prácticas en anómicas y normales y señala y distribuye el alcance y la fuerza de las voces que se han de oír. Todo sistema de dominación para serlo, y para reproducir su hegemonía, debe tener la fuerza y el poder suficiente para producir las definiciones sociales. En otros términos, los sistemas de dominación lo son porque los dominadores poseen el poder de la heterodesignación sobre los dominados, el de la autodesignación sobre sí mismos y el de la designación sobre las realidades prácticas y simbólicas sobre las que se asienta su dominio (p. 43).

Acá, ya podemos ir identificando una de sus características esenciales, particularmente, el mecanismo del poder de dominio que le posibilita asentarse simbólicamente y que le concede su carácter hegemónico, en tanto tiene prevalencia sociohistórica y omnipresencia en todas las estructuras sociales.

Lagarde (1996) apunta dos componentes intrínsecos de este sistema, el paradigma androcéntrico que lo subyace y las relaciones jerárquicas que determina, desde un orden sociocultural, según el cual “asegura la supremacía de los hombres y de lo masculino sobre la inferiorización previa de las mujeres y de lo femenino. Es asimismo un orden de dominio de unos hombres sobre otros y de enajenación entre las mujeres” (p. 52). Esta es la perspectiva androcéntrica, que cualifica lo masculino/masculinizante como lo válido, verdadero y universal, y serán los símbolos significantes y las representaciones

socioculturales masculinos/masculinizantes las estrategias para posicionar la subordinación del género femenino y de todo lo femenino. Así, se establece la jerarquización de poderes y dominios simbólicos culturales que logran imponerse como legítimos y normales, dotados de estabilidad e inmutabilidad.

Además de constituir un aparato hegemónico sociocultural, que jerarquiza las estructuras, mediante el ejercicio simbólico del poder de los sectores dominantes, “el Patriarcado... lejos de tener unidad ontológica estable es un conjunto práctico, es decir, que se constituye en y mediante un sistema de prácticas reales y simbólicas y toma su consistencia en estas prácticas” (Amorós, 1994: 48). He aquí su sentido práctico y sociohistórico, pues se perpetúa en tanto se adapta y reinventa en las subjetividades y relaciones sociales. Para ello, configura sus diversos mecanismos de instalación en las identidades de hombres y mujeres, por medio de procesos diversos de socialización desde el sistema sexo/género. Ampliemos al respecto.

Con relación al sistema sexo/género, Benhabib (como se citó en Cobo, 2009), explicita que:

El sistema de sexo/género es el modo esencial, que no contingente, en que la realidad social se organiza, se divide simbólicamente y se vive experimentalmente. Entiendo por sistema de ‘género-sexo’ la constitución simbólica y la interpretación socio-histórica de las diferencias anatómicas entre los sexos” (Benhabib, 1990, p.125). (...) Pone de manifiesto que el sistema sexo/género alude a que en el corazón de la sociedad existe un mecanismo que distribuye los recursos (políticos, económicos, culturales o de autoridad, entre otros) en función del género. Y que ese mecanismo sobrecarga de recursos a los varones y les sustrae de los que les corresponden a las mujeres (...). (p. 41)

De este modo, sobresale otra característica del sistema patriarcal, cuál es su dualismo o binarización en función del género. Es a través de los procesos de socialización que desarrollan las diversas instituciones sociales (familia, religiones, sistema educativo y político, ciencia, entre otros dispositivos sociales) de las que se vale el patriarcado para politizar la sociedad y homogenizar a los individuos a través de un orden social. Esta homogenización de las personas se instala a través del dispositivo de la identidad dicotómica y hegemónica de género, femenina y masculina.

Así, a manera de síntesis y caracterización de este sistema, podemos ir visualizando lo siguiente:

- Es un sistema dualista o dicotómico: el Patriarcado define y opera el orden social legítimo socialmente, a través de la construcción simbólica de lo masculino/masculinizante y lo femenino/feminizante.
- Es jerárquico. Establece un ordenamiento de poderes y dominios simbólico-culturales, a través de esquemas valorativos, atribuciones y distribuciones genéricas que dan como resultado una desigualdad valorativa entre los géneros.
- El orden patriarcal se institucionaliza en las estructuras sociales a través del ejercicio del poder de dominio.
- Es una estructura ideológica que se expresa en los espacios microsociales, esto es, en la cotidianidad, prácticas y relaciones sociales.
- Permea todas las estructuras a través del paradigma androcéntrico, donde subyace el constructo de género que legitima lo masculino y desvaloriza lo femenino. Es una doble moral: por un lado, prescribe comportamientos y roles diferentes para cada género, y, por otro, privilegia y legitima los valores propios de lo masculino, como los parámetros sociales “neutrales” a seguir.
- Logra crearse y recrearse históricamente, para sostener, independientemente del contexto, la subordinación de las mujeres.

La socialización de género que utiliza el sistema ideológico patriarcal, como proceso instaurativo y estructurante de la realidad, incide de manera tal que las personas interiorizan pautas, formas de vida, esquemas, subjetividades, bajo un marco orientador preestablecido que define lo que es permitido, prohibido o sancionado -material y simbólicamente hablando-. Este proceso se concreta desde el sistema sexo/género, que precisamente, define a hombres y mujeres, en función del sexo, determinadas atribuciones de género, categóricas, que van desde las prácticas, valores, conductas, creencias, estereotipos, que delimitan el accionar para unos y otras, desde lo que se considera "lo masculino" y "lo femenino".

Los esquemas de género son adquiridos a través de diferentes procesos de socialización, los cuales, a su vez, refieren a la persistente utilización de la división sexual del trabajo, como criterio articulador de la estructura social, así como, para repartir de forma desigual el poder y el estatus. Cobo (2009), nos precisa,

Todas las sociedades están construidas a partir de la existencia de dos normatividades generizadas: la masculina y la femenina. Y sobre estas normatividades se asientan las principales estructuras de las sociedades patriarcales, entre ellas la distinción de lo público y lo privado. Para que estas estructuras se puedan reproducir históricamente y los géneros no se desactiven como estructuras de dominación y de subordinación hay que crear sutiles y vastos sistemas de legitimación. (p. 41)

Evidenciamos que el constructo social y político de género atraviesa las estructuras, las identidades y los vínculos, es el eje mediador del sistema para categorizar lo legítimo o no socialmente, funcionando como dispositivo de control y dominio de dicho sistema, por tanto. Vamos a ampliar sobre esta categoría y la de la división sexual del trabajo, más adelante, pues ambas no

solo son el correlato del patriarcado en la práctica, sino que además son puntos de partida sustantivos en esta investigación.

2.2.2 Género como categoría de análisis

A partir de estos criterios, se puede precisar que al hablar de *género*, no sólo se hace referencia a una categoría teórica, sino también a un constructo sociohistórico, referida a procesos sociales específicos, y en contextos particulares donde éstos se concretizan, “lo cual nos permite sostener que el género, como dimensión social, está presente –de alguna manera- en todas o casi todas las relaciones y los procesos sociales y en todos, o casi todos, los objetos socialmente construidos y existentes” (De Barbieri, 1992, p. 17).

Desde este punto de vista, el género viene a constituirse en el ordenador social que rige las relaciones desiguales y subordinadas, no solo entre varones y mujeres, sino también entre mujeres. Para Rubin (como se citó en Cobo, 2009) es una construcción social que “transforma la sexualidad biológica en productos de la actividad humana”.

Esta forma de representación de la realidad entre hombres y mujeres recupera las formas de acercamiento y vinculación entre unos y otras, a través de subjetividades construidas, aprendidas, instaladas, a partir de lo que el sistema dominante produce y reproduce en el orden simbólico e imaginario de las personas.

Joan Scott discurre un análisis sobre la categoría de género, que logra precisar una serie de elementos epistémicos al respecto, lo ubica como el campo primario dentro del cual o por medio del cual se articula el poder (1996, p.15), que, de paso, nos evidencian la transversalidad totalizante del género, ante su

omnipresencia, su posición en todas las dimensiones y estructuras sociales, a saber:

1. Símbolos culturalmente disponibles que evocan representaciones múltiples, incluidos los mitos;
2. Conceptos normativos que son las interpretaciones de los significados de los símbolos: doctrinas religiosas, educativas, científicas, legales y políticas;
3. Nociones políticas y referencias a las instituciones y organizaciones sociales;
4. La identidad subjetiva.

El sistema, por tanto, logra delimitar su ámbito de acción, el imaginario social, los vínculos sociales, las formas en que se estructuran los diversos espacios de interacción, todo, mediante un poder de dominio naturalizado e institucionalizado, en tanto “se construye desde las diferencias corporales, y que remite a la legitimidad que genera, las formas de la autoridad y la obediencia particulares y específicas” (De Barbieri, 1992, p.18).

Este poder que se institucionaliza y transversa en la sociedad tiene su base en la categoría de género que se configura y representa en el sistema a partir de la incidencia de las instancias socializadoras (entiéndase familia, Estado, sistema educativo, religiones, cultura, etc.). Género como categoría de análisis y factor determinante en las construcciones identitarias, repercute en la presencia de un sistema binario definido y evidenciado a partir de los cuerpos, en términos de Foucault, el *biopoder*.

Retomamos este concepto que nos remite al ejercicio del poder estructural de dominio sobre los cuerpos, por el carácter especial que reviste para las mujeres, en tanto históricamente han sido cosificadas a partir de la valoración esencialista sobre su cuerpo:

es pertinente desde una perspectiva de género, en el tanto que en la literatura feminista el cuerpo de las mujeres sea un recurso para el análisis, ya que el cuerpo de la mujer expresa las formas de sujeción, de utilización y representación del imaginario colectivo. Remite a esclarecer cómo en el cuerpo están presentes también las formas de control y regulación social (Piedra, 2004, p.137).

Este biopoder, ejercicio simbólico del poder sobre los cuerpos, Foucault lo conceptualiza como *subjetivación* y se ejerce mediante los discursos, elemento que vamos a ampliar por resultar el dispositivo de socialización estructurante y de control del sistema patriarcal en las identidades y subjetividades:

En el discurso de poder hegemónico están presentes las prácticas. El discurso hegemónico es aquel que en un contexto determinado prevalece y representa la verdad de quienes controlan y tienen poder. El discurso no corresponde solo a la experiencia oral o escrita, sino que dentro de este se encuentran los gestos, la expresión del cuerpo, etcétera.

Debemos así partir de que hay varios saberes, pero que están en disputa. El discurso hegemónico incluye lo prohibido, lo que no se puede, ni debe decir, nos dice así, que hay saberes sometidos. El orden social, corresponde al discurso de verdad. La verdad está fundamentada en el saber que se ha logrado imponer, es decir, está dicho desde el poder (Foucault, como se citó en Piedra, 2004, p.5).

Para este autor, los discursos legítimos y hegemónicos, como el de la ciencia, por ejemplo, ejercen un rol determinante en la constitución de los sujetos, en tanto constituyen el marco que definen lo que somos, pensamos y hacemos. Para ello, nos detalla Gómez (2004), analiza los procesos heterogéneos que

configuran a los individuos a partir de distintas prácticas históricas y en diferentes escenarios, a esto es lo que denomina *subjetivación*.

Desde este ángulo, los discursos no son *ideológicos* en el sentido de falsos o erróneos, su función es constructora de subjetividad. Los discursos no producen una imagen deformada o distorsionada de nuestra subjetividad, sino que, junto con otras prácticas no discursivas, la configuran. (Gómez, 2004, p. 6).

En esta línea, es revelador el planteamiento, puesto que el análisis de los discursos que plantea este autor, han de ser elaborados desde el punto de vista de la *performatividad*, esto es, desde el punto de vista de los efectos de dicho discurso dentro de un conjunto de prácticas en el interior de las cuales funciona.

Gómez (2004), también pone en discusión el aporte de Bourdieu sobre el papel que juegan los discursos, argumentando que, para este autor, los discursos

No son únicamente signos destinados a ser comprendidos o descifrados, son también signos de riqueza, destinados a ser valorados, apreciados y signos de autoridad destinados a ser creídos y obedecidos, (...), es un arma de poder, de control, de sujeción, de calificación y descalificación. Por ello, [Bourdieu] subraya el papel de los discursos en la producción de las relaciones sociales y en la transformación permanente de las mismas. Es decir, en la lucha por la producción y la imposición de la visión legítima del mundo social. (Gómez, 2009, p. 7)

Y, otro aspecto que devela esta autora, a partir de los argumentos de Foucault y Bourdieu sobre el papel estructurante de los discursos en las subjetividades de hombres y mujeres, es que para

[...] analizar un *discurso* requiere, por tanto, tomar como referencia la interacción y el conflicto entre distintos grupos sociales (...) que usan lo simbólico –y lo simbólico los usa- para marcar y dirimir sus pretensiones de cambio social desde sus diferentes posiciones, pretensiones y perspectivas. (Gómez, 2004, p.6).

Podríamos decir entonces que el discurso -hegemónico- opera de manera tal en las subjetividades que sella su concreción en los cuerpos, visualizándose finalmente como prácticas “normales”. A manera de ejemplo: históricamente, el uso del cuerpo femenino y de la sexualidad de la mujer han estado en el plano de lo que no se habla, de lo que está prohibido y escindido, se sataniza, se dota de moralismos como “pecado”, y se ha cargado de mitos y tabúes con el paso del tiempo y en los diferentes contextos.

Bourdieu, denomina violencia simbólica a estos discursos que convierten lo feminizante y lo femenino establecido por el sistema, como prácticas de dominio continuas, pero tenues, al punto de ser vistas socialmente como “neutras”, que se imponen mediante la socialización de manera soslayada casi imperceptible, y al instalarse en las subjetividades como pensamientos, significados y prácticas, se perciben *normales*. Una de sus características principales de este ejercicio de la violencia simbólica, es la invisibilización de esa imposición individual y colectiva, promoviendo así, por medio de esa paradoja o engaño social casi mágico, la aceptación tácita de la violencia simbólica (Bourdieu; 1998, p. 62).

Concretamente, con relación a la sexualidad de la mujer, al hablar de un cuerpo de y para el servicio de los otros, lo cual marca la autoidentidad femenina y la realización vital de la mujer, podríamos argumentar que está basado en una violencia que desvaloriza la mujer, al expropiarla de su cuerpo, pues es solo cuerpo-naturaleza para otras u otros y esta exclusión, además de impuesta y

vista como “normal”, genera en el imaginario social que todo aquello que diga o haga, parezca emanar de un cuerpo sobre el que no tiene control.

En aras de revisar justamente, cómo el discurso dominante y el saber-poder en función del género, se colocan de forma determinante en las subjetividades, en las relaciones y prácticas sociales, es pertinente esbozar un acercamiento a la configuración de las identidades hegemónicas, en particular, la identidad femenina.

2.2.3 La construcción de la identidad genérica femenina: entre patrones hegemónicos y rupturas

Las identidades genéricas son constructos sociohistóricos, es decir, se van a configurar de acuerdo con el contexto social y momento histórico. No obstante, pese a las particularidades que el entorno les configura, existen pautas y normas esenciales, que subyacen como premisas constitutivas.

La socialización de género va a producir los esquemas y normas sociales (mandatos) para hombres y mujeres.

Los varones son socializados en el poder, en la actividad, en la idea de que tanto el mundo como la palabra les pertenece y que su espacio ‘natural’ es el público; los hijos llevarán su apellido en primer lugar instaurando así la legitimidad de su genealogía y desplazando a las mujeres a un segundo lugar; los varones serán los jefes de familia, administrarán y serán titulares efectivos de la propiedad y de todos los derechos y su proyecto de vida tendrá mayor relevancia que el de sus esposas. Las mujeres, por el contrario, serán socializadas, -tal y como señala la antropóloga Teresa del Valle-, para el no-poder, la pasividad y, sobre todo, la aceptación de que su proyecto de vida debe estar subordinado al del esposo. Su espacio natural de desarrollo será la

reproducción biológica y material y, por consiguiente, la familia y el cuidado de los hijos serán prioritarios en su proyecto de vida (Cobo, 2009, p.44).

La construcción de estas identidades hegemónicas se encuentra, de manera ineludible, vinculada a las diversas determinantes culturales, económicas, políticas y socio históricas en que se presente, las cuales, dicho sea de paso, han sido significadas y determinadas históricamente por el patriarcado, por tanto, estudiadas, cuestionadas, deconstruidas y reconstruidas por las corrientes feministas. Proceso paralelo, dialéctico y constante, que es importante tener en cuenta para el momento del análisis de este tema en función de los hallazgos que arroje el estudio.

Ahora bien, al discurrir por las teorías feministas, se identifica cómo ha sido analizado y discutido y desde muy diversas vertientes, la estructura dicotómica hombre / mujer, procurando -y dando- respuestas con ello, a las condiciones que han derivado en la opresión de la mujer. Se ha hecho notar que el género se construye socialmente y se vuelve un factor determinante en la organización social, principalmente desde la categoría de la división sexual del trabajo.

Tal como se anotaba, las relaciones de género han sido fundamentadas en relaciones de dominio por parte de los hombres hacia las mujeres, derivadas y cimentadas en el elemento del poder. Un poder simbólico y explícito que se ejerce desde un dominio masculino que se manifiesta desde la violencia hacia las mujeres, en el control de su fuerza laboral, así como en su sexualidad y reproducción, es decir, en la invisibilización, no reconocimiento y desprotección a sus derechos.

El sistema patriarcal define en términos de opuestos, los roles sexuales para hombres y mujeres, al punto de que estas conductas y funciones son asignadas y reproducidas a través de sus diversos mecanismos ideológicos, lo que

redunda en que se terminen percibiendo y asumiendo como naturales y universales, a manera de mandatos sociales y de manera totalmente diferenciada para unos y otras.

Esta dualidad que determina el sistema se traduce en la dicotomización de lo femenino y lo masculino, que conlleva, por ejemplo, a la asociación histórica de la mujer con la naturaleza y, desde allí, a su valor reduccionista desde el cuerpo y la coloca como ¿sujeta? apolítica, ahistórica y atemporal. Contrariamente, se ha concebido al hombre como el ser histórico, fundamentando su valor en la mente y la razón, y a lo masculino como el discurso único y el eje organizativo de la sociedad.

Esta identidad, como ha señalado Lagarde en varios de sus textos, involucra aquellas representaciones, sentimientos y pensamientos que se tienen de sí mismo/misma y de los otros y otras y, por ende, constituyen nuestras ideologías.

De hecho, esta autora refiere que a partir de las ideologías se construyen (Lagarde, 1992, p. 17):

- a. La dimensión filosófica de nuestra identidad y nuestra conciencia del mundo.
- b. Los límites de nuestra persona o bien, la falta de límites.

En el caso particular de las mujeres, Aguilar (2002) argumenta claramente que, en el sistema patriarcal,

Las mujeres hemos sido excluidas de toda construcción de los distintos órdenes simbólico culturales de la sociedad (los cognoscitivos, valorativos, institutivos, legales y educativos) por medio de lo que podríamos denominar una lógica producida por el andrologocentrismo y una práctica funcional resguardada por el Patriarcado (...). Tejemos nuestras vidas a partir de los significados dominantes que determinan

patrones de pensar, actuar, sentir y percibir. (...) Así, se han ido enredando las formas en que nos relacionamos, nos pensamos, nos sentimos, nos conocemos y definimos la visión de mundo que tenemos (p. 21).

2.2.4 Identidad hegemónica femenina: ¿Cómo se ha construido?

Para justificarse –y más para legitimarse-, el sistema patriarcal inventa y utiliza mitos, que convierte en principios morales. Marina (2002) los denomina “*mitos de legitimación del poder*” y se refieren, por ejemplo, a que “la mujer es peligrosa” o que “la mujer es mentalmente inferior”.

Desde la religión judeocristiana, por ejemplo, mujeres como Eva y María, además de simbolizar los mandatos repudiados y deseados, respectivamente hablando, constituyen referentes míticos de la feminidad. Si bien, a lo largo de la historia, en cada cultura se establecen construcciones específicas del “deber ser” de las mujeres, siempre existirá el común denominador estructural de que la mujer ha de estar subordinada de una u otra forma. Estos mitos, valga insistir, están sustentados en el poder del sistema patriarcal para legitimarlos a nivel social, e implicar un conjunto de normas sociales que derivarán en que las mujeres deban ser controladas y tuteladas, escindidas en sus cuerpos entre maternidad y la sexualidad erótica, ambas para satisfacción de otros. Los mitos sociales contribuyen al ordenamiento social hegemónico que determina los roles que las mujeres están llamadas a representar y asumir, partiendo de estas concepciones imaginarias que se trastocan en expectativas sociales o comportamientos deseados.

Estos símbolos culturales evocan representaciones múltiples que posibilitan la construcción de una identidad enajenada donde la mujer se encuentra en función de “otros” y “otras”, y está para esos “otros/as”. Joan Scott, señalábamos anteriormente, precisa los mitos como uno de los constructos

esenciales del sistema sexo/género. Las mujeres hemos sido construidas a través de una multiplicidad de discursos, posiciones y significaciones que, incluso, en muchos contextos y de muchas maneras, entran en conflicto entre sí.

Referiremos algunos ejes identitarios que han permeado históricamente y hasta el momento, la construcción de identidad para las mujeres, al punto de que se han constituido en lo que Marcela Lagarde denominaba “cautiverios” o mandatos sociales. Sin embargo, queremos hacer dos salvedades de antemano. Uno, que los denominamos ejes o mandatos identitarios, a partir de lo que diversas autoras feministas han aportado al respecto y que hemos venido apuntando: se tratan de valores, ideologías, normas, roles y discursos, que han sido conformadas y hegemónicas en el marco del sistema patriarcal, y que se instalan en el imaginario colectivo como estereotipos y mandatos esperados, y, por tanto, sancionados, en caso de que no se reproduzcan. Esta interiorización de los roles y mandatos genéricos se da ante lo que Bourdieu denominó *habitus*¹⁷, en tanto los mecanismos utilizados por el sistema posibilitan que esta “subjetividad socializada que opera como mecanismo estructurante bajo la forma de esquemas mentales y corporales, de percepción, apreciación y acción”. (Aguilar, 2002, p. 271)

Por otro lado, esta dimensión del proceso de identidad o reconocimiento de pertenencia a un género que orienta y articula nuestra experiencia vital como mujeres no es inmutable. Así ha sido argumentado por numerosos aportes y estudios de feministas en las décadas recientes, pero así se plasma también en las realidades de las mujeres, donde las rupturas y transformaciones epistemológicas y materializadas con los ejes hegemónicos identitarios, también se suscitan, de forma paralela. Podríamos colocar entonces que se da

¹⁷ Bourdieu define *habitus* como: “sistemas perdurables y transponibles de esquemas de percepción, apreciación y acción resultantes de la institución de lo social en los cuerpos (o en los individuos biológicos) y campo como: sistema de relaciones objetivas que son el producto de la institución de lo social en las cosas o en mecanismos que poseen la casi-realidad de los objetos físicos”. (Aguilar, 2002, p. 235)

este encuentro de concepciones y expresiones de género, contradictorias entre sí, pero que, efectivamente, coexisten en el imaginario colectivo social y en el particular de muchas mujeres. Hechas estas salvedades, ampliaremos a continuación.

En su libro *“Los cautiverios de las mujeres: madresposas, monjas, putas, presas y locas”*, la antropóloga feminista Marcela Lagarde hace un recorrido sociohistórico y teórico que devela la construcción de diversos mitos, símbolos y prácticas que han derivado en una serie de normas y mandatos para las mujeres, a lo largo de la historia, a los cuales denomina “cautiverios”, metáfora válida para precisar el nivel de sujeción simbólica y concreta que ejercen.

Todos los mensajes que se transmiten a las mujeres desde niñas engloban un imaginario que les recrea un mundo en el que no son capaces de controlar, sobre el que no tienen ningún poder. En primer lugar, en este escenario, las mujeres son expropiadas de su cuerpo, pues un eje identitario clave en la identidad tradicional femenina es el de “ser para otros, sustento de otros”, según lo cual se marca la realización vital de la mujer, es cuerpo-naturaleza, pero para el servicio y cuidado de otros, y, por tanto, lo que emana de sus cuerpos es para la otredad. Este eje tiene arraigo en el valor social de la maternidad y el peso complejo y determinante en la subjetividad de las mujeres. De este modo, se cultivan esquemas o estereotipos asociados al ejercicio de la maternidad, que van desde nutrir, proteger, cuidar, esa capacidad dadora y de dádiva (parafraseando a Marcela Lagarde) que son aprendidos en los escenarios y procesos de socialización a través de los juegos, el trabajo doméstico, la educación, en los que se forma a las mujeres desde edades tempranas en estos esquemas. A partir de esto, se consolida el mandato de la maternidad (biológica o filialmente) o de relacionarse con los otros y otras de forma maternal (maternaje y maternazgo¹⁸).

¹⁸ El maternazgo viene a ser una forma de represión del sistema, en tanto convierte a las mujeres en “las madres de los demás”, de forma pasiva y casi invisible. Marcela Lagarde justamente señala que todas las

Esta especialización en la detección de las expresiones de los deseos y necesidades de otros viene definida por lo que Carol Gilligan planteaba como una “ética del cuidado”, a la que se da forma mediante la idealización de la capacidad para dar respuestas gratificantes y complacientes, con la expectativa de generar respuestas emocionales inmediatas que compensen esa dedicación (Burin, 1987, p. 92).

Luque (2007), precisa que este imperativo se deriva de un criterio moralista, según el cual, las mujeres deben ser buenas,

Niñas buenas” es la expresión que utiliza Clara Coria para describir el estado de infantilización moral de la mujer dedicada a complacer a los demás (...). La madre es el símbolo de la abnegación. Capaz de darlo todo, pero negándose a sí misma, renunciando a una parte de sí, muchas veces sustancial (párr. 16)

Y además de este postulado moral que subyace en el constructo de la maternidad y ser para otros que atraviesa la identidad hegemónica de las mujeres, también hay un valor/mito religioso acá, el del *sacrificio*, desde el credo judeocristiano, relacionado con el significante del amor incondicional de la virgen María a su hijo. Gallo, Jaramillo, Ramírez, (2012), nos amplían de una forma bastante precisa y coherente a este respecto en su texto *“Sacrificio y negociación. Algunos obstáculos subjetivos a las conquistas feministas”*, según lo cual,

(...). Más allá de la dimensión del don, en homenaje a un ideal, en su etimología se denota el castigo, pero no como corrección o venganza, sino como expiación. Aquí el castigo no tiene el valor de hacer justicia

mujeres ejercemos algún tipo de “maternazgo”, ya sea en la escuela, la casa, con los amigos, con los padres o con la pareja, etc.

debido a una transgresión que se penaliza, sino de purificación de una falta y tiene un profundo valor simbólico. El sacrificio incluye una gran violencia, dado que se lleva a cabo bajo la certeza de que hay un Otro que lo exige para estar satisfecho o, en su defecto, para ser apaciguado en su furia. La ofrenda al Otro que goza de un poder absoluto deviene una víctima que se inmola. En sentido figurativo, se trata de arriesgar algo o alguien, puesto en situación de abandono, de descuido o de muerte, pero en provecho de un fin o de un interés valorado como superior a lo sacrificado. El sacrificio pasa por la sujeción y la atadura resignada de la víctima. Hay que obedecer sin queja, dar el consentimiento a la violencia que se imponga. El sacrificio es un acto, así sea sagrado; es acción y no palabra. Aquí se simboliza una alienación fundamental: el desprendimiento del sujeto de aquello que libremente elegiría. (...) El sacrificio es una acción con consecuencias y es realizado en nombre de un ideal altruista. El sacrificio también implica privarse de una cosa apreciada para asegurársela a otro o, en todo caso, para protegerlo y salvarlo. En esta misma lógica pueden sacrificarse la felicidad, los intereses particulares, las ambiciones y las pasiones, para cumplir con el deber. (pp. 6-7)

Valga realizar este aporte sobre el origen y alcances, en lo simbólico y en lo práctico, de la dimensión del sacrificio como parte del mandato genérico de la maternidad, en tanto nos aclara cómo el ejercicio de este rol se enmarca en un ideal social, moral y religioso, lo que nos devela la fuerza y la presión tácita que reviste este rol y mandato para las mujeres, mediatizado a su vez, por las sanciones crueles que conlleva no autoexigirse para cumplir este *deber ser* disfrazado de amor incondicional y perfecto. Las sanciones serían descalificaciones, estigmas y rechazos sociales, reclamos del “hijo” (del otro), y “castigos divinos”.

Este escenario que construye a las mujeres, en el que se es mujer en la medida en que se es *para otro u otra*, redundante en ambivalencias y contradicciones, como ya bien decíamos, una de las cuales se configura a partir de la relación particular con *las otras*, caracterizada por enajenación y afinidad, al mismo tiempo: “para cada mujer, las buenas son las próximas, las afines: mis amigas, mis parientes, mis pares; las malas son las extrañas” (Lagarde, s.f, a p. 9).

Justamente, este espacio de las relaciones interpersonales con otras mujeres es un elemento relevante no solo en términos sobre el cual se define nuestra autoidentidad, sino también cómo es nuestro contacto con las otras mujeres y en los diversos contextos en que nos desenvolvemos. Muchas veces, dichas relaciones se establecen desde la competencia, que puede derivar en celos, enojos, descalificaciones, rivalidades, más allá de la identificación y empatía o solidaridad con las congéneres: “entre mujeres, ver la paja en el ojo ajeno y no ver la viga en el propio es, más que una forma lógica de pensamiento, una actitud de salvaguardia de la propia imagen ante la posible contaminación” (Lagarde, s.f.a, p. 11).

En este escenario de contradicciones, otra característica identitaria asignada a las mujeres se relaciona con la dependencia vital, entendiendo que se educa a las mujeres para crear un imaginario desde el cual no pueden vivir si los/as demás no están a su lado. No se pueden pensar separadas, individualizadas, el *otro* la completa y le da existencia, le protege, define, le da permiso. Condición que se refuerza con constructos como el amor incondicional y romántico, por ejemplo, donde la capacidad de anticiparse a los deseos y necesidades de la otra persona es el fin y la gratificación a la vez.

Esta condición de “ser” en función de un “otro”, coloca a las mujeres en un contexto de ambivalencias, pues se tiene, por un lado, ese miedo e impotencia a la independencia y control de sus vidas, a la creatividad, a la capacidad y decisión de asumir proyectos personales y asumirse; refiere a la interiorización,

minimización y desvalorización que hacen las mujeres de sí mismas, sustentado en pensamientos y representaciones que las autoconvence de que son ineficientes e impotentes para encontrar salidas a sus propios intereses y necesidades. Paradójicamente, para las personas que les rodean, sus energías se canalizan para el cuidado, para resolverles sus necesidades y problemas, configurándose una condición práctica de “omnipotencia”, o sea, hacer hasta lo imposible por cumplir este deber ser con los otros.

De estos pilares identitarios femeninos, los hombres, por su parte, deben diferenciarse y separarse absolutamente, como parte de la binarización simbólica del sistema, pero, además, todos estos atributos femeninos distan absolutamente de la configuración androcéntrica legitimada socialmente como orden social. A este rechazo de lo femenino, feminizante y a las mujeres, se le denomina misoginia, tratándose de un fenómeno que segrega, oprime y difama a las mujeres, que las define como moral, biológica e intelectualmente inferiores a los hombres por naturaleza o por voluntad divina (Bosh y Ferrer, como se citó en Calvo, 2012, p. 162).

La misoginia ha sido la estrategia que cosifica y anula a las mujeres, individual y colectivamente, y no sólo ha sido una dimensión que permea todas las estructuras sociales e incide en los vínculos más cotidianos entre hombres y mujeres, también se expresa entre mujeres, al punto de que también ejercemos discriminación y rechazo a otras mujeres cuando no asumen los roles genéricos o a partir de condiciones de raza, clase, discapacidad, u otra. Igualmente, “cuando entre nosotras nos mandatamos para ocupar posiciones jerárquicas inferiores y para desempeñar papeles y funciones encajonadas como femeninas (de apoyo, de servicio, de voluntariado, invisibles, desvalorizadas, de sujeción de poderes) y lo hacemos con la argucia de que hacerlo, es un deber de género” (Lagarde, 1996, p. 108).

Las identidades son productos sociales, y como tal, se mueven, dan sentido a las interacciones sociales, y como anotábamos, parafraseando a Baró (2006), la persona y su específica identidad personal son el fruto de los procesos históricos de configuración, del entorno cultural en que se desenvuelve. Así, la identidad debe comprenderse de manera procesual, relacional y desde el contexto sociohistórico y espacial determinado. Al ser productos y constructos sociales, podemos identificar las condiciones y particularidades que permean las mismas, para darnos una idea de la influencia del ambiente, así como de las capacidades individuales, y de la confluencia de ambos en la cotidianidad y los vínculos.

Hacemos referencia a este aspecto, a propósito de que la identidad como proceso no es inmutable ni es un constructo acabado, y los planteamientos que reseñamos relativos a los patrones que configuran la construcción identitaria hegemónica de las mujeres, ha ido transformándose, sufriendo reconfiguraciones, así como rupturas y resignificaciones. No podemos obviar la diversidad de las mujeres, por tanto, de subjetividades y realidades, sería incurrir en un error de absolutizar y hegemonizar la identidad de las mujeres. Sí, hay patrones y esquemas que nos determinan como mujeres, que nos atraviesan, el género pasa por el cuerpo, por la subjetividad, por los vínculos y por nuestra visión de mundo. Pero a lo largo de la historia, las mujeres hemos podido remirarnos y releernos, y esto sin duda, ha derivado en otras características que también condicionan, cuantitativa y cualitativamente, nuestras identidades. De hecho,

Joan W. Scott propone como alternativa a esta riesgosa comprensión, uso y apropiación del concepto de género que los investigadores en ciencias sociales, las feministas y todos los que hacemos estudios sobre género debemos siempre tener una mirada sospechosa sobre el género y sobre nuestro propio uso del mismo; esta mirada sospechosa nos llevaría a ser permanentemente críticos, cuestionadores y a pensar

siempre en el momento histórico y en el contexto o espacio de producción específico de las relaciones de género. (Castañeda y Contreras, 2017, p. 10)

Precisamente, un elemento identitario en los seres humanos, y que las mujeres hemos ido asumiendo y apropiándonos cada vez con mayor ahínco, es la capacidad de agencia, considerando que ha significado esa potencialidad, como sujetas y como colectivo, para incidir en los cambios y rupturas hacia la igualdad y el reconocimiento de nuestros derechos. A esta capacidad de agencia, algunas autoras lo denominan como *poder para*, y también se le ha reinterpretado como *empoderamiento*.

Giddens niega la noción de Poder como una relación causal deliberada dado que todos los seres humanos somos portadores de poder por cuanto “Ser humano es ser agente -a pesar de que no todos los agentes son seres humanos- ser agente es tener poder. Poder, en este sentido general, significa capacidad transformadora” (Gil, 2015, p. 349).

Esta capacidad de agencia colectiva y de poder como transformación, incide en las subjetividades y prácticas de las mujeres, para sí mismas y en sus relaciones y entornos, por tanto, también se provocan cambios en las estructuras, en una relación dialéctica de poderes; en otras palabras, permanece una tensión entre agencia y dominación en el sistema. Del Valle (1992) lo resume de una forma bastante propositiva y coherente,

Incidir está vinculado a la acción (...), se trata de que las mujeres queremos actuar dejando huella. Actuar no de forma pasiva sino con iniciativa y con ideas propias. Y esto puede aplicarse a muchas situaciones y contextos de acción. Abarca desde las esferas de las relaciones, de las amistades, del trabajo fuera y dentro de casa, de las formas de pertenencia a asociaciones, de las maneras como una decide

estudiar, perfeccionarse, acudir a unas clases, decidir sacar el graduado escolar, hacer un viaje, cambiar de manera de vestir, separarse, iniciar una relación, por citar algunas. En una palabra, la definición de poder que he mencionado considera que el poder que muchas veces se presenta como algo ajeno a las mujeres, es precisamente algo que nos potencia. (p. 3)

Las condiciones de opresión del sistema patriarcal a las mujeres, si bien, ha repercutido de forma drástica y nefasta para las mujeres, a lo largo de la historia, a través de un poder de dominio que les discrimina y violenta, ha sido precisamente y de forma paradójica, el escenario que ha generado la necesidad de la resistencia y la fuerza de agencia, para que desde las individualidades y colectividades feministas y de mujeres, se hayan desarrollado cambios culturales relevantes y de transgresión a dicho orden. Las mujeres han ido develando las vejaciones del sistema y de paso, han resistido y propiciado transformaciones, han construido capital político. Y en este escenario, de reconstrucción de las identidades personales y como colectivo, un atributo que ha adquirido relieve es el ejercicio de *sororidad*.

La sororidad es un ejercicio de vínculo que demarca la importancia de pactar entre mujeres, apoyarnos y acompañarnos, desde el respeto y la comprensión. Lagarde (2003) nos aporta que la sororidad apunta a,

Dejar de desvalorizar, descreer, desacreditar a otras mujeres por principio y, por principio, valorizar, dar crédito y aceptar las capacidades de otras mujeres y convertirlo en capital político al hacer público nuestro reconocimiento. Enfrentar la rabia, el enojo, la incomodidad que nos generan "las otras" (...) una proyección de nuestra propia rabia genérica y, en cambio, propiciar el desarrollo de la autoestima de género y de la estima de género a las otras; eliminar la violencia contra las otras mujeres, expresada como hostilidad, agresión,

discriminación, desprecio, deslealtad y traición de género y procurar un trato digno y respetuoso a las otras mujeres; eliminar la explotación y el abuso a otras mujeres y renunciar al trabajo invisible de otras mujeres y de nosotras mismas al establecer relaciones laborales que construyan nuestra común ciudadanía. Es importante dejar de suponer a las otras lo que deberían ser o hacer y dejar de vigilarlas. En cambio, estar dispuestas a descubrirnos a conocernos y confiar (affidarnos) en nuestras capacidades reales y singulares es un supuesto básico de la sororidad (...). Así, la sororidad nos conduce a reconocer la autoridad de las otras mujeres. No el autoritarismo. (pp. 9.10)

A manera de cierre de este apartado, debemos destacar que los referentes y aportes acá revisados, representan discusiones sustantivas para la presente investigación, tratándose de que la población sujeta de estudio se compone precisamente por mujeres y que el objetivo de esta investigación apunta a la dimensión identitaria. Contribuyen a esclarecer los significantes teóricos que atraviesan la construcción de la identidad que sobre las mujeres ha tejido el sistema, y la coexistencia -en tensión-, que tienen las reconfiguraciones identitarias producto de los contextos sociohistóricos. Esto es, como lo explica Kergoat (2019):

Una mujer no se piensa como mujer, se piensa también en una red de relaciones sociales: como trabajadora, como joven o vieja, como eventualmente madre o inmigrada. Padece y/o ejerce una dominación según su lugar en esas diversas relaciones sociales. Y es este conjunto el que va a construir su identidad individual y el que originará sus prácticas privadas (Garcés, 2019, p.15)

Precisamente, este es en un punto de partida a considerar en la investigación, concerniente a la resignificación que las mujeres funcionarias del INAMU han

desarrollado sobre la identidad de género aprehendida en los procesos de socialización del sistema, reconociendo que, si bien los discursos del sistema y de la institucionalidad en que laboran pueden haber hecho mella en su posicionamiento personal y ético profesional, también hay -y ha habido-, experiencias de agencia y transformación.

No podemos comprender la población de estudio sino como un sujeto político de “mujeres”, desde sus diversidades y complejidades, en entornos particulares laborales, educativos, globalizados, en vínculos estrechos con otras mujeres, - entre muchas otras categorías más- que han trastocado e impactado la edificación de sus identidades. Lo iremos revisando a partir del esfuerzo de rescatar sus voces sobre su cotidianidad laboral, la experiencia de aquellas luchas y transformaciones que hayan podido generar en este espacio, así como los diversos aprendizajes y significados que se les ha deparado.

Cerramos con el argumento de Pacheco (2009) que nos reafirma lo anterior, concluyendo que en el marco de la construcción-reconstrucción de la identidad femenina coexisten la *fragmentación* y la *multiplicidad*:

El segundo término, “multiplicidad”, lógicamente resulta más positivo porque conlleva la idea de diversidad, variedad y flexibilidad, mientras que el primer término, “fragmentación”, implica la pérdida del ser en su totalidad. (...) En suma, la mujer que aprende a “hacer malabarismos con culturas” y desarrolla una identidad plural porque existe y opera en un modelo pluralista. (p. 356)

2.3 Interacción de categorías de trabajo y cultura en las organizaciones sociales y categorías feministas de poder y división sexual del trabajo. Apuntes teórico-conceptuales para su comprensión.

*“El feminismo reclama la voz del silencio de las mujeres, la presencia de nuestra ausencia”.*¹⁹

La recuperación de este apartado se orienta al interés de comprender, desde las miradas de las sujetas participantes en el estudio, las particularidades que les representa el espacio institucional donde laboran, considerando que se trata en primer lugar, de un espacio de socialización, y que, además, tiene dos características formales: es una institución del Estado y es la instancia para el avance de los derechos de las mujeres en nuestro país. Vamos entonces a considerar dos miradas sobre las organizaciones laborales, una, sobre la perspectiva que las entiende como espacios culturales (o como cultura misma), y la otra, relacionada con la perspectiva feminista que también ha desarrollado análisis al respecto.

Desde diversas investigaciones y teorizaciones feministas, se nos ha explicado que el mercado laboral no es una entidad sexualmente neutra, sino, que, por el contrario, las relaciones de género están inscritas en la organización misma de la división técnica y social del trabajo, según lo cual, la producción y la reproducción sólo pueden ser comprendidas como dos “caras de una misma moneda”, en relación dialéctica.

Sobre el ámbito productivo, partiremos de la premisa de que el trabajo ha constituido históricamente una de las bases fundamentales de la socialización del ser humano, por tanto, de su formación histórica, en tanto representa

¹⁹ Catharine MacKinnon (1995). En: *Hacia una Teoría Feminista del Estado*. Madrid, Cátedra. (p. 15).

[...] la categoría fundante de las actividades cotidianas que realiza el ser (...) inherente a la reproducción de las relaciones sociales, ya que el proceso de trabajo se concibe como una actividad dirigida a un fin, el de la producción de valores de uso, apropiación de lo natural para las necesidades humanas, condición general del metabolismo entre el hombre y la naturaleza, por lo tanto independiente de toda forma de esa vida, y común, por el contrario a todas sus formas de sociedad (Campos, Chavarría y Vindas, como se citó en Angulo, Hernández y Rodríguez, 2011, p.17).

Con esto las autoras reconocen el carácter emancipador del trabajo, en tanto representa la oportunidad de las personas para incidir sobre el mundo, objetivando su voluntad.

Su carácter sociohistórico como concepto y como acción, se refiere a que las formas que toma, los medios en que se distribuye y el valor (simbólico y económico) que se le asigne, van a variar de un contexto a otro, en las diversas formaciones sociales y en los diferentes modos de producción. Esta categoría, emanada de la corriente materialista y de las teorías economicistas clásicas, tiene una adjetivación relevante, y es su carácter productivo, aspecto que se constituyó en uno de los principales postulados y referentes que se retomaría y ampliaría en varias disciplinas de las ciencias sociales, para explicar la división social en clases -burguesía y proletariado.

Anzorena (2008) nos detalla al respecto, al argumentar que

Lo que se valora, y por tanto se considera trabajo, en el capitalismo avanzado es el trabajo abstracto asalariado para el intercambio (empleo), por sobre el trabajo concreto gratuito para producir cosas útiles y necesarias. El primero es considerado el trabajo productivo y se excluyen todas las actividades que, aunque satisfagan necesidades importantes,

son realizadas fuera del mercado. Aunque hay muchas formas de trabajo, el trabajo asalariado o empleo, como la actividad que define la producción mercantil de bienes y servicios para el intercambio, está en una relación de supremacía y se constituye en el eje fundamental para la definición del resto de las labores. (p.4)

Precisamente, avanzando en las diversas complejizaciones e interpretaciones del término trabajo, tenemos aportes de feministas materialistas, ecofeministas y decoloniales que han incorporado el análisis respectivo a partir de las críticas a estos postulados de la economía política hegemónica, señalando que no es neutral en tanto ha omitido el rol particular de las mujeres en su discurrir teórico o lo han circunscrito a su rol de “mujeres trabajadoras”, sin precisar el trasfondo estructural de subordinación por su condición de mujer en este esquema.

Es decir, desde el feminismo se amplía y coloca en discusión el concepto de la división sexual del trabajo, desde la investigación y también del análisis y propuestas en las dimensiones económica y ético política, evidenciando que la actividad de las mujeres históricamente ha sido naturalizada por el sesgo androcéntrico y esencialista de su asociación con la condición de género. Entonces, se ha posibilitado tanto la elaboración de un acervo teórico en torno a la división sexual del trabajo como categoría analítica, y de paso, también se ha constituido en categoría política de movilización social tanto para visibilizar experiencias de exclusión y opresión como para posicionar en agendas públicas la necesidad de cambios en este sentido.

Federici (2013), actualiza y trasciende este planteamiento cuando destaca que se ha desarrollado un nuevo tipo de patriarcado –en un contexto donde los valores y las estructuras sociales tradicionales aún no han cambiado– y en el cual las mujeres no sólo son amas de casa, sino que, además, productoras y reproductoras, lo que las lleva a permanecer en una espiral que consume su vida. Esta afirmación de Federici nos lleva a precisar en dos aspectos

relevantes, las relaciones de producción no solamente se gestan en el marco de un sistema económico determinado, en este caso el capitalista, sino en un orden sociocultural patriarcal que lo amalgama, y entre ambos, alienan y condicionan las condiciones diversas en que se materializa el trabajo, de forma particular a hombres y mujeres. Es una categoría que opera tanto para la reproducción del capitalismo como para mantener la subordinación de las mujeres.

2.3.1 Sobre la división sexual del trabajo

Nos detendremos a discurrir un poco más en el planteamiento y los alcances de la categoría de la división sexual del trabajo, considerando que tiene una base estructural en el sistema patriarcal que han colocado en una posición de subordinación e invisibilización a la mujer al confinarla al ámbito reproductivo. O bien, crear mecanismos de sanción simbólica y material, que nos permite considerar que la división sexual del trabajo está también en la base de una violencia estructural, considerando que: a. no se reconocen o se subvaloran las actividades relacionadas con el trabajo reproductivo; b. la ruptura del ingreso de las mujeres al mundo productivo ha representado una doble jornada material, extracción de una plusvalía sobre los cuerpos, denominado “impuesto reproductivo”²⁰ también se da la extracción de una plusvalía de carácter afectivo.

En este punto, se trata de concebir la división sexual del trabajo en el plano de las prácticas, como una base observable de lo que serían estas relaciones sociales entre sexos, ya que es allí donde se visibilizan jerarquías, injusticias,

²⁰ La economista feminista Ingrid Palmer acuñó este término, según el cual, desde la división sexual del trabajo, una vez las mujeres ingresan al mundo laboral, dicho acceso al empleo se verá condicionado por el ‘impuesto reproductivo’ que se realiza en el ámbito doméstico. “Esto quiere decir que cuando las mujeres acceden al trabajo monetario o a la vida política ya llevan horas de trabajo gratuito en el seno del hogar. Y no sólo esto, pues cuando regresan de ese trabajo remunerado les espera de nuevo el trabajo gratuito” (Cobo, 2009. p. 47).

segregaciones, etc. Es más, como señala D'Argemir, la ideología de la diferencia sexual construye la desigualdad en la medida en que la división del trabajo expresa la jerarquización de tareas, pero también la jerarquización de personas, así como las ideas y representaciones sobre tales actividades y relaciones (Garcés, 2019, p.9).

Precisábamos que la categoría trabajo desde sus planteamientos teóricos iniciales no tenía una connotación neutral de género, y sucede lo mismo en el caso de la división sexual, tampoco tiene neutralidad en tanto las actividades se distribuyen de forma tal que mujeres y hombres no están en igualdad de condición ni en la esfera doméstica ni en la productiva. Traigamos a colación el paradigma androcéntrico a esta discusión, con lo cual logramos deslindar la visión masculina hegemónica que atraviesa estos planteamientos y dicotomiza y jerarquiza las esferas sociales (pública/privada), el tipo de trabajo que le es propio a cada una de éstas (productivo/asalariado vs. reproductivo/doméstico), y el sexo asignado para cada ámbito, hombre o mujer.

Resumamos que, al hablar de la división sexual del trabajo, como categoría y práctica, parafraseando a Cobo (2009), estamos haciendo alusión a la estructura social base de los sistemas patriarcal y capitalista, que se proyecta en dos espacios sociales diferentes, el privado-doméstico y el público-político, donde a cada cual le corresponde respectivamente una naturaleza social: para el caso del mundo público, una imagen masculina dominada por la intención deliberada de intervenir activamente en el mundo; mientras que, para el escenario privado, un rostro femenino marcado por el amor y los cuidados a la familia. La autora continúa en esta explicación epistemológica del término:

Estas formas sociales de definir lo femenino y lo masculino que se concretan en roles y espacios sociales diferentes exigen una ontología específica para cada sexo. Esta ontología define lo femenino en términos de sexualidad, pasividad y falta de interés por todo aquello que está fuera de los límites de la familia. Una

de las ideas significativas en esta ontología es que los sentimientos dominan la vida de las mujeres. De ahí que se derive cierta predisposición para el ejercicio de los papeles de esposa y madre. La ontología masculina, sin embargo, está definida por la actividad, el autodomínio y control de los sentimientos. Esta ontología empuja a los varones a la acción en el mundo y a intervenir en la comunidad. El mundo de las mujeres muere en la inmediatez de lo privado y el de los varones comienza en la actividad de lo público (Cobo, 2009, p. 45).

Ahora bien, esta escisión público/privada, con una clara expresión en las realidades de hombres y mujeres, no encuentra resorte exclusivamente en esta separación de esferas del mundo productivo y reproductivo para unos y otras. Las consecuencias de esta división se cristalizan en diversas expresiones tangibles de desigualdades, que se reflejan, por ejemplo, en diferencias salariales y en las condiciones de trabajo (una vez las mujeres se incorporan a este espacio), oportunidades profesionales, el trabajo doméstico no remunerado y el uso del tiempo relegado a estas funciones, segmentación y segregación de género, techo de cristal²¹, entre otras condiciones.

Además, la politización del concepto por parte del feminismo ha logrado incidir en propuestas de una revalorización tanto económica como social de los trabajos que realizan las mujeres, la denuncia frente a las limitaciones del concepto tradicional de trabajo (circunscrito a lo productivo), el reconocimiento de la intersección de relaciones de opresión, el reforzamiento mutuo del capitalismo y el patriarcado, la visibilidad de la explotación laboral tanto dentro de la familia como en otros espacios de trabajo en el marco, por ejemplo, del descenso del salario y, finalmente, el análisis del papel de las mujeres en las

²¹ Refiere a la frase acuñada por Marilyn Loden en 1978, durante un discurso. García (2003) lo explica como: “un tope en el ascenso de las mujeres llamado así por su aparente invisibilidad, que impedía y sigue impidiendo el incremento de las proporciones de mujeres en los escaños superiores de los poderes públicos, las empresas y demás organizaciones. (...)”. (p. 33)

luchas contra los sistemas de opresión y las estrategias para su liberación. (Garcés, 2019, p. 5).

Con esto, queremos dar cuenta de dos aspectos más en la comprensión de esta categoría fundamental en los análisis feministas, los cuales asientan criterios de relevancia para la presente investigación. Por un lado, la consideración de que el concepto de reproducción que subyace en la división sexual del trasciende lo biológico. Es un elemento relevante para ampliar las expresiones y efectos de este tipo de subordinación en los diversos espacios en que nos movemos las mujeres. Y, por otra parte, tenemos que esta configuración social, también atraviesa y ejerce un rol en la construcción de subjetividades e identidades.

Detallemos. Sobre el primer aspecto también constitutivo en la categorización de la división sexual del trabajo, Benería (como se citó en Garcés, 2019) acota que la reproducción tiene un sentido más amplio en la construcción y comprensión de la división sexual del trabajo, que implica la reproducción social, entendiendo a esta desde cuatro aspectos:

- a) Reproducción social (reproducción de las condiciones que sostienen el sistema)
- b) Reproducción de la fuerza de trabajo (no solo el mantenimiento cotidiano de trabajadores presentes y futuros)
- c) La asignación de agentes a determinadas posiciones en el proceso productivo
- d) La reproducción biológica

De cara a la comprensión del impacto del ejercicio profesional que realizan las mujeres que integran la población sujeta de este estudio, tanto en la atención directa de otras mujeres, como en el espacio institucional particular que lo desarrollan, es válido tener en cuenta estas consideraciones, en tanto se

podrán develar expresiones particulares que la división sexual del trabajo configura en estos ámbitos laborales para ellas, y en razón de su condición genérica.

Igualmente, nos parece conexo identificar el papel que ejerce la división sexual del trabajo en la construcción de las subjetividades e identidades de este grupo de mujeres, que se constituyen a partir de prácticas que tienen continuidad en el tiempo, como las que se dan en el marco de sus escenarios de trabajo.
D'Argemir

reconoce que los grupos humanos definen su identidad a través del trabajo, porque por muy instrumentales o impersonales que puedan ser las tareas que realicen, para el trabajador se trata de una experiencia personal, de una forma de relacionarse con la realidad en que vive, de identificarse y de ser identificado (Garcés, 2019, p.34).

Acá, la autora nos coloca un elemento exquisito para poder problematizar esta categoría en función de las percepciones de la población sujeta de este estudio, cual es que el trabajo que se desarrolla no se limita a las actividades o funciones específicas que se atienden en este espacio, sino también al hecho de que en este contexto se producen y reproducen condiciones que derivan en una relación constitutiva entre la división sexual del trabajo y la naturalización de estas actividades sobre el cuerpo de la clase de las mujeres creando y recreando una identidad femenina,

En otras palabras, las autoras refieren al habitus que, siguiendo a Bourdieu, consiste en la interiorización de una estructura de relaciones de poder que genera prácticas, modos de actuar, autorrepresentarse y percibir el mundo de acuerdo con una posición que se ocupa en determinado espacio social (...). Además, el habitus puede generar prácticas de reproducción de la estructura dominante al igual que

prácticas de resistencia, dependiendo de la relación entre las condiciones de inculcación y las condiciones en las que opera. (Garcés, 2019, p.12)

Colocamos estas aproximaciones a las categorías de trabajo y la división social y sexual no de forma antojadiza, sino por el contrario, por su correlato en la explicación epistemológica en otro constructo que procederemos a ampliar, el de organizaciones laborales. Entender los alcances conceptuales, ontológicos y pragmáticos de las categorías señaladas, nos da pie para entender de qué forma subyacen, se organizan y materializan en relaciones que se gestan en espacios concretos como las organizaciones laborales.

2.3.2 Sobre organizaciones laborales y la cultura organizacional

Retomamos el apunte último sobre el concepto de habitus que Bourdieu conceptualizó en su obra, para justificar la razón de este apartado breve sobre las organizaciones sociales y su comprensión desde el plano cultural. Esa interiorización de la estructura de relaciones de poder a partir de las prácticas de grupos de personas en determinados espacios, los modos de actuar que asumen y por medio de los que se autorrepresentan en estos escenarios, constituyen premisas interesantes de profundizar de cara a las consideraciones de las mujeres sujetas de investigación, en tanto el objeto de este estudio es, precisamente, revisar sus percepciones y significados en torno al ejercicio profesional en un contexto laboral específico. La comprensión del comportamiento de los individuos en una organización implica asumirlos como hombres y mujeres que laboran y despliegan distintos tipos de estrategias bajo un sistema de dominación masculina en un contexto macro y micro particulares que les determina pero que, igualmente, lo influyen.

Esbozaremos algunos planteamientos con relación al recorrido teórico de las organizaciones y sus principales conceptualizaciones, lo cual nos permita ir

hilando mejor con su no neutralidad, en función de los criterios culturales y simbólicos que las permean y les subyacen, según diversas autoras feministas que han profundizado en este respecto.

Partiremos de la premisa de que toda organización posee una identidad particular, con sus propias normas y principios que procurarán dar respuesta a sus propósitos internos, así como a las exigencias del entorno. Estos son los componentes básicos que consideramos como punto de partida, por la relevancia que tiene el contexto interno y externo en el desarrollo de los objetivos de una organización, sea esta una instancia pública, empresa privada, organización de sociedad civil.

Precisamente, las explicaciones teóricas en torno a las características, fines y principios de las organizaciones son vastas y datan de décadas atrás, y se circunscriben desde paradigmas y corrientes clásicas de la administración y economía, hasta análisis de las ciencias sociales y también desde la perspectiva feminista más recientemente.

No pretendemos discurrir en cada escenario epistemológico que ha estudiado esta categoría. Solamente reseñaremos algunos elementos teórico conceptuales de su desarrollo sociohistórico a manera de preámbulo para aterrizar y profundizar en los alcances de esta categoría desde un enfoque feminista. Para ello, retomaremos el aporte de Ganháo (1997), quien nos define las tres perspectivas para comprender la organización como categoría, o lo que esta y otras autoras y autores denominan “metáforas de las organizaciones”.

1. La organización considerada como una máquina.

La perspectiva mecanicista de la organización, según la cual, las dimensiones relevantes son la gestión racional, la eficiencia técnica del funcionamiento de

los diversos elementos y piezas que componen la organización, en aras de un engranaje que posibilite y derive en el cumplimiento de sus objetivos.

Este enfoque se remite a las bases teóricas del taylorismo y los primeros estudios de las organizaciones, desde la disciplina de la administración. En virtud de ello, el determinismo tecnológico encuentra aquí su fundamento, y la intervención tecnocrática, su legitimación (...). Mecanismo y el tecnicismo constituyen las variables fundamentales del éxito económico de las organizaciones.

2. La organización como un ser vivo.

La metáfora de la organización como organismo, deriva de las ciencias naturales, concretamente de la biología, y destaca dos elementos en consonancia con el enfoque, el carácter dinámico de las organizaciones y su tendencia a los cambios para adaptarse y buscar equilibrio. Al considerarse como una entidad dotada de vida propia, como un sistema abierto, está sujeta a las dinámicas y cambios internos, así como las condicionantes del entorno.

Esta metáfora tiene un avance cualitativo con relación al anterior enfoque. Y es que reconoce el rol clave que juegan los actores sociales que integran las organizaciones, es decir, toma en consideración de la dimensión humana, pero su visión organizativa sigue siendo limitada.

3. La organización como cultura

En este nivel de comprensión de las organizaciones, se gesta un desplazamiento de la atención organísmica o mecanicista, hacia una concepción simbólica de la organización, lo que representó un cambio epistemológico fundamental, en tanto integra aspectos que habían sido descuidados o ignorados, sin invalidar las contribuciones de los enfoques

anteriores, sino que los complementa. Se coloca la singularidad de una organización en su dimensión cultural y simbólica: a través de símbolos, un lenguaje propio y los valores comunes compartidos, que deriva en la composición de un microcosmos.

El lado informal, simbólico, con su lenguaje propio, sus historias, mitos, rituales, héroes, villanos y valores, son, ahora, tomados en consideración por su capacidad estructurante de las organizaciones. Se pasa de una gestión controladora, que intenta eliminar o reducir los errores, las imperfecciones, las incertezas con que aquéllas se confrontan, a otra más atentas al conocimiento de los sistemas humanos y más comprehensiva en relación con las limitaciones, en el sentido que no son algo natural, sino constructos generados, habitados y animados por seres dotados de capacidad de simbolización (...). Son ellos que dan forma y mantienen estas realidades sociales a través de sus acciones, de su trabajo conjunto, regido por pautas incentivadas, aceptables, formales e informales de conducta, bajo el escenario de la cultura organizacional. (pp. 2-4).

2.3.3 Organizaciones sociales y cultura

Las organizaciones se pueden ver también desde un plano más formal y plano, por ejemplo, para el caso de la institucionalidad burocratizada del Estado, regida por normativas administrativas, que establecen una estructura, niveles jerárquicos, y procedimientos técnicos y administrativos a regular. Sin embargo, esta manera de verla aparece como incompleta, desde nuestra óptica, si no se puede repensar a partir de las dimensiones culturales a las que estas instancias responden en un espacio y tiempo particulares.

El concepto de cultura aplicado a la organización se fue gestando desde el aporte de la escuela de las relaciones humanas, cuando a partir de los

experimentos desarrollados por Elton Mayo (1972), se empiezan a reconocer los aspectos subjetivos e informales de la realidad organizacional. Vamos a señalar que, en las diversas discusiones teóricas sobre el referente cultural en las organizaciones, se derivan dos vías: la comprensión de la cultura como parte de los diversos componentes o subsistemas de una organización, o, la organización como cultura misma.

Brevemente, una de las diferencias en estas posturas radica en sus conceptualizaciones. En el caso de la comprensión de la cultura como parte de las organizaciones, su estudio de carácter sistémico, remite a que

cuando el estudio de las organizaciones como campo introduce y justifica los trabajos ideográficos o de comprensión, muestra así que los individuos construyen a partir su subjetividad realidades organizacionales, a partir de las cuales toman decisiones o se relacionan día con día (Vázquez y Urbiola, 2014, p. 170).

En cuanto a la cultura como metáfora, es decir, la organización es cultura, varios autores y autoras reflexionan en torno a esta premisa, Geertz, por ejemplo, anota que se refiere a

Aquello que la organización es, un fenómeno cultural, un producto de interacciones simbólicas, de redes de significados mediante los cuales se interpreta la realidad. Los componentes simbólicos y expresivos, lenguaje, mitos, leyendas... pasan a ser una parte del proceso de construcción de la cultura, convirtiéndose en significados esenciales para la organización. (como se citó en López, 2013, s.p.)

Ciertamente, desde esta premisa las organizaciones deben ser entendidas y analizadas no estricta o únicamente por los factores económicos y materiales, sino más bien por los expresivos y simbólicos, de acuerdo con Smircich, uno de

los principales exponentes de esta dilucidación desde el enfoque simbólico-interpretativo, recalcando también que las organizaciones producen por sí mismas la cultura, son una cultura, en tanto se convierte en expresión y manifestación de la conciencia humana (como se citó en Páramo, 2014).

Esta perspectiva de la organización como construcción simbólica y social nos coloca entonces que la materialización se gesta a través de procesos de elaboración e intercambio de significados, producto de la interacción social de sus miembros. Y así, se entendería la cultura como esencia de la organización. Esto, por cuanto, desde este paradigma, las organizaciones se entenderían como ámbitos donde las personas que la integran, construyen significados subjetivos alrededor de su actividad laboral, significados que van a permear la realidad organizacional y a su vez, la propia identidad laboral de los miembros que la conforman. Y, sin duda, para esta creación, recreación e intercambio de significados, estamos hablando de discursos, prácticas, símbolos y otro tipo de procesos comunicativos que operan en este escenario.

Nos atrevemos a señalar al momento, con aún pocas precisiones sobre este planteamiento, que los postulados de la metáfora de la cultura en las organizaciones nos colocan varios puntos de partida relevantes para la comprensión del objeto de estudio de esta investigación, en tanto se perfila una vinculación o coherencia epistémica, primero, porque se pretende retomar el análisis de las características particulares del ejercicio profesional de un grupo de mujeres, a partir de sus propias percepciones y significados ante el escenario en que se ubican; y, segundo, porque esta visión de la organización como cultura y la interacción simbólica entre esta y sus miembros nos posibilita develar que la organización no es neutra, en cuanto se configura a partir de realidades construidas socialmente, esto es, tanto las personas que la integran son influenciadas y socializadas en este contexto, y a la vez, la organización se crea y recrea a partir de las interacciones y relaciones sociales. Considérese

incluso, que el INAMU, en este caso, es una organización que orienta su quehacer hacia el cambio cultural.

Para validar esta apreciación que acabamos de anotar, resumiremos a continuación, las principales características de interés para este estudio sobre la cultura como metáfora raíz para conceptualizar la organización, a partir de los criterios de Smircish (como se citó en García, 2006):

- a. La cultura está constituida por rutinas, normas, rituales, comportamientos, que han sido negociados e instituidos y que por tanto son productos de aprendizajes pasados exitosos que le siguen dando sentido al presente, promoviendo la estabilidad y el orden.
- b. Las organizaciones están atravesadas por discursos hegemónicos, en donde la presencia de grupos dominantes garantiza que ciertos significados logren ser incorporados y naturalizados por las personas trabajadoras, de manera que se conviertan en la forma normal y común de ver el mundo, producto de sistemas de significados sedimentados e institucionalizados, se convierten en posibilitadores de sentido, y como tal, tienen efectos sobre los hábitos de comportamiento y de pensamiento de las personas.
- c. Las personas con el fin de dar sentido a su ser y quehacer negocian diversos significados en un proceso donde entran en conflicto multiplicidad de versiones y discursos. Se gestan procesos de lucha por medio de estrategias de resistencia que se dan simultáneamente a la hegemonía.
- d. El cambio y la innovación son necesarios y también son una finalidad de la organización, en tanto implica el empoderamiento de significados - discursos y prácticas- marginales que en la medida en que son reconocidos pueden empezar a generar procesos de reflexión necesarios para iniciar el cambio. De lo anterior se desprende que la

diversidad antes que impedir, es el motor para la construcción de nuevas realidades.

- e. Toda práctica social es una práctica significativa; este carácter significativo de la práctica permite la emergencia del conjunto de articulaciones que a la vez que fundan la hegemonía, constituyen a los agentes sociales como sujetos.
- f. El o la analista cultural se interesaría por identificar no sólo cómo las personas entienden e interpretan su experiencia y cómo estos entendimientos se conectan con la acción, sino que trataría de entender cómo los discursos y prácticas que circulan en la organización están inmersos en relaciones de poder en las que se da una lucha por el control de significados. Se trata de develar los discursos hegemónicos, y también los discursos marginales que circulan en la organización, para hacer evidentes los conflictos y las resistencias que se configuran.
- g. La cultura organizacional se entiende como el conjunto de creencias y significados que han sido naturalizados por los miembros de la organización (hábitos de pensamiento), en el marco de un orden hegemónico, los cuales se convierten en el horizonte simbólico de interpretación y orientadores de conductas y prácticas.

2.3.4 Las organizaciones sociales no son neutrales al género. Apuntes desde la perspectiva feminista.

Señalaremos que, al igual que el análisis de las organizaciones sociales ha encontrado asidero desde diversos paradigmas y enfoques teóricos, la perspectiva feminista ha desarrollado diversos acercamientos y estudios, relevantes de destacar no sólo porque es el marco orientador de esta investigación, sino por las precisiones teóricas y reflexiones en torno a las organizaciones que acumulan referentes más que válidos para los objetivos de esta tesis.

En primer lugar, se tratan de esfuerzos académicos y propuestas en algunos casos, que se centran en recuperar la perspectiva de los sujetos en las organizaciones desde el sentido social de la construcción de género, que derivan en puntualizaciones vinculadas con el reconocimiento de mecanismos de reproducción dominante engarzado a un modelo hegemónico masculino así como a expresiones derivadas de la división sexual del trabajo: precisión de evidencias que van desde la identificación de que las asimetrías laborales no se aminoran con impulsar una mayor participación de la mujer en puestos clave de decisión (segregación vertical); o bien, que las estructuras organizacionales no solo expresan relaciones de poder entre individuos, sino también inequidades de género, condiciones laborales diferenciadas para hombres y mujeres, así como ejercicios simbólicos del poder entre mujeres. Es decir, no existe la neutralidad de género en las organizaciones. Para el caso particular que nos ocupa de organizaciones laborales, y desde este sentido, las mismas constituyen expresiones también de subjetividades desde el género. Ampliemos.

En palabras de Vendrell (2013) un análisis con perspectiva de género implica reconocer un sistema simbólico desplegado dentro de una estructura dual asimétrica, jerárquica que incluye conjunto de signos y símbolos con un lenguaje propio, que en una organización supone trayectorias laborales diferenciadas tanto para hombres como para mujeres. Es interesante detenerse en este rango de detalle para apuntar que en el nivel de la microinteracción (Foucault, 1979) se reproducen formas de socialización influidas por aspectos macroestructurales. (...) (como se citó en Vázquez y Urbiola, 2015)

Situar en la comprensión e interpretación de las organizaciones laborales, aspectos como las actitudes y los comportamientos de hombres y mujeres, constituyeron preocupaciones que fueron encontrando cabida en los estudios

de género y creando marcos de referencia para comprender cómo operan las inequidades laborales en un mundo empresarial y laboral dominado por los hombres (Calas y Smircich, como se citó en Vázquez y Urbiola, 2014). El análisis del estudio de género en la administración y el estudio de las organizaciones laborales apareció en las décadas de los años sesenta y setenta, cuando movimientos feministas y otros movimientos sociales empezaron a evidenciar y denunciar la desigualdad de género en los espacios públicos, lo que significó una ruptura con los esquemas tradicionales y “científicos” y el paradigma positivista, por tanto, surgiendo cuestionamientos tales como,

La estructura es un reflejo de las condiciones culturales del entorno, de manera que la interpretación que llevan a cabo los sujetos dentro de la organización los remite a la estructura y a lo que se podría llamar una comunidad de interpretación que va más allá de esta. De alguna forma la interrelación que se establece entre los sujetos en el seno de la organización impacta la división del trabajo y expresa una diferencia sexual en la socialización; esta división toma forma en el ejercicio cotidiano del trabajo y en las expresiones de los patrones de control ejercidos sobre los individuos, varones y mujeres. (Vázquez y Urbiola, 2014, p. 23)

Los primeros apuntes que van evidenciando las feministas, al realizar análisis de las organizaciones a la luz del enfoque de género, se relacionan con la incidencia de la división sexual del trabajo a lo interno de las organizaciones, en manifestaciones de segregación horizontal y vertical, por cuanto “la entrada en una organización o profesión es el comienzo de una socialización específica, y las organizaciones profesionales se aseguran de que sus nuevos miembros conozcan las reglas y valores que garantizan la continuidad de la cultura dominante” (Nicolson, como se citó en Gil, 2015). La explicación que funda esta premisa es la que da cuenta de que las organizaciones se encuentran en

un entorno que las determina, estarán mediadas por las condiciones externas en tanto son espacios socializados, y socializantes, “la sociedad y sus instituciones son representaciones microcósmicas de contextos culturales más amplios, jerárquicos y patriarcales” (Nicolson, 1997, p.103).

Acá recobra sentido el planteamiento inicial que posicionan las feministas de que las organizaciones no son neutrales en cuanto al género, se empieza a develar la perspectiva androcéntrica que venía subyaciendo a los enfoques y teorías sobre las organizaciones al momento. Estos primeros estudios desarrollados, para Acker (2000), si bien desarrollan esfuerzos y análisis relevantes, se vieron “atrapados por los límites del campo teórico que presenta a las organizaciones como genéricamente neutras y asexuadas y, por eso, estas teorías nos permiten entender solo de forma limitadas las raíces profundas del género en las organizaciones” (p.8). Ante ello, esta autora elabora una obra que integra esta reflexión teórica y, además, genera un aporte que, a nuestro ver, da un salto de exponer el análisis de las organizaciones desde una perspectiva feminista a la identificación de organizaciones como procesos dotados de género. Esto representa a nuestro juicio, un salto epistemológico determinante en general, y, en particular para esta investigación, pues posibilita dar cuenta de premisas genéricas en la estructura, los procesos y las relaciones subsumidas en las organizaciones de forma subrepticia, a manera de “currículum oculto” si se quiere: las expresiones de inequidad y desigualdad de género transversan los espacios organizacionales en sus discursos, esquemas y relaciones,

Decir que una organización, o cualquier otra unidad analítica, tiene género significa que las ventajas y las desventajas, la explotación y el control, las acciones y las emociones, el significado y la identidad son aspectos modelados por la distinción entre hombres y mujeres, entre lo masculino y lo femenino. El género no es algo que se añade a los

procesos actuales concebidos como genéricamente neutros; más bien, es una parte integral de esos procesos (...). (Acker, 2000, p. 8)

Siguiendo a Acker (2000), para avanzar en el sentido de comprender el género instalado en y constitutivo de las organizaciones, esta autora plantea cinco procesos de interacción:

1. La construcción de divisiones a partir del género: divisiones del trabajo, de los comportamientos permitidos, de la asignación del espacio físico, del poder.
2. La construcción de símbolos e imágenes que explican, expresan, reafirman y, a veces, se oponen a estas divisiones, con origen en el lenguaje, la ideología, la cultura, el vestido, entre otros, cómo se “mira” de manera diferenciada a una mujer en cierta función que, a un hombre, la estereotipación de las actividades en general.
3. Las interacciones entre mujeres y hombres, mujeres y mujeres, hombres y hombres, además de todas esas pautas que establecen la dominación y subordinación.
4. Estos procesos contribuyen a producir los componentes de género de la identidad individual.
5. El género forma parte de los procesos fundamentales y actuales de la creación y la conceptualización de las estructuras sociales.

La autora en cuestión, en su texto denominado “Jerarquías, trabajos y cuerpos: una teoría sobre las organizaciones dotadas de género”, ilustra con varios ejemplos de la generización de las organizaciones, uno en particular vinculado a los puestos de trabajo, según lo cual precisa que el mismo es

[...] un concepto implícitamente generizado, a pesar de que la lógica organizativa lo presente como neutro. Un puesto lleva en sí la división del trabajo basada en el género y la separación entre la esfera pública y

la privada. Presupone una organización de género de la vida doméstica y de la producción social particular. Esto es un ejemplo de lo que Dorothy Smith ha llamado “el subtexto genérico de lo racional e impersonal” (Acker, 2000, p.11).

El propósito de discurrir hasta este momento sobre la perspectiva de las organizaciones sociales y laborales, desde la mirada feminista, tiene asidero en su vital relación con los objetivos de esta investigación, en tanto al constituir el aspecto implícito, se gesta la posibilidad de develar la ginopia en el seno de las organizaciones y en las dinámicas internas y externas en que se circunscriben. La ruptura androcéntrica de estos análisis feministas no se queda aquí. La autora Alicia Gil (2015), por ejemplo, en su Tesis Doctoral “Género, Violencia, Poder y Conflictos en las Organizaciones de Mujeres”, indaga y elabora una serie de propuestas y críticas sustantivas y contundentes a las organizaciones en el movimiento feminista, a propósito de su capacidad de incidir para la generación y articulación de estructuras organizativas en concordancia con “sus objetivos y a su ideario ético y político, a partir de las cuales definir y poner en práctica estrategias y modelos de Poder que favorezcan el desarrollo de los procesos de empoderamiento, personales, colectivos, políticos y sociales que propugna (...)” (Gil, 2015, p. 9).

Queremos detenernos a precisar algunos componentes esenciales de sus análisis y apreciaciones, por el nivel de criticidad que conllevan y que, a su vez, propician autoreflexiones relevantes al interior de los movimientos y espacios feministas. Pero, para nuestros fines investigativos, coloca en la palestra de la discusión feminista, claros cuestionamientos a los ejercicios simbólicos de reproducción del sistema, que se sabe que existen, pero de los que no se habla necesariamente.

Aclaremos que sus cavilaciones discurren hacia las organizaciones de mujeres y feministas, propiamente, en tanto devela,

La ausencia de una cultura organizativa feminista, constatable, es una de las causas que explican por qué el movimiento feminista sigue anclado, tal y como denunciaba Freeman hace más de cuarenta años, en grupos sin estructura ni liderazgo o en organizaciones que se regulan desde referentes organizacionales androcéntricos, instituyéndose, en cualquiera de los casos, a través de organizaciones feministas in-estructuradas, por cuanto carecen de instrumentos normativos y recursivos propios y los que ponen en juego contribuyen a reproducir, involuntaria e inconscientemente, los estereotipos de género que naturalizan la rivalidad entre mujeres. (Gil, 2015, p. 393)

De sus diversas dilucidaciones, nos interesa rescatar las particularidades que esta autora precisa, en función de las relaciones entre mujeres al interior de organizaciones sociales y laborales más propiamente, pues nos ofrecen una relectura de la reproducción de esquemas, sesgos y estereotipos patriarcales y androcéntricos a lo interno de organizaciones feministas, lo cual devela, insistimos, componentes discursivos y prácticas imperceptibles pero presentes, de reproducción de patrones sexistas de los cuales históricamente hemos sido contestarias. Las instancias feministas dramatizan en su interior y de muchas formas lo que procuran transgredir a nivel externo.

Gil (2015) atribuye estas anulaciones de visibilización desde el género en las organizaciones de mujeres, dentro de varios factores estructurales del sistema, a lo que denomina la “adjetividad”²², y que deriva de la condición femenina hegemónica, por cuanto, refiere, las mujeres parten de esa neutralidad que

²² Explicándolo en sus palabras sería ese “lugar de predicado, en el sentido tradicional, “otorgado” a las mujeres por la cultura patriarcal -si se nos permite la metáfora gramatical-, desde donde hemos sido construidas, es decir, pactadas, habladas, nombradas, objetuadas, adjetivadas, afirmadas y negadas por el patriarcado, en lo que a espacios activos -oraciones activas, siguiendo con la metáfora- se refiere, situándonos en una posición pasiva, desigual, opresiva, de imposibilidad para tomar decisiones, sometidas a estructuras políticas, lógicas, analíticas, éticas, conceptuales y lingüísticas que muy poco tienen que ver con nuestra percepción de la realidad” (Gil, 2015, p. 61).

tanto se cuestiona a nivel externo en otras instancias, como si no estuviésemos también socializadas en el sistema, e introyectado los dispositivos y mandatos a nuestras subjetividades y visiones de mundo, es decir,

(...) tal que esa ilusión les hiciera auto-inmunes a los instrumentos simbólicos del Poder, eludiendo, incluso ocultando, los conflictos relacionales derivados de las relaciones de poder entre feministas y de la percepción de “la otra” como idéntica, en tanto que “no juramentada”, a los que no se les pone palabras, silenciándolos. El problema de actuar desde el “como si” prioriza los enunciados performativos frente a la constatación de las acciones (...). (Gil, 2015 p. 466)

En el marco de la especificidad de organizaciones feministas y de mujeres, esta autora nos esgrime y confronta de manera aguda, que las mujeres instituidas, aún con una posición ética feminista, llegan a actuar “como si se tratara de estructuras horizontales ajenas al orden simbólico patriarcal”, y que, desde esta expectativa -casi que inconscientemente materializada en la cotidianidad y en los vínculos-, aspectos como la autoridad, el reconocimiento, el respeto y la reciprocidad entre sus miembros vendría por sentado ante el hecho de ser feministas,

identificándonos con una subjetividad uniformada -por otra parte impuesta y diseñada al servicio del patriarcalismo y el androcentrismo a través de códigos y rituales- que nos lleva a considerar que las mujeres reaccionamos sentimental y emocionalmente del mismo modo hacia cualquier estímulo, pero evitando el análisis de nuestros actos, de nuestros modelos relacionales, de los elementos que ponemos en juego cuando se trata de relacionarnos a través de las organizaciones y las redes que nosotras mismas activamos, y del impacto que las emociones y los afectos/desafectos tiene sobre todos estos asuntos. (Gil, 2015, p. 378)

Estos como si: - las mujeres fuésemos idénticas; - habitásemos un entorno neutro; - hubiéramos sido educadas en espacios de socialización en una cultura-otra, (diferente a las sociedades a las que pertenecemos); - no estuviéramos impregnadas por los códigos sexistas que no sólo nos discriminan sino que nos constituyen; - la maternidad, el maternaje, la figura de la madre, su orden simbólico, no fueran constructos patriarcales; - contásemos con instituciones públicas con capacidad para resolver los problemas que nos afectan a las mujeres en particular y como ciudadanas (Gil, 2015, p. 380), entre múltiples “inmunidades” más que atraviesan la subjetividad de muchas mujeres en estos espacios, sin duda se convierten en condicionantes reveladores que precisamos de este modo:

- a. las personas, mujeres, que componen las organizaciones feministas y de mujeres, no siempre logran develar los sesgos androcéntricos que las permea en sus subjetividades y vínculos.
- b. por tanto, reproducen estos dispositivos en las dinámicas internas de ejercicio del poder, en las formas de vincularse, en el reconocimiento de su trabajo, entre otros aspectos.
- c. esto lo podríamos entender como una contradicción del sistema patriarcal mismo, performado y materializado en la cotidianidad de estas organizaciones y las mujeres: por un lado, ante la opresión estructural histórica a las mujeres, estas instancias y las feministas han buscado transgredir el androcentrismo en las instituciones socializadoras patriarcales; pero, en otro sentido, adentro de, en el seno del trabajo que se articula internamente entre mujeres, hay una invisibilización y un curriculum oculto de género atraviesa sus dinámicas y se reproduce o dramatiza.

Cerramos este apartado con dos planteamientos. Uno que coloca el reto ante este escenario esbozado, y el otro, que coloca en tela de discusión otro reto

vinculado a los objetivos de esta investigación y desde estas categorías de análisis. Sobre el primer punto, de acuerdo con lo acotado precisamente por Gil (2015) en su estudio, ante los diversos nudos críticos que se derivan de su análisis de las organizaciones, el reto que se plantea ante este escenario, es que justamente desde las teorías feministas se elaboren propuestas de las organizaciones sociales y laborales centradas en el Feminismo para sí, es decir “que aporte criterios para desarrollar una cultura organizacional ajustada a los objetivos y necesidades de cada organización y para, a partir de ella, iniciar procesos de re-institucionalización reestructurando las organizaciones que nos son propias” (Gil, 2015, p.364).

En cuanto al otro aspecto, tratándose esta investigación sobre las percepciones de un grupo de mujeres en torno al ejercicio profesional en una instancia pública (orientada al avance de los derechos de las mujeres), en el estudio de Cerva (2010), denominado “Cultura organizacional e institucionalización de las políticas de género en México: Notas para el debate”, la autora retoma el aporte de otros estudios para hacer dos señalamientos relevantes de cara a la institucionalidad pública:

1. Si no se afecta el núcleo genérico de las organizaciones, el producto o resultado de su trabajo seguirá siendo generizado. (...) El género no puede ser solamente añadido a una organización ya que ella misma presenta atributos genéricos, ya sea por las relaciones que se dan en su interior, como por las relaciones que produce con su entorno (p. 8).
2. En el Estado y sus instituciones hay representación de la hegemonía masculina y también prácticas de organización que se estructuran con relación a sesgos de género en la contratación y promoción, en el diseño de políticas públicas, en las rutinas prácticas, entre otras expresiones y ámbitos (p. 5).

CAPÍTULO III. CONTEXTUALIZACION DEL ESPACIO INSTITUCIONAL

Tal como hemos venido exponiendo, la población sujeta de estudio en la presente investigación está compuesta por mujeres funcionarias del INAMU, concretamente, aquellas profesionales que se encuentran laborando en los espacios vinculados con la atención directa -servicios- de las personas usuarias de esta institución. Este elemento, agregado a que los objetivos de la investigación procuran conocer y analizar las perspectivas e implicaciones de este grupo de mujeres al trabajar en esta instancia, reviste especial importancia para el desarrollo de una contextualización del Instituto, y así, ubicar las características y condiciones del espacio del cual estamos hablando.

Podemos, de entrada, señalar cuatro aspectos particulares que caracterizan al INAMU:

1. Como cualquier otra instancia pública, tiene un aparato jurídico formal y un marco ético y filosófico que orienta su quehacer, administrativa y técnicamente hablando. Se rige, por tanto, por la Ley de la Administración Pública²³, tiene un presupuesto derivado de finanzas públicas, y su planificación programática se basa en los lineamientos del Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica.
2. Además de los fines y atributos establecidos en su ley de creación, tiene la particularidad de constituir el Mecanismo Nacional para el avance de los derechos de las mujeres. Su creación se basa en la respuesta país a mandatos y compromisos internacionales²⁴.

²³ La ley No. 6227, Ley de la Administración Pública (1978) establece que la actividad de los entes públicos deberá estar sujeta en su conjunto a los principios fundamentales del servicio público, para asegurar su continuidad, su eficiencia, su adaptación a todo cambio en el régimen legal o en la necesidad social que satisfacen y la igualdad en el trato de los destinatarios, usuarios o beneficiarios. (art. 4)

²⁴ El país firmó y ratificó compromisos internacionales, tales como las Convenciones como la CEDAW y Belem do Para, por ejemplo, en el marco del consenso en la Organización de las Naciones Unidas y que dieron pie al establecimiento de los mecanismos gubernamentales para el avance de los derechos de las mujeres.

3. Es una instancia con un componente sociohistórico determinante: hubo un contexto posibilitador para su creación mediatizado por presiones y negociaciones de diversos actores sociales, en particular, movimientos de mujeres y movimientos feministas que colocaron en la agenda pública la pertinencia y demanda de que el Estado Costarricense contara con una instancia rectora de políticas públicas para la igualdad y equidad de género.
4. El INAMU se conforma por personas, por tanto, es una formación social y cultural. No es una estructura plana o un objeto externo, sino, por el contrario, compone su propia cultura institucional, a través de vínculos, discursos, normas, mitos y símbolos²⁵.

Precisamente, con estos elementos constituyentes, se hará referencia a la génesis, el contexto, las condiciones que así lo impulsan, y las repercusiones en este respecto.

3.1 La génesis de un Mecanismo Nacional para el Adelanto de la Mujer en Costa Rica: papel del movimiento feminista y de las mujeres.

Para precisar la génesis que da vida al INAMU, es ineludible hacer referencia al Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia (CMF), considerando que es la instancia que luego se transformaría, por declaratoria de ley, en dicho instituto gubernamental y autónomo.

Sin embargo, es necesario ir más atrás en la historia, y reconocer otras condicionantes en el contexto, que confluyeron en la generación de lo que hoy en día es el INAMU, tal como lo es el preponderante papel que asumieron las organizaciones feministas y de mujeres, a manera de movimiento social y

²⁵ Kaes (como se cita en Vit, 2020) plantea que “la institución nos precede, nos sitúa y nos inscribe en sus vínculos y sus discursos”. (p. 59)

político reivindicativo de los derechos de las mujeres, cuyo protagonismo y alcances, incidiría en una plataforma óptima para que se gestara y visibilizara la necesidad y trascendencia de la existencia de un ente como éste, de cara a la promoción y defensa de los derechos de las mujeres.

La creación del INAMU no es fortuita, ni tampoco nace exclusivamente como iniciativa de un gobierno de turno. Sus orígenes se circunscriben a un período efervescente de luchas y reivindicaciones determinantes desde el seno y el trabajo del movimiento feminista y de mujeres, tanto en el ámbito nacional como en otras latitudes, que incidieron al punto de que los Estados asumieran mayores compromisos en sus agendas públicas para el reconocimiento de aquellas acciones afirmativas sustantivas hacia la promoción y reconocimiento de los derechos de las mujeres. “El punto de partida, como han señalado las teóricas feministas, es el redescubrimiento de la historia de las mujeres, de nuestra situación, de nuestras reivindicaciones y de nuestros logros” (De las Heras, 2009, p.46).

La agitación mundial de las décadas de los años setenta y ochenta, dejó huella para que el feminismo como movimiento social y político generara reacciones, movilizaciones y una serie de transgresiones sociales y políticas, desde los cuestionamientos, la acción y la reflexión:

Cuando yo fui a la conferencia de Viena me impactó ver que mujeres de África, que mujeres de Asia, que mujeres de la antigua Yugoslavia, habían vivido los mismos procesos que nosotras durante las décadas de los setenta y los ochenta, de dictaduras feroces. Y que venían llegando a la misma conclusión y organizándose como mujeres, porque no habían encontrado que en la solución de ninguno de esos conflictos estuvieran las mujeres en la agenda (Suárez, como se citó en INAMU, 2011a, p.134).

Ahora bien, no se debe dejar de lado que las acciones y movilizaciones sociales y políticas de las mujeres databa de décadas anteriores: en los inicios del siglo XX, Carmen Lyra lideró la participación de mujeres en actividades políticas y formó parte del Centro Germinal, que promovía las ideas socialistas en nuestro país, y así, en esta coyuntura, muchas mujeres adquirieron un nivel importante de madurez de su conciencia política.

Recordamos a Ángela Acuña y otras feministas, quienes experimentaron una de las coyunturas de mayor efervescencia del movimiento feminista de lucha de las mujeres europeas, y que tuvo su proyección en nuestro país, hacia la reivindicación de sus derechos ciudadanos de las mujeres, lo cual sentó las bases para la creación en 1923 de la Liga Feminista, que, dicho sea de paso, constituyó el primer grupo organizado de mujeres para el impulso de la obtención del sufragio femenino.

Para las siguientes décadas, “se carece de estudios globales acerca del papel de las mujeres –más allá de la lucha sufragista-, en los cambios sociales y políticos de la década de 1940” (Flores, 2001, p.15). Esto no significó que se redujeran o eliminaran sus luchas de diversa índole en otros ámbitos, desde la defensa y el respeto del proceso electoral, pasando por el derecho a la tierra y la vivienda, entre otros; aunque muchos de estos esfuerzos e iniciativas no lograran permanencia ni continuidad.

En los diversos textos consultados, hay un factor en común relacionado con la precisión de que la mayoría de las organizaciones de mujeres en Costa Rica surge en la década de los ochenta, como resultado de diversos factores internos y externos.

Para Moreno (como se citó en Aguilar, 1997, p.460), entre las influencias externas para que el movimiento de mujeres se consolide como tal, sobresalen: el refloreamiento del Movimiento feminista en el plano mundial, la promulgación

por las Naciones Unidas de la CEDAW, el creciente interés de las agencias de cooperación en la región, los procesos revolucionarios en Centroamérica y el surgimiento de redes de solidaridad. Mientras que, en el plano interno, destaca el deterioro de las condiciones de vida de la población, a partir de la crisis económica; el debilitamiento del movimiento popular y la crisis de los partidos de izquierda.

En esta génesis del Movimiento de mujeres en Costa Rica, se tiene como antecedentes fundamentales el surgimiento de diversas organizaciones feministas y de mujeres, como ejemplos²⁶: *Colectivo Ventana* (1981) y el *Centro Feminista de Información y Acción, CEFEMINA* (1982). Un aspecto clave y estratégico que da pie para hablar de un Movimiento de mujeres a partir de este momento, “es la cuestión de género frente a la de clase, es decir, la movilización de las mujeres en razón de necesidades comunes y específicas derivadas de su condición de mujeres, independientemente del sector o clase social a la que pertenecían” (Aguilar, 1997, p. 462).

Así las cosas, se propicia el caldo de cultivo para que durante las décadas de los setenta y ochenta, se posicionen y consideren temas y necesidades de las mujeres que no eran priorizadas en la agenda pública o, en el peor de los casos - y como históricamente ha sucedido-, estaban invisibilizadas. En el caso de la década de los ochenta, Piedra (2001) señala que representó “una década de mucho crecimiento para el movimiento feminista en el país; el contexto de crisis económica y despliegue de Políticas de Ajuste Estructural obligaron a las

²⁶ Se hace alusión a “organizaciones de mujeres” y “organizaciones feministas”, partiendo de que: “Es importante cómo el movimiento de mujeres, realizado desde el trabajo de las organizaciones con y desde las mujeres, desde múltiples ámbitos de interés y con objetivos particulares de lucha, movilizaciones y reivindicaciones, ha ido decantando de un movimiento caracterizado por un feminismo popular a uno como opción vital y política: “(...) no se trata de un proceso mecánico y estático, que signifique la existencia de una identidad de género como requisito indispensable o condición previa para su génesis. Por el contrario, lo que hemos visto es que la identidad de género se construye y fortalece en el camino; y que en un inicio se tiene poca o nula claridad con respecto a la subordinación de género” (Aguilar y otras, 1997, p. 468).

diversas organizaciones a movilizarse para exigir el mejoramiento de sus condiciones de vida (...)” (como se citó en González y Vindas, 2018, p. 90).

No es de extrañar entonces, que se gestó en nuestro país una atmósfera convulsa de inquietudes y tomas de conciencia que reorientan la mirada de las mujeres hacia ellas mismas, como colectivo, como humanas y desde las diversidades, y que derivó en que su capacidad organizativa se fortaleciera y se enfatizara en la reivindicación de sus derechos como población, situación que fue incidiendo para que lograran obtener un lugar en la agenda pública y establecer así una demanda de compromiso por parte del Estado.

Las acciones y aportes de las organizaciones feministas y de mujeres se tradujeron en un reforzador positivo y contundente en tres escenarios convergentes: a. el auge en Costa Rica de compromisos y medidas formales internacionales hacia el reconocimiento de los derechos de las mujeres; b. se convirtió en un actor protagónico -llamémosle sujeto social- para la creación de pensamiento feminista, el análisis crítico social y el desarrollo de actividades formativas con diversas poblaciones; c. sus luchas y demandas para exigir el mejoramiento de sus condiciones de vida pujaron al Estado al reconocimiento y garantía de derechos que estaban siendo invisibilizados y violentados.

Pero, además, este sujeto social ha sido clave en la generación de alianzas estratégicas y consensos con el Estado: sus repercusiones han trascendido a iniciativas posicionadas en la agenda pública de compromisos desde y con el Estado. El período de los noventa posibilitó el crecimiento y diversificación de las formas organizativas y de lucha, así como de los espacios y contenidos de las coordinaciones, complejizándose el campo de las relaciones y las alianzas con el Estado.

Esa vinculación entre el Movimiento de mujeres con el Estado costarricense se entrelaza fuertemente durante el proceso de aprobación de la Ley de Promoción

de la Igualdad Social de la Mujer (promulgada en 1990), y los posteriores procesos en torno a la realización y preparación de las Conferencias de Naciones, sobre todo la de Beijing:

Un ejemplo de lo anterior es lo sucedido posterior a la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer conocida como Beijing, puesto que las organizaciones de mujeres presentes quisieron establecer mecanismos para ejecutar los acuerdos tomados en dichas instancias. Para 1997, aprovechando las elecciones presidenciales que se avecinaban, se conforma lo que se conoce como La Agenda Política de las Mujeres, una iniciativa que condensaba el trabajo de articulación del movimiento feminista, que posibilitó la negociación con partidos políticos, así como la exigencia al Estado, para definir temas estratégicos relativos a las mujeres, necesarios de incorporar en el gobierno. (Piedra, como se citó en Alvarez y Vindas, 2018, 2001, p. 97)

Igualmente, ya desde la existencia del Centro Mujer y Familia, las alianzas del Estado con las organizaciones se afianzarían para generar acciones y proyectos fundamentales y específicos, tales como los proyectos de Ley para la Promoción de la Igualdad Social de la Mujer y la Ley contra la Violencia Doméstica -más adelante, se convertirían en leyes– y otros avances normativos y de acciones afirmativas, tales como el PIOMH (1996) y el primer PLANOVI (1995).

Inclusive, es indiscutible el peso determinante de las organizaciones y el movimiento, para influenciar la coyuntura que posibilita que el CMF se convierta en lo que hoy día es el INAMU.

De hecho, una vez se crea la Ley constitutiva del INAMU (Ley No. 7801), se dispuso que en la Junta Directiva hubiese presencia, además de las personas

representantes de las instancias gubernamentales vinculantes, una representante de estas organizaciones de la sociedad civil:

Entonces, teníamos como un pie en cada lado y eso nos empoderó mucho, ¿por qué? Porque la gente sabía lo que pasaba en el INAMU (...), sabíamos qué pasaba en el INAMU, sabíamos qué pasaba por la Comisión de la Mujer en la Asamblea, teníamos los datos del CIEM, teníamos la coordinación con el resto de las organizaciones, con el Foro de Mujeres y por la libre. (González, como se citó en INAMU, 2011a, p. 200)

Y ya en los inicios de la década del 2000, para la construcción del Plan Nacional para la Atención y la Prevención de la Violencia Intrafamiliar, el PLANNOVI, y la Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género (PIEG), participaron varias de estas organizaciones como interlocutoras de las demandas de las mujeres: “(...) Habíamos tenido un trabajo muy coordinado, muy interconectado, en el que estaban el Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU), otras instituciones gubernamentales, organizaciones de mujeres y las universidades” (Mesa, como se citó en INAMU, 2011a, p. 204).

A manera de resumen, es imprescindible tener presente el rol que jugó y sigue desempeñando en la actualidad, el movimiento autónomo de mujeres, a partir de sus invaluable y reivindicativos aportes, constituyéndose en una instancia y un colectivo catalizador del cambio social y cultural, a través de la incidencia, tanto en la vida pública como política del país, para la generación de condiciones que incidieran en cambios sociales y culturales, incluyendo la participación de las mujeres en los espacios de deliberación y de agenda pública vinculados a sus derechos, incluyendo el gubernamental.

Ahora bien, el objetivo de realizar esta breve reseña que da cuenta de la incidencia del movimiento de mujeres y feminista en nuestro país, el diálogo

con actores políticos y otros actores sociales, así como la precisión del momento socio-histórico en que nace y se define el quehacer del Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia, coloca en la mesa de discusión dos hitos destacables, paralelos y mutuamente influenciados: por un lado, que se fueron estableciendo interlocuciones, consensos y alianzas estratégicas relevantes entre Estado y movimiento feminista y de mujeres para reconocimientos y exigibilidad de derechos; y, por otro lado, estas reivindicaciones e incidencia pública y política de este sector social repercutió en una coyuntura posibilitadora para que se fortaleciera el mecanismo público para el avance de los derechos de las mujeres. A este aspecto es el que nos vamos a referir a continuación.

3.2 De un órgano adscrito a una Institución pública defensora de los derechos de las mujeres: Transición del Centro Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia al Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU).

La otrora ausencia de los intereses y las necesidades de las mujeres en la palestra internacional empieza a romperse durante el período de los años setenta, cuando el Sistema Internacional de Derechos Humanos, particularmente desde la Organización de las Naciones Unidas (ONU), inicia la tarea del reconocimiento de los derechos humanos de las mujeres y coloca el compromiso para los Estados miembros de erradicar todas las formas de discriminación por razón de género, a partir de la promulgación de 1975 como el “*Año Internacional de la Mujer*”, y con ello, se dio inicio al *Decenio de la Mujer (1976-1985)*.

Así, uno de los hitos en este decenio, es justamente que de cara a los preparativos del “*Año Internacional de la Mujer*”, en muchos países y en Costa

Rica inclusive, se gestó la idea de que los Estados tenían que abrir Oficinas para la Promoción de la Mujer:

El primer antecedente de sus actuales entidades dedicadas a esta materia está referido a la creación de una Oficina constituida para coordinar las acciones de la preparación del Año Internacional. Con frecuencia, esas oficinas preparatorias se convertirían, después de 1975, en las entidades gubernamentales de promoción de la mujer. (CMF, s.f., p. 12)

Precisamente, a lo largo de este decenio, los Estados miembros – Costa Rica entre ellos -, asumieron el acuerdo de tomar medidas orientadas a lograr la igualdad entre mujeres y hombres y la promoción de la participación de las mujeres en todos los campos del desarrollo humano; compromiso que se plasmó con la aprobación de una serie de documentos e instrumentos regionales e internacionales, tales como el Plan de Acción Mundial para la consecución de los objetivos del Año Internacional de la Mujer, las Estrategias de Nairobi orientadas hacia el futuro para el Adelanto de la Mujer, y uno de envergadura decisiva hasta el momento, como lo fue la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (de 1979, y que se ratifica en 1985 en Costa Rica) (INAMU, s.f., pp.5-6).

La relevancia de estos compromisos internacionales y de su reconocimiento por parte del Estado costarricense, radicó en que se trataba de un momento histórico en donde era imprescindible promover un cambio de actitudes de la sociedad en su conjunto para hacer efectivo el principio de igualdad, tanto en el nivel jurídico formal como sustantivo. Por eso, se fue ampliando la percepción y necesidad de relevar a estas Oficinas, al punto de que pasaron a constituirse en lo que se denominó “Mecanismos Nacionales”.

Particularmente, dichos mecanismos constituyen uno de los resultados concretos a partir de las Estrategias de Nairobi²⁷, espacio internacional de discusión y acuerdo político, en donde se definió el planteamiento de medidas concretas para superar las limitantes que generaban y sostenían las brechas sociales de desigualdad para las mujeres en la sociedad, según lo cual:

Párrafo 57. - Deben establecerse, allí donde no existían, mecanismos gubernamentales apropiados para supervisar y mejorar la situación de la mujer. Para que resulten eficaces, esos mecanismos deben establecerse en un nivel elevado del gobierno y deben ser dotados de los recursos, el mandato y las facultades necesarias para que puedan prestar asesoramiento sobre la repercusión que tendrán para la mujer todas las políticas gubernamentales (...). (Asamblea Legislativa 1998, p. 9)

Costa Rica, como Estado miembro de la Naciones Unidas, asumió esta tarea y al ratificar los compromisos derivados de estos espacios decisorios, estableció el Mecanismo Nacional para el Adelanto de la Mujer, para lo cual se declaró al Centro Mujer y Familia como el mecanismo gubernamental costarricense para el mejoramiento de la situación de la mujer.

El CMF, inicialmente, constituyó un órgano adscrito al Ministerio de Cultura y Juventud, y de acuerdo con su ley constitutiva Ley No. 5988, si bien adquiriría un rango de independencia funcional y atribuciones claramente definidas en torno a la coordinación de las actividades estatales relativas al mejoramiento de las condiciones de vida de las mujeres, “no implicó dotación presupuestaria, lo que hizo que se enfrentaran serias limitaciones financieras que impidieron que la entidad asumiera las atribuciones conferidas para desarrollar y ejecutar su trabajo” (CMF; s.f., p.13).

²⁷ Se refiere a la serie de enunciados y compromisos derivados de la Conferencia Mundial para el Examen y la Evaluación de los Logros del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer, celebrada precisamente en Nairobi, en 1985.

Esta condición se mantuvo durante diez años en la práctica, hasta que se hizo necesario generar otro “paso” en este transitar hacia un Mecanismo Nacional para promover el avance de la Mujer y sus derechos, cuando de acuerdo con la Ley No. 7026, se hizo una reforma a la ley anterior y se estableció formalmente el Centro Nacional para el Mejoramiento de Mujer y Familia como el ente rector de políticas nacionales en favor de las mujeres:

El conjunto de esta normativa le otorga al Centro la atribución general de mejorar la condición de la población femenina de Costa Rica, desde una perspectiva de género, y lo constituye jurídica y políticamente como el Mecanismo Nacional para promover el adelanto de las mujeres y responder de manera concreta al compromiso estatal frente a las demandas internacionales en relación al tema de la mujer. (CMF, s.f, p. 14)

Con esta realidad nacional que se sustentó con la ratificación de la CEDAW por parte de nuestro país (que posicionó el concepto jurídico de “discriminación contra las mujeres”, y con un rango superior a las leyes nacionales) y la promulgación de Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer (Ley No. 7142), se ampliaron las atribuciones del Centro, y fueron configurándole un carácter cada vez más relevante y decisivo en su rol como ente coordinador y gestor de políticas gubernamentales en materia de igualdad de oportunidades y derechos para las mujeres.

Pero también quedaban evidentes ciertos vacíos que, a la postre, se revertirían más bien en circunstancias “posibilitadoras” para dar pie a que se creara el INAMU. Estas dificultades se relacionan con que,

(...) a pesar de que su Ley de Creación le confiere competencias amplias y bastante comprensivas de los diferentes campos de acción en que se deben desenvolver acciones en mejora de las mujeres, el Centro se

enfrenta a diversas limitaciones para su accionar, pues debido a su naturaleza jurídica, la institución no cuenta con el desarrollo administrativo requerido y se encuentra sujeto al orden de prioridades de la voluntad política imperante, lo que entra en franca contradicción con su competencia legal de ente gestor y coordinador de las políticas públicas de promoción de la mujer. (Asamblea Legislativa, 1998, p.11)

No está por demás precisar algunos de los obstáculos que se suscitaban en la gestión de este órgano, máxime si se considera que, a posteriori, constituyeron los insumos que justificaron su evolución al rango de institución autónoma del Estado. Tenemos que no le era posible participar directamente en la formación de la legislación relativa a la mujer; no podía participar en foros de toma de decisiones sobre políticas estatales; existían dudas sobre las posibilidades de su existencia, ya que constituía una figura jurídica complicada, al tener amplias competencias, personería jurídica y patrimonio propio y al mismo tiempo estar definida legalmente como una entidad adscrita; y además de esto, estaba imposibilitado para formar parte de organismos de integración interinstitucional, tales como el Consejo Social (INAMU, 1998, p.12).

Aunado a estas condiciones internas y de articulación, había un panorama de presión internacional, desde las ya citadas Estrategias de Nairobi, hasta los planteamientos de Programas y Plataformas internacionales (Programa de Acciones Inmediatas derivadas de la Declaración de San Salvador II para la Inversión del Capital Humano y la Plataforma de Acción de la IV Conferencia Mundial sobre la Mujer, ambas de 1995), según los cuales era necesario generar compromisos gubernamentales para definir y poner en ejecución mecanismos que le aseguraran igualdad de oportunidades a las mujeres.

Estas diversas circunstancias contribuyeron a que en el año de 1998 se promulgara la Ley de la República No. 7801, Ley de Creación del Instituto Nacional de las Mujeres, otorgándole la condición de entidad autónoma y

descentralizada con amplitud de funciones y atribuciones. Se facultó al Instituto con funciones propias de una institución pública autónoma, desde encargarse de proponer la emisión de directrices al Consejo de Gobierno –en este caso, en lo referente a la condición de las mujeres-, pasando por labores de asesoría técnica para la ejecución de los programas de desarrollo desde una perspectiva de género, hasta la elaboración de criterios técnicos en iniciativas y aplicabilidad de los instrumentos jurídicos en favor de los derechos de las mujeres (INAMU, 1998, p. 14). Era importante dotar a la institución de un estatus legal y administrativo de mayor peso para impulsar las políticas de igualdad.

Con la entrada en vigencia de la ley de creación del INAMU, se derogó la anterior que creó el CMF, manteniéndose sus fines y atributos, e integrándose tres elementos relevantes: uno, se creó el rango de Ministra de la Condición de la Mujer, quien a su vez asumirá la Presidencia Ejecutiva del Instituto; dos, se introdujeron dos capítulos, sobre la Auditoría Interna y sobre el Foro de Mujeres; y tres, se amplió el presupuesto de un 0,5% de los ingresos que percibía del Fondo de Desarrollo Social y Asignaciones Familiares, a un 2%.

Tenemos ya un acercamiento a la creación de este Instituto y sus características y alcances como ente público. Procederemos a continuación a desarrollar los aspectos básicos de la estructura formal de esta institución, respecto a las particularidades organizativas, administrativas y técnicas que integran el quehacer de esta instancia, particularmente, en los niveles y áreas de interés para este estudio.

3.3 Una mirada hacia adentro: ¿Cómo es y qué hace el Instituto Nacional de las Mujeres?

En la reconstrucción del apartado anterior, procuramos dar cuenta del proceso no deshistorizado que da origen al INAMU, ya que evidentemente, las condiciones en los escenarios nacionales e internacionales de la época derivaron en puntos de inflexión para llegar a este nivel.

La razón era tener un dibujo sobre cómo nace y qué alcances tiene el aparato institucional en donde se circunscribe la población sujeta de estudio de esta investigación, y ahora proceder con el acercamiento a la estructura administrativa y técnica para conocer la estructura organizativa y los alcances de los programas sustantivos en donde se desempeñan laboralmente estas mujeres.

Daremos especial énfasis a los departamentos técnicos donde se concentran los servicios de atención directa a población usuaria, pues se trata de los campos de acción *particulares*, desde donde las participantes intervienen, aspecto fundamental para efectos de este proceso investigativo.

En primera instancia, en cuanto a la organización superior, el Instituto está regido por una Junta Directiva, nombrada por cuatro años por el Consejo de Gobierno de turno. Esta Junta estará integrada de la siguiente manera (Asamblea Legislativa, 1998, p. 19):

- La Presidencia Ejecutiva, que la presidirá.
- Las personas titulares de los siguientes ministerios e instituciones o su delegado:
 1. Ministerio de Educación
 2. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
 3. Ministerio de Salud.
 4. Instituto Mixto de Ayuda Social.
 5. Instituto Nacional de Aprendizaje.

6. Una persona representante de las organizaciones sociales, nombrada por el Consejo de Gobierno a partir de una terna sometida por el Foro de las Mujeres.

En este momento, en la actual administración del Presidente Carlos Alvarado Quesada (período 2018-2022), se designó por parte del Consejo de Gobierno como Presidenta Ejecutiva del INAMU con rango de Ministerio de la Condición de la Mujer, a la señora Patricia Mora Castellanos.

Por su parte, en cuanto a la representación de las organizaciones sociales, es relevante indicar que el Foro de Mujeres –constituido por organizaciones de la sociedad civil-, tiene un rol destacado²⁸, en tanto funge como órgano consultivo sobre la labor del INAMU. En el seno de este espacio, se nombra a una representante como parte de la Junta Directiva del INAMU.

Precisemos a continuación, el mandato institucional que por ley le corresponde al Instituto, referente a la promoción de la igualdad y la equidad de género en la sociedad costarricense, a través de su Misión y Visión:

Figura 1. Misión y visión del Instituto Nacional de las Mujeres.

<u>Misión</u>	<u>Visión</u>
El INAMU es la institución rectora que promueve el ejercicio efectivo de los derechos humanos de las mujeres en su diversidad; así como su autonomía, inclusión, empoderamiento y la no violencia de género, en coordinación con el estado costarricense y la sociedad civil.	El INAMU será reconocido por su liderazgo, compromiso, excelencia y efectiva gestión político-técnica, para la transformación sociocultural hacia una sociedad justa e igualitaria en el marco de los derechos humanos de las mujeres.

Fuente: Adaptado de INAMU (2019-2020) Así somos.

²⁸ La Declaración de la Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, realizada en Beijing, reconoce la importancia de la participación y aportes de la sociedad civil, en particular de los grupos y redes de mujeres. (...) Reconoce su papel destacado en la promoción de proyectos de ley y mecanismos que velan por el adelanto de las mujeres (...), y así posibilitar la participación de las mujeres en todas las instancias de deliberación acerca de sus derechos. (INAMU, 2011c, p. 5)

En cuanto a sus *fines*, el INAMU tiene responsabilidades que van desde la formulación e impulso de la política nacional para la igualdad y equidad de género y dar seguimiento a los compromisos de las instancias públicas para la transversalización del enfoque de género en la institucionalidad, hasta la promoción de acciones tendientes al mejoramiento de la situación de las mujeres, que propicien su participación social, política, cultural y económica, así como el pleno goce de sus derechos humanos.

Para la operacionalización de estos fines, se define un Plan Estratégico a lo interno de la institución, por un período de cuatro años. En el caso del Plan vigente del período 2019-2022, se precisaron los siguientes objetivos estratégicos institucionales²⁹:

1. Promover el cambio cultural para la igualdad de derechos entre mujeres y hombres, mediante la generación de estrategias públicas y privadas de comunicación, información, educación y movilización.
2. Promover la corresponsabilidad social de los cuidados orientada a las personas en situaciones de dependencia y a las personas cuidadoras para procurar una distribución equitativa en las responsabilidades de cuidado y en el uso del tiempo.
3. Impulsar el acceso de las mujeres a los recursos productivos, al empleo decente y de calidad, mediante coordinaciones interinstitucionales e intersectorial que favorezcan el desarrollo de su autonomía económica.
4. Propiciar la protección, prevención y atención de las mujeres frente a la violencia contra las mujeres en sus distintas manifestaciones, así como frente a otras formas de discriminación por razones de género.

²⁹ INAMU (2020). Políticas y Planes institucionales. Página web institucional. Recuperado de <https://www.inamu.go.cr/planes-institucionales>

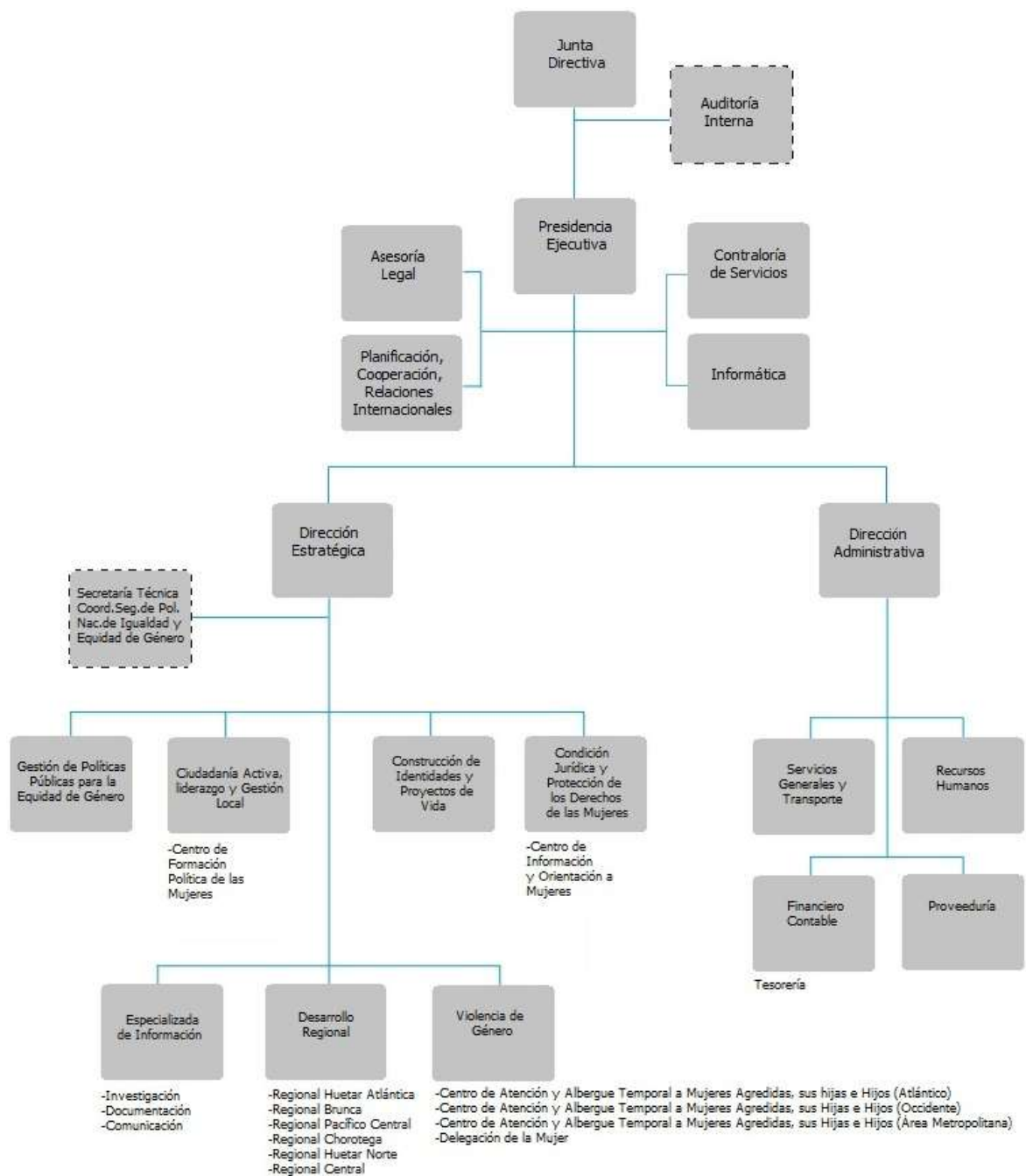
5. Fortalecer a las mujeres diversas en su empoderamiento, liderazgo, autocuidado y bienestar; así como a organizaciones sociales, articulando iniciativas para el disfrute de su ciudadanía plena.
6. Promover el ejercicio y la defensa de los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres en su diversidad.
7. Brindar oportunamente el soporte político-administrativo necesario para el impulso de los objetivos institucionales.
8. Redefinir los procesos técnico administrativos institucionales que garanticen el cumplimiento de los objetivos estratégicos.
9. Desarrollar Tecnologías de información de vanguardia que fomenten la eficiencia y eficacia de los servicios que brinda el INAMU a las mujeres.
10. Desarrollar una política de Gestión de talento Humano que permita la articulación de procesos internos de cara a un posicionamiento institucional positivo a nivel nacional.
11. Ejecutar los bienes y servicios institucionales mediante una óptima distribución de los recursos financieros correspondientes en cumplimiento con la normativa vigente.

Para los objetivos 1 y 4, la institución ha colocado los programas asociados a servicios de atención directa, concretamente, aquellos de atención a mujeres en información y orientación sobre derechos, y la atención por primera vez o seguimiento a mujeres víctimas de violencia.

Hagamos un breve alto para destacar lo siguiente. Desde años muy recientes, el INAMU incorporó en su planificación programática y presupuestaria dos ejes o macroprocesos estratégicos y sustantivos: la rectoría e incidencia de política pública y la atención directa de la población. Esto, en el marco del presente trabajo de investigación, reviste una significancia particular, en tanto es una *prioridad institucional* el fortalecimiento de la calidad y la ampliación en cobertura de los servicios institucionales de orientación, capacitación y atención para las mujeres en sus diversidades.

Retomemos la estructura interna del INAMU en el siguiente organigrama, para visualizar su estructura organizativa, las diferentes áreas y unidades que lo componen, desde lo técnico y administrativo, así como el equipo staff de la Presidencia Ejecutiva. Posteriormente, se ampliarán los alcances de las instancias que guardan relación estrecha con esta investigación.

Figura 2. Estructura organizativa del Instituto Nacional de las Mujeres, detalla los niveles técnicos y administrativos, desde las instancias jerárquicas superiores, hasta los niveles operativos y descentralizados, según región.



Fuente: Adaptado de INAMU (2019-2020) Así somos. Organigrama institucional. Recuperado de: <https://www.inamu.go.cr/organigrama>

Valga la siguiente aclaración. En el caso de las Unidades Regionales, específicamente en la Regional Central, se dividió en dos sedes, Unidad Regional Central Sub Oriente y Unidad Regional Central Sub Occidente, según

resolución de la Presidencia Ejecutiva en el 2016, por el tema de la amplia cobertura geográfica y densidad poblacional del Gran Área Metropolitana.

Además, debemos resaltar de esta figura de la estructura organizativa que los servicios de atención directa de la institución se organizan en cinco unidades, y se localizan en dos Departamentos específicos: el Departamento de Condición Jurídica y Protección de los Derechos de las mujeres y el de Violencia de Género. Conozcamos en mayor detalle los alcances y funciones de estos departamentos estratégicos.

3.4 Servicios de atención directa a mujeres: ¿dónde se ubican? ¿quiénes trabajan? ¿qué hacen? ¿cuáles son sus características? ¿a quiénes y qué demandas abordan? ¿cómo lo hacen?

Como se mencionaba, se describirá brevemente a continuación el trabajo específico de los departamentos estratégicos que incluyen en su estructura a las instancias prestadoras de servicios de atención directa a usuarias, para comprender los objetivos que orientan el quehacer y la caracterización de estas últimas en cuanto a sus condiciones y los alcances de sus intervenciones; esto por cuanto es punto de partida para la comprensión de los roles y funciones de las funcionarias que ejercen en estos espacios.

Retomemos solamente un elemento que ya anotamos previamente, pero es válido destacarlo: los procesos sustantivos³⁰ del INAMU son dos, la *rectoría y vigilancia de normativas y políticas públicas* y la *atención a mujeres en su diversidad*. Sobre este último, podemos evidenciar que, en la formalidad, los servicios de atención constituyen un pilar en la esencia de la institución, en su

³⁰ Acuerdo de Junta Directiva del INAMU No. 4, Acta No. 02-2020, INAMU-JD-008-01-2020 del 17 de enero del 2020.

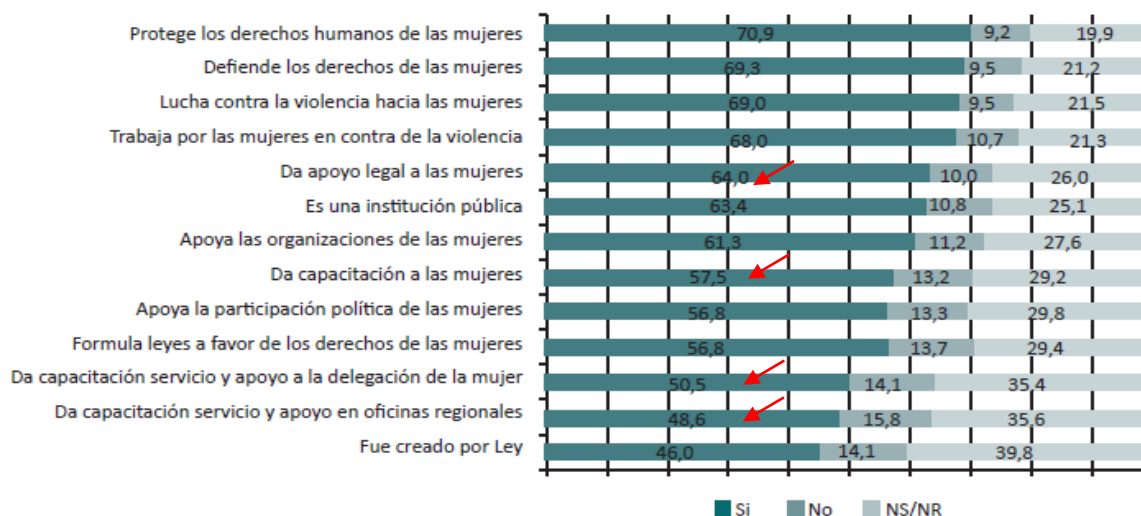
labor sustantiva y en su valor público³¹. Debemos tenerlo presente y será, sin duda, un aspecto a develar en términos del peso y las repercusiones que conlleva para las funcionarias que se destacan en estos espacios.

Este proceso de atención a las mujeres a lo interno del INAMU, viene a ser continuidad de los servicios de atención directa a las mujeres, que desde la época del CMF, eran gestionados por “terceros”, particularmente organizaciones de mujeres como CEFEMINA y PROCAL. No nos detendremos a desarrollar la evolución histórica de éstos por no ser parte de los objetivos de estudios, sin embargo, sí queremos dar cuenta de que siempre ha sido un punto clave en la institución disponer de estos procesos, particularmente en el tema de violencia a las mujeres; este nivel técnico especializado y de larga data, ha incidido para su posicionamiento formal como espacio esencial y su consideración, recientemente, como uno de los dos macroprocesos claves en el quehacer general de la institución.

A manera de ejemplo, cuando en el 2008 la Unidad de Investigación del Departamento Especializado de Información del INAMU (en conjunto con la Escuela de Matemáticas de la Universidad de Costa Rica), llevó a cabo la primera Encuesta Nacional de Percepción sobre el Estado de los Derechos de las Mujeres (ENPEDEMU), que deriva en el Primer Informe del Estado de los Derechos de las Mujeres (INAMU, 2011b) que daba cuenta de las percepciones de la ciudadanía con relación a la labor del INAMU, y destacaban en este momento, con más del 50% de percepción favorable, varios componentes vinculados a la atención directa: apoyo legal a las mujeres, capacitación a las mujeres, servicio y apoyo a la Delegación de la Mujer y en oficinas regionales.

³¹ MIDEPLAN (como se citó en MIDEPLAN, 2016, p. 15) define valor público como “(...) *la capacidad del Estado para dar respuesta a problemas relevantes de la población en el marco del desarrollo sostenible, ofreciendo bienes y servicios eficientes, de calidad e inclusivos, promoviendo oportunidades, dentro de un contexto democrático.* En el caso del INAMU, apunta a: “La promoción para el cambio cultural hacia la igualdad de género y la protección de los derechos humanos de las mujeres en su diversidad” (Recuperado de INAMU, página web, 2020, Así somos. <https://www.inamu.go.cr/asi-somos>)

Gráfico 1. Percepción general del Instituto Nacional de las Mujeres



Fuente: Unidad de Investigación del Instituto Nacional de las Mujeres (como se citó en Instituto Nacional de las Mujeres, 2011b, p. 32).

Sigamos la línea del tiempo de la presentación de resultados de estos Informes, para evidenciar en el Segundo Estado de los Derechos Humanos de las Mujeres en Costa Rica (2015), a partir de la consulta sobre la labor de las instituciones encargadas de velar por los derechos humanos de las mujeres, que se destaca el salto que presenta en cinco años la percepción favorable hacia los aportes del INAMU y de la Delegación de la Mujer (uno de los servicios de atención de más data en la institución):

Gráfico 2. Distribución porcentual de las respuestas sobre la labor de las instituciones encargadas de velar por los derechos humanos de las mujeres en el 2008 y el 2013

Institución	Negativa		Positiva		No conoce		NS/NR	
	2008	2013	2008	2013	2008	2013	2008	2013
Defensoría de los Habitantes	13,9%	20,8%	64,7%	65,5%	18,3%	9,3%	3,2%	4,3%
Defensoría de la Mujer	8,4%	16,3%	55,3%	65,1%	33,7%	12,9%	2,6%	5,5%
Instituto Nacional de las Mujeres	7,2%	16,8%	53,2%	61,1%	36,1%	16,0%	3,2%	5,9%
Juzgados de Violencia Doméstica	8,9%	22,1%	37,4%	59,0%	51,2%	13,0%	2,5%	5,6%
Delegación de la Mujer	4,8%	15,9%	27,1%	52,6%	66,9%	23,7%	1,3%	7,6%
Oficinas municipales de la Mujer	4,8%	18,4%	20,9%	45,8%	73,1%	26,7%	1,1%	9,0%
Oficinas de género en instituciones de gobierno	5,4%	22,5%	11,4%	38,8%	82,2%	29,7%	1,0%	8,8%

Fuente: Unidad de Investigación del INAMU (como se citó en Instituto Nacional de las Mujeres, 2015, p.371).

En este mismo gráfico, vemos que la percepción positiva sobre la labor de todas las instancias señaladas ascendió en el lapso del año 2008 al 2013, sin embargo, en el caso de la Delegación de la Mujer, la percepción favorable casi se duplicó en este período. Y, para este mismo servicio de atención, también hubo otro resultado favorable en este quinquenio, relacionado con el hecho de que pasó de ser un espacio “desconocido” para casi un 67% de la población consultada en el 2008, a solamente un 23,7% en el 2013. Incluso, en el 2013, dentro de las instancias enunciadas, es la que presentó menor respuesta negativa hacia su labor.

Y en la continuidad de los resultados presentados por estos Informes del Estado de los Derechos de las Mujeres, entresacamos la siguiente información del último informe, para acentuar el posicionamiento social que recobra en el escenario de percepciones de la población nacional, la labor relacionada con la atención directa:

Tabla 1. Porcentaje de respuesta a la pregunta ¿Sabe usted que el INAMU...?

Actividad que realiza el INAMU	Mujeres	Hombres
Promueve la creación de leyes que protegen los derechos de las mujeres	88,9	83,3
Tienen una línea telefónica de emergencia para atender a las mujeres que viven en situaciones de violencia	74,4	75,7
Apoya y capacita a mujeres para que participen y se desarrollen en política	66,9	66,4
Brinda apoyo a mujeres emprendedoras y microempresarias	79,0	74,6
Tiene servicios de atención psicológica y de asesoría legal	80,6	76,4
Realiza charlas, talleres y capacitación para empoderar a las mujeres	79,7	72,8

Fuente: Unidad de Investigación del INAMU (como se citó en Instituto Nacional de las Mujeres, 2017, p. 26).

Colocamos este acercamiento del panorama sobre las percepciones de la población en cuanto a la labor del INAMU, en particular de los servicios de atención que brinda, para evidenciar el rol que juega en el imaginario colectivo este tipo de abordaje y acompañamiento institucional, ya que es un criterio que podría conllevar un peso y exigencia relevantes en las demandas de la población usuaria y de la institución hacia las profesionales. Aspecto para explorar y analizar justamente en el apartado de hallazgos.

Adicional a estas características de orden cualitativo sobre los servicios en general, cerramos este apartado señalando un criterio que da cuenta de las recientes medidas institucionales para fortalecer este proceso, particularmente del contenido presupuestario.

Según Bonilla (2020), el INAMU, junto con otras tres instituciones públicas³², entran en un plan piloto impulsado por el Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica (MIDEPLAN), con el propósito de realizar un cambio en la

³² Instituto Costarricense sobre Drogas, Ministerio de Seguridad y Ministerio de Justicia.

planificación programática y presupuestaria basada en el enfoque de Gestión para Resultados, de acuerdo con lo cual, se procura, dentro de otros aspectos, visibilizar al lado de cada intervención social³³ o componente cualitativo que se programe identificar el presupuesto sensible al género. Esto implica para el INAMU en concreto, que “se refleja el valor real de la inversión presupuestaria de los servicios de atención directa en mujeres, en donde el componente principal en la atención es el recurso humano” (Bonilla, 2020).

En la comunicación personal con esta funcionaria de la Unidad de Planificación institucional, precisó, además, que, en virtud de este cambio en el proceso de planificación interna, se logra evidenciar que, por ejemplo, con la Estrategia Itinerante, se incrementó la contratación de plazas en la Delegación de la Mujer, en aras de que “el INAMU llegue a las mujeres”, criterio fundamentado en que estas nuevas funcionarias contratadas se destacan en la atención en las regiones fuera de la GAM.

El dato preciso para el 2020, en cuanto a presupuesto institucional destinado para el Programa de Atención Directa es de un 13% del total, y representa exactamente un monto de ₡1 699 018 697, y de esta cantidad, ₡1 132 553 652 corresponde a remuneraciones. En otras palabras, del presupuesto específico orientado a este programa, un 67% corresponde al pago de remuneraciones o planilla.

Específicamente, ante la consulta sobre si este movimiento presupuestario es reciente, la funcionaria Bonilla precisó que, efectivamente, desde el 2019 se dio un aumento presupuestario en contratación de personal en los servicios, a raíz del aumento en la demanda de ampliar cobertura en la atención a mujeres.

³³ Intervención social implica políticas, planes, programas, proyectos, de acuerdo con planteamientos de MIDEPLAN.

Ahora, procederemos con la descripción del alcance y funciones de estos servicios de atención, para lo cual recurriremos a los informes del INAMU a FODESAF³⁴ así como publicaciones y Protocolos internos, para entresacar datos de interés para esta investigación, tales como: cantidad de población atendida, principales motivos de consultas y servicios solicitados por las usuarias, cantidad y tipología de servicios brindados por las funcionarias, entre otros elementos; con esto, podremos avanzar en la caracterización del trabajo profesional que realizan las funcionarias en estos espacios, enfatizando en quienes hacen un ejercicio profesional desde el perfil técnico, esto es, las Psicólogas, Trabajadoras Sociales y Abogadas, primordialmente, tratándose de la población sujeta de este estudio.

Precisamos el criterio del perfil técnico profesional, en tanto en estas Unidades también labora personal con otros perfiles o roles de orden administrativo y de asistencia, tales como: Jefatura (con roles de orden técnico y supervisión a las profesionales señaladas, así como funciones de orden administrativo), Técnica Administrativa, secretariado o recepción, Auxiliares de CEAAM; y, aunque no es personal propiamente del INAMU, también se hace contratación por servicios del personal de seguridad y limpieza.

Los servicios de atención directa del INAMU dirigidos a mujeres usuarias, CIO, Delegación de la Mujer, CEAAM's y profesional especializado en violencia contra las mujeres (VcM) en las Unidades Regionales, se circunscriben en los Departamentos Estratégicos del INAMU *de Condición Jurídica y Protección de los Derechos Humanos de las Mujeres* y el *de Violencia de Género*.

³⁴ FODESAF es el Fondo de Desarrollo de Asignaciones Familiares, instancia a la cual, tanto el INAMU como otras instituciones que reciben presupuesto público de este Fondo, deben rendir informes periódicos del uso de dicho presupuesto.

Revisemos sus alcances y propósitos, no sin antes retomar que al hablar de “servicios de atención directa”, estamos considerando aquellos espacios y procesos empáticos³⁵ de encuentro con la persona usuaria que

Deben de realizarse desde un enfoque humanista con abordaje desde la teoría género sensitiva (...) procurando siempre la calidad y la calidez en el proceso de escucha, partiendo de las necesidades de las mujeres, donde ellas sean las protagonistas del proceso y procurando el entendimiento de las diversidades. El abordaje debe tener en cuenta las particularidades de la población que es atendida (INAMU, 2015, p. 9).

Estos servicios se caracterizan por orientar su quehacer profesional al abordaje de consultas e inquietudes, brindar asesorías y orientación especializada, la participación especializada en comisiones y equipos interinstitucionales, procesos de capacitación a mujeres y funcionariado público en temas de expertiz, y, claro está, al acompañamiento especializado a las mujeres que acuden a estos servicios, según sean sus necesidades o demandas específicas. Son espacios de atención directa a población usuaria de mujeres³⁶ que comparten las siguientes características y funciones:

- Atención integral e interdisciplinaria: en las tres instancias, hay presencia de profesionales en Trabajo Social, Psicología y Derecho (salvo en la atención en las regiones, donde solo se ubican profesionales en Psicología y Derecho)
- Asesoría, orientación, acompañamientos técnicos y procesos breves de asesoría especializada por temática (información y orientación en derechos; violencia de género y de pareja, abuso sexual y trata; Derecho

³⁵ Al calificar el espacio como empático, queremos hacer referencia a la pertinencia de generar un ambiente de escucha activa, confidencial, de calidad y calidez, de respeto y horizontalidad, validación emocional, que posibilite la apertura y disponibilidad de la persona usuaria para exponer sus consultas e inquietudes.

³⁶ En el caso de CIO también se pueden atender hombres, cuando se trate de consultas sobre derechos de las Mujeres o bien, porque realizan acompañamiento a una usuaria.

de Familia; coadyuvancias) y por disciplina (social, legal o psicológica). En el caso de Psicología y Derecho, los procesos pueden ser más extensos en el tiempo.

- Procesos de intervención en crisis y contención emocional
- Atención personalizada, ya sea de forma presencial, telefónica o por correo electrónico (esta última modalidad la practica el CIO, principalmente)
- Procesos grupales socioeducativos y terapéuticos
- Procesos de seguimiento técnico, una vez la usuaria egrese del servicio o posterior al acompañamiento. Implica en muchas ocasiones, la articulación, referencias y contra referencias con diversos programas e instituciones

3.4.1 Centro de Información y Orientación en Derechos de las Mujeres (CIO)

Como ya indicamos, el CIO se ubica como una Unidad o dependencia del Departamento de Condición Jurídica y Protección de los Derecho Humanos de las Mujeres (DCJPDHM). Este Departamento es el responsable de promover y contribuir en las transformaciones culturales a nivel social y jurídico, por medio de una estrategia de acción para el reconocimiento, exigibilidad y ejercicio efectivo de los derechos humanos de las mujeres.

Concretamente, el CIO tiene la función primordial de brindar servicios de atención legal y psicosocial en aspectos relacionados con los derechos de las mujeres, acceso a la justicia, así como información sobre servicios y programas de otras instituciones.

Esta unidad data del año 2008. Su creación respondió inicialmente al objetivo cuatro de la Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género 2007-2017, según la cual se planteaba:

Que en el 2017 se haya fortalecido y ampliado los servicios de información y asesoría jurídica públicos y privados, gratuitos y de calidad en todo el país que les permita a las mujeres ejercer y exigir el cumplimiento de sus derechos y garantizar el respeto a una vida sin violencia (Presidencia de la República, 2008, párr. 12).

Los procesos de atención en este servicio abarcan temas relacionados con salud, trabajo, empleo, vivienda, familia, guarda crianza, hostigamiento laboral, bienes gananciales, entre otros.

El CIO integra a ocho funcionarias, con las siguientes especialidades: tres de Psicología, una en las áreas de Trabajo Social y Comunicación Colectiva, una Abogada y la respectiva Jefatura (cuya profesión es Abogada). En este equipo acompaña la labor, una compañera Técnica Administrativa.

Es la instancia responsable de la organización y funcionamiento de la plataforma de servicios de atención inmediata y referencia, por lo que sus principales intervenciones son en tres vías (INAMU, 2015, pp. 11-18):

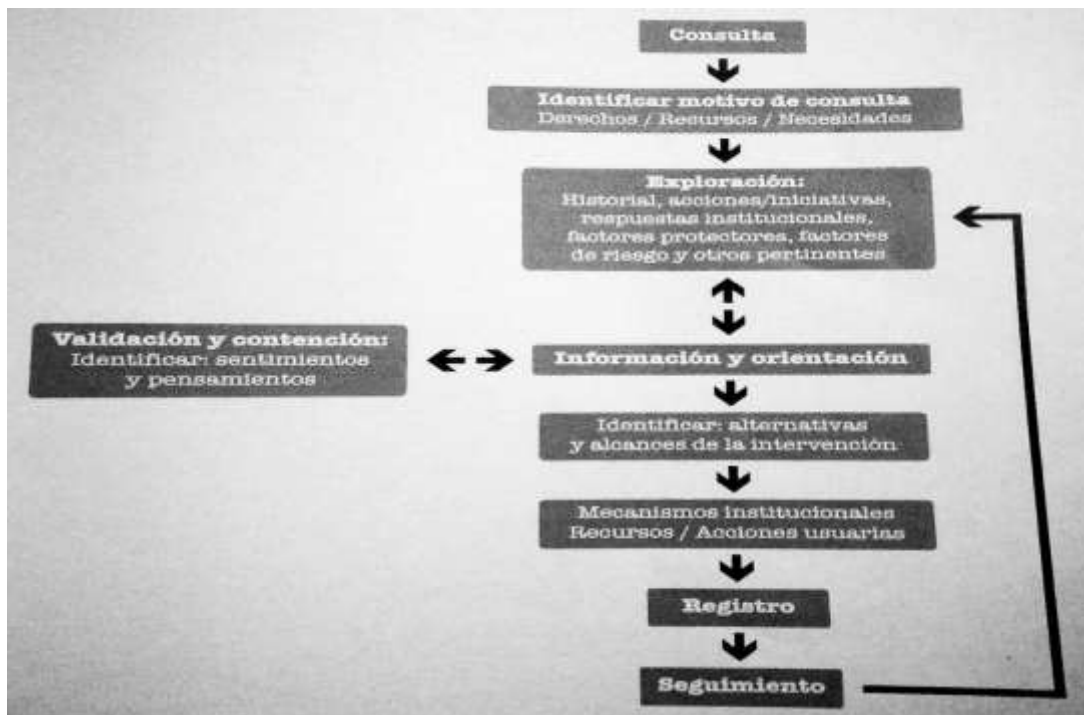
1. Atención personalizada: es el primer momento de encuentro de atención con la persona usuaria. Implica abrir el espacio para la consulta en un ambiente de empatía y horizontalidad. Se gesta el proceso de exploración de la situación³⁷, la identificación de factores protectores o de riesgo, así como de alternativas y alcances. Estará mediada por

³⁷ A través de ello, se procederá con la identificación de la necesidad y el análisis de las dimensiones de la consulta, lo que posibilitará determinar si se asocia a una carencia o dificultad de acceso a sus derechos o bien, si se refiere exclusivamente a limitaciones de algún tipo de recurso (s) para resolver o mejorar su situación. (INAMU, 2015, p. 13)

actitudes de contención y validación emocional y consideraciones éticas propias de la intervención. Posteriormente, se elabora el registro, y definición del seguimiento y referencias necesarias o pertinentes.

2. Atención telefónica: la atención por esta vía conlleva los mismos pasos que la personalizada. Pero el período recomendado es de treinta minutos. En caso de que se justifique ampliar este lapso, se optará por dar una cita para asistencia personalizada.
3. Atención electrónica: ya sea por medio de correo electrónico o por redes sociales. Se responde por esta vía, pero si se requiere profundizar, se acuerda con la persona sobre otro mecanismo de atención, ajustada a sus condiciones.

Figura 3. Flujoograma del Proceso de Atención presencial, telefónica y electrónica en el CIO. Señala los distintos pasos o momentos del proceso, así como la transversalidad de la validación y contención emocional durante las sesiones o procesos.



Fuente: INAMU, 2015, p. 19.

En los tres niveles de atención, se incorporan las funciones técnicas de identificación del motivo de la consulta, la exploración en detalle de la situación, las posibles alternativas y alcances de la consulta, y el proceso de información y orientación particular. Asimismo, estarán presentes las actividades de registro y valoración del seguimiento.

Nos podemos dar una idea de los alcances de la intervención de este servicio, a partir de la cuantificación de población atendida. Según datos colgados en la página web de la institución, en el formato de Datasets³⁸, evidenciamos lo siguiente:

**Tabla 2. Información sobre consultas recibidas y servicios brindados a las mujeres.
Período 2014-2019.**

Tipo de Intervención	Año	Cantidad de mujeres que acceden los servicios
Información y orientación	2014	4352
	2015	3731
	2016	3354
	2017	3657
	2018	3806
	2019	4580 ³⁹

Fuente: Elaboración propia, a partir de Dataset (2019) Información sobre consultas realizadas y servicios brindados por CIO e Informe 2019 FODESAF. 2020. Dataset Recuperado de <https://www.inamu.go.cr/atencion-directa-a-mujeres-en-violencia>

³⁸ Los “datasets” o datos abiertos se refieren a “dato disponible en línea, sin procesar, en formato abierto, neutral e interoperable; que permite su uso y reusó, disponible para su descarga en forma completa, sin costo ni requisitos de registro y procesable en computadora. Deberá cumplir con las siguientes características”. (Presidencia de la República, Decreto N° 40199-MP, 2017, párr. 26)

³⁹ El dato de este año se ubicó en el Informe anual INAMU para FODESAF, 2019.

La Unidad de Planificación Institucional, en los informes remitidos a FODESAF, presenta resultados a partir del indicador *“Tasa anual de crecimiento en la atención a mujeres por el Centro de información, orientación y referencia CIO a partir del 2016”*, razón que origina estos datos, según los cuales la tasa es de aproximadamente 3540 mujeres, y en ascenso permanente. Particularmente, el año anterior, el CIO atendió a un total de 4580 mujeres, en sus diversos niveles de atención (INAMU, 2019, s.p.).

Los datos señalados evidencian la pertinencia y demanda de estos servicios, en tanto se trata de recursos institucionales que posibilitan la atención de las diversas necesidades de las mujeres y a nivel especializado, tanto desde lo psicosocial como lo legal, a efectos de abordar sus consultas, inquietudes y procesos concretos, cuando en su mayoría, se trata de mujeres de bajos recursos socioeconómicos (en el caso del CIO, un 95%) (INAMU, 2012, p. 44).

Otra particularidad de este servicio es que solamente se ubica en San José, razón por la cual, cerca del 80% de las mujeres que acuden, provienen del Gran Área Metropolitana. Esto ha generado que en la institución exista la práctica, aún no formalizada o protocolizada, de brindar acciones de información y orientación por parte de las Unidades Regionales. No obstante, no se llevan a cabo los procesos más especializados que desarrollan las funcionarias en el CIO, como, por ejemplo, los procesos de atención psicológica y procesos grupales sobre el tema de hostigamiento laboral y la coordinación de coadyuvancias⁴⁰ en situaciones calificadas (junto con el equipo del DCJPDHM).

3.4.2 Unidad Delegación de la Mujer

⁴⁰ La coadyuvancia o intervención adhesiva significa que “cuando el INAMU se adhiere a las pretensiones formuladas por mujeres en sede judicial o administrativa, de acuerdo con los criterios establecidos en este reglamento, pero actuando por sí mismo en defensa de un interés propio por cuenta ajena, siendo este el interés colectivo de acuerdo con su ley de creación, tomando el proceso en el estado en que se encuentre” (INAMU, 2013a, párr.11).

Esta Unidad se ubica en el Departamento de Violencia de Género (D-VIO). Este Departamento es el encargado de promover y articular el desarrollo de una política pública estatal orientada a la prevención y erradicación de la violencia que se ejerce en contra de las mujeres (PLANOVI), a través de la coordinación interinstitucional e intersectorial. El fundamento legal de su intervención, además de los principios y alcances propios del INAMU en esta materia, está conformado por las siguientes normas jurídicas:

- Ley contra la Violencia Doméstica (Ley No. 7586) y su Reforma Ley No. 8925.
- Ley de Penalización de la violencia contra las mujeres (Ley No. 8589).
- Ley de Creación del Sistema Nacional para la Atención y Prevención de la Violencia contra las Mujeres y la Violencia Intrafamiliar (Ley No. 8688).

El D-VIO tiene bajo su responsabilidad la Secretaría Técnica de la Política Nacional para la Atención y Prevención de la Violencia contra las Mujeres de todas las edades, PLANOVI 2017-2032, según ley No. 8688, del 18 de noviembre del 2008.

Los ejes de acción de este Departamento se ubican en los siguientes ámbitos:

1. Sistema Nacional para la Atención y Prevención de la Violencia Intrafamiliar (VIF).
2. Violencia sexual extrafamiliar.
3. Hostigamiento Sexual.
3. Explotación Sexual Comercial de Personas Menores de Edad, Trata de Personas y Prostitución Forzada.
4. Violencia en los medios de comunicación. (INAMU, página web, 2020)

El D-VIO tiene a su cargo cuatro unidades fundamentales para la atención de las mujeres víctimas de violencia, a saber: la Unidad Delegación de la Mujer y los tres Centros Especializados de Atención y Albergue Temporal para Mujeres afectadas por la violencia intrafamiliar, sus hijos e hijas (CEAAM's), ubicados en distintos puntos del país. Además, tienen la coordinación técnica del trabajo de las dos funcionarias delegadas (Abogada y Psicóloga) en cada una de las Unidades Regionales, para la atención de mujeres en situaciones de violencia intrafamiliar y de pareja.

Acotemos el siguiente dato: el servicio de atención directa de más larga data del INAMU como tal es la Unidad Delegación de la Mujer, incluso, desde antes de que se creara el Instituto por ley⁴¹. Los CEAAM's también han sido parte de la oferta institucional desde los orígenes de la institución, pero inicialmente y durante varios años, se hacía contratación de servicios de una organización no gubernamental y después de profesionales independientes, para la prestación profesional del servicio. En cuanto a la atención profesional especializada en VcM en las Unidades Regionales, es el servicio de atención más reciente en el INAMU -Estrategia Itinerante de atención en violencia-⁴².

Resaltamos este aspecto a propósito de que el INAMU ha visto la necesidad de ampliar y diversificar su oferta de servicios, a propósito de las demandas del contexto y el lamentable aumento de la cifra de mujeres en violencia y

⁴¹ La Unidad Delegación de la Mujer fue creada mediante Decreto Ejecutivo # 19574-6-SP, el día 30 de marzo de 1990, como instancia adscrita al Ministerio de Gobernación y Policía. Con la Ley de creación del INAMU (1998), pasa a formar parte de su estructura.

⁴² El contexto particular de años recientes, en los que la situación de la violencia contra las mujeres prevalecía y presentaba un alto número de agresiones y femicidios, incidió para que se reconsideraran nuevas y firmes propuestas para lograr la efectiva intervención del Estado en la atención de este grave problema. Ante esto, se firmó el Decreto Ejecutivo N° 41240-MP-MCM que dictó la Declaratoria de interés prioritario para la intervención, la atención y la prevención de la violencia contra las mujeres, el 14 de agosto del 2018. Este acuerdo originó varias medidas por parte del INAMU y otras instituciones públicas, y para el caso específico del Instituto, se avaló la creación de una Estrategia Itinerante que implicó, entre otras medidas, la gestión y aprobación de dos plazas profesionales para cada una de las Unidades Regionales, una plaza de Psicología y otra en Derecho, con el fin de fortalecer el servicio de atención en violencia para las mujeres en las regiones.

femicidios, la complejidad de las desigualdades y expresiones de la violencia, así como por recomendaciones establecidas al país por parte de Comités internacionales (CEDAW y Belem do Para).

Si bien es cierto, la Unidad Delegación de la Mujer y los CEAAM's presentan particularidades en su estructura y funciones, comparten el tipo de servicio que brindan, esto es, asesoría y representación legal a las mujeres, así como atención psicosocial, especializadas en la temática de violencia hacia las mujeres e intrafamiliar⁴³. Las mujeres que acuden a estos espacios reciben atención individual, según la cual, se les proporciona información, contención emocional e intervención en crisis⁴⁴, valoración del riesgo, seguimiento a medidas de protección y plan de seguridad, acceso a recursos de apoyo, seguimiento, entre otros aspectos; además, también se desarrollan procesos grupales, que incluyen talleres socioeducativos y terapéuticos y procesos formativos. Ampliaremos los alcances de su intervención a continuación.

Propiamente, los objetivos y procesos de atención de esta instancia, planteados en entrevista con la Jefatura de la Unidad de la Delegación de la Mujer, Erika Rojas Calderón, (E. Rojas, Comunicación Personal, 11 junio, 2020) son:

Objetivos Generales:

- Brindar atención especializada a mujeres que han sobrevivido o que se encuentran enfrentando diversas formas de violencia (especialmente, violencia por parte de la pareja, violencia sexual, trata de

⁴³ La intervención especializada en violencia refiere a “la atención que se enmarca en los principios y enfoques feministas y de derechos humanos de las mujeres, la cual está dirigida hacia las mujeres afectadas por la violencia con el fin de que trascienden su situación de crisis, resignifiquen la historia de violencia y construyan un nuevo proyecto de vida libre de violencia. (INAMU, 2017, 14)

⁴⁴ Es necesario diferenciar la atención de primer orden de la de segunda. Mucho de esto es primero orden. El segundo orden tiene que ver con la reparación del daño causa, la intervención sobre el trauma y la creación de un proyecto de vida libre, autónomo y sin violencia.

mujeres, hostigamiento sexual en el empleo y la docencia, entre otras); mediante una intervención legal y psicosocial dirigida a minimizar el riesgo de femicidio y aumentar la seguridad de las mujeres, promover el acceso a la justicia, procurar la reparación del daño causado y construir un proyecto de vida libre de violencia.

- Coadyuvar con la instrumentalización técnica de diversos profesionales para la atención oportuna de mujeres que enfrentan situaciones de violencia, mediante el desarrollo de procesos de formación dirigidos a personas trabajadoras de instituciones públicas, organizaciones de la sociedad civil y de la empresa privada; además de estudiantes de universidades públicas y privadas del país.

Objetivos Específicos:

1. Brindar atención integral, así como asesoría, orientación y acompañamiento legal y psicosocial a mujeres que han sobrevivido o que se encuentran enfrentando diversas formas de violencia (especialmente, violencia por parte de la pareja, violencia sexual, trata de mujeres, hostigamiento sexual en el empleo y la docencia, entre otras).
2. Aumentar la seguridad de las mujeres que enfrentan situaciones de violencia mediante la valoración del riesgo de femicidio, el acceso a la justicia, la movilización de recursos institucionales de apoyo, y el seguimiento institucional a la situación reportada.
3. Desarrollar procesos de capacitación dirigidos a personas trabajadoras del sector público y privado con el fin de fortalecer las capacidades y actualizar conocimientos en materia de atención de la violencia contra las mujeres.
4. Desarrollar procesos formativos teórico-prácticos dirigidos a estudiantes de grado y posgrado con el fin de promover la integración del enfoque de género y derechos humanos en la atención de la violencia contra las mujeres.

5. Fortalecer las capacidades profesionales del personal que labora en la Unidad Delegación de la Mujer con el fin de mantener un modelo de atención de calidad e innovador.

La población meta se constituye por aquellas mujeres que enfrentan o han enfrentado situaciones de violencia en diferentes acepciones o manifestaciones, desde la violencia intrafamiliar, de pareja, sexual intrafamiliar en la infancia o extrafamiliar, hostigamiento sexual en el empleo y la docencia y, trata de personas.

En cuanto a sus procesos de atención, agregamos:

1. Valoración de riesgo por femicidio.
2. Solicitud de asesoría y elaboración de medidas de protección por violencia doméstica.
3. Solicitud de contención y orientación emocional: se trata de mujeres que acuden al servicio con una demanda de escucha y orientación debido a situaciones de violencia que se encuentran enfrentando. Estas mujeres podrán ser atendidas por Trabajo Social y Psicología, para efectos de lo cual se dispone de un rol de atención psicosocial.
4. Solicitud de asesoría y/o acompañamiento de un proceso legal y/o administrativo; atención especializada en Psicología o en Trabajo Social.
5. Solicitud de atención por situación de Trata de Personas. Estas mujeres podrán ser atendidas por Trabajo Social y Psicología según se valore.

Esta atención se despliega a través de procedimientos y actividades de intervención en crisis, elaboración de Medidas de Protección, acompañamientos técnico profesionales, comparecencias administrativas y/o judiciales,

coadyuvancias en sede penal o administrativa, elaboración de documentos técnicos y el seguimiento⁴⁵.

Por otra parte, la Unidad Delegación de la Mujer como centro especializado en violencia intrafamiliar y hacia las mujeres, también lleva a cabo procesos de formación, capacitación y dirección de procesos para el desarrollo e instalación de capacidades en funcionarios y funcionarias de instituciones y en estudiantes de diferentes universidades.

Y presenta a su haber, dos servicios adicionales, uno es el de Consultorios Jurídicos de Violencia de Género (reguladas en un convenio suscrito entre el INAMU y la Facultad de Derecho de la Universidad de Costa Rica), para llevar procesos sobre Derecho de Familia (paternidad responsable, régimen de visitas, filiación, divorcios, uniones de hecho, etc.). El otro proceso en el que participan directamente es el de los Comités Locales para la atención inmediata de casos de alto riesgo por violencia contra las mujeres – CLAIS (equipos interinstitucionales del Poder Judicial, Ministerio de Seguridad Pública e INAMU, especializados en la atención inmediata de situaciones de alto riesgo de muerte por violencia contra las mujeres).

Vamos a señalar un antecedente relevante cual fue la reforma a la Ley contra la Violencia Doméstica (Ley No.8925 del 3 de febrero del 2011), lo que incluyó varios ajustes a esta norma e inclusión de varios artículos, uno propiamente referente a la “ejecución de medidas”, que dicta:

El Instituto Nacional de las Mujeres (Inamu) brindará el asesoramiento para cumplir ese fin y, además, les ofrecerá a las víctimas los servicios

⁴⁵ En la Comunicación Personal con la Jefatura de esta Unidad, hizo mención especial al proceso de seguimiento, en tanto permite la evaluación e identificación del proceso llevado hasta el momento, que se realice la retroalimentación, se analice la efectividad de las estrategias que se han implementado en materia de violencia, pues posibilita determinar la fase del proceso en donde se puede determinar si el proceso puede o no concluir.

de acompañamiento, asesoramiento jurídico y representación legal necesarios para realizar los trámites contemplados en esta Ley. Con este último propósito, el Inamu podrá intervenir en el procedimiento, con el fin de garantizar los derechos de las víctimas y representarlas legalmente con las mismas facultades y atribuciones otorgadas a la Defensa Pública en materia penal. (Presidencia de la República, 2011, artículo 17)

Esto colocó una demanda particular a la institución, en cuanto a la obligatoriedad de asumir el acompañamiento de las mujeres usuarias a procesos de audiencia, así como a la pertinencia de que estos acompañamientos también se consolidaran con la intervención psicosocial, a propósito de la atención integral a mujeres en condiciones de pobreza y vulnerabilidad. Empero, pese a la creación del mandato legal, no se gestionó en lo inmediato la creación de más plazas, sino hasta varios años después.

Al momento, el equipo de trabajo ya se amplió y está conformado por dieciocho personas: la Jefatura, una recepcionista, una técnica administrativa, y quince profesionales en la atención, distribuidas de la siguiente manera: seis Abogadas, seis Psicólogas, y cuatro Trabajadoras Sociales.

Para generarnos una idea más próxima de los alcances cuantitativos de la población atendida, revisaremos las siguientes tablas, cuyos datos nos permitan ubicar la cantidad de mujeres atendidas en la línea de tiempo de los últimos años. Esta primera tabla destaca información sobre el indicador de cantidad de mujeres atendidas por vez primera:

Tabla 3. Cantidad de mujeres atendidas por primera vez en la Delegación de la Mujer, años 2018 y 2019

Año	Número de mujeres
2018	2952
2019	2982

Fuente: Elaboración propia, a partir de Dataset (2019) Delegación y Violencia Cantidad de atenciones 2014-2018 e Informe 2019 FODESAF. Recuperado de <https://www.inamu.go.cr/atencion-directa-a-mujeres-en-violencia>

Igualmente, destaquemos otro dato cuantitativo que reporta esta instancia relacionado con la *cantidad de atenciones realizadas por cada especialidad*, Trabajo Social, Psicología o Legal, que refieren principalmente a las sesiones de seguimiento con las mujeres usuarias del servicio. Acá el número se “dispara” exponencialmente, pues hablamos de que, mientras para el 2014 se realizaron 7 190, para el 2017 y 2018 fueron 8 067 y 9293, respectivamente.

Y, agreguemos aún otra información más fina, cuantitativa y cualitativamente hablando, relacionada con las particularidades de la atención de este servicio. En el siguiente cuadro, se nos refleja una realidad que ha ido replanteando el quehacer de esta instancia: las desigualdades estructurales del sistema patriarcal recrudecen los escenarios de violencia, y, por tanto, la complejidad de las situaciones que se abordan en el INAMU es mayor. Mostremos.

Tabla 4. Total de mujeres atendidas en la Delegación de la Mujer según tipo de causa particular y año, período 2014-2018

Año	2014	2015	2016	2017	2018
Mujeres atendidas por Hostigamiento sexual	30	66	86	55	53
Mujeres víctimas de Trata de personas	6	2	7	12	18

Fuente: Elaboración propia, a partir de Dataset (2019) Delegación y Violencia Cantidad de atenciones 2014-2018. Recuperado de <https://www.inamu.go.cr/atencion-directa-a-mujeres-en-violencia>

Por su parte, el abordaje de coadyuvancias igualmente ha presentado incrementos: de 14 casos en el año 2017, a 25 en el 2018.

Ahora bien, además de los datos, es pertinente y relevante colocar que se disparan los números, pero también las complejidades, según nos lo destacó Rojas (2020), en tanto las condicionantes del sistema, ha derivado que las funcionarias deban capacitarse e ir especializándose en diversos temas, como Trata, por ejemplo. Inevitablemente, la reconfiguración de los servicios institucionales a la luz de las demandas del contexto, en el INAMU y en general en la institucionalidad pública en un escenario neoliberal, no necesariamente implica medidas aparejadas al mismo tiempo para el fortalecimiento del personal y sus condiciones. Profundizaremos al respecto en el capítulo de hallazgos desde la mirada de las participantes.

3.4.3 Unidad Centros Especializados de Atención y de Albergue Temporal para Mujeres Afectadas por la Violencia Intrafamiliar, sus Hijos e Hijas.

En sus siglas, los CEAAM forman parte del Modelo de Atención Integral impulsado desde el Sistema Nacional para la Atención Integral de la Violencia contra las mujeres y la Violencia Intrafamiliar:

(...) Son recursos transitorios de alojamiento que se utilizan en las situaciones en las que la vida o la integridad física de las mujeres, sus hijos e hijas están siendo amenazadas, y no cuentan de otro espacio que pueda brindarles seguridad, constituyendo la permanencia en uno de estos centros, una medida extrema que sólo se toma en situaciones calificadas. (INAMU, 2012, p. 47)

Se trata de una respuesta de un modelo de atención especializada que la institución ha previsto bajo el criterio técnico de la atención a mujeres en situaciones de alto riesgo de muerte, donde esté comprometida la vida de ellas por las situaciones de violencia de pareja o intrafamiliar y no cuentan con otro tipo de espacio que pueda brindarles seguridad inmediata. Además de brindarles un espacio de seguridad, también se aborda con ellas la reconstrucción de proyectos de vida libres de violencia, mediante procesos de atención y acompañamiento psicosocial y legal.

Este modelo de atención está integrado por dos componentes:

- 1) atención a mujeres que ingresan a los CEAAM, sus hijas e hijos
- 2) prevención y atención de la violencia contra las mujeres y la violencia intrafamiliar dirigido a mujeres, niñas, niños y adolescentes de las comunidades.

El eje transversal de estos componentes es la estrategia de gestión de recursos de apoyo para la construcción de proyectos de vida libres de violencia.

En la Política Nacional que fundamenta la existencia y funcionamiento de este tipo de servicios, PLANOVI, se parte de la premisa de que la atención integral de la violencia requiere de un conjunto de acciones coordinadas que permitan a las mujeres afectadas por violencia salir de la situación de riesgo en que se encuentran, compensar las secuelas de la experiencia vivida y estructurar un nuevo proyecto de vida libre de violencia. Tal como se cita en el documento de la *Revisión y re-definición del modelo de atención especializada de los CEAAM* (INAMU, 2014) se parte de que:

Un proceso de recuperación exitoso para las mujeres afectadas por la violencia implica en su primera etapa ofrecerles condiciones de seguridad suficientes para que puedan comenzar a trabajar en el impacto

que la experiencia de violencia ha tenido sobre ellas. En una segunda etapa se plantea un acompañamiento para fortalecer sus capacidades para la reconstrucción de un proyecto de vida libre de violencia y, por último, en una tercera etapa se pretende que las mujeres logren desarrollar independencia y autonomía en la toma de decisiones. (p.7)

Brevemente, referiremos algunas características de ambos componentes de este modelo o servicio de atención.

- a. Componente de Atención a las mujeres que ingresan a los CEAAM, sus hijas e hijos.

Conlleva tres ejes o modalidades que orientan la intervención: - seguridad inmediata, - apoyo para la reconstrucción del proyecto de vida, y -vida independiente.

Tiene tres objetivos:

1. Proporcionar a las mujeres afectadas por violencia, sus hijas e hijos, un espacio seguro de permanencia temporal mientras su vida o integridad física estén en peligro.
2. Brindar atención especializada a las mujeres, a nivel individual y en talleres, que les permita comenzar a compensar los efectos que la agresión ha tenido sobre su salud integral, posibilitando el fortalecimiento personal.
3. Ofrecer a niñas y niños espacios de atención para trabajar la experiencia de haber sido testigos o víctimas directas de violencia, así como apoyo en los aspectos psicopedagógicos.

La población meta de este componente comprende tanto a mujeres afectadas por violencia, que se puedan valer por sí mismas, sus hijas (de cualquier edad) e hijos (menores de 13 años), así como también a mujeres en situación de trata.

En el proceso de atención (INAMU, 2014), se procuran ejes clave de acompañamiento, que incluyen valoraciones y medidas de *seguridad inmediata* (proteger de la violencia y prevenir nuevos episodios de violencia por parte del agresor, atender los daños a la salud física de la mujer, sus hijas e hijos, ofrecer un espacio y un tiempo para la reflexión, la toma de conciencia y la recuperación emocional, entre otros factores), así como el apoyo para la *reconstrucción del proyecto de vida* (desde un proceso de intervención especializada desde las áreas de Psicología, Trabajo social y Legal, hasta ofrecer oportunidades educativas y de formación para el trabajo y el establecimiento de coordinaciones institucionales) (p. 14).

Adicional a la intervención individual especializada ya señalada que desarrolla cada profesional, y a las intervenciones en crisis que puedan transversar estos procesos de atención, también se desarrollan procesos grupales y talleres socioeducativos en temas de interés, tales como: dinámicas de violencia, tipificación de la violencia, género y socialización, mitos sobre la violencia hacia las mujeres, marco legal sobre paternidad responsable, pensiones alimentarias, penalización de la violencia contra las mujeres, entre otros.

Los CEAMM están diseñados para la protección de mujeres que se encuentren en riesgo por la violencia que viven. Este criterio de selección o ingreso implica una evaluación⁴⁶ de la situación de violencia que están viviendo y el riesgo que la misma implica. Se requiere que las mujeres que ingresen a este servicio cumplan con al menos uno de los siguientes requisitos (INAMU, 2014, p. 33):

⁴⁶ Para la evaluación del riesgo, se utiliza el documento que se incluye en el Anexo 6.

- ✓ Riesgo de muerte de la mujer, sus hijas o hijos.
- ✓ Riesgo severo contra la integridad física de la mujer, sus hijas o hijos.
- ✓ Revelación y/o denuncia de abuso sexual contra hijas o hijos por parte del compañero agresor.
- ✓ Mujeres atendidas por la Delegación de la Mujer que, aunque no estén en riesgo severo requieren un espacio separadas del agresor.

El procedimiento de ingreso no es de acceso directo, en tanto deben ser coordinados a través de alguna de las siguientes dependencias: Delegación de la Mujer, Departamento de Violencia de Género del INAMU, así como aquellas funcionarias de cualquiera de estas instancias que se encuentre en modo de disponibilidad en horas no hábiles, fines de semana y feriados.

- b. Componente de Prevención y Atención contra las mujeres y la violencia intrafamiliar dirigido a las comunidades

Los objetivos de este componente de atención son:

Brindar atención especializada, a nivel individual y grupal, que permita a las mujeres maltratadas comenzar a compensar los efectos que la agresión ha tenido sobre su vida, posibilitando el fortalecimiento personal.

Ofrecer a niñas, niños y adolescentes espacios de atención para trabajar la experiencia de haber sido testigos o víctimas directas de violencia.

Promover nuevas formas de interacción humana basadas en el respeto a los derechos y la dignidad de las personas, que contribuya a la erradicación de patrones socioculturales que originan y legitiman diversas formas de desigualdades, discriminaciones y violencia que afectan a las mujeres (INAMU, 2014, p. 44).

Esta propuesta tiene dos líneas de trabajo que deriva en dos tipos de población meta. Una línea es la *atención*, por lo cual la población meta a la que se direcciona esta iniciativa es la compuesta por mujeres de comunidades cercanas a los Centros que estén viviendo situaciones de violencia y también a las hijas e hijos de estas mujeres. Y la otra línea, de carácter más bien *preventivo*, procura que las funcionarias profesionales - en coordinación con la Red Local interinstitucional de VIF- logren promover, desarrollar y participar en acciones que puedan contribuir a promover y ampliar las potencialidades de la población para enfrentar los riesgos, así como contribuir a la construcción e instalación de nuevas condiciones culturales, en el proceso de reconocimiento de las mujeres como sujetas de derecho. Estas acciones preventivas pueden dirigirse a la población en general, las autoridades, las personas funcionarias de instituciones, las familias, la comunidad, niños/as, jóvenes y mujeres (INAMU, 2014).

Permitimos señalar una ventana metodológica para acotar que ambos componentes tienen como elementos transversales la estrategia de gestión de recursos de apoyo para las mujeres agredidas, sus hijas e hijos (se amplía a continuación) y las estrategias actitudinales relacionadas con los Compromisos éticos de las personas que realizan intervención (ver Anexo 5).

En cuanto a la Gestión Interinstitucional de recursos de apoyo para las mujeres en condición de violencia intrafamiliar, sus hijos e hijas, su objetivo se orienta precisamente a gestionar recursos que faciliten la reconstrucción de proyectos de vida libres de violencia para mujeres agredidas, sus hijas e hijos, a través de la firma de convenios que institucionalicen el acceso de las mujeres a diversos tipos de recursos de apoyo.

Para ello es necesario implementar un proceso mediante el cual se exija a las instituciones que integran el Sistema Nacional para la Atención y la Prevención de la Violencia contra las Mujeres y la Violencia Intrafamiliar

cumplir sus obligaciones legales al diseñar políticas institucionales que prioricen el acceso de las mujeres agredidas, especialmente a las usuarias de los CEAAM a los servicios que brindan (INAMU, 2012, p. 48).

Esto por cuanto, y realcemos este planteamiento, el abordaje de la violencia a las mujeres, debe realizarse de forma integral, interdisciplinaria e interinstitucional.

Por otro lado, adicionales a estos componentes que integran los procesos sustantivos de trabajo del equipo de los CEAAM, particularmente de las profesionales, existen otras dos funciones o procesos relevantes que reseñamos a continuación.

- Proceso de Formación continua para el personal encargado de la atención directa⁴⁷. El objetivo es fortalecer las capacidades institucionales en el abordaje de la violencia contra las mujeres y la violencia intrafamiliar.
- Proceso de Autocuidado (Espacios de reflexión y revisión personal y grupal⁴⁸)

Desde el programa de atención a la violencia resulta esencial crear espacios de supervisión para el personal involucrado en dicha atención, al igual que momentos de reflexión sobre los efectos a nivel individual y grupal que tiene este tipo de trabajo. Por medio de la reflexión se busca encontrar estrategias de autocuidado para el personal que puedan ser útiles para evitar el agotamiento emocional que se puede producir. El

⁴⁷ Las modalidades de este Proceso de formación continua se orientan a: inducción (personal nuevo en el programa, incluyendo al personal de seguridad, Taller básico para personal de nuevo ingreso (profesionales, técnicas y auxiliares), taller especializado en intervención para personal de Psicología, pasantías en la Delegación de la Mujer para psicólogas, trabajadoras sociales y abogadas, curso sobre normas de seguridad y protección a personal que presta servicios a víctimas de violencia, cursos y seminarios periódicos con personas expertas nacionales e internacionales, cursos y seminarios periódicos con personas expertas nacionales e internacionales.

⁴⁸ Resulta pertinente indicar que en este proceso participa el personal de los tres servicios de atención, es decir, la Delegación de la Mujer, CEAAM's y CIO.

objetivo general de los espacios de reflexión y revisión personal y grupal es generar un proceso en el cual los equipos interdisciplinarios responsables de la atención de mujeres agredidas, sus hijas e hijos puedan reflexionar sobre aquellos sentimientos, actitudes y prácticas involucradas en la tarea que realizan y que pueden afectar su bienestar y su salud (INAMU, 2014, p.80).

Ahora precisemos sobre el recurso humano que integra cada CEAAM. Cada uno de los tres centros existentes, cuenta con un equipo de atención especial de intervención técnica, que incluye a las siguientes profesionales: una Trabajadora Social, una Abogada, y dos Psicólogas (una para trabajar directamente con las mujeres usuarias, y otra con especialidad en el trabajo con niñas y niños testigos de violencia⁴⁹). En cuanto a la parte administrativa y operativa, en cada CEAAM se cuenta con una Técnica Administrativa y tres Auxiliares⁵⁰, así como con la correspondiente Jefatura (con perfil profesional de Ciencias Sociales).

A manera de reflejar el abordaje de las funcionarias de este servicio, cuantificaremos la cantidad de mujeres atendidas en el período 2014-2018 a continuación:

Tabla 5. Total de mujeres atendidas en los CEEAM, período 2014-2018

⁴⁹ En el caso particular de los CEAAM, los niños y niñas que se encuentran con sus madres en estos centros también reciben acompañamiento individual, talleres y actividades para propiciar el desarrollo de otros modelos y espacios que excluyan el comportamiento violento y la transgresión a sus derechos, de acuerdo con las dinámicas en que han estado inmersos.

⁵⁰ Las Auxiliares de CEAAM, son las funcionarias que se encargan de Atender las necesidades de las residentes y velar por el funcionamiento general y continuo del CEAAM cuando el personal técnico no está presente, según el Manual Institucional de Cargos del INAMU.

Año	2014	2015	2016	2017	2018
Mujeres atendidas	395	407	386	397	365

Fuente: Elaboración propia, a partir de Dataset (2019) Total de ingresos de mujeres en peligro de muerte inminente atendidas en CEAAM, periodo 2014-2018. Recuperado de <https://www.inamu.go.cr/atencion-directa-a-mujeres-en-violencia>

Precisamos dos elementos sobre este cuadro. Uno, solo contiene datos de mujeres ingresadas, no señalamos cantidad de niños y niñas, en tanto para el tema de estudio y la población meta, se enfocan al trabajo con las mujeres, directamente. Y, segundo, estos datos anuales recogen el total de mujeres atendidas en total en los tres CEAAM's a cargo del INAMU.

Los datos reflejados en la tabla deben dejarnos claro un aspecto sustantivo: este servicio de atención se particulariza por circunscribir la intervención profesional con la población meta en un espacio de alojamiento de protección, razón por la cual hablamos de una “población cautiva”, localizada de forma permanente durante un cierto período de tiempo (además de que la mayoría de mujeres que acuden a esta alternativa, van acompañadas de sus hijas e hijos). Esta característica deriva en tres criterios a considerar:

1. La cantidad de mujeres reflejada es un número no comparable con las cantidades del CIO o la Delegación, pues, como decíamos, se trata de población localizada en un espacio físico habitacional, lo cual restringe la cantidad.
2. Las mujeres que recurren o se ubican en esta alternativa, presentan un nivel de riesgo de femicidio alto o severo, por lo que la confidencialidad de la ubicación y las características habitacionales del lugar y del entorno discretas, son fundamentales.
3. La atención es personalizada y constante por parte de las funcionarias, para generar en conjunto con las usuarias, aquellas alternativas o proyectos de vida para su reubicación, sin niveles de riesgo. Criterio técnico que justifica también que el nivel de población atendida sea

proporcional a la dimensión de cobertura de gente en dicho espacio físico.

Hacemos una última observación con relación a estos tres servicios de atención directa, y es que la información relacionada con la población usuaria de la Delegación de la Mujer, así como del CIO y de los CEAAM's, será custodiada bajo el principio de confidencialidad, tanto en los expedientes físicos como electrónicos abiertos a nombre de la usuaria.

CAPÍTULO IV

Sincretismo de las identidades genéricas de mujeres funcionarias del INAMU:

Reflexiones sobre el proceso de (de) reconstrucción de identidades de género en el entorno laboral y en el trabajo directo con mujeres

En este capítulo, pretendemos dar cuenta del análisis de los resultados y hallazgos derivados de las entrevistas a la población sujeta de estudio, que se trata de un total de siete mujeres, funcionarias de cada una de las tres modalidades de servicios de atención del INAMU, con representatividad de al menos dos personas por cada uno de estos espacios. Recordemos que en la institución existen tres modalidades de servicios: el CIO, la Delegación de la Mujer y los CEAAM.

Ahora bien, otro aspecto a retomar es que, en el desarrollo de este entramado argumentativo y reflexivo, en virtud de los alcances del paradigma cualitativo feminista de la investigación, se incorporan los ejes y categorizaciones emanados de la codificación de los datos, a la luz de los referentes teóricos. La técnica de *triangulación de persona* también aportó para deslindar algunas particularidades de cada servicio.

Como hemos venido discutiendo al momento, el eje que transversaba los objetivos de esta investigación, fue el de la identidad genérica, realizando una comprensión del mismo, su configuración y resignificación, en un ámbito concreto, el laboral, desde la mirada feminista y ampliado por el enfoque interaccionista simbólico. De este modo, tenemos un acápite que profundiza, desde las propias subjetividades de las mujeres que participaron en esta investigación, las pesquisas ontológicas de este proceso y constructo social en dichos entornos.

La asignación de las características identitarias se adquiere y reconstruye en los diversos espacios de socialización en los que nos desenvolvemos. De allí el interés en acercarse a este escenario concreto de interacción y socialización, y revisar las condicionantes de género que se gestan en el espacio y las resignificaciones y repercusiones simbólicas -y materializadas- en las realidades de este grupo de mujeres. Esto, en tanto hablamos de la *definición de la situación*, desde su percepción e interpretación de la realidad y la forma en que éstas se relacionan con su comportamiento (Schwartz y Jacobs, como se citó en Arriaga, 2003, p. 14).

El INAMU encierra una serie de particularidades y complejidades, como espacio particular de cultura, no solo desde un lente que lo coloca como instancia estatal, lo cual, junto al hecho de que su quehacer se orienta a la atención de los derechos de la población de mujeres, y que el grupo de mujeres que labora en los servicios de atención, son también mujeres (y quienes, son las encargadas de “dar la cara”, como una de ellas lo señaló en la entrevista), pues genera un escenario complejo de matices, contradicciones y escisiones. Suena como un juego de palabras, pero en realidad, lo significado es develar que los flancos que repercuten en la reproducción de patrones y de-reconstrucción identitaria femenina de este grupo de mujeres, son diversos, particulares y complejos. De allí que titulemos el capítulo precisamente como “sincretismo de las identidades genéricas de mujeres funcionarias del INAMU”, por la multiplicidad de factores intervinientes, externa e internamente.

En aras de organizar y profundizar este análisis, el capítulo se divide en dos grandes ejes, a saber,

EJE 1. Discursos y mandatos simbólicos del trabajo en el INAMU y con mujeres: *“lo que se espera”*

EJE 2. Tensiones e inflexiones de la tríada: INAMU-mujeres funcionarias-población meta mujeres: *"Lo que se devela y lo que se transforma"*

En el primer eje, procuraremos escudriñar los fundamentos en la construcción social de la identidad de género hegemónica femenina, principalmente desde los mandatos sociales de la maternidad y el cuidado, el *"ser para otros y cuerpo para otros"* y el sacrificio como componente que les atraviesa, partiendo de la reflexión de estos constructos desde las voces de las sujetas de investigación en el contexto en que se desempeñan como trabajadoras, recuperando no sólo los significados que atribuyen a la experiencia, sino también la mediación en sus vidas personales y profesionales del trabajo con mujeres directamente.

El segundo apartado o eje, esboza el acercamiento a las tensiones e inflexiones que encierra un entorno particular como el espacio laboral del INAMU para las mujeres funcionarias, partiendo de las múltiples expectativas y contradicciones que se derivan desde los discursos y exigencias que se delegan y asumen, o se cuestionan y reclaman. Y, en ese convulso escenario, lo que llamaremos *"intersticios de resistencia"*, haciendo alusión a las inflexiones y rupturas que este grupo de mujeres crea y recrea permanentemente, desde lo individual y colectivo.

En este sentido, estaremos haciendo una lectura de estos elementos a manera de *contradicciones y escisiones*, considerando que, en los diversos hallazgos, la tónica fue precisamente la identificación de condiciones y factores coexistentes, aún desde su contraposición.

Eje 1. Discursos y mandatos simbólicos del trabajo en el INAMU y con mujeres: *"lo que se espera"*

En el transcurrir de la elaboración de esta investigación, y concretamente, en el momento del devenir dialéctico "teoría-práctica-teoría" para la construcción del análisis, pudimos abstraer como uno, sino el principal, hallazgo, que el INAMU es una organización cultural -metáfora como cultura-, y que el principal elemento que dramatiza del sistema y orden cultural en que está inserta, es la división sexual del trabajo.

Este hallazgo lo profundizaremos en el siguiente apartado, pero lo colocamos acá por la pertinencia de ir comprendiendo el componente cultural como esencial dentro de esta institución, en tanto deriva en, al menos, dos características relevantes de considerar en este momento: es una instancia que se crea y existe en un contexto sociohistórico que la determina de muchas maneras, y segundo, que al ser una instancia como cultura, es también un espacio socializador, que media y es mediado por las construcciones individuales y colectivas que interactúan.

Recordemos que el INAMU surge en un contexto de presión de organizaciones de mujeres y feministas para que el Estado concretara el compromiso de disponer de un Mecanismo para el avance de los derechos de las mujeres. Su origen representa el diálogo entre el Estado y las demandas de las mujeres en la agenda pública, desde allí, podemos identificar en la institución un origen reivindicativo y simbólico, más allá de lo formal como entidad pública.

Asimismo, el hecho de que represente en sus fines y mandatos, acciones estratégicas y prácticas orientadas a la promoción y exigibilidad de los derechos de las mujeres, la convierte en una instancia que orienta su quehacer hacia el cambio cultural.

Este escenario, como ya adelantábamos, de contradicciones y particularidades, incide en que consideremos la instancia como microcosmos, porque como nos precisa Ganháo (1997), se presenta con su propia concepción simbólica y cultural, con su lenguaje propio, sus historias, mitos, rituales, héroes, villanos y valores, como constructos generados, habitados y animados por seres dotados de capacidad de simbolización (...). (p. 4).

Agreguemos a esto, dos aspectos más. Es una institución estatal, o sea, se rige por el marco normativo de la Administración Pública, lo que de una u otra manera, burocratiza funciones, mecanismos y procesos, desde la planificación hasta lo presupuestario. Y, por otro lado, es una instancia circunscrita a un macrocontexto patriarcal y capitalista, que, indiscutiblemente, le repercute en condiciones particulares para la construcción y ejecución de una política social determinada, lo cual nos remite a que “la sociedad y sus instituciones son representaciones microcósmicas de contextos culturales más amplios, jerárquicos y patriarcales” (Nicolson, 1997, p.103).

Así, podemos dilucidar que el INAMU no es una instancia neutra al contexto, el cual no solo lo influye y determina en muchos sentidos, sino que además reproduce elementos de este contexto en su cultura organizacional, y nos vamos a detener en la categoría de género, según lo cual:

la estructura es un reflejo de las condiciones culturales del entorno, de manera que la interpretación que llevan a cabo los sujetos dentro de la organización los remite a la estructura y a lo que se podría llamar una comunidad de interpretación que va más allá de esta. De alguna forma la interrelación que se establece entre los sujetos en el seno de la organización impacta la división del trabajo y expresa una diferencia sexual en la socialización. (Vázquez y Urbiola, 2014, p.23)

Y, como si fuera poco, es un espacio que desarrolla su quehacer con recurso humano fundamentalmente, el cual, está conformado por más de un 80% por mujeres. Y esto le reviste, de un carácter no neutral con el contexto, en tanto “en el nivel de la microinteracción (Foucault, 1979) se reproducen formas de socialización influidas por aspectos macroestructurales (...). (Vendrell, como se citó en Vázquez y Urbiola, 2015), y hablamos, particularmente de una no neutralidad en cuanto al género, cuando partimos de que “el género no es algo que se añade a los procesos actuales concebidos como genéricamente neutros; más bien, es una parte integral de esos procesos (...). (Acker, 2000, p. 8).

Estos puntos de partida nos indican que la institución estará sesgada como espacio estructurante por el sistema patriarcal, y, que, a su vez, reproducirá esquemas, como parte de su cultura, esto es, en síntesis, el sistema estructural simbólico que se despliega dentro de una estructura concreta, que a su vez, va a particularizar ejercicios de poder y condiciones duales, asimétricas y jerárquicas, por medio de signos y símbolos con un lenguaje propio, traducidas en prácticas y trayectorias laborales diferenciadas tanto para hombres como para mujeres (Vendrell, 2013).

Desde este análisis con perspectiva de género del INAMU, y, a partir de los contenidos de las entrevistas, es que podemos acercarnos al primer hallazgo del estudio, cual es la premisa de que la institución dramatiza la división sexual del trabajo internamente. Procederemos a ampliar más este planteamiento en el siguiente apartado, pero lo colocamos acá con el propósito de develar el efecto de esta metáfora en la reproducción de esquemas asociados concretamente a la identidad genérica para las mujeres que se ubican laboralmente en los servicios de atención directa, aspecto sobre el cual discurriremos a continuación.

Dentro de los planteamientos que esbozan las funcionarias de los servicios en las entrevistas, dos recurrentes en los que coinciden son:

a. El cuidado como eje transversal en su trabajo concreto, funcionando como red y ética:

“Entonces, una va por la vida cuidando a las mujeres y cuidando a sus hijos y cuidando a sus compañeras, porque hasta eso, ante la ausencia de seguridad “¿quién nos cuida?” Diay, nosotras nos cuidamos: me cuida mi compañera, que si alguien levanta la voz, yo me levanto y me asomo, que yo le pongo un mensaje, que estoy aquí con fulana, se está enojando, vení (...) Así, así trabajamos entonces: mis compañeras me cuidan a mí, cuidan a las señoras, cuidan a sus hijos, a sus papás, todo el mundo se cuida, pero a nosotras ¿quién nos cuida?” (Sujeta 3).

b. La paradoja de la subvaloración institucional de su trabajo en los servicios de atención y, a su vez, la sobreexigencia.

Se subvalora cuando⁵¹:

No se dota de recursos o condiciones básicas y de calidad: *“se nos da lo más barato para usuarias (...) se manejaba como pulpería” (Sujeta 4); “por mucho tiempo a la Dele, y me tocó vivirlo en estos diez años, siempre llegaron las computadoras, que ya no se usaban” (Sujeta 6)*

Se invisibilizan o minimizan sus necesidades particulares: *“Hay gente que tiene 20 años (en el servicio) y no existe ningún mecanismo de rotación de personal” (Sujeta 3); “Yo siento que la institución no logra ver las diferencias de nuestros servicios con respecto a otros servicios que brinda la institución, yo creo que uno no puede mirar igual lo que por su naturaleza es diferente y eso es discriminación” (Sujeta 4)*

Desprotección en situaciones de riesgo: *“nosotras como abogadas, todas, pero las abogadas que nos exponemos en las audiencias ante los agresores a quienes, verdad, amenazan de muerte a las usuarias (...) siempre hemos querido tener una póliza una póliza de riesgo y no la tenemos” (Sujeta 6)*

⁵¹ El aspecto de la “subvaloración” del trabajo de estas funcionarias, es el principal componente que se desarrollará en el siguiente apartado.

Subvaloración de su expertiz y conocimientos: *“sería como un sueño que me hubiera gustado ver cómo combinar la atención directa, este, con el análisis, que existieran otras disciplinas en los servicios de atención directa porque ahí saldría excelente investigación del proceso, investigaciones para poder colaborar con estas áreas que desarrollan política pública y que se pueda realmente, tal vez, tomar aún más en cuenta todo ese conocimiento que se desarrolla a partir del proceso de atención”* (Sujeta 7); *“A mí siempre me ha parecido extraño, que la gente del área especializada de información, monte todo un capítulo sobre violencia y nunca nos pregunte a las de violencia nada, nunca nos han entrevistado a las de la delegación, nunca... si yo digo cómo montan un capítulo de violencia, sin venir a preguntarnos, qué somos las expertas, las que vemos a las mujeres cotidianamente, como nunca les ha interesado escuchar lo que tenemos para decir, lo que las mujeres viven”* (Sujeta 3); *“Hacemos cosas más allá del puesto, por ejemplo, las Ejecutivas hacen más que las Especialistas”* (Sujeta 6)

Sobre exigencia: *“todo tiene que ser ya (...)”* (Sujeta 5); *“hacemos cosas más allá del puesto”* (Sujeta 6); *“no debería haber quejas de las usuarias”* (Sujeta 4); *“Hay un depósito de que las funcionarias de atención debemos resolver más allá, el CIO no puede resolver problemas estructurales (...) el INAMU tiene el discurso de que “el INAMU no deja sola a ninguna mujer”, no siempre podemos resolver eso”* (Sujeta 7).

Hasta acá, ya podemos identificar el peso contundente del sistema patriarcal y de los mandatos hegemónicos para las mujeres, posicionados en el quehacer que “deben” realizar estas funcionarias. Damos cuenta de que los prejuicios y mitos que sostienen el sistema de desigualdad cobran expresión en el ejercicio laboral que realizan estas mujeres, principalmente, abstrayendo de lo enunciado por estas mujeres, que el constructo de género que permea y determina este tipo de trabajo, es el de la maternidad: hay una “maternización” o “maternaje” de su trabajo profesional en los servicios. Encontramos de forma soslayada, cual forma sigilosa, queriendo ser imperceptible en la influencia en las subjetividades, el papel de los discursos y mitos que conforman la cultura organizacional, éstos “no producen una imagen deformada o distorsionada de nuestra subjetividad, sino que, junto con otras prácticas no discursivas, la

configuran (...). Es decir, en la lucha por la producción y la imposición de la visión legítima del mundo social” (Gómez, 2009, p. 7).

Los discursos contruidos por los sistemas dominantes, no solo se entretrejen en las visiones de mundo y prácticas de los individuos, y las relaciones que estos construyen, sino que lo ejercen, en tanto discursos legítimos y verdades absolutas e incuestionables, funcionan como dispositivos de socialización estructurantes y enajenantes de dichos sistemas, por cuanto “incluye lo prohibido, lo que no se puede, ni debe decir, nos dice así, que hay saberes sometidos. El orden social, corresponde al discurso de verdad. La verdad está fundamentada en el saber que se ha logrado imponer (...)” (Foucault, como se citó en Piedra, 2004, p.5).

Y tal como nos lo aporta Gómez líneas atrás, estos discursos se producen y reproducen más allá de lo oral, a través de mecanismos que van desde la producción de gestos, mitos, leyendas, hasta la conformación de prejuicios y estereotipos que sostienen estas realidades, y que pasan a constituir parte del proceso de construcción de la cultura y de su organización. Ejemplo de estos mitos sociales, es el de la maternidad, y el discurso alrededor de esta institución social, al punto tal de que permea de forma eficaz las subjetividades, vínculos y prácticas sociales, de manera determinante y particular a las mujeres. Su eficacia, nos subraya Quirós (2002), no sólo es por el discurso social per se, sino también, “cuando está instalado dentro del imaginario social, a través de sólidos soportes mitológicos, de mitos sociales, que incluyen sobre las emociones, voluntades, y sentimientos que le darán sentido, significado al mundo en que se vive” (p.5).

En el caso de la maternidad, históricamente, como discurso y mito, ha sido un eje transversal en la identidad femenina, determinando uno de los principales roles que las mujeres están llamadas a representar y asumir, partiendo de estas concepciones imaginarias que se trastocan en expectativas sociales o

comportamientos deseados, un “deber ser”. El cuerpo de las mujeres ha estado siempre en la batalla patriarcal como trofeo de uso: ha sido cosificado, escindido, expropiado, invadido, colonizado, utilizado, abusado, patriarcalizado, ha sido de todos y todas, menos de sí mismas; es el campo simbólico y material de expresión de las formas de sujeción, control y regulación social. Y la forma en que esto se expresa en las realidades de las mujeres, es a través de la escisión de los cuerpos entre maternidad y la sexualidad erótica, ambas para satisfacción de otros.

Este ejercicio de poder de dominio sobre los cuerpos de las mujeres, a través de la institución social de la maternidad, como un discurso del “deber ser”, como mito de aspiración o ideal, constituye el primer hallazgo que se identifica en esta investigación, a partir del significado que atribuyen las mujeres funcionarias al tipo de trabajo que realizan y la percepción que de éste se tiene en el imaginario institucional. La maternidad, como eje transversal de la identidad femenina, se metaforiza en el ejercicio profesional de este grupo de mujeres, en tanto prevalece una romantización y maternaje del tipo de funciones que llega a niveles en donde se espera que se les resuelva a las mujeres usuarias sus demandas, más allá de las capacidades institucionales y de las competencias mismas de las funcionarias:

“Esa construcción de la identidad asociada al maternazgo, a la sacrificialidad, al amor, se espera de nosotras... la expectativa de la institución es que vos, además, casi que asumás afectivamente a esas mujeres y las cuidés, y esto me parece que es una intención perversa para una que está en el servicio” (Sujeta 3).

Con esta claras y contundentes afirmaciones, logramos acercarnos a los planteamientos que Carol Gilligan teorizaba al referirse a “ética del cuidado”, como alusión a esos estereotipos sociales de la especialización de las mujeres en la detección de las expresiones de los deseos y necesidades de otros, que viene definida mediante la idealización de la capacidad para dar respuestas gratificantes y complacientes a los otros (Burin, 1987, p. 92). Estos esquemas o

estereotipos asociados al ejercicio de la maternidad y de la dependencia vital, van desde nutrir, proteger, sostener, que son aprendidos en los escenarios y procesos de socialización en los que se forma a las mujeres desde edades tempranas, para satisfacción de las necesidades de la otredad.

Así, acá derivamos y develamos varios aspectos que subyacen a este ejercicio laboral desde la maternidad: la escisión de estas funcionarias como “madres”; la extracción de sus energías y tiempo en el trabajo (explotación desde la división sociotécnica del trabajo) y desde su cuerpo (microfísica del poder o biopoder), la contradicción entre lo que se les exige a estas funcionarias vs. lo que se ofrece a las “mujeres externas”; y, como si fuera poco, todo esto sostenido con criterios moralistas y religiosos (sacrificio):

“sí, eso que nos piden a nosotras estaríamos de acuerdo con que se lo pidan a las mujeres afuera, y diríamos que no, porque hacia afuera tenemos un discurso de Derechos Humanos, feminista, pero hacia dentro tenemos una dinámica distinta, atravesada por relaciones de poder absolutamente patriarcales, que demandan de nosotras todo lo que el patriarcado demanda” (Sujeta 3).

Hemos dado en llamar a este primer hallazgo, el mito de *“Las funcionarias maternas: Mujeres abnegadas, libres de pecado”*, en tanto estas son las cualidades que, interpretamos, conforman este “deber ser” de la identidad genérica de las mujeres que laboran en los servicios, es el mandato del “ser para otros y cuerpos para otros”, al nivel de llegar a la cosificación y expropiación de sus propios cuerpos e, incluso, de sus propias subjetividades y pensamientos.

Ese mandato que se deposita en las mujeres y en sus identidades, no tiene otro trasfondo que el moralista y religioso, de las virtudes de la mujer virgen del cristianismo, según lo cual, no se trata solo de “ser para la otredad”, sino que se “debe ser” a partir de ciertas características deseadas virtuosas, como la

abnegación, el sacrificio, la bondad, y la perfección; en este caso, consideramos que, por el perfil del trabajo que desempeñan y sus particularidades, se atraviesa con la expectativa de que lo desarrollen sin cuestionamientos, en tanto se aceptan y normalizan las contradicciones generadas por el mandato patriarcal y la propia posición ideológica. En otras palabras, cuando se trata de atender y resolver las necesidades de las mujeres usuarias, se hace sin objetarlo, sin condicionarlo ni poner límites. Y, en caso, de que algo “salga mal” en el proceso, asumir responsabilidad absoluta del error y enmienda. Esto se vincula con otro de los mandatos sociales planteados por Lagarde y otras autoras feministas sobre la identidad hegemónica femenina, “entre la impotencia y la omnipotencia”. Retomamos en este mito, primordialmente, la característica de la impotencia y haremos referencia a la omnipotencia más adelante.

La impotencia funciona como una forma de autodominación, de autocontrol, porque logra que las mujeres se nieguen para sí la osadía, la invención y la creatividad, habilidades estas que les posibilitarían tener acceso a muchos recursos. Poco a poco se va consolidando un prejuicio sobre sí mismas como seres incapaces, que no pueden explorar, resolver, ser osadas ni decididas para luchar por su bienestar. (Lagarde, como se citó en Ramellini, 2004, p.107)

Por ello, y a sabiendas de las demandas implícitas que estas mujeres enfrentan, a partir de los discursos y de la materialización de ciertas condiciones, argumentamos que la impotencia, dibujada en abnegación y la perfección para la otredad (no para sí), son condicionantes desde el género que se depositan a estas funcionarias en su quehacer.

Abnegadas: porque están llamadas a ejercer sus funciones sin quejarse si algo no les gusta o están en desacuerdo, casi como aquello de que “calladita más bonita”, trabajar más horas sin objetar, dar todo a otros negándose a sí misma,

y no porque no haya queja, la hay, y mucha, desde el enojo y el reclamo - retomaremos más adelante-, pero sí refirieron que cuando manifiestan algunas de estas inquietudes, obtienen respuestas de la institución desde *“la permisividad y omisión o ataques cuando se piensa diferente” (Sujeta 2).*

Ante ello, se coloca en algunas de ellas, una sensación de “desesperanza aprendida”, entendiéndolo en el sentido de que lo que se dice o cuestiona, no tiene asidero en los espacios y personas tomadoras de decisión, lo que genera frustraciones que se terminan canalizando por otras vías, lo iremos ampliando.

Particularizamos este calificativo de “abnegadas” en el tanto que algunas de las mujeres entrevistadas coinciden en que hay un componente en el imaginario institucional desde el cual ellas deben buscar la forma de resolverle a las usuarias, cualesquiera sean sus inquietudes y demandas, sin negarse o cuestionar. Así, tipificamos este otro mito de la abnegación, relacionado más bien con las mujeres población meta, como lo es la *romantización de las mujeres*, asumir que “siempre son buenas”, y esto genera no solo que, ante una queja de una usuaria sobre una funcionaria y su intervención, se dude de esta última (por ejemplo, refieren en la Contraloría de Servicios), o, por otro lado, no se habla de ello, es un tema tabú:

“una cuestión que piden mucho las mujeres que están en vulnerabilidad económica es los albergues, entonces cuando nosotros les explicamos a ellas cuáles son los albergues del INAMU y cuáles son los requisitos para esos albergues del INAMU muchas de las mujeres se enojan, se quejan (...) y a mí me devolvían las quejas, si es que nosotros habíamos, este, la señora decía que habíamos atendido incorrectamente. Entonces yo contestaba: Pero ¿por qué es incorrecto para nosotros decir que el INAMU solo tiene los albergues en materia de violencia y que son para peligro de muerte?” (Sujeta 7)

“estar vigilantes de las relaciones interpersonales que es población cautiva en el CEAMM” (Sujeta 1)

“Creo que también hay una perspectiva de que las usuarias nuestras no son mujeres violentas, creo que es una lógica de que las mujeres nunca son agresivas, cuando enfrentamos situaciones de violencia de parte de nuestras usuarias generalmente es

como que se oculta, se invisibiliza, eso no existe. Y una jamás podría reconocerlo, entonces nos toca enfrentarlo solas” (Sujeta 3)

Libres de pecado: tanto en el caso de esperar la “abnegación” como parte del mandato de la perfección materna, está asociado otro componente de este “deber ser”, el de la inmolación, relacionado con el sacrificio desde el amor incondicional y perfecto, o en su detrimento, expiar la culpa en caso de incumplir:

“tengo que ser perfecta porque la responsabilidad puede marcar la diferencia entre la vida y la muerte (...) pero las caras desgarradas (de las compañeras cuando se da un femicidio) buscando qué hice mal, qué no vi, qué no evalué.” (Sujeta 5); “los choferes a veces hacen como el guardaespaldas de nosotras porque son buenos compañeros, pero no tienen por qué hacer eso, y nosotras somos guardaespaldas de las usuarias” (Sujeta 6)

Estos relatos de las entrevistadas dan acuso de que sus intervenciones están mediadas por el riesgo, donde se exponen física y emocionalmente, y, en caso de que haya una “falla” -que muchas veces puede estar fuera de su alcance y funciones-, sienten la responsabilidad cuasi exclusiva del obstáculo, por ejemplo, ante el ataque de un ofensor a una usuaria, o en el peor de los casos, un femicidio. Y esta sensación de responsabilidad, aun cuando sea del sistema o un agente externo, es asumida como propia, aquí radica la inmolación, y consecuente sensación de impotencia para estas funcionarias, por cuanto “el sacrificio es una acción con consecuencias y es realizado en nombre de un ideal altruista. El sacrificio también implica privarse de una cosa apreciada para asegurársela a otro (...)” (Gallo, Jaramillo, Ramírez, 2012, p. 6).

Pero esta mediación simbólica de la inmolación, y del castigo, se puede dar en doble vía, o autoasumido, como en los ejemplos anteriores, o sancionado contra alguna compañera, a través de la exigencia con que se “observa” su intervención, o en palabras de Foucault, “vigilar y castigar”, aspecto que relacionamos con la

internalización de los discursos, que es otra forma de operar del sistema y del ojo público, institucional, la vigilancia de la sociedad de que “el INAMU no hizo nada. Recordamos, este poder jerárquico, no opera entre mujeres en tanto son “idénticas””:

En tanto sustrato cultural, el sexismo es contenido fundamental de la autoidentidad. Por eso, las personas lo aprenden, lo internalizan lo adecuan y recrean: lo convierten en afectos, pensamientos, prejuicios y veredictos, en moral y norma de conducta, y en cristal para ver el mundo y a sus habitantes. El sexismo es pilar de la inquisición que cada quien lleva dentro. (Lagarde, 2012, p.57)

De este modo, la autoidentidad de estas funcionarias está mediatizada por el criterio del sacrificio, así como el de la expiación de su error, ante la no perfección de su rol de maternazgo, o el ejercicio de una sanción simbólica a quien incurra en falta. Y he aquí, la fuerza de los discursos mediante la construcción cultural de estos mitos, en tanto se da una internalización de los mismos, que deriva incluso, en estar “vigilante” de que la persona de al lado, también los cumpla. A manera de ilustración, una de las preguntas de la entrevista realizada, hacía alusión sobre cuál consideraban ellas debía ser el “perfil ideal” de una funcionaria a contratar para los servicios de atención, aparte de los requisitos formales como experiencia o formación académica. Y llamó la atención que fue recurrente el planteamiento sobre la autorevisión de la propia historia de violencia de cada persona que está al frente de procesos de intervención directa con mujeres usuarias, previo a ingresar al servicio:

“Yo creo que no está de más en espacios tan serios, como el trabajo con violencia, pedir que la persona responsablemente tenga estos acompañamientos de sí misma, creo que si una persona estaría en negativa hacerlo, es importante que busque otros espacios, verdad que pronto no se los exijan (...) es imposible que se contrate a alguien que no haya vivido violencia, es imposible garantizar que alguien que está trabajando no viva violencia, pero lo que sí sabemos que va a ser de calidad, es que

quién está trabajando en violencia, tenga la sensibilidad primero para consigo misma, antes de acompañar a otros”. (Sujeta 1)

Este planteamiento si bien tiene una validez desde la percepción de estas mujeres, con relación a la calidad y a la congruencia en estos espacios, puede representar un “arma de doble filo”, en tanto también se puede interpretar como un juicio valorativo desde ese “deber ser” perfecto por parte de ellas en la atención de las mujeres usuarias, podríamos estar ante un discurso desde la “excelencia” que provoca incurrir en un señalamiento para quienes no estén en la línea de esta norma simbólica de la revisión de su historia de vida, previa al ingreso a un servicio. Se comprende el criterio técnico de fondo en el planteamiento, pero también sobresale, al ser destacado por la mayoría de ellas, como parte de un “perfil ideal”, que bien podría estar de forma subrepticia el mandato del deber social materno, construido bajo los estrictos marcos de esos estereotipos que organizan la vida de las mujeres, y se constituye en la autoexigencia o exigencia a las demás de la perfección.

Esta interiorización y reproducción de los mandatos genéricos esperados, y, por tanto, sancionados, en caso de que no se reproduzcan, se da ante lo que Bourdieu denominó *habitus*⁵², como aquellos mecanismos utilizados por el sistema posibilitan que esta “subjetividad socializada que opera como mecanismo estructurante bajo la forma de esquemas mentales y corporales, de percepción, apreciación y acción”. (Aguilar, 2002, p.271)

Mito 2: FUNCIONARIAS MESÍAS (“salvadoras”)

⁵² Bourdieu define *habitus* como: “sistemas perdurables y transponibles de esquemas de percepción, apreciación y acción resultantes de la institución de lo social en los cuerpos (o en los individuos biológicos) y campo como: sistema de relaciones objetivas que son el producto de la institución de lo social en las cosas o en mecanismos que poseen la casi-realidad de los objetos físicos”. (Aguilar, 2002, p. 235)

Muy relacionada con el sacrificio, encontramos este hallazgo claro como componente del “ser para otros” atravesado en la identidad de este grupo de funcionarias: la omnipotencia, y lo relacionamos igualmente con el sacrificio, pero desde la inmolación, en el tanto para inmolarse, deben ser perfectas en tanto el cumplimiento de sus deberes, resolverlo todo y en cualquier condición. O bien, desde el automandato, que anotábamos líneas arriba, producto de la internalización del discurso, así se expresaría esta inmolación y mesianismo con el mandato de la mística y realización. En otras palabras, este “ser para otros, sustento de otros” en su escenario de trabajo, según lo expresan estas funcionarias, marca su realización vital como mujeres, en tanto servicio y cuidado de otros, esto deviene en que el sacrificio mesiánico “la ofrenda al Otro que goza de un poder absoluto deviene una víctima que se inmola. En sentido figurativo, se trata de arriesgar algo o alguien, puesto en situación de abandono, de descuido o de muerte, pero en provecho de un fin o de un interés valorado como superior a lo sacrificado” (Gallo, Jaramillo, Ramírez, 2012, p. 7):

“y yo siento que va más allá de un trabajo para mí es una misión de vida tiene que ver con el servicio y tiene que ver a otras personas” (Sujeta 4); “es realización humana y cristiana no fundamentalista” (Sujeta 6).

Hay una expectativa también de *altruismo* condensada en este mandato de la omnipotencia, en tanto, se espera que su trabajo con las mujeres se desarrolle, más allá de sus funciones y capacidades, aun cuando se expongan física o emocionalmente; es esa expectativa puesta en que cumplan, prácticamente de “manera desinteresada”, a costa del interés propio, lo que Coria denomina como la “infantilización moral de la mujer dedicada a complacer a los demás” (Coria, como se citó en Luque, 2007, p. 16):

“Yo sí creo que la institución, insisto, espera eso de nosotras como trabajadoras no sé si solo de la Delegación o del INAMU en general, pero yo sí creo que en la institución hay una explotación del amor de las mujeres, de la sacrificialidad y de todos los roles de género (...)” (Sujeta 3); “una como que se acostumbra (a las condiciones de riesgo cuando va a audiencia) y no debería ser así” (Sujeta 6).

Y, uno de los efectos más impactantes de este mito/mandato, es la repercusión adversa, la “factura que pasa” en las vidas de estas funcionarias, en tanto, cuando se consultó respecto a si ha habido algún impacto físico o emocional en el marco de su ejercicio profesional, en todos los casos, fue afirmativo. Las estrategias para sobrellevar los efectos adversos del desgaste por empatía, la frustración, el cansancio, así como las secuelas físicas y emocionales más complejas, son las mismas funcionarias quienes lo resuelven, pues indicaron que la institución no lee estas necesidades o impactos, por tanto, no lo previene. Las estrategias que ellas han construido van desde sus propias redes de contención emocional entre compañeras de la Unidad y otros lazos afectivos externos, así como procesos individuales de acompañamiento y atención de salud física-emocional-individuales. Sí reconocen que, de parte de la institución se tienen dos medidas relacionadas con su salud mental: el espacio de autocuidado (por el cual ellas abogaron para que se gestara) y las vacaciones profilácticas (aunque solo aplica para las funcionarias en la atención de violencia).

Estas funcionarias se mueven en un escenario de contradicciones y escisiones entre la mística/omnipotencia y la impotencia/inmolación, que les implica, en sus palabras, poner “en práctica pedacitos de su seguridad”, casi que desde una posición “mágica”, “como si se tuviera el poder para cambiar a las mujeres”, tensiones, entre tantas otras, que al no poder hablarlas y depurarlas al interior de la institución, se convierte en una tensión y conflicto entre los mandatos, externos e internalizados, y las repercusiones adversas que tiene en sus vidas y en sus cuerpos.

Cuadro 2. Repercusiones en estado físico y de salud mental en el marco de su ejercicio laboral en la atención directa

FUNCIÓNARIA	Servicio institucional	Cantidad años INAMU	Diagnóstico o condición	Estrategia de afrontamiento o acompañamiento	Individual / institucional / ambas
Sujeta 3	Delegación Mujer	11	Trastorno ansiedad generalizado	Medicación, salidas temporales de la institución	Individual
Sujeta 5	Delegación Mujer	2	Trastorno sueño, agotamiento, cuadro depresivo, síntomas BO, alergias ⁵³	Medicación para Depresión	Individual
Sujeta 6	Delegación Mujer	11	Cuadro BO, Trastorno sueño	Medicación, atención con Médica del INAMU	Individual e institucional
Sujeta 2	CIO	16	Cansancio, Depresión moderada por BO, ideación suicida	Medicación para Depresión, salidas temporales de la institución	Individual
Sujeta 7	CIO	16	Cansancio, síndrome intestino irritable, episodios insomnio	Medicación, meditación, atención con Médica del INAMU	Individual e institucional
Sujeta 4	CEAAM	15	Migraña, gastritis, estrés	Medicación	Individual e institucional ⁵⁴
Sujeta 1	CEAAM	15	Cansancio	Proceso terapéutico, salidas temporales de la institución	

Fuente: Elaboración propia, a partir de resultados de la técnica de entrevistas semi estructuradas, 2020.

Cerramos este apartado, reseñando el componente simbólico que mediatiza estos discursos y mandatos en el ejercicio profesional de este grupo de mujeres, relacionado con los patrones sexistas y patriarcales que sesgan y

⁵³ Refiere que las alergias han resultado en el marco de la pandemia por el COVID, debido a que las condiciones de hacinamiento, falta de mascarillas y otros recursos de manera temprana, le generó la reacción somática.

⁵⁴ Menciona la estrategia institucional implementada desde hace unos años, que se desarrolla con el personal de los servicios de atención, mediante la contratación de servicios de una especialista en el tema para desarrollar procesos grupales de autocuidado.

determinan el constructo social de la identidad femenina sobre la que se permean sus subjetividades y prácticas. De este modo, como nos dice Bourdieu, estos discursos,

convierten lo feminizante y lo femenino establecido por el sistema, como prácticas de dominio continuas, pero tenues, al punto de ser vistas socialmente como “neutras”, que se imponen mediante la socialización de manera soslayada casi imperceptible, y al instalarse en las subjetividades como pensamientos, significados y prácticas, se perciben *normales*. Una de sus características principales de este ejercicio de la violencia simbólica, es la invisibilización de esa imposición individual y colectiva, promoviendo así, por medio de esa paradoja o engaño social casi mágico, la aceptación tácita de la violencia simbólica (Bourdieu; 1998, p. 62).

EJE 2. Tensiones e inflexiones de la tríada: INAMU-mujeres funcionarias-población meta mujeres: "Lo que se devela y lo que se transforma"

LO QUE SE DEVELA...

Una de las preguntas de investigación que nos planteamos a la hora de problematizar el tema de estudio, se relacionó con el interés de indagar aquellos significados, contradicciones e impactos particulares que estas mujeres generan y reconstruyen a partir del trabajo concreto en una institución defensora de los derechos de las mujeres, en diversos aspectos, desde lo personal, lo profesional (y en su rol como trabajadoras), ante el trabajo directo con mujeres, y desde su autopercepción como mujeres. Estas interrogantes se exploraron en las entrevistas y los hallazgos derivados que, justamente constituyen el entramado que procederemos a argumentar, y que nos posibilitaron también *develar* premisas y realidades más allá del contexto inmediato en que se desenvuelven profesionalmente estas mujeres.

En el anterior eje de discusión y análisis, procuramos dar cuenta de los componentes de la identidad hegemónica femenina que atraviesan el ejercicio laboral de estas mujeres en los procesos de atención directa a la población usuaria, partiendo de la reflexión desde sus voces, recuperando la significación y la mediación en sus vidas personales y profesionales del trabajo con mujeres directamente, rescatando al final de este apartado, las repercusiones adversas que conlleva.

El paradigma feminista y el enfoque interaccionista simbólico han sido claves para el escudriñamiento e interpretación de las significantes y contenidos epistemológicos que están latentes en las subjetividades de este grupo de mujeres con relación al tipo de trabajo que realizan. Particularmente el interaccionismo simbólico nos recuerda que la realidad social -acción social tal

como se denomina desde el enfoque-, está dada como proceso en el marco en donde se circunscriben las significaciones y pensamientos que elaboran las personas y su actuar ante las situaciones, sujetos o cosas. Los tres elementos constituyentes de la esencia de su propuesta teórica, significados, interacción e interpretación, se articulan en la acción social, sobre la cual las personas configuran su mundo. Por tanto, se evidencia que existe una relación mediática entre el sujeto y la realidad, a través de la interacción social, en donde podríamos acotar que ambas partes se influyen una a la otra de alguna manera, y de allí que el discurrir argumentativo de este apartado de análisis se asiente en el universo de interpretaciones que las sujetas participantes elaboran a partir de esas interacciones del entorno, en tanto se procura “descubrir las íntimas y mutuas interrelaciones entre la subjetividad como atributo individual y la organización social como contexto, no en una relación de producto, sino en una relación de sentido” (Subjetividad y lenguaje, párr. 9).

Por tanto, en este segundo apartado o eje de análisis, procederemos a esbozar el acercamiento a esas tensiones e inflexiones que encierra el entorno particular de trabajo de estas mujeres funcionarias, el INAMU, partiendo de las múltiples expectativas y contradicciones que se dan en doble vía, discursos y exigencias que se delegan y asumen, o se cuestionan y reclaman. Las *contradicciones* y *escisiones* que se derivan en este apartado son diversas y sumamente complejas, permitiéndonos adelantar que son precisamente estos hallazgos que se contradicen pero que coexisten, los que nos posibilitan plantear que, ante la cultura como metáfora en las organizaciones, el INAMU dramatiza del sistema y orden cultural en que está inserto, la división sexual del trabajo para este escenario de los servicios de atención. No está de más reforzar que este hallazgo se deriva de las percepciones de las funcionarias, que mediante el análisis de contenido de sus aportes a la luz de los constructos teóricos y paradigmas que orientan esta investigación, procedemos a reinterpretar y analizar. Es una aseveración fuerte, sin duda, por lo que es preciso ampliar la contradicción que se configura entre la reproducción de algunos esquemas de

la división sexual del trabajo que contravienen el mandato institucional, reiterando que es una interpretación fundamentada a partir de los hallazgos y de la lectura teórica sobre la no neutralidad de las organizaciones.

Al momento, hemos venido reseñando las diversas condiciones coyunturales que provocaron la génesis del Instituto Nacional de las Mujeres, así como su caracterización en tanto institución pública, por un lado, y como mecanismo productor de cultura para el cambio hacia la igualdad formal y sustantiva de las mujeres. En este sentido, el INAMU como entidad pública, tiene una intersección de variables y correlatos en su configuración como escenario laboral e institución pública⁵⁵ que ya se ha venido reseñando.

Apuntamos varios puntos de partida relacionados con las características del espacio como socializador y reproductor, pero que también dan cuenta de que, concomitantemente, el sistema patriarcal le ejerce influencia y mandatos genéricos. Para este apartado de análisis, en ánimos de evidenciar esa correlación de fuerzas en el seno de este espacio, cuyas dinámicas contradictorias repercuten en el imaginario de las y los funcionarios, y, de forma particularizada, en el grupo de mujeres que ejercen en los servicios de atención directa. En el caso de la conformación de su planilla, ya hacíamos notar que el componente de segregación horizontal del sistema se hace presente. Con esto queremos posicionar que el hecho de que más del 80% de la planilla institucional sean mujeres, da cuenta del sesgo de género, en tanto una esencialización del quehacer tratándose de que se contratan principalmente mujeres, y de ciencias sociales -carreras tradicionalmente feminizadas- para atender o vincularse con otras mujeres. Procedemos a depurar y profundizar este punto.

⁵⁵ Varios de estos aspectos fueron desarrollados en el capítulo de Contextualización institucional.

Hemos venido señalando, a propósito de los hallazgos derivados, que la institución como espacio laboral, no es vista por las funcionarias como instancia neutral al género, pues están claras en que las demandas que se les coloca como funcionarias en estos espacios, están asociadas a la ética del cuidado y a los mandatos genéricos hegemónicos, aspectos que develan justamente la no inmunidad al género del INAMU, como si se tratara de estructuras horizontales, sexualmente ajenas al orden simbólico patriarcal, y que, desde esta expectativa, materializada en la cotidianidad y en los vínculos de las personas que integran el espacio laboral, no se podría partir del hecho de que aspectos como la autoridad, el reconocimiento, el respeto y la reciprocidad entre sus miembros deberían darse por sentados. Ya nos aportaba Foucault (como se citó en Vázquez y Urbiola, 2015), que en el nivel de la microinteracción se reproducen formas de socialización influidas por aspectos macroestructurales, de lo cual se prueba, sin duda, a partir de las reflexiones que discurrimos en el apartado anterior.

Ahora bien, vamos dilucidando varios aspectos con relación al INAMU como espacio socializador de género y como parte de los objetivos de la investigación, también ha sido posible identificar desde dónde emanan estos discursos y expectativas de la institución para con su funcionariado, según las realidades y subjetividades de las participantes del estudio, quienes develan los efectos hostiles ante el tipo de trabajo que desarrollan, pero reconocen que dichos efectos adversos trascienden al desgaste por la atención o las demandas que puedan hacer las mujeres, y lo estrechan más bien a una responsabilidad institucional, en su sentido negativo, ante omisiones y debilidades de esta instancia como ente patronal: “si hay exigencia, debe haber responsabilidad” (Sujeta 1) (Una de las entrevistadas haciendo referencia a que la institución muestra mayor atención y sensibilidad con el personal en los servicios de atención, pero de manera muy reciente). Se percibe cómo ellas se deslindan de la institución, como si fuese algo externo y, por ende, no se reconocen como parte de la institución, se “autoescinden”.

Si bien, varias de ellas señalan que las múltiples y diversas expresiones de lo que la institución les demanda implícitamente -más allá de sus funciones-, se conexas con los roles y estereotipos de género que se cargan a su trabajo en la atención directa con mujeres, hemos de precisar, que se pudieron identificar otros supuestos a través de los discursos y símbolos latente en los contenidos de sus aportes. En general, hacen una serie de demandas que trascienden los argumentos racionales, y se vinculan más con clamores, cuestionamientos y demandas, depósitos y significaciones que fueron develando las connotaciones ideológicas que subyacen a la instancia, en tanto organización no neutral a las influencias del contexto patriarcal:

El *patriarcado* implica formas de dominación intergenérica e intragenérica. Incluye también, la dominación jerárquica y el supremacismo de unos hombres sobre otros hombres y de unas mujeres sobre otras mujeres. La dominación patriarcal está basada en las condiciones de sexo-género y edad, y se combina con otras condiciones de poder. Se caracteriza, además, por una dominación consensual, lograda a través de mitologías, ideologías y creencias (...) (Lagarde, 2012, p. 362)

En el apartado del Eje 1, remarcamos la comprensión ontológica sobre su quehacer, particularizado en la representación desde los mandatos genéricos femeninos, a partir de dos componentes: el cuidado como eje transversal en su trabajo concreto, funcionando como red y ética; y la paradoja de la subvaloración institucional de su trabajo en los servicios de atención y, a su vez, la sobreexigencia. Pretendemos ampliar sobre esta paradoja entre la “*subvaloración y sobreexigencia*” a su trabajo, pues es la pesquisa que nos permite dar cuenta de la premisa que hemos venido posicionando: el carácter no neutral de género que atraviesa la institución que reproduce y materializa a manera de división sexual del trabajo, en el escenario concreto de sus servicios

de atención. Y, volviendo al planteamiento de contradicciones, se configura una en la que varias de estas mujeres reclaman a la institución, pero en un papel donde también son reproductoras, pues igualmente, han interiorizado y ponen en práctica estos mandatos: el INAMU demanda y ellas asumen los roles.

Pertinente hacer hincapié en que la división sexual del trabajo se expresa en el plano de las prácticas, ya que es allí donde se ejercen las jerarquías, segregaciones, ejercicios de poder, etc., tal como nos indica D'Argemir, al referir que la ideología de la diferencia sexual construye la desigualdad en la medida en que la división del trabajo expresa la jerarquización de tareas, pero también la jerarquización de personas, así como las ideas y representaciones sobre tales actividades y relaciones (Garcés, 2019, p.9).

Y esta jerarquización de tareas y personas dibuja el escenario que permea la división sexual del trabajo a lo interno de una organización, en tanto cultura, y cuyas otras expresiones y particularidades de este constructo social e ideológico, consideramos pertinente traer del marco teórico que nos orientó, para hilvanar en el análisis:

1. Esta división toma forma en el ejercicio cotidiano del trabajo, en sus dinámicas y vínculos, como acabamos de acotar.
2. Dicotomiza y jerarquiza las esferas sociales (pública/privada), el tipo de trabajo que le es propio a cada una de éstas (productivo/asalariado vs. reproductivo/doméstico), y el sexo asignado para cada ámbito, hombre o mujer.
3. Esta escisión público/privada, trae como consecuencia expresiones contundentes de desigualdad: segregación horizontal y vertical, diferencias salariales y en las condiciones laborales, invisibilización y no remuneración del trabajo doméstico, extracción de una plusvalía sobre los cuerpos y de carácter afectivo, entre otras).

4. Se construye e instala a partir de la construcción de símbolos e imágenes que definen la estereotipación de las actividades en general (Acker, 2000, p. 10).
5. Genera relaciones desiguales de género, intra e intergenéricas.
6. Dota de un componente ontológico cada escenario, al distinguir entre lo público y lo privado, le connota la estereotipación de “lo femenino” al privado (sentimientos, debilidad, etc.), y al ámbito público lo que se establece como “lo masculino” (razón, autodominio, control de sentimientos, fuerza, etc.).
7. Se deriva la predisposición en las subjetividades de las mujeres para el ejercicio de los papeles de esposa y madre, mientras que la ontología masculina empuja a los varones a la acción en el mundo y a intervenir en la comunidad (Cobo, 2009, p. 45).
8. La división sexual del trabajo no solo se reproduce desde el orden biológico, también desde la división sexual del trabajo y del saber, y en cuatro ámbitos: público, el de la producción, ámbito privado y el de la reproducción (Benería, como se citó en Garcés, 2019).

Procedemos a depurar en el siguiente cuadro, una articulación de variables que integra la interrelación de estos criterios en torno al constructo y ejercicio patriarcal de la división sexual del trabajo, vinculado a las expresiones de su reproducción en los espacios laborales en cuestión, a manera de un diálogo teórico-práctico con el correlato de las percepciones y significaciones de las mujeres funcionarias. A partir de este esquema cualitativo de interconexiones, profundizaremos el análisis de lo que consideramos, yace de forma subrepticia en los discursos y mitos que se configuran en las dinámicas y vínculos que la institución establece, en tanto productora de cultura en sí misma, no neutral al género.

Cuadro 3. Relación entre las características de la división sexual del trabajo expresadas en los servicios de atención del INAMU, según percepciones y significaciones de las funcionarias de estos espacios

Características de la División sexual del trabajo	Manifestaciones en los espacios de servicios de atención del INAMU	Percepción de la funcionaria
<p>1. Esta división toma forma en el ejercicio cotidiano del trabajo, en sus dinámicas y vínculos.</p>	<p>Hay una sensación de sentirse utilizadas al tener que “dar la cara” por la institución, entre el discurso que se coloca “hacia afuera” con las mujeres (INAMU instancia que protege todos los derechos de las mujeres) y que ellas deben resolver, más allá de sus funciones y condiciones.</p>	<p><i>“Y de alguna manera somos el trapito de dominguear. Cuando hay que sacar estadísticas de cuánto se atendieron, ahí si verdad, salen nuestras estadísticas, el INAMU se luce, entonces yo le diría a la institución que, no sé, de por sí que trabajamos como islas, tal vez ahora un poquito menos, pero divulgar más lo que se hace en los servicios de atención, a las Presidentas Ejecutivas que lleguen más, que nos conozcan más, la gente de la parte administrativa, que nos visiten más, que lleguen a los lugares donde nosotras estamos trabajando, que vean nuestros cubículos (...)”. (Sujeta 6)</i></p> <p><i>“(..) Es almorzar en 15 minutos para poder atender una señora, no está bien, extender la jornada laboral no está bien. Yo conozco de funcionarias y hablo de mí misma también, que tienen ganas de hacer “pís” a las 9 de la mañana y van a las 11, porque es tanta la postergación personal que hasta postergás tus necesidades fisiológicas y eso me parece que es terrible” (...). Siempre está de alguna manera puesto el tema de “la Delegación resuelve”, como si pudiéramos hacer magia. A veces las barreras son propias, a veces son institucionales. Entonces sí hay expectativa de que ya la llevan a la Delegación y ahí todo se resuelve, está esa depositación. (...) No se puede parar la atención porque se descalabran agendas y entonces empezamos a dar citas tardías y si pasa algo, la interpelación es por qué no se dio la cita, si esta señora tenía estas condiciones”. (Sujeta 5)</i></p> <p><i>“Es más allá del CIO, o sea, las expectativas de las mujeres con la institución son muy grandes. Las mujeres en general creen que el INAMU puede resolverles todo y que al INAMU le toca resolver todo,</i></p>

		<p><i>entonces, pero yo creo que eso también pasa por nosotras mismas en el INAMU (...) Una expectativa de mujer que está sumamente endeudada, por ejemplo, ahora tienen problemas de liquidez, ellas creen que el INAMU les puede resolver eso, si vos vieras la cantidad de casos, un desalojo, por ejemplo (...)"</i>. (Sujeta 7)</p> <p><i>"Ellas (hace alusión a las mujeres) tienen como muchas expectativas, pero esas expectativas también están asociadas a la identidad que el INAMU ha construido públicamente y le demandan a una, insisto, de todo, desde que les consigas una casa, que convenzas al juez que lo que ella está diciendo es así, aunque no tenga cabida en algunos casos; es decir, vos terminás siendo el receptáculo de todas las insatisfacciones de las mujeres y ellas también te demandan desde el género, y ni qué decir desde las demandas afectivas, del cuideme, del protéjame porque al final somos mujeres cuidando a otras mujeres, verdad? (Sujeta 3)</i></p>
<p>2. Dicotomiza y jerarquiza las esferas sociales (pública/privada), el tipo de trabajo que le es propio a cada una de éstas (productivo/asalariado vs. reproductivo/doméstico), y el sexo asignado para cada ámbito, hombre o mujer.</p>	<p>Reconocen que su trabajo en la atención directa está imbricado a un componente de género, particularmente al mandato social de la maternidad y "el ser para otros", y que así es percibido institucionalmente.</p>	<p><i>"No se puede idealizar, como si una pudiera sacar a una mujer de la violencia, y una acompaña a una persona que está o vivió una situación de violencia, pero sí se idealiza, se romantiza, como si tuviéramos un poder de liberar, sacar a las mujeres y decir cuándo, hasta dónde, pero es hasta que la persona lo permita"</i> (Sujeta 1)</p> <p><i>"Que ahí lo sentimos algunos momentos, como la exigencia y que tenemos que ser como super mujeres, como la mujer maravilla, lo cual curiosamente, entonces somos las que asesoramos, las que consuelan, y nosotras mismas asumimos esto, nosotras mismas nos cargamos de eso, ¿verdad? Entonces creo que no es, no podemos como fallar, como enfermarnos, como incapacitarnos, no, no podemos. Nos sentimos, este, a veces como normal porque no, porque como trabajas, como que eres, como yo creo que se nos exige, es muy, es muy sutil, y creo que es como inconsciente, como subliminal, el que tener que ser como como la mujer maravilla (...). Perdón que es un mandato muy asociado al cuidado, por eso te digo que patriarcal al mismo tiempo, porque se tiene que ver con la</i></p>

		<p><i>función de cuidado que se nos ha encaramado históricamente, estamos cuidando de las mujeres, ¿qué hacemos? Entonces, creo que ese es el mandato, y por eso la exigencia de tener que ser un centro de excelencia (se refiere a la Delegación de la Mujer), es una palabra muy fuerte” (Sujeta 6)</i></p>
<p>3. Esta escisión público/privada, trae como consecuencia expresiones contundentes de desigualdad: segregación horizontal y vertical, diferencias salariales y en las condiciones laborales, invisibilización y no remuneración del trabajo doméstico, extracción de una plusvalía sobre los cuerpos y de carácter afectivo, entre otras).</p>	<p>Se homogenizan sus necesidades como funcionarias y de los servicios, por tanto, se invisibilizan y minimizan y particularidades</p> <p>Trabajan en condiciones de riesgo a su integridad, no se dota de recursos o condiciones básicas y de calidad.</p>	<p><i>“Se nos da lo más barato para usuarias (...) se manejaba como pulpería (...) “Yo siento que la institución no logra ver las diferencias de nuestros servicios con respecto a otros servicios que brinda la institución, yo creo que uno no puede mirar igual lo que por su naturaleza es diferente, y eso es discriminación”. (Sujeta 4)</i></p> <p><i>“Y entonces la infraestructura es deficiente, los espacios son reducidos, con costo cabe una, y ahora en el marco del COVID quedó en evidencia, porque no se puede estar 1.8 distancia en una oficina (...). Además, hay contaminación sónica, no hay privacidad, lo que significa que cuando vas a atender a una señora, tenés que escuchar a las otras 7 señoras que están siendo atendidas (...), narrando historias de violencia inclusive sexual, o de trata (...). En términos de la seguridad, yo creo que se ha partido del supuesto de que las mujeres no son violentas y que por lo tanto no es necesario que con las mujeres se utilicen dispositivos para identificar, digamos la posesión de armas y demás, botón de pánico para las trabajadoras (...) No se le ha dado al tema de la seguridad el lugar que ocupa y se debe comprender que la Delegación es un espacio inseguro y que no tiene las seguridades mínimas, definitivamente”. (Sujeta 3)</i></p> <p><i>“Sin embargo, el CIO termina en el garaje, se adecua el garaje se hacen unas divisiones donde empieza a desarrollarse los procesos de atención y teníamos algunos problemas incluso en ese momento y continúa así muchos años, entonces a pesar de que se decía continuamente en todos los informes (...). Entonces el CIO durante mucho tiempo tuvo problemas fuertes de seguridad, por ejemplo, en una cuestión de infraestructura de ese edificio, el guarda estaba en la entrada de la Delegación de la mujer y el CIO estaba al otro lado,</i></p>

		<p><i>entonces tuvimos situaciones difíciles: en algunas oportunidades, incluso se metieron hombres que no iban a hacer ninguna consulta, simple y sencillamente querían asaltarnos, hasta eso se vivió ahí, y reiteradamente planteábamos que eso era un problema, el CIO va cumplir casi trece años y apenas tiene un año que se le cambió (de espacio físico)". (Sujeta 7)</i></p> <p><i>"En la institución no hay apoyo con los servicios... con esto del COVID, ahora en el nuevo edificio que estamos hace un año (el CIO) son mejores condiciones de infraestructura, pero con lo del COVID, se mete acá el agua y no hay tanque, entonces los baños se ensucian, los nuestros y los de las señoras, y los productos como las caretas nos la llevaron la semana pasada (junio) y esto está desde hace meses, las medidas de higiene fueron tardías" (Sujeta 2)</i></p> <p><i>"He tenido dos experiencias, en el Centro de Atención, albergue, y en la Delegación, y en los dos he encontrado limitaciones de espacio. Y bueno, son lugares alquilados, no son propias de la institución, y eso siempre implica infraestructura, que hay que cruzar por un montón de cosas y procesos más burocráticos para poder garantizar luz, ventilación, privacidad, y en cosas tan sencillas como la distancia, que ahora con la pandemia se evidencian: de pronto cubículos súper pegados. Se trabaja porque eso es lo que hay, pero de pronto son condiciones de infraestructura que no son las más apropiadas, o cubículos todos pegados en que sus paredes no lleguen hasta el techo y se filtra lo que una persona habla al otro cubículo, se escucha lo que se habla, cuando llora, cuando se enoja. Entonces son espacios que uno sabe que hay mínimos, mínimos de trabajo y que se hace lo que está a nuestro alcance (...). No veo incentivos por parte de la institución, hasta estos últimos años se ha preocupado porque una esté preparada, pero es más por interés personal que por la institución". (Sujeta 1)</i></p> <p><i>"Yo siento que hay una actitud de rezago en la administración, no siempre conocen, o señalan sin conocer o preguntar, pero necesitamos que se vea, no hay capacidad de entender que cuando</i></p>
--	--	---

		<p>uno tiene que ir a una zona de riesgo, verdad, y este, tiene que ir a un lugar muy peligroso, tiene que ir a sacar niños y los implementos necesarios de la usuaria, hacemos un trabajo de exposición de nosotras y de las usuarias. Necesitamos custodios o una persona de seguridad y que los carros no estén plaqueados". (Sujeta 4)</p>
<p>4. Se construye e instala a partir de la construcción de símbolos e imágenes que definen la estereotipación de las actividades en general (Acker, 2000, p. 10). Hay un componente ontológico para cada escenario, al distinguir entre lo público y lo privado, le connota la estereotipación de "lo femenino" al privado (sentimientos, debilidad, etc.), y al ámbito público lo que se establece como "lo masculino" (razón, autodominio, control de sentimientos, fuerza, etc.).</p>	<p>Subvaloran sus aportes, conocimientos y expertiz</p>	<p>"Cuando yo llegué a la Delegación, sólo dos funcionarias trabajaban el tema de Trata. Ahora lo hace todo el equipo psicosocial, estamos hablando de nueve compañeras y eso ha significado formación, y como la formación no necesariamente se da desde la institución, son colegas que utilizan su tiempo libre y sus propios recursos económicos para matricularse en cursos". (Sujeta 5)</p> <p>"A mí siempre me ha parecido extraño, que la gente del Área Especializada de Información monte todo un capítulo sobre violencia y nunca nos pregunte a las de violencia nada, nunca nos han entrevistado a las de la Delegación, nunca..." (Sujeta 3)</p> <p>"Siempre se pensó que el CIO debía ser un espacio importante también para trasladar esa cantidad de necesidades y de consultas sobre derechos hacia el interior del INAMU para ser un vertebrador para ayudar a plantear todas estas consultas y necesidades de la mujeres, que se tomen en cuenta para la elaboración de política pública, eso siempre estuvo en el CIO desde que se inició, no se ha logrado lo suficiente por lo que decía, fue rebasado el CIO durante mucho tiempo (...)" (Sujeta 7)</p>
<p>5. Genera relaciones desiguales de género, intra e intergenéricas</p>	<p>Sienten que trabajan en "soledad" y "aislamiento"</p>	<p>"El trabajo en los centros de atención y albergue, porque al ser espacios tan controlados, eran como vivir también el aislamiento casi, verdad, muy simbólico (...). Hay que estar vigilantes de las relaciones interpersonales, que es población cautiva en el CEAAM (...). Sí, se refugian ahí y muchas veces sentí que el equipo estaba aislado del resto de la institución, por las condiciones muy particulares, verdad, eran muy pocas personas llamadas porque los</p>

	<p>Perciben ejercicios de poder asimétrico en el nivel central, por lo que refieren más seguridad en sus espacios inmediatos.</p>	<p>números no eran de conocimiento de la institución sólo de las coordinadoras o de las otras compañeras de otros centros. Entonces el contacto era realmente muy, muy, restringido y uno, la verdad, sí no sale de ese espacio, iba a oficinas centrales y uno se da cuenta que sólo conocía a las colegas que estaban en un mismo puesto en otros centros (...) Y uno se sentía un poco ajena a lo que pasaba en otras áreas y departamentos y eso fue de alguna manera una queja, verdad, que se empezó a hacerse sentir y resonaba ahí en nosotros, en los centros (...). (Sujeta 1)</p> <p>“También me encontré experiencias en el INAMU, este, que en algún momento se le trataba de imponer a una compañera o a compañeras, este, que ellas no debían tener hijos, por ejemplo. Yo me quedaba muy sorprendida porque, este, se le tiene que imponer que no se tenga hijos a una, sí para mí eso pasa por una decisión personal. Lo que sí yo puedo hablar, por ejemplo, es opinar y, este, por ejemplo, cómo la maternidad ha sido utilizada por el patriarcado, por ejemplo, al querer y reducir que las mujeres nacimos solamente para ser madres, ¿verdad?, y que no tenemos derechos como mujeres propiamente, eso sí lo puedo ver, que vos lo compartás, pero no que podás imponer tu verdad, porque al imponerle que desde el punto de vista del feminismo, y que desde el punto de vista del género... es una mujer que asumía que si quería tener un hijo no tenía perspectiva de género. Yo te digo, yo he visto de todo en el INAMU”. (Sujeta 7)</p>
<p>6. Se deriva la predisposición en las subjetividades de las mujeres para el ejercicio de los papeles de esposa y madre, mientras que la ontología masculina empuja a los varones a la acción en el mundo y a intervenir en la comunidad (Cobo, 2009, p. 45).</p>	<p>Hay una percepción de descalificación de su trabajo, al enmarcarse y equipararse como trabajo de cuidado.</p>	<p>“Los teléfonos viejos que ya no estaban usando en Granadilla, nos los daban a la Dele, era como doloroso, y ahora ya han ido cambiando (...) Creo que la institución no tiene ni idea de lo que hacemos en los servicios de atención de la institución. No saben, no se imaginan, no dimensionan lo que significa (...)”. (Sujeta 6)</p> <p>“Llegó un oficio a la Presidencia de una mujer que se quejaba porque la Psicóloga no la atendía todos los días, y es porque la funcionaria estaba de vacaciones. Entonces hay una visión de que el trabajo nuestro (CEAAM) no es tan importante, muchas funcionarias</p>

	<p>Precisan un valor asignado a su trabajo diferente al que se realiza en los departamentos estratégicos.</p>	<p><i>para pocas usuarias y la expectativa de que no debe haber quejas de las mujeres". (Sujeta 4)</i></p> <p><i>"Entonces la capacitación en los servicios debería de ser constante, pero no una capacitación de larguito en clima organizacional, no, no, en cuestiones técnicas de cara a las transformaciones de la realidad, la complejidad de los nuevos escenarios. Porque, por ejemplo, si vos lo pensás, ¿cuándo llegan esas becas que llegan ahí a Relaciones Internacionales, decíme vos, en todos estos años? ¿Cuándo ha ido una persona de servicios?" (Sujeta 3)</i></p> <p><i>"Hay desarticulación entre el trabajo de las que lo hacen en "escritorio", las que "piensan" (lo entrecomilla), con los servicios de atención a mujeres y qué expectativas dejar realmente a las mujeres." (Sujeta 2)</i></p>
<p>7. La reproducción en la construcción y comprensión de la división sexual del trabajo, abarca la reproducción social, en cuanto a:</p> <p>a) Reproducción social (reproducción de las condiciones que sostienen el sistema)</p> <p>b) Reproducción de la fuerza de trabajo (no solo el mantenimiento cotidiano de trabajadores presentes y futuros)</p> <p>c) La asignación de agentes a determinadas posiciones en el proceso productivo</p> <p>d) La reproducción biológica (Benería, como se citó en Garcés, 2019).</p>	<p>Explotación de la fuerza de trabajo, de sus energías.</p>	<p><i>"Compañeras que están agotadas y que están intentando irse, lo que han señalado es que eso es como una especie de cautiverio y que se convierte en una forma... en una, en una... como cadena perpetua, donde a lo interno de la institución, sino es porque aparece un concurso y lo ganaste, no tenés posibilidad de que la institución te ofrezca una movilidad o una rotación y esto pues tiene implicaciones a nivel de salud mental, pero también va agregando una especie de frustración en la gente que trabaja ahí". (Sujeta 3)</i></p> <p><i>"Bueno, a veces sí hay un depósito a las usuarias que están en proceso de atención que podemos resolver más allá, no solo más allá de nuestras funciones, porque nuestra función es orientar, por ejemplo. Y pues una hace hasta lo imposible en ese tipo de situaciones, pero hay momentos en que lo único que podemos decir es "no hay". Entonces, incluso este año se armó un debate porque se empezó hablar mucho de la vulnerabilidad económica, están los problemas estructurales, verdad, en una situación, incluso yo le decía a Vera, por cierto, Vera entendió bien lo que yo le decía: Vera, pero si se habla de una cuestión estructural, ¿cómo vamos a resolver</i></p>

		<p><i>si hubo problema estructural? Si estamos hablando que es estructural y el CIO no lo puede resolver. (...) También hay una expectativa que se abre y se dice, por ejemplo: “el INAMU no va a dejar sola ninguna mujer en este país”. Yo puedo entender el discurso y el INAMU no puede dejar sola a ninguna mujer, y el INAMU la puede acompañar, pero hay diferentes formas de acompañamiento, pero cuando eso decimos, “el INAMU no deja sola una mujer” y se vuelca a los servicios de atención, nosotros no podemos responder siempre a eso”. (Sujeta 7)</i></p> <p><i>“Según estudio de la Doctora Khristin, somos la unidad más enferma, más cansada, con más tortícolis, con más gastritis, con más migrañas, por la temática. Entonces yo diría que el INAMU vuelva los ojos hacia los servicios de atención para que se vea lo que se hace”. (Sujeta 6)</i></p>
--	--	---

Fuente: Elaboración propia, a partir de los hallazgos de entrevistas a participantes y de los constructos teóricos en torno a la categoría de la división sexual del trabajo.

A partir de estos hallazgos resumidos en las categorías de las manifestaciones de la división sexual del trabajo particularizadas en los servicios de atención del INAMU, de acuerdo con las percepciones de las mujeres entrevistadas, tenemos las pesquisas necesarias para develar la tesis que hemos venido colocando como uno de los principales hallazgos, referente al INAMU como ente no neutral de género, y que, de forma particular, lo expresa a través de prácticas de la división sexual del trabajo en los servicios de atención. De este modo, podríamos entresacar y sobreponer dos aspectos: uno, queda constatado su rol como espacio socializador, productor y reproductor de cultura; y dos, el mito de que el INAMU es, o deba ser, una institución feminista. Profundicemos en función de lo reseñado en este cuadro resumen.

Evidenciamos una serie de contradicciones y escisiones a partir de esta división sexual del trabajo a lo interno del INAMU, principalmente para las mujeres funcionarias, en particular en los servicios de atención. Esta apreciación, sin ánimos de caer en generalizaciones, es un aspecto que interpretamos a partir de los hallazgos y en virtud de las mediaciones del contexto, profundizaremos más adelante.

Esta metáfora de la división sexual y dicotómica de lo público/privado extrapolada a lo interno del INAMU, se proyecta en estos espacios laborales mediante la cualificación del trabajo de cuidado que desempeñan estas funcionarias en la atención de otras mujeres, de allí que también se subvalore y estratifique -con relación al trabajo que se desarrolla en otros departamentos-, e, incluso, no solo en términos del binarismo de las actividades propias de cada ámbito (“las que cuidan” y el resto), sino también en cuanto al uso del tiempo, cuando destacan, por ejemplo, que entre más tiempo inviertan en el trabajo, más se valora su trabajo, o en caso de que así no sea, se suceden cuestionamientos a su labor. El trabajo de las mujeres desde el patriarcado está supeditado a ese esquema: es secundario, subordinado, aleatorio y muchas veces invisible, como ellas mismas lo señalaban: *“Hubo un período de mucho abandono (...) Yo siento que la institución no logra ver*

las diferencias de nuestros servicios con respecto a otros servicios, hay una pérdida de tiempo y de conciencia de lo que es un servicio (...)" (Sujeta 4)

Las condicionantes que rodean el tipo de trabajo que realizan y que es percibido por ellas como de cuidado, e, igualmente, demandado por la institución desde este discurso, las coloca en un escenario de contradicción que a su vez las escinde entre el "deber ser para las otras", y el "deber ser para sí mismas". Se colocan en un contexto de ambivalencia que va de la impotencia, cuando deben realizar su trabajo bajo "los mínimos de trabajo" (*"hace que una ponga en práctica pedacitos de su seguridad"*) a la omnipotencia, cuando les corresponde asumir, responsabilizarse y resolverle a las mujeres usuarias, más allá de sus funciones y condiciones (*"como si se tuviera el poder para cambiar a las mujeres"*).

Omnipotencia que se les traslada, inclusive, hasta con sus mismas compañeras de otras oficinas o departamentos, por ejemplo, para que ellas aborden procesos de acompañamiento ante situaciones de hostigamiento sexual que enfrentan sus propias compañeras internamente:

"cuando hay casos de violencia de alguna funcionaria, muchas veces se asignan a quienes trabajamos en violencia y no dejamos de ser compañeras en la institución y creo que no es sano atender a una compañera que está un órgano de hostigamiento sexual, por ejemplo, no es sano que atendamos a alguien de más lejos en San José como si eso nos hiciera menos compañeras, verdad". (Sujeta 1)

Es una fuerte contradicción que se les demande, ante su expertiz en los temas y su experiencia en la atención, que atiendan los procesos de sus propias compañeras (dilema ético profesional) y, por otro lado, perciban una subestimación de sus conocimientos por parte de otras instancias técnicas de la institución que elaboran informes o investigaciones país de las necesidades de las mujeres, y no las toman en cuenta, tratándose de informantes de primera mano en este sentido.

Estas tensiones en que se sienten colocadas y sobre las que pueden hacer poco para cambiarlas -si es que les correspondiera a ellas cambiarlo, cuando más bien, el peso del discurso y las demandas las atraviesa y sobrepasa- es un deber ser basado en el cuidado y en el sostenimiento del desarrollo de las otras, compañeras funcionarias o mujeres usuarias. Es un valor otorgado a las mujeres trabajadoras en esta división sexual del trabajo, en donde si bien son trabajadoras en el ámbito público, su trabajo tipificado y valorado como “cuido”, repercute en la expresión de ese constructo de desigualdad estructural del sistema patriarcal y capitalista en sus cuerpos: la expropiación. No solamente hay expropiación de su trabajo, en tanto se estigmatiza, descalifica o invisibiliza, también son expropiadas de su cuerpo cuando se les objetiviza en función de la otredad, o cuando se extraen sus energías de más para ese “ser para otros”, con el uso del tiempo, o cuando exponen su integridad en las situaciones de riesgo.

Así, identificamos cómo se estructuran patrones y condiciones para estas mujeres, donde se les expropia de sus subjetividades y se reducen a estados de cosificación como “cuerpos para otras”. No resulta extraño entonces, que perciban que su trabajo es subvalorado o explotado, en tanto al representarse en el imaginario institucional como labor de cuidado, viene a ser la analogía de esa atribución social y estereotipada de “cosas de mujeres” que se asume a nivel macrosocial, y, por tanto, se disuelve su carácter de expertiz y de aporte en la producción material e intelectual. “La expropiación a las mujeres abarca el pensamiento, el imaginario, las ideas y los conocimientos. Se expropia la creatividad de las mujeres al atribuir sus actividades y sus productos, al colectivo previamente desvalorizado (Lagarde, 2012, p. 366)

Este hallazgo, la contradicción dada entre la sobreexigencia en tiempo y condiciones, resolviendo y poniendo el cuerpo, y, por otro lado, la romantización y mitificación de su labor -a partir del ideal maternal-, representa esa dramatización del quehacer realizado por estas mujeres como el que se desarrolla en el ámbito privado desde la división sexual del trabajo, en tanto feminizado y hecho por

mujeres, componente de performatividad genérico femenino, que establece: a. su valoración desde la ética del cuidado, esto es, se desarrolla por mujeres llamadas a cuidar⁵⁶ y se espera que desde esta misma “ética” se desarrolle el trabajo con las mujeres usuarias, b. la desvalorización del trabajo, su invisibilización, o bien, la sobredemanda desde el sacrificio y la omnipotencia; c. no es “valioso”, no se considera para los procesos investigativos y de elaboración de política pública a lo interno de la institución; d. se les descuida u homogeniza, sin considerar sus particularidades.

El componente que atraviesa estas condicionantes es la feminidad, construida como categoría fundante de la identidad de las mujeres sobre características esperadas, en tanto percibidas - y asumidas- como naturales. Esto es relevante en este análisis que discurrimos: tan presente está la reproducción de los estereotipos femeninos en la labor que ejecuta este grupo de mujeres - desde un discurso oficial y legítimo del sistema retomado por la institución-, como en la interiorización de los mismos en las subjetividades de estas mujeres:

“Lo sentimos algunos momentos como la exigencia y que tenemos que ser como super mujeres, como la mujer maravilla (...), y nosotras mismas asumimos esto, nosotras mismas nos encargamos de eso, ¿verdad?”. (Sujeta 6)

En tanto cultura, la institución es un contexto posibilitador de producir y reproducir las condiciones que amalgaman la división sexual del trabajo y la naturalización de estas actividades sobre el cuerpo de las mujeres, a través de una identidad femenina hegemónica que se funda y también se interioriza, *habitus*, que siguiendo a Bourdieu, “consiste en la interiorización de una estructura de relaciones de poder que genera prácticas, modos de actuar, autorrepresentarse y

⁵⁶ Planteamos esto, considerando el criterio de la segregación horizontal presente en estos escenarios laborales, en tanto las disciplinas que integran los equipos de trabajo son tradicionalmente feminizadas: Trabajo Social, Psicología y Derecho. Al circunscribirse este trabajo a estas profesiones, implica que se transverse el componente estructural de género que mediatiza la escogencia de ciertas carreras por mujeres o por hombres.

percibir el mundo de acuerdo con una posición que se ocupa en determinado espacio social” (Garcés, 2019, p.12).

No podemos pasar esto por alto. Recordemos que la identidad genérica de las mujeres está condicionada por esquemas del contexto ideológico patriarcal, que las determinan como natural, enquistada en su carácter biológico, esta es la reproducción cíclica del sistema patriarcal contra las mujeres, que no solo las define, las esencializa a ellas y a todo lo que hacen, las homogeniza, por tanto, al considerarlas como iguales por “naturaleza”, se ignora aquello que las caracteriza, hasta volverlo invisible. En el caso de estas mujeres funcionarias, en este escenario, sí son escindidas ya no en su rol como funcionarias, sino como mujeres, pero no para considerarlas como sujetas de derechos (discurso y fines institucionales), sino desde la esencialización y subestimación de sus funciones, al fin y al cabo, son mujeres, ante todo:

La ideología de la feminidad se monta sobre la consideración de las características que constituyen la feminidad como atributos naturales, eternos, ahistóricos, inherentes al grupo genérico y a cada mujer particular. La tesis central es que las cualidades físicas de la mujer, sobre todo las sexuales, implican obligatoriamente relaciones económicas, sociales, emocionales, intelectuales, eróticas y políticas (...). Así definida, la feminidad es proyectada en la sociedad, en la naturaleza y en el universo, y es contenido de cosas, constelaciones, dioses, enfermedades, animales, plantas, de formas de existencia que, mediante los mecanismos ideológicos de contagio y analogía, son femeninas como las mujeres. (Lagarde, 2012, p. 471)

Tensiones e inflexiones: las contradicciones del sistema también presentes.

A manera de recapitulación al momento, de la lectura que hacemos a partir de los hallazgos, develamos que el INAMU, en tanto cultura resulta un espejo del sistema patriarcal en el sentido particular de la producción y reproducción de discursos y prácticas de la división sexual del trabajo en los escenarios laborales de los servicios de atención, reconfigurado así en las percepciones y subjetividades del grupo poblacional de mujeres sujetas de investigación.

El otro aspecto de fondo identificado al momento es la expresión del peso de este escenario ideológico en la construcción identitaria de las mujeres funcionarias en cuestión. El enojo y la queja expresados por estas funcionarias a la institución, posibilita constatar el hallazgo de que mientras por un lado se escinden como funcionarias de esta instancia, por otro lado, se posicionan desde el reclamo y demanda, reproduciendo también los mandatos de la socialización del sistema que, a su vez, se transmiten y exigen en el entorno laboral. Escenario conflictuado que deriva en disociaciones de identidades por momentos: mientras se reproduce justo lo que se cuestiona e interpela, constituye justamente el discurso y enfoque sobre el que se aborda el quehacer, desde el mandato de la institución para la que laboran.

De este modo, pareciera que las pesquisas identificadas nos colocan ante un contexto, bastante contundente de significaciones, paradojas y ejercicios vinculantes a microfísicas del poder del sistema, en el trabajo que desarrollan estas mujeres, en sus cuerpos y condiciones de vida. Nos referiremos a este contenido que estamos puntualizando, en torno a la comprensión de estos planteamientos como microfísicas del poder, no sin antes señalar que, como parte de esas tensiones e inflexiones, también se revelaron otros elementos que nos dan cuenta de aspectos de la otra “cara de la moneda”, esto es, la coexistencia de otros elementos constitutivos en los ejercicios laborales de estas mujeres más bien relacionados con motivaciones y aspectos significativos de la experiencia.

Esto nos parece relevante, en tanto de ese componente sostenedor ante el sistema laboral, que, en este caso, no es solo la relación “obrero-patronal”, sino que también reposan otras condicionantes positivas y significativas, que nos revelan justamente el título de este apartado, las tensiones e inflexiones que también se gestan en estos espacios.

Las microfísicas del poder:

Desde la división sexual del trabajo como condicionante social del sistema en las prácticas de mujeres y hombres, se generan diversos mecanismos para sostener esa clasificación del mundo público y privado, que van desde la construcción identitaria en las subjetividades de cada quien, hasta la estigmatización de las actividades de uno u otro ámbito -traducidas en normas sociales-, que implica sanciones, tácitas o explícitas, si se les transgrede. Esta configuración de la realidad, performada en la institución, se permitirá sancionar aquella práctica que no corresponda con este esquema del “deber ser” en función del género, desde el poder de dominio que le legitima y faculta como estructura.

Si bien este grupo de mujeres está llamado por su condición de género, a reproducir estereotipos en sus funciones laborales, lo cual cumplen efectivamente, están incurriendo en una falta al sistema: deberían estar en sus casas, en el ámbito privado, no en el mundo laboral productivo. Entonces, es “curioso” caer en cuenta de su doble castigo: penalizada por ser mujeres que realizan labores de cuidado, con el consecuente estigma y descalificación de su labor; y también, disciplinadas desde la docilización y control de sus cuerpos, cuando se ven expuestas a situaciones de riesgo a su integridad. Esto es lo que Foucault denominara la *microfísica del poder*:

Remite al uso difuso del poder, desde lo íntimo, lo local y lo cotidiano en que se ejerce el poder. Nos permite observar prácticas sociales y la

anatomía política del cuerpo. Se deben identificar las técnicas y tecnologías que se utilizan para moldear los *cuerpos dóciles*, así como la disposición espacial y temporal del poder que disciplina al cuerpo (Foucault, como se citó en Piedra, 2004, p. 137).

Como hemos indicado, el hallazgo de que el INAMU les escinde como funcionarias y como mujeres, se constituye en un ejercicio de esta microfísica del poder: como mujeres, no se da cuenta de sus condiciones y de los efectos adversos de los procesos de atención directa (todas con diagnósticos de enfermedades y trastornos producto de la atención; trastornos del sueño; cuadros de estrés; depresión y ansiedad, etc., ver cuadro 2), o sus quejas son tomadas como eso, “quejas”, ni siquiera validadas cuando se confrontan con las de usuarias. Pero en su rol de funcionarias, sí se les demanda: perfección, sobreexigencia, sensibilidad, experiencia, en otras palabras, el mandato de moverse “entre el miedo y la culpa”, con expresiones particulares para ellas:

La desesperanza: *“se usa el cuerpo, y lo que más se ha visto afectado es la frescura con que se ve la vida, la esperanza, se pasa una “factura energética” (Sujeta 4)*

El sacrificio: *“odio el nombre de la milla extra, porque yo creo que es como posicionar algo que no está bien, es como darle un lugar como de mártir y premiarlas por hacer cosas que van en contra de su propia salud, de su propia convivencia con sus propias familias, es que es un sacrificio que no es explícito (Sujeta 5)*

Riesgo a la integridad: *“no son las idóneas (las condiciones) para, por lo menos, para el servicio que se brinda en la Delegación de la mujer, y el nivel de riesgo que manejan nuestras usuarias y nosotras como abogadas, todas, pero las abogadas que nos ponemos en las audiencias ante los agresores, quienes, verdad, amenazan de muerte a las usuarias, etcétera. Siento que tema de la seguridad, por ejemplo, cuando se trata de salir de la oficina a audiencias y demás, no es apto, y siempre hemos querido tener una póliza, una póliza de riesgo, y no la tenemos”. (Sujeta 6)*

Juicios entre ellas mismas: *“La peor, la social, por parte de compañeras, o sea entonces les dejaban de hablar, con mucho temor estas otras de una decisión que habían tomado de ese tipo (ser madres), después también incluso desarrollando miedos a poder hablar y exponer sus opiniones, yo te digo, yo he visto ahí de todo cuando yo, al principio, a mí me sorprendía mucho, porque de una otra manera yo también había pensado que en el INAMU me iba a encontrar otra cosa, pero no, pero después fui comprendiendo, bueno, que en el INAMU también trabajamos mujeres que también teníamos no solo limitaciones, sino también concepciones patriarcales”.* (Sujeta 7)

“Los servicios son como pulperías”:

Si seguimos con la línea interpretativa de la microfísica del poder subyacente en esta realidad performada de la división sexual del trabajo en el INAMU, según las percepciones y significaciones que atribuyen estas funcionarias, podemos referirnos a otro ejemplo de este ejercicio de la desigualdad directamente en los espacios laborales de los servicios de atención directa.

Esta frase, *“los servicios como pulperías”*, acuñado por una de las sujetas participantes para metaforizar la concepción en el imaginario de la institución sobre los servicios, devela justamente la percepción de subvaloración que permea los alcances de los servicios, en tanto espacios vinculados con el cuidado, y a su vez, la conexión simbólica como “hogares”, “albergues”, en donde quien realmente conoce las necesidades a lo interno de este “hogar” es la “ama de casa”, ella debe resolver, tal como resuelve la madre a sus hijos. la atención es subvalorada y se relaciona con cuidados.

Algunas de ellas refieren que no se gestan condiciones suficientes ni para ellas ni para las mujeres con las que trabajan. En el contexto de la pandemia, una de ellas comenta que, en los primeros meses, *“fue la jefatura quien compró los productos de limpieza, las mamparas llegaron en junio”* (Sujeta 2).

A este tipo de ejemplos remiten, desde lo cual podemos identificar el doble discurso que subyace, pues por un lado, muchas de sus inquietudes y necesidades no son validadas, al punto de haberse sentido como “pulperías”, despriorizándose la población de las mujeres usuarias, pero, por otro lado, está la demanda del “ser para otros”, desde el sacrificio, de las demandas que las sobrepasa, o que deben resolver todo, incluso, condiciones de orden más estructural, como el desempleo.

Al homogenizar las particularidades de los servicios con otras unidades, y las necesidades y condiciones de las funcionarias, por tanto, es caer en expresiones de la discriminación por efecto: tratar las cosas de manera homogénea y pensar las respuestas también de manera homogénea, conlleva el riesgo de diluir y rigidizar pautas y condiciones, cuando la desigualdad y las desventajas no son homogéneas.

Servicios de atención como ámbito privado: ¿hogares...? ¿cautiverios?... ¿espacios seguros?:

En cuanto a la significación que se confiere a los espacios inmediatos de trabajo, las mujeres revelan posiciones encontradas. En el caso del CEAAM, precisemos que no solo está fuera de las oficinas centrales, sino que más relevante y particular aún, su ubicación no es de conocimiento general, ni de las funcionarias de otros departamentos o unidades que no sean los de Violencia de Género o de la Dirección Técnica y Administrativa, ni tampoco como dato público, esto por las obvias razones técnicas de que la población meta de este servicio son mujeres en alto o severo riesgo de femicidio.

En este caso, hay una percepción que dramatiza el trabajo en este espacio como cautiverio, precisamente a manera de analogía con el ámbito privado de la división sexual del trabajo, en tanto, por ejemplo:

“El trabajo en los centros de atención y albergue, porque al ser espacios tan controlados, eran como vivir también el aislamiento casi, verdad, muy simbólico (...). Hay que estar vigilantes de las relaciones interpersonales, que es población cautiva en el CEAAM (...). Sí, se refugian ahí y muchas veces sentí que el equipo estaba aislado del resto de la institución, por las condiciones muy particulares, verdad, eran muy pocas llamadas porque los números no eran de conocimiento de la institución, sólo de las coordinadoras o de las otras compañeras de otros centros. Entonces el contacto era realmente muy, muy, restringido y uno, la verdad, sí no sale de ese espacio, iba a oficinas centrales y uno se da cuenta que sólo conocía a las colegas que estaban en un mismo puesto en otros centros (...) Y uno se sentía un poco ajena a lo que pasaba en otras áreas y departamentos y eso fue de alguna manera una queja, verdad, que se empezó a hacerse sentir y resonaba ahí en nosotros, en los centros (...). (Sujeta 1)

Esta situación es más bien una paradoja del sistema: la violencia de género, de pareja e intrafamiliar es un fenómeno estructural hacia las mujeres por su condición de género, pero, mientras por un lado han sido las víctimas y afectadas, son quienes deben aislarse y esconderse, irónicamente, como si se les colocara la responsabilidad de la violencia que sobre ellas se ejerce. Se deben aislar ellas y, por tanto, las funcionarias que las acompañan en sus procesos, a esto, Foucault lo llamó *“la regla del emplazamiento funcional”*: “son espacios codificados, clasificados, ordenados. En estos espacios se cuenta con ubicaciones especiales para ejercer el control desde allí, se vigila, se evitan las comunicaciones peligrosas o amenazantes y se construye a la vez un espacio útil” (Piedra, 2004, p. 129).

Las funcionarias comprenden el componente de seguridad de estos espacios para la población usuaria, pero reconocen también que les coloca una serie de particularidades complejas, vinculadas al confinamiento. Por ejemplo, como una de ellas lo reconoce, les exige estar “vigilantes” de las relaciones interpersonales que se dan internamente, *“además “compromete” a las usuarias a utilizar los servicios, porque están allí, no es voluntario”* (Sujeta 1).

La atención en el CEAAM está enfocada en la crisis, por el tipo de eventos que enfrentan las mujeres usuarias, a diferencia del servicio en la Delegación, donde hay más posibilidad de procesos sostenidos y es una unidad de acceso y conocimiento público. Sin embargo, las particularidades en esta instancia se enfocan al desgaste producto de los temas que abordan y la complejidad de los mismos, el hacinamiento de los espacios, y la dificultad de movilizarse a otras áreas de intervención a lo interno de la institución:

“Compañeras que están agotadas y que están intentando irse, lo que han señalado es que eso es como una especie de cautiverio (...), no tenés posibilidad de que la institución te ofrezca una movilidad o una rotación y esto pues tiene implicaciones a nivel de salud mental, pero también va agregando una especie de frustración en la gente que trabaja ahí”. (Sujeta 3)

En términos de las tensiones que se relacionan específicamente con las instalaciones físicas del espacio donde laboran, la dinámica de los procesos de atención y los vínculos que se gestan, estas funcionarias también reconocen que, en el espacio concreto del servicio, “se sienten seguras”:

“me siento muy bien con mis compañeras actuales, hay mucha solidaridad, incluso en situaciones personales, de familia, o con lo del burnout (se refiere al diagnóstico particular que enfrenta)” (Sujeta 2)

El constructo de “contradicciones” que establecimos como una de las categorías de análisis generada en el marco del paradigma cualitativo que orienta esta investigación, es sin duda una constante en los hallazgos. En este caso particular cobra sentido, en tanto hay percepciones encontradas de los espacios laborales inmediatos, entre una sensación de bienestar y seguridad emocional por el tipo de vínculos con sus compañeras, y también de una sensación de “cautiverio”, al estar fuera de las oficinas centrales, y establecer contactos muy puntuales y ocasionales con otros departamentos y funcionarias.

Esta paradoja significada por estas mujeres, podríamos establecer, nos evidencia otro tipo de tensiones que ya no son producto estrictamente de la cultura interna del INAMU, sino que se vinculan al contexto en donde se circunscribe la institución, y que lo interpela a su vez, desde una serie de contradicciones. Ampliaremos este hallazgo a continuación.

MITO: INAMU, institución feminizada, institución feminista

Este hallazgo que derivamos y conceptualizamos como un “mito” en la cultura institucional, es resultado de los escenarios contradictorios en los que se mueve la institución, y que conlleva una serie de demandas, internas y externas, de las personas funcionarias -como lo hemos venido precisando- pero también de la población usuaria y del Estado mismo, como ente regulador de su accionar. Esto, a su vez, el INAMU lo dramatiza, como ya también lo hemos ampliado, a través de mandatos internos a las mujeres funcionarias de los servicios desde la ética del cuidado, perfección, sacrificio, etc., que han derivado en experiencias de frustración, cansancio y enojo.

Las mujeres funcionarias reconocen su desgaste, los efectos de la atención y de las demandas de las mujeres que en ocasiones son desde lo estructural, y todo lo han resuelto individualmente y en sororidad con compañeras y jefaturas de los equipos, a través de estrategias diversas, como procesos de revisión personal, poner límites sanos y claros en la atención, realimentación en trabajo de equipo, recesos de la institución, etc. Pero no han percibido una respuesta integral, sistemática y empática de la institución, o la identifican como mínima y tardada cuando se ha dado. De este modo, comprenden que el desgaste trasciende las demandas de usuarias y la sobredemanda del servicio, y desplazan la responsabilidad a la institución, y, si bien es cierto, hay una cuota de responsabilidad que compete al INAMU como ente patronal, existen otras demandas - “¿a mí quién me cuida?” - que podrían estar sobrepasando los alcances de la institución. Razón por la que nos preguntamos, ¿por qué se le hacen estas demandas a la institución por parte de las funcionarias? ¿son resorte

de la institución, en tanto institución pública? ¿cómo y porqué la respuesta del INAMU puede ser difusa o diluida a estas demandas? Parece, además, que ellas también se “autoescinden” como parte de la institución, como si la institución estuviese externa a ellas, y así esperan respuestas de ese actor externo, desde una posición en desventaja y ajena. No se asumen como institución. Entonces, afloran otras preguntas: ¿resultan tan aplastantes los mandatos que las inhiben de capacidades para transformar o movilizar otros recursos y esquemas?, ¿es posible desarrollar desde ellas un discurso y una práctica liberadora? ¿Hay rupturas, cuáles?

Trataremos de dar respuesta desde dos vías. Una, desde lo que interpretamos como una escisión de los sistemas patriarcal y capitalista al INAMU, que se configura en el mandato simbólico de que, tratándose de una institución “para las mujeres”, con una población funcionaria mayoría mujeres, y con un quehacer técnico orientado en los paradigmas de los derechos humanos de las mujeres y feminista, lo cual coloca una expectativa en el imaginario de estas funcionarias de alguna manera: el INAMU *debería ser* una institución **feminista**. ¿Debería serlo? ¿Puede serlo?

El otro aspecto sobre el que versaremos para acercarnos a una posible respuesta a las interrogantes arriba planteadas es sobre las rupturas que han agenciado estas mujeres, cuál ha sido el escenario posibilitador y de qué tipo de rupturas estamos hablando.

La respuesta de la institución en cuanto a la protección de los derechos laborales de estas mujeres, como lo son el de atender el riesgo de inseguridad en los espacios y gestiones técnicas, las condiciones del espacio físico para la atención, la validación de sus conocimientos y expertiz, así como estrategias de prevención y acompañamiento ante los efectos desgastantes de estos procesos, entre otras,

sí deberían ser asumidas por la institución más allá de los “mínimos” que ellas mismas indicaban, en tanto derechos laborales⁵⁷.

Pero, veamos otro reflejo de este “espejo de género” en el INAMU. Nos relata una funcionaria:

“Yo veo las caras de mis compañeras cuando ese día quién hizo rol de valoración, atendió 4 violaciones seguidas, relatos de mujeres recién violadas, de mujeres que nunca habían atendido, pero esa tensión inicial es desgarradora. El Burnout es la consecuencia que todas vamos a tener. Está muy estudiado, usted después del quinto año empieza a poner su reloj en tic tac, algunas duraran más, y trae emparejado la hipertensión, cansancio crónico, depresión, el tenerse que medicar para poder sobrevivir. Eso es parte del riesgo. Yo no sé en qué momento a alguien se le ocurrirá la brillante idea, y no hablo solamente la gente que trabaja en psicología en hospitales, clínicas, alguien que demande al Estado, porque eso está ya tan reportado que el Estado no puede decir que no lo sabía. Y el autocuidado, si bien es cierto pasa por lo personal, hay un componente institucional, que no se le puede no responsabilizar, porque además de todo lo que una tiene que hacer, también tener que salir a hacer ejercicio varias veces a la semana para no tener burnout. Es la paradoja más grande. Además de todo, tiene que pagar para ir donde una psicóloga”. (Sujeta 5)

Acá hay una pista: la responsabilidad también es del Estado, y si bien, el INAMU es Estado, no es una instancia única del aparato gubernamental. Las funcionarias demandan como tales, pero también como mujeres, y esto representa una contradicción a la institución para dar respuesta, pues los sistemas le escinden de manera tal que su respuesta es de “protección a los derechos de las mujeres” con las mujeres externas a la institución, y allí, es donde cae en una respuesta escindida con las funcionarias de los servicios, según ellas interpretan, “no protegen sus derechos como mujeres”. Discurriremos más en este respecto.

⁵⁷ Artículo 62.- Los y las funcionarias del INSTITUTO, tendrán derecho a: a. Los recursos materiales y financieros necesarios para que puedan efectuar las labores a su cargo con el alto grado de eficiencia que se les pide (Reglamento Autónomo de Servicios del Instituto Nacional de las Mujeres).

Si bien es cierto, hacer un análisis sobre la institución no es parte de los objetivos de nuestra investigación, optamos por desarrollar este acercamiento desde el enfoque de género a los alcances institucionales, en virtud de la repercusión que esto ejerce en las condiciones laborales de estas funcionarias y, más allá, en la deconstrucción de sus subjetividades y su identidad genérica. No pretendemos dar respuesta categórica a si la precariedad en los servicios que identifican estas funcionarias se explica en función de condicionantes de género. Es un acercamiento o interpretación para la comprensión.

Hemos partido del argumento de la organización como cultura, no neutral al género, y esto implica que la institución produce y reproduce esquemas y patrones socializadores del patriarcado, y, concomitantemente, es influenciada por los determinantes de este contexto: ni el INAMU, ni ninguna instancia pública deben deshistorizarse o descontextualizarse, debe entenderse su accionar y alcances en función de una coyuntura particular que le media y determina un paralelismo de las condicionantes del contexto patriarcal y capitalista.

El INAMU, como pudimos revisar en el apartado de contextualización, en su ley constitutiva, es una institución autónoma con el carácter de mecanismo para el avance de los derechos de las mujeres en el Estado costarricense, a través de la rectoría de políticas sociales en materia de igualdad y no violencia contra las mujeres, por lo que su quehacer y valor público se enmarca en los principios y procedimientos formales de la administración pública.

Pero, a su vez, el INAMU coexiste en escenarios con otras características, tal como nos lo reseña Cerva (2010):

En el Estado y sus instituciones hay representación de la hegemonía masculina y también prácticas de organización que se estructuran con relación a sesgos de género en la contratación y promoción, en el diseño de

políticas públicas, en las rutinas prácticas, entre otras expresiones y ámbitos (p. 5).

En particular, debe llamarnos la atención que, si bien tiene el estatus de rectoría en políticas de igualdad y no violencia contra las mujeres, en la gestión y articulación interinstitucional, muchas veces existen actitudes de resistencia a la transversalización del enfoque de género y a abordar las temáticas y acciones relacionadas con derechos de las mujeres de manera integral e intersectorialmente:

A pesar de los grandes logros obtenidos a nivel nacional en legitimar la relevancia de la temática de género en las instituciones gubernamentales, aún no se evidencia una transversalización real de dicha perspectiva en las políticas públicas, lo que evidencia la contradicción latente entre el discurso en relación con la materia de género y las acciones estatales. (Núñez, Rodríguez, 2012, p.343)

De hecho, las mujeres funcionarias lo reconocen, cuando:

“Si muere una mujer se cuestiona el INAMU, si incrementan los casos, se cuestiona entonces al INAMU. Entonces también exige trabajo en otras instituciones para hacerlo integral y para poder atender todas las necesidades que van surgiendo y que vamos conociendo, de una manera más más eficaz”. (Sujeta 1)

Entonces, podríamos interpretar que, en el imaginario social, que incluye al aparato estatal en su globalidad, existe una percepción de que los “temas de mujeres” le competen estrictamente al INAMU, desde una lectura de género, podríamos indicar que se trata de una percepción feminizada por parte del sistema configurado en el aparato del Estado, según lo que nos acotaba Cerva, y que logramos ampliar con el siguiente criterio de Molina (s.f.):

No puede ligarse el estudio de la política social sólo a la esfera de la distribución y el consumo, en tanto la explicación esencial de ella está en la esfera productiva porque refieren a la preservación manutención de la fuerza de trabajo y al consumo de mercancías, pero a su vez son mecanismos de control social y reproducción ideológica del sistema. Al ser instrumento mediador de la relación capital-trabajo, la política social reproduce las funciones del Estado capitalista como condensación de intereses en conflicto (...) (p. 8).

Desde esta lectura de la política social como espacio de contradicciones y mecanismo de control social y de reproducción ideológica nos permite dilucidar de alguna manera que el INAMU se moviliza fragmentamente en este contexto, pues, por un lado, la política social que le configura el Estado está mediada por los principios capitalistas y patriarcales, y, por otro lado, las mujeres funcionarias le demandan desde postulados feministas:

“El debate feminista en la institución no está presente. Entonces digamos yo no, yo no... a mí la institución me ha dado competencias técnicas, eso sí, yo no soy la misma que llegué y la que soy hoy cuando pienso en por ejemplo en la intervención de la violencia, en el análisis de la política pública, esas cosas las adquirí en el contacto con mis compañeras a partir de los espacios que el INAMU me fue abriendo, eso sí, pero la perspectiva política no me la aportó el INAMU, todo lo contrario: a veces pienso que más bien el INAMU quiere que a uno se le lave, y que más bien la nueva tónica... algunas jefaturas lo están diciendo, que la gente “tiene que ubicarse”, “que la gente que el INAMU contrata tiene que ubicarse”, “que no está en una ONG”... ¿Esto de qué nos está hablando?, bueno, de que con mayor o menor grado, la institución quiere que seamos técnicas en género, pero no feministas, porque en la medida en que no seamos feministas probablemente seamos más sumisas, probablemente seamos menos críticas de los mismos procesos institucionales (...).”.
(Sujeta 3)

Esta factura que se le cobra a la institución, planteada de múltiples formas por las mujeres funcionarias entrevistadas, reviste dos componentes epistemológicos de fondo: uno, la institución sí tiene responsabilidades en el reconocimiento de sus

derechos laborales y favorecimiento de condiciones óptimas para su desempeño; pero, y acá viene el otro componente, tiene un rol sesgado de género con estas mujeres, en tanto no es una instancia feminista. En el tanto es institución del Estado, éste le demarca el tipo de política social orientadora de su quehacer y hacia qué población dirigirla.

Acá vemos las contradicciones múltiples y perversas del patriarcado en términos de esencializar y fragmentar, no solo a las mujeres, sino en este caso, a la instancia formal para promover el reconocimiento de los derechos de las mujeres: el INAMU no puede ver a sus funcionarias como “mujeres”, en el tanto el sistema le coarta y feminiza sus funciones también de “ser para otras”, para las externas, no para las de “adentro”. El sistema no solo vulnera y estigmatiza a la institución y la deja en “soledad”, sino que a las mujeres funcionarias también: doble escisión, literal y violentamente hablando, “dos pájaras de un tiro”.

Y, por tanto, el INAMU es escindido en esos contextos externo / interno con las mujeres: desde el mandato, protege y exige derechos para la población, pero se diluye con las funcionarias de los servicios. Allí funciona como institución pública y burocrática, en varios sentidos. Podríamos señalarlo como un escenario de contradicciones, entre la atención desde una política social fragmentada/despriorizada en el aparato estatal vs. el rol -también desde el Estado- para el cambio cultural y protección de los derechos de las mujeres.

El INAMU no es valorado o priorizado a nivel del Estado, precisamente por la ginopia del sistema, mientras que las funcionarias reclaman que los *“servicios están llegando a punto de quiebre, requiere más filtros, es un asunto nacional”*, *“yo cuido a las usuarias, pero a mí, ¿quién me cuida?”*, *“todas las demandas del INAMU urgen, todas las mujeres necesitan, todo urge, cuesta poner límite”*, pero la perversión del sistema las escinde, insistimos de su condición de mujeres cuando de protección de sus derechos se trata, no así en los mandatos desde la identidad genérica en su quehacer. Podríamos atrevernos a señalar la paradoja que se nos

devela: El Estado reproduce desigualdades, pero también puede y debe combatirlas, por ello reconoce y garantiza derechos desde la legislación y las políticas de igualdad.

Es necesaria esta lectura de las condicionantes del sistema ejercidas sobre una institución particular como esta, cuyos fines no son prioritarios para los sistema capitalista y patriarcal hegemónicos, reiteramos. Debemos entender que:

“Pero después voy entendiendo, porque, al fin y al cabo, el INAMU es una institución pública, entonces como institución pública, en algunos momentos, tiene que seguir determinados parámetros que la institucionalidad establece. Entonces siento que el INAMU es, sin embargo, una institución que trata de moverse siempre como en esa dicotomía: primero, lo que la institucionalidad impone, que es sobre todo la verticalidad, es así, el mundo institucional es vertical, empezando desde su ley de administración pública y otras leyes, que para mí son horribles y han estado saliendo. Al mismo tiempo, tratando de hacer esfuerzos por ser más horizontal. Entonces yo sigo viendo al INAMU como una institución con todo y situaciones que se puedan presentar, como una institución diferente, lo sigue siendo y lo puedo decir porque trabajé en otros lugares (...), sin embargo, a mí me parece que la institución tiene que hacer más esfuerzos”. (Sujeta 7)

Esta comprensión de los alcances de la institución en condiciones contradictorias y demandas múltiples, coexiste con las realidades expresadas por las mujeres funcionarias desde las falencias que también se suscitan, y debería ser un asunto de discusión interna, ¿desde qué perspectiva se considera a las mujeres funcionarias del INAMU?, tratándose de que es una demanda a gritos por parte de este grupo, ante los dobles discursos y mandatos que reciben, ante la sobreexigencia estereotipada hacia su trabajo, y, ante todo, porque son mujeres, y esto implica hacer análisis desde la coherencia, y no dejar a las mujeres funcionarias resolver los efectos aplastantes del sistema sobre ellas, en soledad: “este énfasis en las responsabilidades del sujeto no sólo vulnerabiliza al individuo sino que contribuye también a despolitizar la expresión de su malestar, (...) una

sociedad que ve acentuarse la individualización experimenta grandes dificultades para representar lo colectivo” (Crespo y Serrano, 2012, p. 312).

“LO QUE SE TRANSFORMA...”

Afortunadamente, como ha sido también la historia de las mujeres en el tiempo, siempre hemos encontrado intersticios para la resistencia, fisuras del sistema o bien, “huecos” que hemos traspasado, para hacernos ver y reconocer, desde la negociación o desde la exigencia de nuestros derechos y nuestro legado, muchas veces en “soledad”, pero muchísimas veces, pactando entre nosotras, o llevando a la lucha colectiva, lo personal de cada una. Esta ha sido la historia de las mujeres en su búsqueda y luchas por la igualdad, en todos y cada uno de esos intersticios, a lo largo de la historia. Esto es el feminismo y las mujeres como sujeto político.

De esta manera, introducimos uno más de los hallazgos procedentes de las entrevistas y técnicas de este momento investigativo del análisis, relacionado con lo que interpretamos la identidad sincrética de las mujeres y los ejercicios de poder diversos. Vamos a traer a este diálogo teórico-práctico, algunos postulados del interaccionismo simbólico que nos permitirán comprender más el enunciado señalado como hallazgo.

Según este enfoque de la realidad social, el entretejido que integra subjetividad y organización social se circunscribe en el marco de la interpretación que los sujetos elaboran a partir de los significados y los símbolos del entorno, y en esa interacción, estos últimos pueden ser modificados o alterados por aquellos. Esto por cuanto para el interaccionismo simbólico, los sujetos poseen dos condiciones o características básicas en este proceso de interacción social, una mente y un “self”,

Cuando los individuos desarrollan la capacidad de comprender gestos convencionales, de emplear esos gestos para asumir el papel (rol) de otros, y de ensayar imaginariamente líneas de acción alternativas, se puede afirmar que poseen una mente (...). El “sí mismo” es visto como un proceso y no como una estructura (...) (Sagot, 1994, p. 8).

En este respecto, entresacamos de este planteamiento la capacidad de agencia de los individuos, en función del *self*, por cuanto extrae significados de los fenómenos sociales en los que interactúa, selecciona los más relevantes para su vida, y actúa con base en ellos, así, identificamos que el sujeto es protagonista en su visión de mundo, en una relación no pasiva o lineal: las personas actúan reflexivamente, a partir de su interpretación de la situación, pueden reconstruir significados y reposicionarse desde allí. Desde esta premisa, depuraremos sobre tres componentes en particular de lo que consideramos como “lo que se transforma” en los procesos de identidad de/reconstruidos en las subjetividades de las mujeres funcionarias en los contextos laborales que se desempeñan: rivalidades como mecanismo de despolitización y segregación del sistema; pactos feministas entre las mujeres donde lo personal es político; el sincretismo de las identidades de estas mujeres desde estas dimensiones y experiencias.

Dentro de los diversos aportes de las personas entrevistadas, esgrimieron que la desarticulación existente entre los servicios de atención con otros departamentos técnicos tiene relación con la percepción que tienen algunas compañeras de ellas y jefaturas sobre los alcances de la intervención de aquellas en los servicios de atención. Ya precisábamos anteriormente este comentario de una de ellas: *“Hay desarticulación entre el trabajo de las que lo hacen en “escritorio”, las que “piensan” (lo entrecorilla), con los servicios de atención”.* (Sujeta 2)

Inclusive, otra nos hace la observación sobre los ejercicios de poder patriarcales:

“En el servicio de atención en dónde yo estoy, todas con las que he trabajado en estos 11 años, nos autodefinimos como feministas, siento que también, hay esos matices de

feminismos que te decía, no nos podemos como uniformar, coincidimos en la esencial, en lo vital, lo sustancial, pero lo vivimos diferente desde la cotidianidad, te lo digo desde lo más cercano en la Dele, veo ciertos ejercicios, prácticas, medias violentas, “neandertales”, en el ejercicio del poder de las compañeras, ahí en la Dele, sí hay incoherencias, incluso creo que yo podría tener alguna incoherencia, sí, entonces yo digo, qué torta, y atendemos mujeres, y que nos vean así. Yo a veces digo, ¿con esos ojos tan “fresas” o tan burgueses, vemos a las mujeres?, ¿con esos estereotipos o estas cuestiones tan perjudiciales, con esos mandatos patriarcales de la belleza, con lo que hablamos entre nosotras en el comedor? Y así, en lo personal me llama mucho la atención lo que escucho, y ¿con esos mismos ojos veremos a las mujeres que estamos atendiendo aquí? (Sujeta 6)

El espacio de las iguales y el espacio de las idénticas, del que nos ha disertado ampliamente Celia Amorós, se traspasa en los diversos escenarios y contextos sociohistóricos en que nos desenvolvemos las mujeres, y, de este modo, las mujeres funcionarias de los servicios de atención del INAMU, no son una excepción. Revisamos en apartados anteriores, que la identidad genérica femenina se convierte en norma social en las vidas de las mujeres y uno de sus fines esenciales es justamente, la homogenización como mecanismo de control sobre cuerpos y subjetividades, a través de un orden simbólico interiorizado desde el *habitus*, que deriva en constructos y estereotipos asociados a lo femenino y a la mujer, incidiendo para que las mujeres socializadas bajo estas premisas patriarcales, las terminen naturalizando. Como mujeres socializadas en este sistema, no estamos exentas de reproducir estos viejos esquemas, y promover que coexistan con los nuevos, así, los ejemplos que señalan las funcionarias nos remiten justamente a esos ejercicios del poder conformados a partir de la exclusión y expropiación de cuerpos y conocimientos, incluso, con acceso diferenciado a los bienes y a la toma de decisiones. Se reproducen aquellos esquemas normativos y estructurales del patriarcado, contra los cuales justamente se lucha, pues las mujeres, en su diversidad, también tienen contradicciones.

Esta vieja artimaña del sistema, de generar competencia entre mujeres, ha funcionado precisamente para despolitizar las alianzas y luchas colectivas por los derechos de las mujeres. Se coloca a manera de tensión en los vínculos que estas

mujeres establecen con otras mujeres de otros contextos, esto representa, siguiendo el entramado epistemológico de Amorós (1987), los determinantes del patriarcado para posicionarnos como idénticas - en tanto invisibilizadas las especificidades y diversidades -, pero, muchas veces, las mujeres se apartan de esto que las une, la opresión histórica y los atributos feminizados y subvalorados por su condición genérica, y se vinculan desde esta dialéctica, y lo común es anulado y sólo queda, como nos expresa Lagarde (2012):

Aquello que las separa -clases, grupos de edad, relación con los hombres con los otros y con el poder, color, belleza, rango, prestigio-, es decir, lo que está en la base de su enemistad histórica. Así se mantienen en solitaria disputa con las otras, por un espacio para sobrevivir, incapaces de una alianza y de pacto (p. 465).

Ese divorcio que algunas de las mujeres entrevistadas percibe entre la labor desarrollada en los servicios y el nivel técnico central, opera desde el distanciamiento físico y simbólico, pues al estar “albergadas” (como una de ellas lo mencionó) o fuera de la infraestructura central, provoca que no se conozcan entre sí, y, por otra parte, refirieron que la articulación inter unidades es mínima, y así, tal parece que las diferencias desde las individualidades propias y de los espacios, antagoniza la relación con las otras y esos otros espacios laborales, casi como que podríamos llamarlo el “temor a lo desconocido”, justamente una de las características fundantes del sistema patriarcal, resultante del ejercicio del poder de dominio.

Recordamos, este poder jerárquico, no opera entre mujeres en tanto son “idénticas” para el sistema, pero sí las pone a competir desde otros aspectos a las que se le otorgan valor simbólico, y desde allí se establecen sus relaciones, reproduciendo el poder tradicional sobre la base de nuevos elementos. Tal como se acotaba anteriormente, desde comparaciones entre quién es más o menos femenina; en términos de conocimientos (cuando señalan que no las integran en

procesos investigativos de la institución, pese a su expertiz en las necesidades de las mujeres) o, qué tipo de feminista es cada quien, parámetros, que al final de cuentas, son representaciones y mecanismos para construir rechazo a la diferencia y hasta discriminación:

“Para mí, yo pienso que a veces, ese feminismo, a veces, hay ciertas posturas feministas que no son asertivas, que son incomprensivas hacia lo que piensan o sienten otras mujeres. No sé, muy violentas a veces, y me he topado con quienes dicen ser feministas y volvés a ver su modelo de jefatura completamente patriarcal. Entonces yo digo: ¿dónde está la coherencia?, ¿cómo es la vara? Pero entonces se queda solo en el discurso académico, o no son solidarias con otros sectores de la población, con otra gente, para mí también ser feminista es tener también una conciencia de clase. Entonces no lo veo ciertamente en la institución.” (Sujeta 5)

Este aporte nos remite sin duda, a las contradicciones que también se gestan en las relaciones entre las mujeres, incluso, en grupos como estos, que se autodefinieron -todas ellas- como feministas, puesto que la posición ético política feminista tampoco es una “vacuna” contra el patriarcado que atraviesa visiones de mundo, prácticas cotidiana y vínculos. Las mujeres, por el solo hecho de serlo, no nos exime de contradicciones, ni tampoco pasa con las feministas que, aun cuando compartan una causa común -trastocar el sistema opresor de desigualdad y discriminación-, en sus relaciones también se puede reproducir la rivalidad y ejercicios del poder tradicional.

Pareciera, por lo que estas mujeres relatan, que hay un velo en la institución para hablar de estos temas, un velo de desigualdad y temor a la diferencia que subjetiviza, en tanto no propicia discusiones y puntos de desencuentro entre y desde ellas, como mujeres, y ese reclamo que se coloca a la institución, más bien, podrían apropiárselo y develarlo en sus vínculos a lo interno de los espacios laborales, cuyas discusiones entre mujeres, deriven en la desmitificación de estereotipos sobre las relaciones entre sí, los ejercicios de poder patriarcales en que se mueven y reproducen, sobre las diversas formas de ser feminista, sobre el temor a las diferencias, la competencia, el desprecio, la envidia...

“Y sigo sin comprenderlo, porqué por estar en un debate donde hay ideas diferentes y visiones distintas, ¿verdad?, yo tengo que dejar de hablarle a una compañera... Esa nunca ha sido mi experiencia, yo, mi experiencia de vida no fue así, fue demasiado diferente, porque nosotras debatíamos mucho, entonces no puedo entender por qué porque no coincida con vos, por ejemplo, en algo, o con alguna de mis compañeras en algo, yo le deje de hablar, se personaliza, pero es que la personalización para mí también es parte del análisis de género, o sea, ¿por qué nos pasa eso entonces? Eso tiene explicación, incluso teóricamente se ha desarrollado, o sea, por qué competimos entre mujeres, entonces hay que ver por qué la competencia entre mujeres... Porque incluso, en algunos momentos, nos podemos colocar que parece que nos odiamos... Bueno, eso tiene que ver con cuestiones de género, tiene que ver con visiones patriarcales, y para mí, para superarlas, hay que hablarlas” (Sujeta 7)

El poder como capacidad de agencia y los pactos entre mujeres

Hemos de reposicionar que el poder no es unidireccional, y que el ejercicio del poder de dominio no es el único que media en las relaciones entre estructuras y personas, y en los vínculos interpersonales, también hay otros poderes, dialécticos, transformadores, potenciadores y constructivos, desde diversas concepciones epistemológicas, incluyendo la perspectiva feminista. Aportamos unos constructos pertinentes sobre el poder (INAMU, 2013b):

El *poder para* es un poder generativo o productivo compartido, que favorece el apoyo mutuo para la creación de alternativas y potencialidades humanas. El *poder con* puede ser identificado cuando un grupo construye colectivamente una solución a sus problemas.

El *poder desde dentro o poder del interior* representa la habilidad para resistir y rechazar las demandas y poderes indeseados de otras personas. Este poder no es dado ni regalado, sino que surge del mismo ser (p. 17).

Es de nuestra intención, colocar este aporte que nos dé pie a la reflexión en torno a la coexistencia de otras visiones y prácticas del poder entre estas mujeres, para sí mismas, en sus relaciones con compañeras, jefaturas, las mujeres con las que trabajan.

Si bien, como revisábamos en párrafos anteriores, estas mujeres reconocen ejercicios patriarcales que se reproducen en los vínculos entre las mujeres funcionarias de la institución, incluyendo a jefaturas, también dan cuenta de otras formas de poder, que tiene más fundamento en la asertividad y la aplicación de límites, la discusión desde el pluralismo y la diferencia de criterios y posiciones, la transformación y la horizontalidad, la construcción de alianzas, e, incluso con la sororidad⁵⁸. Se trata de intersticios que las mujeres han aprendido a trazar y a reposicionar, orientados a transformar el poder de dominio patriarcal a uno, o unos, para el bienestar y desarrollo como sujetas individuales y en colectivo, tienen que ver con la acción, el cambio, la transformación positiva y democrática de las personas y del entorno, la potenciación de recursos internos y colectivos, la toma de decisiones, es decir, como la apropiación del poder para sí y en el ejercicio de las distintas relaciones y contextos.

En el caso del poder desde dentro o como capacidad, está trastocado por el componente de la agencia, como ese planteamiento subyacente en su definición de que los sujetos, en el caso que nos atañe, las mujeres, pueden protagonizar procesos de transformación personal, en las relaciones y en el contexto mediato e inmediato:

⁵⁸ Lagarde (s.f.b) aporta este concepto, refiriendo que trata La sororidad es una dimensión ética, política y práctica del feminismo contemporáneo. Es una experiencia de las mujeres que conduce a la búsqueda de relaciones positivas y a la alianza existencial y política, cuerpo a cuerpo, subjetividad a subjetividad con otras mujeres, para contribuir con acciones específicas a la eliminación social de todas las formas de opresión y al apoyo mutuo para lograr el poderío genérico de todas y al empoderamiento vital de cada mujer (p. 4).

Kabeer es una de las que más consistentemente ha integrado los aspectos de agencia en su visión sobre el empoderamiento, al considerar que su núcleo central es la capacidad de elegir. La definición que ella hace del empoderamiento como “expansión de la habilidad de las personas para hacer elecciones vitales estratégicas, en contextos donde tal habilidad les había sido negada previamente” (como se citó en Murguialday, 2006, p. 23)

Hemos podido constatar esta capacidad de agencia asumida por varias, sino todas, las mujeres entrevistadas, muy asociado a su posición política como feministas, ante lo cual se asumen posiciones autocríticas relevantes sobre cómo se reproducen estereotipos y a su vez, los mecanismos o estrategias que han utilizado para generar rupturas en este sentido:

“Si trabajo con mujeres no puedo verlas como eternas víctimas, ni siquiera me gusta llamarlas víctimas, aunque sé que en algún momento lo fueron, pero no las puedo definir desde ahí, al igual exige que si yo trabajo con ellas también, yo no soy la salvadora, sino que puedo acompañarlas a revisar y tengo herramientas teóricas también para poder comprender lo que se vive, es complejo, ¿verdad?” (Sujeta 1)

El establecimiento de límites, particularmente, límites claros entre los alcances del ejercicio profesional en la atención de la población de mujeres usuarias, que parta del reconocimiento de una intervención profesional no basada en la estigmatización de la usuaria, o en un proceso de abordaje mediado por el sacrificio y la omnipotencia, evidencia en el caso de esta sujeta participante, un importante nivel de empoderamiento, autorevisión y autocrítica, desde un enfoque de género.

Pasa lo mismo, cuando ellas logran percibir el entorno con sus compañeras de trabajo, como un “espacio seguro”, apoyante, contenedor, validante de ellas como profesionales, pero también respetuoso desde las diferencias y diversidades, e,

incluso, en los tres espacios, las funcionarias reconocen el liderazgo ejercido por sus jefaturas inmediatas, como un liderazgo democrático, propositivo y afectuoso. Y, más allá, varias de ellas anotaron que muchas de las mujeres usuarias con las que desempeñan su trabajo, les registra:

“Mucha satisfacción de las mujeres, tienen muchos recursos para avanzar” (Sujeta 2)

“Me sostengo porque me agrada trabajar con ellas, allí una coge fuerzas, me agrada ver cómo, a partir de sus historias de dolor, pasan a sanar, a ser sobrevivientes, a vivir sus vidas” (Sujeta 1)

Sin duda, el intersticio que las mujeres han construido a lo largo de la historia y de sus historias, ha estado atravesado por esta capacidad de agencia para la transformación, que ha irrumpido en cambios significativos y contundentes en todo el orden social, y que ha estado mediado por una agencia colectiva de esfuerzos, de sinergia política entre mujeres. Estas funcionarias reconocen -y se autoreconocen- esa resiliencia de las mujeres ante la adversidad, el camino trazado en sus espacios para que sean espacios democráticos y sororarios, su fuerza y pacto con otras compañeras para hacerse escuchar en la institución y ser validadas; han sido propositivas a nivel interno y externo y han generado lazos afectuosos y de apoyo entre ellas como una de las principales estrategias para sobrellevar los efectos adversos que ha tenido la experiencia laboral particular que desarrollan:

¿Qué habría sido de las mujeres en el patriarcado sin el entramado de mujeres alrededor, a un lado, atrás de una, adelante, guiando el camino, aguantando juntas? ¿Qué sería de nosotras sin nuestras amigas? ¿Qué sería de las mujeres sin el amor de las mujeres? Para desmontar esa estética y esa política hemos usado habilidades y experiencias generadas en la cultura femenina del apoyo cuerpo a cuerpo y subjetividad a subjetividad personal entre mujeres. (Lagarde, 2012, p. 560)

Las rupturas y resignificaciones: identidades sincréticas

El *self* expresado en las mujeres funcionarias que constituyó la población sujeta de esta investigación, colocó una serie de significaciones sobre las características de su ejercicio profesional, que sobrepasó las expectativas de la investigadora, en términos de la profundización, criticidad y apertura, más que con el tema explorado, en la comprensión, sensibilidad social y posición política feminista que permean en sus labores, en las relaciones interpersonales con mujeres y en sus vidas personales. Tienen un nivel de protagonismo en su visión de mundo, repensada, resignificada, reconstruida, que podríamos argumentar, constituye una ruptura nada pequeña al sistema, por el contrario: su actuar reflexivo y crítico de la realidad laboral, social y como mujeres y reposicionarse desde allí, constituye un salto de desafío y trasgresión al sistema. Su capacidad para reconocer que sí existen rivalidades y ejercicios patriarcales en los espacios laborales de la institución, su confrontación constante ante la institucionalidad formal y burocrática, sus microejercicios de un poder como agencia para con las mujeres con que laboran y en pro del mejoramiento de las condiciones de vida de éstas y las condiciones laborales de ellas como trabajadoras, sus reclamos a un sistema que insiste en invisibilizarlas y en secuestrar sus energías y legados... todo esto y más, da cuenta de esas rupturas que han hecho consigo mismas, en sus identidades como mujeres y feministas, y las que han posicionado en su contexto laboral.

Hay una amalgama de conexiones entre esquemas relacionados con la feminidad hegemónica, de los cuales se dan cuenta que existen, que se les demanda y que reproducen, con otros ejercicios de poder democráticos hacia el cambio social y vinculaciones más asociadas con la posición política feminista, llevándolo a sus diversos espacios de interacción, claramente:

“Mi formación y expertiz en la materia, en mi autopercepción como mujer, el fortalecimiento personal, como Sujeta de derechos humanos, apoderada de mi feminidad, cómo quiero ser mujer, como ser feminista: más libertad en mí, me da más criterio de elección, incluso en relaciones interpersonales, es más consciente” (Sujeta 2)

Hay una proclama conjunta que les atraviesa en su identidad y: el afán y la construcción por una sociedad basada en una ética política de igualdad. Y hacia ese horizonte canalizan sus energías individuales y colectivas, como mujeres, compañeras y trabajadoras, pero esto coexiste, no las exime, de generar o caer en prácticas ideológicas tradicionales:

“Sí, hay un grupo de funcionarias que se distancian de temas relacionados con los derechos humanos, por ejemplo, en temas religiosos o en derechos sexuales y reproductivos, que son delicados en ética o moral, también temas de xenofobia, LGTBI, hay prejuicios... y en la institución, se dan relaciones de dos tipos, o desde la permisividad o ataques cuando no se piensa igual”. (Sujeta 2)

Así, se suscitan dinámicas antagónicas y conciliantes de diversos esquemas y condiciones, coexistiendo en un mismo *self*, explicitado en las diversas prácticas y relaciones: pasa por resignificaciones del sistema y la huella en sus vidas y de las mujeres que le rodean, ellas inciden en su ejercicio laboral para la protección y exigibilidad de los derechos de las mujeres con que trabajan, y también luchan por sus propios derechos laborales y de otra índole en los diversos contextos, identifican los intersticios del sistema y allí transgreden, de manera concreta o compleja, pero transgreden.

Además, en estos escenarios, ellas reconocen que han construido tejido social con sus compañeras y con las mismas mujeres usuarias, alianzas para contener, para cuidarse, para incidir en otras instituciones e instancias hacia el trabajo integral e interinstitucional para el abordaje de las necesidades de las mujeres, y fortaleciendo en el proceso, lazos de sororidad.

Igualmente, se enfrentan a escisiones en sus cotidianidades, ante la naturalización de las diferencias establecidas en las bases del sistema para la desigualdad. Reconocen las deconstrucciones que han hecho para sí mismas, en lo personal y en el trabajo con mujeres, pero son conscientes de que estos atributos están asentados también en sus subjetividades y prácticas, y que siempre habrá retos para agenciar esos cambios y rupturas, consigo mismas y con el sistema. Se dan cuenta de que no siempre es fácil practicar los postulados de la ética feminista, de aquellas dimensiones políticas relacionadas con la sororidad y los pactos que apuntan a las transformaciones ideológicas, sociales, intelectuales y afectivas:

“Con la gente más joven del INAMU, cuando yo las veo muy confrontativas y en algunos momentos, vieras que me pongo a pensar: en algún momento de mi vida, yo también hice algo así, sí, creo que es muy importante que haya ese ímpetu también a la par de la experiencia y que puede haber una combinación muy bonita entre eso, entre el ímpetu de la gente más joven y la experiencia de las compañeras, a mí me encantaría que eso se pudiera desarrollar en el INAMU”. (Sujeta 7)

Pero, para pactar, es preciso reconocer que en la cultura de dominación masculina y de la violencia simbólica, median actos de conocimiento y desconocimiento situados más allá de los controles de la conciencia y la voluntad, "en las tinieblas de los esquemas del *habitus*, los cuales son, al mismo tiempo, sexuados y sexuantes" (Bourdieu; como se citó en Aguilar, 2002, p. 60). Con esto, queremos recalcar que el sistema no socializa ni prepara a las mujeres con conocimientos y habilidades para pactar entre ellas, contrariamente:

Las mujeres hemos sido excluidas de toda construcción de los distintos órdenes simbólico-culturales de la sociedad (los cognoscitivos, valorativos, institutivos, legales y educativos) por medio de lo que podríamos denominar una lógica producida por el andrologocentrismo y una práctica funcional resguardada por el Patriarcado. A la práctica de imposición y reproducción de jerarquías, significados y valores simbólicos, que marginan y restringen a las mujeres, a partir de una normalización (de normal) de las relaciones

sociales de autoridad, dominio y poder es lo que he denominado violencia simbólica ejercida sobre el género femenino. (Aguilar, 2002, p. 15)

El desafío persistente está en desaprender y cuestionar estas prácticas subrepticias desde un análisis de género, para que, desde los intersticios de resistencia y la capacidad de agencia, individuales y colectivas, se develen todas esas vejaciones estructurales y microfísicas del poder patriarcal, y de paso, se construya capital político feminista y emancipador. Las escisiones, los antagonismos y las paradojas del sistema coexistirán en las subjetividades y vínculos de las mujeres por mucho tiempo más, de allí la pertinencia de provocar discusiones más allá de las teorizaciones, hacia la autorreflexión y deconstrucciones de cómo se piensan las mujeres entre ellas, desde sus identidades sincréticas y transformadoras:

“yo me veo más autorevisada, de construcciones y ejercicios del poder que hago como mujer y en el trabajo, no se puede hablar de las mujeres, de otras, yo también estoy allí”. (Sujeta 7)

CAPÍTULO V: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

En este proceso investigativo, revisamos los diversos componentes subrepticios y explícitos en torno al ejercicio profesional de mujeres funcionarias del INAMU en los servicios institucionales de atención directa con la población usuaria de mujeres que acude a estos espacios, a partir de sus percepciones y significados, y desde la perspectiva feminista. La premisa principal en que basamos este análisis fue la mediación o influencia de este contexto y función laboral concretas en la identidad genérica de este grupo de mujeres, considerando su condición como tales en contacto directo y profesional con mujeres y en la institución pública cuya misión primordial está totalmente vinculada a la promoción y exigibilidad de los derechos de las mujeres.

En el discurrir del documento, procuramos develar estos constructos epistémicos y simbólicos, de percepciones y significados, en los procesos que rodean el ejercicio laboral de esta población de mujeres, a partir de la identificación de discursos, mandatos y contradicciones que se generan en los contextos mediatos e inmediatos en que se desempeñan estas mujeres.

Finalmente, analizamos las diversas tensiones e inflexiones, que se posicionan como contradicciones e inflexiones derivadas de los significados, compromisos, prácticas y experiencias de esta labor particular, y la mediación en las vidas personales y profesionales de las participantes en el estudio; de forma tal que pudiera arrojar evidencia para el análisis de “lo que se reproduce, lo que se devela y lo que se transforma” en los servicios de atención que circunscriben el espacio de desempeño laboral de estas mujeres funcionarias.

Procedemos a disertar sobre las conclusiones que se gestaron a partir de la producción del documento y de los diversos momentos investigativos, así como del diálogo teórico-práctico derivado de los hallazgos y otras impresiones y reflexiones en el rol de investigación.

Sobre las mujeres funcionarias participantes del estudio

En primera instancia, con relación a la mirada investigativa que se colocó y profundizó con este conglomerado de mujeres, trabajadoras y funcionarias públicas, provocó la identificación del entramado de mediaciones ontológicas, que permean y se derivan del tipo de trabajo que realizan en un espacio laboral particular, desde la perspectiva feminista y la identidad genérica como principal categoría de análisis.

Procuramos mantener una posición de considerar a estas mujeres como sujetas sociales, antes que, como funcionarias o trabajadoras, en tanto, en coherencia con la perspectiva feminista, este posicionamiento ontológico de las mujeres como ser social, “tiende a ser "para" (y no sobre) las mujeres (...), parte de la experiencia de las mujeres para generar conflictos científicos, hipótesis y evidencias, para diseñar la investigación para las mujeres” (Camacho, 1997, p. 69).

Este punto de partida permitió dar cuenta de las tensiones y condiciones genéricas por cuanto el trabajo que realizan las interpela directamente: como mujeres y como feministas, como mujeres vinculadas laboral y personalmente con otras mujeres, y como trabajadoras en una instancia que busca en sus fines, el mejoramiento de las condiciones de vida de las mujeres y el cambio cultural hacia la igualdad, todo esto en un marco configurador de contradicciones y escisiones, pero también de intersticios posibilitadores de de/reconstrucción de sus identidades.

Pudimos derivar dos tesis claves a partir de dicho análisis:

1. Las percepciones y significados sobre la configuración de la identidad femenina en el ejercicio laboral, significó acercarse a la reproducción de mandatos, delegados y asumidos -habitus-, y los efectos de esos microespacios de poder y violencia simbólica. A su vez, posibilitó identificar el sincretismo de otros

constructos gestados a la deconstrucción y resignificaciones a partir de la capacidad de agencia de estas mujeres, desde su rol como trabajadoras, como feministas asumidas, y las tensiones e inflexiones derivadas.

2. Para develarlo, fue necesario conocer el contexto inmediato, como instancia socializadora de los discursos, mitos y símbolos que subyacen al tipo de desempeño esperado -y así ejecutado- para estas mujeres. De allí que la comprensión del Instituto Nacional de las Mujeres desde la metáfora como cultura, fue el referente teórico que posibilitó dar cuenta que se performa una dinámica de división sexual del trabajo para los espacios de atención directa y para estas mujeres funcionarias, por ende, según lo cual, se valoran los alcances de su quehacer desde la ética del cuidado, la feminización tradicional y el maternaje, con la consecuente estigmatización y descalificación asociadas.

Desde las perspectivas de estas mujeres, fue posible acercarse a hallazgos, de los cuales varios son claros para ellas, y otros que se suceden de forma sutil, claro está, por la presión de los mecanismos de poder socializadores que se instauran de modo tal, que los reproducimos y no necesariamente, los identificamos. Estas mujeres, aún por su condición de tales, y también con una posición política feminista asumida, no son inmunes a interiorizar discursos y símbolos del sistema y, por tanto, reproducir ejercicios patriarcales; han sido socializadas en el sistema y se desenvuelven laboralmente en entornos no neutros al género, lo cual, inevitablemente, provoca:

- estar impregnadas por los códigos sexistas y los esquemas genéricos que las constituyen;
- el cuidado, el maternazgo, el sacrificio, su orden simbólico y las microfísicas del poder en los contextos, como discursos desde el “deber ser” esperado en la institución, median al punto de que justamente se “actúen” en el marco de su trabajo y la población con la que se relacionan;

- por su característica de trabajadoras inmersas en una institución que orienta su quehacer a la población meta de mujeres, y que reproduce esquemas de la división sexual del trabajo, incide para que sean las encargadas de tareas subvaloradas, según ellas mismas identificaron, aunque, contradictoriamente, sean consideradas como “esenciales” a lo interno de la institución;
- sus cuerpos son expropiados, controlados y dominados en las sociedades capitalista y patriarcal, al ser cuerpo-naturaleza para otras u otros se genera esta exclusión, que además de impuesta, termina siendo vista como “normal”, cuyos efectos adversos (como cuadros de enfermedades físicas, desgaste psíquico laboral -burnout -; riesgos a su integridad física, etc.) deben ser resueltos por estrategias de ellas mismas;
- diversas expresiones de discriminación y desventajas: en el tanto mujeres, enfrentan el socavamiento del sistema en sus vidas y cuerpos; en su rol de trabajadoras, como mano de obra, se enfrentan a una condición de extracción de sus energías y el valor de su trabajo es enajenado por el sistema capitalista; como funcionarias de los servicios de atención, una estigmatización que impregna el imaginario y que se traduce en mandatos institucionales de su deber ser; expectativas irreales por parte de las mujeres que atienden, en tanto demandas estructurales o hacia la institución pero depositadas a ellas, gestando emociones de impotencia y frustración, y paralela y contradictoriamente, con la omnipotencia y sacrificio mediando para resolver o culpabilizarse por no lograrlo.

Si bien es cierto, los resultados o hallazgos de esta investigación no son generalizables al punto de determinar que estas características genéricas repercuten en las visiones y prácticas laborales de todas las mujeres que laboran en estos espacios, la perspectiva cualitativa de la investigación sí nos faculta visualizar las condiciones particulares de este grupo de mujeres, descubriendo los mitos y discursos sexistas que permean su quehacer, y derivar propuestas o sugerencias que permitan a personas investigadoras, a la sociedad, a la academia y la institucionalidad pública, precisar posibles estrategias de intervención que incidan en la validación de sus denuncias y en la ejecución de acciones que

podieran mejor cualitativamente las condiciones en que estas mujeres ejercen su trabajo profesional.

Por su parte, el uso del constructo de la identidad genérica como categoría de análisis, permitió precisar dos vertientes interesantes enlazadas con los hallazgos: por una parte, evidenciar que las características identitarias femeninas del sistema, presentes en los discursos y demandas institucionales desde una ética del cuidado, escinde a estas mujeres, entre la funcionaria perfecta, y la mujer que se agota, es decir, el mandato de estar entre la impotencia y omnipotencia; y también, genera otras dinámicas patriarcales en el seno de la institución, que van desde ejercicios de poder asimétricos hasta valoraciones sesgadas sobre el trabajo que ellas realizan. Pero, por otro lado, pudimos evidenciar que muchos de los atributos femeninos asociados al “ser para otros”, tales como la empatía, la validación emocional, la negociación, el afecto, la sensibilidad, la capacidad de identificarnos con el dolor o la alegría ajena, el cuidado propio y de otras personas, también han podido ser resignificados por estas mujeres, haciendo rupturas -que denominamos intersticios- que reivindican y reposicionan estos estereotipos como cualidades en la convivencia humana y que potencializan vínculos más positivos y horizontales entre ellas y en otras relaciones y espacios.

La identidad no es una condición o constructo social inmutable, por el contrario, es una categoría histórica y compleja, constituida por muchas condicionantes, en permanente tensión unas con otras, y por tanto en permanente transformación a lo largo de la historia. Estos esquemas, discursos y mitos que conforman la identidad de género se instauran en las subjetividades, pero, al no ser inmutables, ha representado la posibilidad de que estas mujeres, agencien resignificaciones y nuevos constructos identitarios para sí. Precisar esto fue posible desde el marco del interaccionismo simbólico, ya que se pudo comprender cómo estas mujeres aprehenden parte de sus realidades a través de experiencias que han interpretado y reconstruido desde la base de los patrones derivados de la socialización y de las

interacciones sociales diversas en las que intervienen y que las influyen, en este caso, el contexto laboral institucionalizado.

Recuperamos también el peso que ejerce la fuerza de los mitos sociales sobre el proceso de configuración de la identidad de género, que pudimos destacar en el análisis del documento, tanto mitos sobre la construcción identitaria como sobre el espacio laboral particular. Esto lo vinculamos con el hecho de que los mitos “no producen una imagen deformada o distorsionada de nuestra subjetividad, sino que, junto con otras prácticas no discursivas, la configuran (...), en la lucha por la producción y la imposición de la visión legítima del mundo social” (Gómez, 2009, p. 7), pasan del imaginario y los discursos a traducirse como una realidad objetiva dotada de dispositivos morales y mandatos simbólicos que ocultan algunos aspectos importantes y determinantes de la realidad y sobrevaloran otros.

El abanico de contradicciones y escisiones que se performan en la identidad de estas mujeres en estos entornos, evidencian las perversiones del sistema que se ensaña de múltiples y diversas formas, configurándose en todos los contextos, en este caso, en la institución pública donde ellas laboran.

Empero, la historia oficial no da cuenta muchas veces de que, pese a esos contextos devastadores en los que las mujeres han (hemos) estado subsumidas, también se han encontrado intersticios desde los cuales hemos arrebatado los derechos y los diversos avances para el reconocimiento como sujetas de derechos y ser social. Y estas mujeres funcionarias, sus discusiones y diálogos, sus propuestas y sus luchas cotidianas para ellas y con otras mujeres, evidencian justamente las propias fisuras que han podido hacerle al sistema, una de estas, la resignificación de esos patrones constitutivos y enajenantes de la identidad femenina, y la incorporación de otros esquemas en sus identidades como mujeres que irrumpen y constituyen una bofetada al sistema: el empoderamiento, la posición ética política feminista y la construcción de lazos sororarios.

Estas transformaciones en sus identidades como mujeres y trabajadoras, sin duda representa una transformación cualitativa en sus vidas, e igual, es una transformación que trastoca sus entornos y vínculos, las maneras de vivir, los desafíos que se colocan y las aspiraciones, individuales y colectivas. Se enfrentan al orden social para cuestionar los poderes patriarcales, han contribuido a cambios significativos con las mujeres con las que trabajan, tanto sus compañeras como las mujeres usuarias, hacia la resignificación también de los patrones culturales sexistas que socavan sus condiciones para avanzar a la generación de poderes positivos. Se revisan constantemente sobre esos ejercicios tradicionales del poder, para trastocarlos de sus vidas y las de las mujeres con que trabajan, en búsquedas de otras formas de vínculos y construcciones personales y sociales de género inspiradas en las causas feministas, mediante el desarrollo de estrategias basadas en la creatividad, la articulación de diversas fuerzas y actores sociales, colocando sus anhelos y esfuerzos para que sus aportes en lo inmediato, con aquellas mujeres desprotegidas y violentadas en sus derechos por el sistema, tengan efectos en ámbitos que deriven hacia una vida justa y digna de las mujeres. Su identificación, interés y compromiso profesional y político con las mujeres que atienden, autoasumiéndose feministas -comprendiendo las diversidades que también engloban este posicionamiento ético político-, se traspa por el componente ideológico, aspiracional, que concretizan cotidianamente en sus vidas personales y profesionales y en los vínculos que establecen: el de la transformación para la igualdad entre mujeres y hombres.

Sobre el INAMU

De acuerdo con los hallazgos que se derivaron de las entrevistas y en diálogo permanente y dialéctico con los referentes teóricos, pudimos develar que la institución performa y materializa esos elementos socializadores y estereotípicos en sus dinámicas internas y, en particular, en la cotidianidad de las mujeres, y esta contradicción se plasma o devela cuando pudimos comprender que, mientras por

un lado, es una instancia que busca transgredir el androcentrismo en la institucionalidad pública e incidir en la erradicación de la opresión estructural histórica a las mujeres, en otro sentido, a lo interno, hay una invisibilización y un curriculum oculto de género atravesando sus dinámicas y reproduciendo y dramatizando lo que busca transformar hacia el afuera. Así, pudimos constatar la escisión que el sistema ejerce sobre esta institución en particular.

Fuimos insistentes en el transcurso de la investigación sobre la investidura del INAMU como Mecanismo Nacional para el adelanto de los derechos de las mujeres, de manera intencional, en tanto era pertinente, desde un inicio, tener comprensión de que la instancia se mueve en un escenario de múltiples contradicciones, en tanto se considera como una institución hacia el cambio cultural, reivindicativa de los derechos de las mujeres, más allá de su rol formal como institución pública. Pero esto es un “arma de doble filo”. Si bien, como también mencionábamos, la pesquisa de este documento no se orientó a un análisis sobre la institución, era inevitable no traer a colación las dinámicas en que se inserta su accionar y las que reproduce internamente, pues justamente representan el contexto macroestructural en el que las mujeres funcionarias de los servicios desarrollan y significan los alcances de sus intervenciones, no se podría haber entendido los hallazgos de la investigación en función de las percepciones de las mujeres funcionarias descontextualizándolas del contexto mediato e inmediato, en tanto las relaciones de poder desigual que se generan en este espacio no se explican solo endógenamente, volvemos a la premisa de la metáfora del INAMU como cultura.

Pero sí debe señalarse que el INAMU materializa esta expresión de la política social gestionada por el Estado en los servicios, en tanto no son priorizados en sus demandas ni en la atención a los riesgos y particularidades, y en la atención profesional hay una tendencia reciente a acompañar sus proyectos de vida, pero de forma sesgada, con el riesgo de judicializar o psicologizar sus proyectos de vida de forma integral e interdisciplinaria, pues se deja de lado la intervención de

Trabajo Social en la Estrategia Itinerante o, ante la sobrevaloración de lo “cuantitativo” (estadísticas de atención) sobre las condiciones para desarrollar lo “cualitativo”. Hay una responsabilidad del Instituto como empleador, que debe visibilizar y atender desde las particularidades y necesidades específicas de estos espacios y las funcionarias ubicadas allí.

Pero debemos abstraer la mirada más allá, para identificar la paradoja y perversión de los sistema patriarcal y capitalista para estas mujeres y para la institución misma: se coloca un imaginario social desde el cual se comprende a estos espacios de trabajo subvalorados, ante lo cual las mujeres funcionarias se ven expuestas a condiciones de desgaste y explotación de su fuerza laboral, minimización y estigmatización del trabajo que realizan -al estereotiparlo simbólicamente como un trabajo de cuidado, desde la división sexual del trabajo-, se invisibilizan sus particularidades; y, por su parte, éstas demandan respuesta a una instancia como si fuese feminista, la cual más bien está igualmente escindida también por estos sistemas, con una política social “focalizada” y sesgada y reproductora de condicionantes de género, y de división entre lo sustantivo y lo administrativo.

Al naturalizar las acciones de las mujeres y no considerarlas producto de un esfuerzo vital humano, se produce la invisibilidad del trabajo y de las mujeres mismas, como sujeto creador. La sociedad no los considera trabajo ni actos creativos, y no les da el tratamiento económico y social que da a otros trabajos y actividades. Por eso, la invisibilización del trabajo es un mecanismo ideológico de expropiación y explotación económica de las mujeres y de extracción de riqueza. (Lagarde, 2012, p. 366).

Lo anterior, también nos da cuenta de que el Estado, no es un ente aislado o etéreo, por el contrario, es un escenario en constante contradicción de fuerzas e influencias, configurado por valores neoliberales y patriarcales que operan de forma singular en la institucionalidad pública, y conllevan, de manera inevitable,

que estas determinaciones incidan en los discursos y prácticas, por ende, en las subjetividades y vínculos de las personas que desempeñan la función pública.

No podemos desatender la evidencia de que el Estado media en la reproducción de la identidad de género femenina en las subjetividades de estas mujeres en el marco del trabajo que desarrollan, lo cual pudimos constatar, por ejemplo, en cuanto al tipo de política social que impulsa y ejecuta desde su institucionalidad (más allá del INAMU), en materia de violencia y asistencia social -ambos componentes fundamentales en los procesos de atención a las mujeres-, puesto que, la Política Social al interior de un Estado capitalista y neoliberal:

Es instrumento mediador de la relación capital-trabajo, la política social reproduce las funciones del Estado capitalista como condensación de intereses en conflicto siendo mediada por: los intereses que mueven el patrón de producción, los movimientos sociales en las coyunturas y la interpretación ideológico política que el bloque en el poder asuma (Molina, s.f. p.8).

Viene a ser una política social caracterizada por brindar un abordaje de forma fragmentada, individualizada, focalizada, ahistórica, inmediateista y paliativa, y esto repercute sin duda, en un desgaste adicional para las mujeres funcionarias en estos procesos, en tanto se les deposita brindar una respuesta, casi que, de forma exclusiva, a condiciones y situaciones de vida que tienen que ver con omisiones o respuestas paliativas del Estado a fenómenos estructurales:

“La violencia la deben de trabajar todos, no es INAMU, aunque tengamos una visión más rectora necesitamos que los conocimientos para abordar la violencia vengan de todo lado porque no damos abasto y no puede estar centralizado en nosotras”. (Sujeta 1)

Hay una doble desprotección y violencia a estas mujeres: en su condición de mujeres trabajadoras en este entorno particular, por las demandas simbólicas que el patriarcado les exige, por el tipo de trabajo que realizan y la subvaloración en la institución misma como reproductora del sistema. Y desde el contexto capitalista,

que les explota su energía y que genera que el Estado operacionalice políticas sociales desde la omisión y desresponsabilización con los actores sociales, más bien, priorizando lo económico/administrativo por sobre lo social/protección de la clase trabajadora y poblaciones vulnerables. Es una microfísica del poder de dominio doblemente vivenciada, un castigo moral como mujeres, que las invisibiliza y escinde. Esas “manos invisibles” del Patriarcado y del capitalismo expían así sus “culpas”, a través de la explotación de las energías y el sacrificio de estas mujeres, sublimando su labor desde el cuidado y la visión tradicional femenina.

Esta conclusión no quiere decir que sea la única o mejor explicación a la debilidad señalada del INAMU para lograr una política acorde a su mandato de protección de los derechos humanos de las mujeres, en este caso, de la población de los servicios. Se planteó a partir de la interpretación de las realidades de este grupo de funcionarias, considerando que los factores externos de los sistemas pesan, son contundentes en su enajenación, pero también se develó la coexistencia de otras lógicas y dinámicas influyentes en este resultado, relativas a las relaciones sesgadas por esencialismos y mandatos hegemónicos entre mujeres en este contexto, mediadas, como ya se esbozó, por rivalidades, segregaciones de conocimiento, ejercicios patriarcales del poder.

Sobre el Método cualitativo feminista de la investigación:

Es importante destacar que el enfoque de la investigación cualitativa y el uso de una metodología de la misma naturaleza, fueron elementos claves en esta investigación en tanto posibilitaron acercarse al objeto de estudio y su posterior interpretación y análisis, a través de técnicas que resultaron en espacios de discusión cualitativos y reflexivos, que viabilizaron la consecución de los objetivos planteados desde una lectura diferente de las subjetividades de las mujeres que participaron en el estudio, desde la cotidianidad de sus entornos y vivencias. Esto

fue posible, precisamente, ante una de las ventajas de este enfoque cualitativo, según la cual, en el proceso investigativo, los procesos de acercamiento al objeto o sujetas de estudio, son dinámicos y dialécticos para la vinculación entre las personas que participan en la investigación y quien investiga, promoviendo cambios y reflexiones en las perspectivas de ambas partes.

El paradigma cualitativo feminista de la investigación estimula esa relación sólida entre la visión de mundo de la persona investigadora con las relaciones o fenómenos sociales que se estudian y, a su vez, con las personas que participan en la investigación, posicionándolas como sujetas. Este elemento fue asumido por quien realizó este estudio, en tanto se procuró siempre referirse a las participantes como “mujeres funcionarias”, para visibilizar su condición como personas y mujeres en primer lugar, es decir, como sujetas sociales.

Destacábamos en la justificación del estudio, que el interés por éste se acompañaba de la experiencia de la investigadora como funcionaria de la institución y años atrás, en los servicios de atención, pero, además, medió también el compromiso como mujer y como feminista, razones que se convirtieron en la palanca para aproximarse a este tema desde la academia y la perspectiva feminista, pues como señala Amorós (1985):

Quando las mujeres entran a formar parte del cuadro, ya sea como objeto de investigación en las ciencias sociales o como investigadoras, se tambalean los paradigmas establecidos. Se cuestiona la definición del ámbito de objetos del paradigma de investigación, así como sus unidades de medida, sus métodos de verificación, la supuesta neutralidad de su terminología teórica o las pretensiones de universalidad en sus modelos y metáforas. (pp. 23-24)

Estas motivaciones para adentrarme en la temática no solo revestían un interés académico, sino que se atravesaban con el interés personal y el compromiso

político feminista, según lo cual, consideraba que los hallazgos de este estudio podrían trascender las expectativas individuales para convertirse en un aporte que visibilizara la realidad específica de este grupo de mujeres, que son mis compañeras de trabajo, y sirviese como nuevo conocimiento a la colectividad académica y feminista, incluso, y sin ánimos de caer en pretensiones falsas o sobredimensionadas, que pudiera constituir un referente en la institución para provocar discusiones internas y nuevos puntos de partida para explicarnos la cotidianidad y los vínculos en ésta.

Estos elementos, de resignificar la neutralidad y subjetividad⁵⁹ como investigadora, de rescatar las particularidades de las vinculaciones en espacios concretos, de lo social en la construcción del conocimiento, validar el papel de las emociones en el marco de los procesos investigativos que, desde otros paradigmas de la investigación podrían ser considerados como aspectos irrelevantes, no científicos y distorsionadores, con la epistemología e investigación feminista se desafían y trastocan, al posicionar que las pesquisas que evidencian las opresiones de las mujeres como sujetas sociohistóricas, no sólo describen las realidades, sino que constituyen objetivos básicos de conocimiento con efectos emancipatorios.

El conocimiento como construcción social, también tiene efectos políticos. Desde la perspectiva feminista y la posición ético político de la investigadora como tal, fue vital recalcar el compromiso político de no sólo poner en evidencia las situaciones o realidades que enfrentan estas mujeres, sino plantear posibles alternativas de cambio, que den cuenta de otras resignificaciones que aún están pendientes, no desde la pretensión de hacer igual lo diferente, sino que a partir de la valoración de las cualidades y subjetividades, se aporte al crecimiento humano y, eventualmente, al cambio social.

⁵⁹ La introducción de este elemento “subjetivo” al análisis incrementa de hecho la objetividad de la investigación, al tiempo que disminuye el “objetivismo” que tiende a ocultar este tipo de evidencia al público. Esta forma de relación entre el investigador y el objeto de investigación suele denominarse “reflexibilidad de la ciencia social” (Harding, 2002, p. 26)

Para el caso de esta investigación, no solo pretendió describir y evidenciar una situación particular, sino que también medió el interés en develar lo subrepticio y colocar en discusión un tema del que no se habla abiertamente en la institución, según lo referido por las mujeres entrevistadas y por experiencia propia: el ejercicio de poderes patriarcales y la insuficiencia de pactos sororarios a lo interno de la institución.

Desde el feminismo ha logrado ponerse en evidencia a lo largo de la historia, el análisis de lo que el patriarcado hace a las mujeres por su condición como mujeres, determinando de múltiples formas, que la biología debía ser nuestro destino, y ha reaccionado ante el poder dominante que ejercen las estructuras hegemónicas a los individuos, en particular a las mujeres, y, claro está, el orden androcéntrico que faculta el dominio de hombres sobre mujeres. Pero, la producción teórica y más aún, las reflexiones en torno al abordaje de “cómo las mujeres feministas ejercemos el poder entre iguales dentro de las estructuras que instituímos o en las que somos instituidas” (Gil 2015, p. 362), aún es un pendiente, y esto, a su vez, repercute irremediabilmente en un déficit interno de pactos sororarios.

El INAMU, como instancia estructurada y regulada por las normativas legales vigentes, se enfunda en una “camisa de fuerza” externa e interna, por razones ya esbozadas a lo largo del documento. Y, si bien, a nivel externo, como parte de sus fines, busca romper, de manera incesante, para dar paso a los avances y reconocimiento en derechos que tenemos hoy día, a nivel interno, se adolece de una discusión feminista sobre los ejercicios de poder entre mujeres, y en particular, en el seno de la institución, que al existirse, han incidido en situaciones asimétricas como la homogenización de funciones, servicios y personas, estratificaciones y esencializaciones, y la reproducción de las contradicciones que el contexto le coloca. De allí que una de las demandas más constantes de las mujeres entrevistadas, fuese precisamente sobre la incongruencia entre lo que la

institución promueve y busca, ante la ausencia de una cultura organizacional feminista propia. Si bien, este elemento no es ni parte de los objetivos de estudio, ni tampoco la aspiración de los resultados, sí se concluye como uno de los retos que la institución y las personas que la conforman, principalmente el núcleo de mujeres, reflexionen, en torno a qué tipo de organización interna se quiere y requiere, y cuáles estrategias son viables o no, develando las condicionantes del entorno, las demandas internas en tanto mecanismo político y simbólico para defensa de los derechos de las mujeres y como entidad patronal, todo lo cual incide, “para mal y para bien”, en la construcción de las identidades genéricas de las mujeres que allí laboramos:

“Hay cosas que el movimiento de mujeres actual ha dejado de hacer (...) Nosotras teníamos mucho debate, sino que además en los talleres teníamos muchos espacios para compartir nuestras propias experiencias personales, y eso resulta que ayudaba muchísimo los procesos de cada una (...) Eso ha cambiado, yo no lo veo, no lo veo tan así en el movimientos de mujeres ahora, se ha dejado de hacer eso, entonces, compartir experiencias es muy bueno, un poco, como dice Marcela Lagarde, no se puede hablar de las otras, es que yo también estoy ahí, de pronto decimos “las mujeres”, sí, pero ya también yo soy parte de esas mujeres, que también tengo situaciones de violación de mis derechos, aunque no son necesariamente no es la misma forma, no se nos da por igual; excepto el de discriminación, para mí, todas hemos atravesado por discriminación en diferentes formas” (Sujeta 7)

La perspectiva feminista que transversa la investigación, posibilitó identificar que el fin oficial del INAMU como institución rectora para la promoción y defensa de los derechos de las mujeres se posiciona como un “doble discurso” para las mujeres en cuestión, desde la mirada propia, hacia su condición como tales, precisando su escisión como funcionarias no como mujeres, y, por otro lado, posicionando también la reflexión de la reproducción de ejercicios patriarcales entre mujeres.

Desde acá, es que nos atrevemos a plantear este resultado de la investigación como una propuesta a revisar y reflexionar:

En el contexto teórico, el esfuerzo ha estado encaminado en conocer los “entresijos” del Poder, en desentrañar sus argucias, sus estrategias y en poner nombre a sus atropellos, desarrollando una pragmática discursiva heterogénea en la que subyace una idea regulativa que trasciende la heteronormatividad institucional hegemónica que, de llevarla a la práctica social a través de pactos y de cambios estructurales internos en las organizaciones feministas, haría posible no sólo la incorporación del discurso feminista a la complejidad de las identidades y las prácticas sociales sino también a sus propias prácticas instituyentes en las que la visibilización de cómo se pone en juego el Poder, de cómo son y cómo se gestionan las relaciones de poder entre mujeres feministas, supondría un gran avance para la consecución de los fines que persigue el Feminismo (Gil, p. 457)

RECOMENDACIONES

Para la academia:

Posibilitar discusiones en los cursos de la malla curricular de los Posgrados de Género y Feminismos de ambas universidades, en torno a las formas de gestionar las relaciones de poder entre mujeres en escenarios concretos, así como promover investigaciones que apunten como objeto de estudio el funcionamiento interno de las organizaciones feministas, de mujeres, instituciones públicas y en el mecanismo para el avance de los derechos de las mujeres, develando los ejercicios de interacción entre las mujeres en el seno de las instancias u organizaciones “que les son propias” -y que no están exentas de reproducir patrones y relaciones patriarcales-, y el efecto y repercusiones sobre ellas como sujetas sociales y en sus subjetividades como mujeres.

Considerar incluso, la mediación de otras categorías o constructos sociales en estos escenarios: clase, tipo de función o labor que se desarrolla (profesional, jefatura, operativa, administrativa, etc.), posición con relación al feminismo como teoría y posición política, entre otras.

Para el INAMU:

1. “*Grupos de reflexión entre mujeres del INAMU*”: Las reflexiones ahondadas en el documento nos posibilitan concluir que una recomendación importante para la institución es “poner las barbas en remojo”, en el sentido de que el trabajo para el cambio cultural y la exigibilidad de los derechos de las mujeres debería ser una mirada hacia adentro también, que posibiliten la revisión de esas rutinas patriarcales que se producen y reproducen, simbólicamente y en concreto, por medio de discusiones en “grupos de reflexión” (Coria, como se citó en Rebullida, 2010, p. 22), que genere estos análisis en torno a los aspectos que inciden en la

ginopia interna y la subordinación entre mujeres, así como reflexiones y la búsqueda de solidaridad -pactos sororarios - entre las propias mujeres y la “posibilidad de redimensionar esta competencia entre mujeres”. En otras palabras, discutir qué tipo de institución se quiere y ocupa para las mujeres funcionarias.

2. “*Volver los ojos a los servicios*”: a partir de los hallazgos, fue evidente la sensación de malestar e inquietud de las mujeres participantes, con relación a las condiciones limitadas en que ejercen su labor, la respuesta insuficiente de la institución para contrarrestarlos, y los mandatos simbólicos estereotipados revestidos sobre su labor profesional.

En este respecto, se visualiza la siguiente propuesta concreta a considerar:

Las personas que trabajan en servicios de atención directa son sensibles al desarrollo de efectos psíquicos y enfermedades somáticas producto del desgaste emocional, por lo cual es importante fortalecer las estrategias institucionales de autocuidado, más allá de las vacaciones profilácticas (que deberían considerarse para todo el personal en estos servicios, porque el burnout por ejemplo, no se desarrolla por la temática, sino por el proceso de atención que desgasta) y de los talleres de autocuidado, y avanzar hacia una política institucional de autocuidado, que integre diversas estrategias de acompañamiento para las funcionarias que desempeñan estos puestos:

Requieren de un cuidado especial que debe ser abordado desde las mismas instituciones donde se trabaja, para que las responsabilidades del cuidado no recaiga exclusivamente en las personas de manera individual, sino en el grupo y la institución, a través de la implementación de políticas que consideren la capacitación permanente en la problemática que se asiste, en estrategias individuales y colectivas de autocuidado, y que prevea espacios y tiempos institucionales dedicados al cuidado del personal (Claramunt, como se citó en Rebullida, 2010, p. 58).

Se sugiere revisar y actualizar en conjunto con las funcionarias de los servicios, la propuesta de autocuidado desarrollada por Inés Rebullida, que puede derivar en insumos relevantes para construir esa política institucional, la cual también debería de integrar la opción de la rotación como medida de autocuidado.

3. No desestimar en la comprensión y abordaje de los procesos de acompañamiento y atención directa a las mujeres, que sea de forma integral, interdisciplinaria e interinstitucional a la luz de las particularidades del contexto: intersticio recuperado y fortalecido por las funcionarias en sus prácticas laborales cotidianas.

En el caso de los servicios de atención, tratándose de espacios donde las mujeres se acercan, precisamente, por enfrentar condiciones sociales diversas que les impacta desfavorablemente, el rol de Trabajo Social se convierte en una herramienta sustantiva para la comprensión y el acompañamiento de los procesos de forma integral e interdisciplinaria, desde la lectura e intervención desde la política social que se impulsa desde el Estado, y así, enriquece el análisis de situaciones y la definición de alternativas de acción.

Algunas de las mujeres entrevistadas precisaron que prescindir del rol de Trabajo Social en los equipos y procesos de atención directa constituye un riesgo de caer en la “judicialización” o “psicologización” de las demandas de las mujeres, por lo cual, la atención interdisciplinaria legal y psico-social sigue representando una apuesta coherente desde la institución que ha posibilitado hacer análisis críticos y coyunturales de la política social que se impulsa desde el Estado y el efecto en las poblaciones e identificación de estrategias para coadyuvar en la atención de dichas demandas.

BIBLIOGRAFÍA

- Acker, J. (2000). Jerarquías, trabajos y cuerpos: una teoría sobre las organizaciones dotadas de género. En Navarro, M. y Stimpson, C (Eds.), *Cambios sociales, económicos y culturales*. FCE. Recuperado de http://capacitacion.hcdn.gob.ar/wp-content/uploads/2017/09/Joan_Acker_Jerarqu%C3%ADas-trabajos-y-cuerpos_una-teor%C3%ADa-sobre-las-organizaciones-dotadas-de-g%C3%A9nero.pdf
- Aguilar A., Dole, B., Herrera, M., Montenegro, S., Camacho, L., Flores, L. (1997). *Movimiento de mujeres en Centroamérica. Programa Regional La Corriente*. Managua, Nicaragua.
- Almudena, H. (2003). *“Poder, individualidad e identidad de género femenina”*. Hernando, Almudena (Coord.), *¿Desean las mujeres el poder?* Cinco reflexiones en torno a un deseo conflictivo. Minerva Ediciones: Madrid.
- Amorós, C. (1998). “El punto de vista feminista como crítica”, en Carmen Bernabé (Ed.), *Cambio de paradigma, género y eclesiología*, Verbo Divino.
- Amorós, C.; De Miguel, A. (2007). *Teoría Feminista: de la Ilustración a la globalización*. Tomo I. Segunda Edición. Colección “ESTUDIOS SOBRE LA Mujer”. Madrid, España.
- Arriaga, E. (2003). *Una aproximación a la formación de investigadores desde el Nivel Medio Superior de la UNAM*. Dirección de Vinculación Investigación-Sociedad. Universidad Autónoma del Estado de México. Toluca: México.
- Batthyány, K. (coord.), Cabrera, M. (comp.). (2011). *Metodología de la investigación en ciencias sociales: apuntes para un curso inicial*. Montevideo: Udelar. CSE.
- Burin, M. (1987). *Estudios sobre la subjetividad femenina: mujeres y salud mental*. Colección Controversia. Editor Grupo Editor Latinoamericano: Universidad de Texas.

Calvo, Y. (2012). *Terminología feminista*. Uruk Editores. Primera Edición. San José: Costa Rica.

Centro Mujer y Familia (s.f.). *La apuesta estratégica. Informe de Labores 1994-1998*. Costa Rica.

Cobo, R., De la Cruz, R., Volio, R. y Zambrano, A. (2009). *Cuadernos de género: Políticas y acciones de género. Materiales de formación*. Editoras Marta Aparicio García, Begoña Leyra Fatou, Rosario Ortega Serrano: Universidad Complutense Instituto Complutense de Estudios Internacionales.

Crespo, E. y Serrano, A. (2012). *La psicologización del trabajo: la desregulación del trabajo y el gobierno de las voluntades*. En: Teoría y crítica de la psicología 2, 33–48. Universidad Complutense de Madrid, España.

De Barbieri, T. (1992). *Certezas y malos entendidos sobre la categoría de género*. Instituto Interamericano. UNAM

Del Valle, T. (1992). *Mujer y nuevas socializaciones: su relación con el poder y el cambio. KOBIE (Serie Antropología Cultural)*. Bilbao Bizkaiko Foru Aldundia-Diputación Foral de Bizkaia N.º VI, 1992/93

Escardó, Vita. (2020). *Síndrome de Burnout. Cuidado de cuidadores. Dispositivos grupales y técnicas de intervención*. Primera Edición digital. Ciudad Autónoma de Buenos Aires: Centro de Publicaciones Educativas y material didáctico S.R.L. Libro digital PDF. Recuperado de: https://books.google.co.cr/books?id=K4jbDwAAQBAJ&pg=PA59&lpg=PA59&dq=kaes+la+instituci%C3%B3n+nos+precede,+nos+situ%C3%A1+y+nos+inscribe+en+sus+v%C3%ADnculo+y+sus+discursos&source=bl&ots=TaWghqbMd3&sig=ACfU3U0X2CPXy8csvOp_KG4oHinJ_lwC9g&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwjuxfOz0LnqAhUCZN8KHQUsD58Q6AEwAnoECAgQAQ#v=onepage&q=kaes%20la%20instituci%C3%B3n%20nos%20precede%2C%20nos%20situ%C3%A1%20y%20nos%20inscribe%20en%20sus%20v%C3%ADnculo%20y%20sus%20discursos&f=false

- Facio, A. (1992). *Cuando el género suena cambios trae (una metodología para el análisis de género del fenómeno legal)*. Primera ed. San José, Costa Rica. 156p.
- Federici, S. (2013). *Revolución en punto cero Trabajo doméstico, reproducción y luchas feministas*. Editorial Traficantes de sueños. Primera edición en inglés: *Revolution at Point Zero. Housework, Reproduction and Feminist Struggle*, Nueva York, PM Press – Common Notions, 2012. Traducción: Scriptorium (Carlos Fernández Guervós y Paula Martín Ponz). Madrid
- Flores, A. (2015). *Políticas públicas de igualdad de género en Chile y Costa Rica. Un estudio comparado*. Universidad Complutense de Madrid. Instituto Universitario de Investigación Ortega y Gasset. Programa de Doctorado en Gobierno y Administración Pública.
- García, E. (2003). *Contribución al despeje conceptual y a la definición de estrategias concretas de promoción del liderazgo de las mujeres en el presente*. Ponencia en el Seminario Internacional sobre Liderazgo y Dirección para mujeres. "Poder y empoderamiento de las mujeres". Fondo Social Europeo. Programa EQUAL. Federación de Industrias del Metal de Valencia. FEMEVAL. Valencia, España
- Geertz, C. (2003) *La interpretación de las culturas*. Serie CLA.DE.MA ANTROPOLOGÍA. Gedisa Editorial. Título del original en inglés: *The Interpretation of Cultures*. Traducción: Bixio, A. Duodécima reimpresión: Barcelona
- Gil, A. (2018). *Las organizaciones de Mujeres y feministas. Posgrado de Experta en malestares de género*. Sociología del género. Escuela ESEN. Asociación de Mujeres en Salud. Madrid
- Giraldo, L.; Martínez, B.; Mejía, B.; Valencia, G. (2016). *El interaccionismo simbólico y la comprensión de experiencias de convivencia*. V Encuentro Latinoamericano de Metodología de las Ciencias Sociales, 16 al 18 de noviembre de 2016, Mendoza, Argentina. Métodos, metodologías y nuevas epistemologías en las ciencias sociales: desafíos para el conocimiento profundo de Nuestra América. En Memoria Académica. Disponible en: http://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.8455/ev.8455.pdf

- Instituto Nacional de las Mujeres [INAMU]. (2015). *Protocolo para la información y orientación en derechos de las mujeres*. – 1 ed. – San José: Instituto Nacional de las Mujeres. (Colección Producción de conocimiento; n. 32)
- Instituto Nacional de las Mujeres [INAMU]. (2019). *Página web, DATASETS Atención directa a mujeres en violencia*. Recuperado de <https://www.inamu.go.cr/atencion-directa-a-mujeres-en-violencia>
- Instituto Nacional de las Mujeres [INAMU]. (2007). *Plan de Acción de la PIEG 2008-2012*. San José, Costa Rica.
- Instituto Nacional de las Mujeres [INAMU]. (2011a). *Hilvanando nuestra historia: relatos feministas*. Primera Edición (Colección Haciendo historia; No. 1).
- Instituto Nacional de las Mujeres [INAMU]. (2011b). *Primer Estado de los Derechos de las Mujeres en Costa Rica / Instituto Nacional de las Mujeres*. – 1 ed. – San José: Instituto Nacional de las Mujeres. (Colección Estado de los Derechos de las Mujeres en Costa Rica; n. 1)
- Instituto Nacional de las Mujeres [INAMU]. (2011c). *Primer Estado de los Derechos Humanos de las Mujeres*. Primer Estado de los Derechos de las Mujeres en Costa Rica. Primera edición. San José. Colección Estado de los Derechos de las Mujeres en Costa Rica; n. 1.
- Instituto Nacional de las Mujeres [INAMU]. (2013a). *Reglamento de servicios de atención legal del INAMU*. Publicado en: La Gaceta N° 208, 29 de octubre de 2013.
- Instituto Nacional de las Mujeres [INAMU]. (2013b). *Módulo básico de sensibilización y capacitación en género*. Instituto Nacional de las Mujeres: San José, Costa Rica.

Instituto Nacional de las Mujeres [INAMU]. (2013c). *Página web*. Recuperado de http://www.inamu.go.cr//index.php?option=com_content&view=article&id=5&Itemid=444

Instituto Nacional de las Mujeres [INAMU]. (2014). *Revisión y re-definición del modelo de atención especializada de los CEAAM – Producto 3. Contratación directa No. 2013CD-000152-01 Contratación de una consultoría de asistencia técnica para la redefinición del modelo de atención de los Centros de Atención Especializada y Albergue temporal a mujeres víctimas de violencia, sus hijas e hijos (CEAAM). Segunda Parte Conceptualización del modelo. Propuesta para su gestión técnica y administrativa. Equipo consultor: Ramellini, T. y Mesa S.*

Instituto Nacional de las Mujeres [INAMU]. (2015). *Segundo Estado de los Derechos Humanos de las Mujeres en Costa Rica*. Primera Edición. San José. Colección Estado de los Derechos de las Mujeres en Costa Rica No. 6.

Instituto Nacional de las Mujeres [INAMU]. (2016). *¿Quién soy?, ¿Quiénes somos?, ¿Quiénes son?* Primera edición. San José. Colección Metodologías No. 21.

Instituto Nacional de las Mujeres [INAMU]. (2019). *Tercer Estado de los Derechos Humanos de las Mujeres en Costa Rica*. 1 ed. – San José: Instituto Nacional de las Mujeres. (Colección Estado de los Derechos de las Mujeres en Costa Rica; n. 11)

Instituto Nacional de las Mujeres [INAMU]. (2019). Informe FODESAF anual, 2019. Unidad de Planificación Institucional.

Lagarde, M. (1990). *Cautiverios de las mujeres: madresposas, monjas, putas, presas y locas*. México D.F., México: Colección Posgrado, Universidad Autónoma de México.

Lagarde, M. (1996). *“Género y Feminismo”*. Cuadernos Inacabados # 25. Editorial, Horas y Horas: España.

- Lagarde, M. (1996). *"Identidad de género y derechos humanos"*. En serie "Estudios sobre los derechos humanos". Tomo IV. Instituto de Derechos Humanos, San José, Primera edición. p. 85-127.
- Lagarde M. (2003). El feminismo y la mirada entre mujeres. En VV AA. Nueva Ética para nuevos liderazgos. Valencia, Actas Seminario Internacional sobre liderazgo y dirección para mujeres. "Poder y Empoderamiento de las mujeres". Valencia.
- Lagarde, M. (2005). "Vías para el Empoderamiento de las Mujeres". En, *Guía para el empoderamiento de las Mujeres*, Cuaderno 1. Proyecto EQUAL I.O. Metal. Acción 3. Valencia, Agrupación para la Igualdad en el metal.
- Lagarde, M. (2005). *Los cautiverios de las mujeres: madresposas, monjas, putas, presas y locas*. Universidad Nacional Autónoma de México. Cuarta edición. Primera edición 1990.
- Lagarde, M. (2012). Identidad de género y derechos humanos. La construcción de las humanas. En: *El feminismo en mi vida Hitos, claves y utopías*. INMUJERES DF. Instituto de las Mujeres de la Ciudad de México.
- Lagarde, M. (s.f., a). *Enemistad y sororidad: Hacia una nueva cultura feminista*. Material recopilado por e-mujeres.net. Recuperado de <https://e-mujeres.net/wp-content/uploads/2016/08/Enemistad-y-sororidad.pdf>
- Lagarde, M. (s.f., b). Pacto entre mujeres, sororidad. En: *Aporte para el debate*. Publicado en www.celem.org (Coordinadora Española para el lobby europeo de mujeres).
- Lamas, M. (2013). (compiladora). *El género: La constitución cultural de la diferencia sexual*. Programa Universitario de Estudios de Género. Universidad Nacional Autónoma de México. Cuarta reimpresión.

- Lamas, M. (2015). *¿Mujeres juntas...? Reflexiones sobre las relaciones conflictivas entre compañeras y los retos para alcanzar acuerdos políticos*. Instituto Nacional de las Mujeres INMUJERES. México
- Losada, R. y Casas, A. (2008). *Enfoques para el análisis político*. Primera edición: Bogotá, D. c. Editorial Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá, D. C.
- Luque, H. (2007). Los mandatos de la feminidad. En *La Caverna de Platón*. Espacio de Filosofía, Un lugar de encuentro para todos los interesados por la filosofía, desde la enseñanza secundaria hasta la enseñanza superior, en formación reglada o libre. ISSN 1577-0567 Depósito Legal: M-42185-2000 Curso 2019-2020
- Mella, O. (1998). *Naturaleza y orientaciones teórico metodológicas de la investigación cualitativa*, Orlando Mella.
- Ministerio Nacional de Planificación y Política Económica y Ministerio de Hacienda (2016). *Marco conceptual y estratégico para el fortalecimiento de la Gestión para Resultados en el Desarrollo en Costa Rica*. San José, CR: MIDEPLAN-MINHAC.
- Molina, M. (s.f.). *La gestión de la política social en el debate del Trabajo Social Crítico*.
- Murguialday, C. (2006). *Empoderamiento de las mujeres: conceptualización y estrategias*. Recuperado de: <https://www.vitoria-gasteiz.org/wb021/http/contenidosEstaticos/adjuntos/es/16/23/51623.pdf>
- Nicolson, P. (1997) *Poder, género y organizaciones: ¿Se valora a las mujeres en la empresa?* Narcea S.A. De Ediciones, Madrid.
- Prada, Grace (2005). *Mujeres forjadoras del pensamiento costarricense: ensayos femeninos y feministas*. EUNA. Heredia, Costa Rica.
- Quirós, E. (2002). *Con la fuerza efectiva del deber y el querer: Hacia la construcción de paternidades presentes, nutricias y seguras*. Comisión

Nacional de Paternidad Responsable del Consejo Nacional de Niñez y Adolescencia. Costa Rica. Instituto Nacional de las Mujeres

Ramellini, T. (2004). *Módulo básico para sentir, pensar y enfrentar la violencia de género, intrafamiliar y sexual*. Primera edición. Costa Rica: Instituto Nacional de las Mujeres

Rodríguez, T. (1995). *Poder y saber. La Micropolítica Foucaultiana y la Práctica Escolar*. Salamanca: Ediciones Universidad de Salamanca.

Ruiz, J., Ispizua, M. (1989). *La decodificación de la vida cotidiana: Métodos de Investigación Cualitativa*. Bilbao: Publicaciones Universidad de Deusto.

Scott, J. (1996). *El género: Una categoría útil para el análisis histórico*. En: Lamas Marta Compiladora. *El género: la construcción cultural de la diferencia sexual*. PUEG, México. Pp. 265-302.

Taylor, S.J., Bogdan, R. (1984). *Introducción a los métodos cualitativos de la investigación*. La búsqueda de significados. Editorial Paidós. Buenos Aires

ARTÍCULOS DE REVISTA

Álvarez, N. (2016). La moral, los roles, los estereotipos femeninos y la violencia simbólica. *Humanidades. Revista de la Escuela de Estudios Generales, Universidad de Costa Rica*, 6(1). Recuperado de <http://dx.doi.org/10.15517/h.v6i1.24964>

Amat, A., Lozano, M. y Traver, J. (2015). Paradojas epistemológicas de una investigación participativa feminista. *Epistemological Paradoxes of a Feminist Participatory. Research Universitat Jaume I, España. Revista Asparkía Investigación Feminista*, 155-169.

Anzorena, C. (2008). Estado y división sexual del trabajo: las relaciones de género en las nuevas condiciones del mercado laboral. *Utopía y Praxis Latinoamericana*, 13 (41).

- Arias, C. (2006). Enfoques teóricos sobre la percepción que tienen las personas. *Horiz. Pedegóg*, 8 (1), 9 – 22.
- Carabaña, J. y Lamo, E (1978). La teoría social del interaccionismo simbólico. *REIS: Revista Española de Investigaciones Sociológicas*, N° 1, 159-204.
- Castañeda, L. y Contreras, K. (2017). Reflexión Teórica. Apuntes para el estudio de las identidades femeninas. El desafío entre el modelo hegemónico de feminidad y las experiencias subjetivas. *Intersticios sociales*, N°13.
- Cerva, D. (2010). Cultura organizacional e institucionalización de las políticas de género en México: Notas para el debate. Organizational culture and the institutionalization of gender policies in Mexico: Notes for a debate. *Géneros, Revista de investigación y divulgación sobre los estudios de género*, 6(2).
- De las Heras, S. (2009). Una aproximación a las teorías feministas, pp. 45-82. Universitas. *Revista de Filosofía, Derecho y Política*, N° 9, enero 2009, ISSN 1698-7950 – 45.
- De Barbieri, T. (1993). *Sobre la categoría género. Una introducción teórico-metodológica*. En *Debates en Sociología*, N° 8. Departamento de Ciencias Sociales de la Pontificia Universidad Católica del Perú.
- Dulzaides, M., Molina, A. (2004). Análisis documental y de información: dos componentes de un mismo proceso. *Revista cubana de información en ciencias de la salud*, 12 (2), 1-5. Recuperado de: http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-9435200400020001
- Gallo, H., Jaramillo, A, Ramírez, M. (2012). Sacrificio y negociación. Algunos obstáculos subjetivos a las conquistas feministas. *Revista Affectio Societatis*, 9 (16). Departamento de Psicoanálisis, Universidad de Antioquia. Medellín, Colombia

- Ganháo, M. (1997). Las metáforas organizacionales. Universidade Nova de Lisboa. *Papers* 51, 183-189. Recuperado de <http://dx.doi.org/10.5565/rev/papers.1864>
- Garcés, D. (2019). Contribuciones teóricas feministas a la comprensión de la división sexual del trabajo. De los feminismos marxistas y materialistas a los feminismos decoloniales. *Revista Clepsydra*, 18, 33-58. Recuperado de <https://doi.org/10.25145/j.clepsydra.2019.18.02>
- García, C. (2006). Una aproximación al concepto de cultura organizacional. *Universitas Psychologica*, 5(1), 163-174. Pontificia Universidad Javeriana Bogotá, Colombia
- Giallorenzi, M. (2017). Crítica feminista sobre la noción de la buena madre. *Revista Reflexiones* 96 (1): 87-95, Argentina.
- Gómez, L. (2004). Subjetivación y Feminismo: Análisis de un manifiesto político. Athenea Digital. *Revista de Pensamiento e Investigación Social*, (5), 97-123. Universitat Autònoma de Barcelona. Barcelona, España
- Hernández, R. (2014). La investigación cualitativa a través de entrevistas: su análisis mediante la teoría fundamentada. *Cuestiones Pedagógicas*, 23, 187-210. Secretariado de Publicaciones Universidad de Sevilla.
- Jaiven, A. (2000). "Cuando hablas las mujeres". En Bartra, Eli (coord.) Debates en torno a una metodología feminista. México: UNAM, pp. 185-197
- López, C. (2014). Fenomenología y feminismo. *Revista Internacional de Filosofía*, Nº 63, 45-63. Departamento de Filosofía. UNED. Madrid: España.
- Markwald, D. (2003). Sujeto, grupo, institución: ¿una relación posible? En: Campo Grupal. Año 6, Nº 47, Julio de 2003. Impresión Génesis S.A. Argentina
- Martínez M. (2007). La construcción de la feminidad: la mujer como sujeto de la historia y como sujeto de deseo. *Actualidades en psicología*, 21 (108).

Recuperado de
http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S025864442007000100004

Martínez, C. (2012). El muestreo en investigación cualitativa. Principios básicos y algunas controversias. *Ciencia & Saúde Coletiva*, 17(3), 613-619.

Mateos, S. (2013). Construcción de la feminidad normativa y sujeto político. En *Investigaciones Feministas*, vol. 4, 297-321.

Montoya, A. (2010). Mujeres y trabajo ¿Derecho u ocupación? Reflexiones sobre las implicaciones económicas y jurídicas del trabajo femenino en Colombia. *Revista Facultad de Derecho y Ciencias Políticas*, 40(113), 255-272. Universidad Pontificia Bolivariana. Medellín, Colombia.

Páramo, D. (2014). Cultura y análisis organizacional. *En Pensamiento & Gestión*, núm. 37, pp. VII-X. Universidad del Norte Barranquilla, Colombia.

Sagot, M. (1994). Marxismo, interaccionismo simbólico y la opresión de la mujer. *Revista de Ciencias Sociales* 63, 129-140. Costa Rica.

Vallejo, R., Finol, M. (2009). La triangulación como procedimiento de análisis para investigaciones educativas. *Revista Electrónica de Humanidades, Educación y Comunicación Social*. N°. 7. Universidad Rafael Bellosillo Chacín.

Vázquez, A. y Urbiola, A. (2014). El género como una perspectiva para el análisis de las organizaciones. Iztapalapa, *Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, N°. 77. Recuperado de:
<https://www.redalyc.org/pdf/393/39348246008.pdf>

LEYES

Asamblea Legislativa (1990). *Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer*. Ley No. 7142. San José, Costa Rica.

Asamblea Legislativa (1998). *Ley de Creación del Instituto Nacional de las Mujeres, INAMU*. Ley No. 7801. San José, Costa Rica.

Centro Mujer y Familia (s.f.). *Textos de Proyecto de Ley para la Creación del Instituto Nacional para el Desarrollo de la Mujer y la Familia* (apartado “Exposición de motivos”).

Presidencia de la República (1978). *Ley General de la Administración Pública*. Ley No. 6227. San José, Costa Rica.

Presidencia de la República (2008). *Coordinación y Ejecución de la Política de Igualdad y Equidad de Género (PIEG) en las Instituciones Públicas*. Decreto N° 34729-PLAN-S-MEP-MTSS. Publicado en: Sistema Costarricense de Información Jurídica de la Procuraduría General de la República. Recuperado de http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=63962&nValor3=73907&strTipM=TC

Presidencia de la República (2011). *Reforma de los artículos 1, 3, 4, 5, 6, 12, 17 y 20 de la Ley contra la violencia doméstica*. Ley N.º 7586. San José, Costa Rica.

Presidencia de la República (2017). *Apertura de Datos Públicos*. Decreto N° 40199-MP. Publicado en: Sistema Costarricense de Información Jurídica de la Procuraduría General de la República. Recuperado de http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?nValor1=1&nValor2=84004

TESIS

- Aguilar, V. (2002). *La violencia simbólica entretejida en la enseñanza del Derecho Penal*. (Tesis de Maestría inédita). Universidad de Costa Rica / Universidad Nacional. Maestría en Estudios de la Mujer. Costa Rica.
- Alvarez, J. (2006). *Mujeres centroamericanas y práctica artística: Interpretación de la realidad desde el lenguaje del arte. Un estudio de casos en Honduras y Costa Rica*. (Tesis de Maestría inédita). Universidad Nacional / Universidad de Costa Rica. Sistema de Estudios de Posgrado. Heredia, Costa Rica.
- Angulo, A., Hernández, M., Rodríguez, T. (2011) *El estudio de la categoría trabajo en la formación académica de la profesión de Trabajo Social, desde la perspectiva de las estudiantes*. (Tesis de Licenciatura inédita). Ciudad Universitaria Rodrigo Facio. Universidad de Costa Rica.
- Aránzazu, L. (2017). *El proceso de (des) profesionalización del Trabajo Social en España (1980-2015): Déficits, riesgos y potencialidades*. (Tesis de Doctorado inédita). Programa de Doctorado en Derecho y Ciencias Sociales. Escuela Internacional de Doctorado, EIDUNED. Universidad Nacional de Educación a Distancia, UNED. España.
- Flores S., L. (2001). *“Ni histéricas, ni reinas... ciudadanas”*. Mujeres y política en Costa Rica 1940-1949. (Tesis de Maestría inédita). Universidad de Costa Rica – Universidad Nacional. Sistema de Estudios de Posgrado. Ciudad Universitaria “Rodrigo Facio”. Costa Rica.
- Flores, A. (2001). *“Ni histéricas, ni reinas... ciudadanas”*. Mujeres y política en Costa Rica 1940-1949. (Tesis de Maestría inédita). Universidad de Costa Rica – Universidad Nacional. Sistema de Estudios de Posgrado. Ciudad Universitaria “Rodrigo Facio”. Costa Rica.
- Gil, A. (2015). *Género, Violencia, Poder y Conflictos en las Organizaciones de Mujeres*. (Tesis de Doctorado inédita). Universidad Rey Juan Carlos. Madrid.

- González, M.; Vindas, J. (2018). *“La lucha por la construcción de política pública de género en Costa Rica: Mediaciones en la formulación de la Política Nacional para la Igualdad y Equidad de Género en Costa Rica 2007-2017”*. (Tesis de Licenciatura inédita). Universidad de Costa Rica. Sede Universitaria Rodrigo Facio Brenes.
- López, M. (2013). *La cultura organizativa como herramienta de gestión interna y de adaptación al entorno. Un estudio de casos múltiples en empresas murcianas*. (Tesis de Doctorado inédita). Universidad de Murcia.
- Morales, S. (2016). *Prensa y mujer política. Representación mediática de las tres primeras diputadas en Costa Rica (1953-1958)*. (Tesis de Licenciatura inédita). Escuela de Ciencias de la Comunicación Colectiva. Universidad de Costa Rica.
- Núñez, M; Rodríguez, A (2012). *El Rol de la Capacitación Institucional en la Incorporación de la Perspectiva de Género y la Política de Equidad de Género del Poder Judicial Costarricense*. (Tesis de Licenciatura inédita). Universidad de Costa Rica. San José.
- Rebullida, I. (2010). *Propuesta de autocuidado desde las propias experiencias de las funcionarias de la Delegación de la Mujer del Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU), Área de Violencia de Género*. (Tesis de Maestría inédita). Universidad Nacional - Universidad de Costa Rica. Ciudad Universitaria Rodrigo Facio, San José.
- Rey, M. (2000). *El posicionamiento del trabajador social ante la construcción de su objeto de intervención en el cruce de dos posturas investigativas contrastantes*. (Tesis de Licenciatura inédita). Universidad de la República, Uruguay.

COMUNICACIONES PERSONALES

Ericka Rojas Calderón. (11 de junio 2020). Jefatura de la Delegación de la Mujer, Instituto Nacional de las Mujeres [INAMU].

Rosaura Bonilla Lara. (07 de junio 2020). Profesional especialista, Unidad de Instituto Nacional de las Mujeres [INAMU].

ANEXOS

ANEXO 1

GUÍA DE ENTREVISTA A MUJERES PROFESIONALES DEL INAMU

- *Introducción.*
- *Saludo. Agradecimiento por su participación. Se establece el manejo confidencial tanto de la identidad de la persona participante como de la información que aporte.*
- *Objetivo de la entrevista.*
- *Preguntas generadoras:*

1. Sobre su incorporación y quehacer profesional en el INAMU, precisar aspectos tales como:

- i. Sobre lo que hace:*
- ii. ¿qué funciones cumple?*
- iii. ¿cómo las desempeña?: metodologías, técnicas, enfoques*
- iv. características propias de su intervención profesional*
- v. período de laborar en la institución*
- vi. ¿cómo fue el ingreso a la institución y al espacio en que se ubica?*
- vii. particularidades de su campo de trabajo*
- viii. otras experiencias de trabajo en general*
- ix. experiencias de trabajo con mujeres*
- x. Motivaciones personales de su historia de vida para incursionar en este tipo de trabajo:*
- xi. ¿Usted buscó poder ingresar a trabajar en el INAMU? ¿Qué le motivaba?*
- xii. ¿Cómo se ha sentido al trabajar en un servicio de atención directa?*
- xiii. ¿Cómo se ha sentido trabajando en la facilitación de servicios de atención directa a mujeres?*
- xiv. ¿Cómo se ha sentido en un espacio de trabajo donde prevalecen las relaciones laborales con mujeres?*
- xv. ¿Cómo se ha sentido laborando en la institución defensora de los derechos de las mujeres?*

2. Sobre las condiciones reales y las expectativas de trabajar en el INAMU:

- i. En sus palabras, ¿cuál es el perfil profesional formal para el trabajo con mujeres?
- ii. Considera que las condiciones que brinda la institución son idóneas en cuanto a: relaciones interpersonales y trabajo en equipo, condiciones físicas y de infraestructura, de seguridad personal, roles de las jefaturas, incentivos, salario, entre otras.
- iii. ¿Identifica otras expectativas institucionales que se espera usted cumpla en su atención con las mujeres, más allá de las funciones formales? ¿Cuáles? ¿Usted considera que cumple con estas expectativas institucionales? ¿Cuáles no logra cumplir y por qué? ¿Cómo se siente al respecto?
- iv. ¿Considera que las labores que realiza cumplen con las expectativas de las mujeres que atiende? ¿Cuáles no logra cumplir y por qué? ¿Cómo se siente al respecto?

3. Lecciones aprendidas derivadas de la experiencia, a nivel personal y profesional.

- i. Antes de trabajar en el INAMU, ¿cuál era su percepción sobre el feminismo y el trabajo con mujeres desde un enfoque de género?
- ii. ¿Qué entiende por “ser feminista”? ¿Se considera feminista? En caso afirmativo, ¿atribuye esta posición a su trabajo desde el INAMU? ¿O cuál ha sido la influencia del INAMU al respecto?
- iii. Usted siente alguna influencia del trabajo en el INAMU y con mujeres, en cuanto a: -sus apreciaciones y vivencias sobre su condición como mujer. -Sobre la valoración y ejercicio de la maternidad. -En el tema de la sexualidad femenina y de relaciones de pareja. -Sobre sus proyectos de vida. -En su relación con otras mujeres a nivel interpersonal. - ¿De qué formas? Ejemplos...

- iv. ¿Cómo percibe usted que se maneja a nivel institucional si alguna compañera no se asume feminista o coherente con la perspectiva de género en su trabajo y en su vida personal?
- v. Después de varios años de su trabajo en el INAMU, ¿considera que ha tenido algunos cambios en los siguientes niveles? Dé ejemplos.
- A nivel teórico-conceptual sobre los temas de expertiz en el INAMU (feminismos, derechos de las mujeres, enfoque de género, etc.)
 - Su valoración sobre el trabajo con las mujeres y sus demandas o necesidades
 - Su valoración sobre el trabajo desde el feminismo y enfoque de género
 - En su autopercepción como mujer
 - En su rol como trabajadora en esta institución en particular
 - En sus relaciones y forma de vincularse con otras mujeres, tanto con las mujeres que atiende como con sus compañeras de trabajo, o en espacios fuera de lo laboral
- vi. Impactos físicos, emocionales e interpersonales, generados de la experiencia:
- En lo emocional: ¿le ha implicado algún tipo de cambio en lo emocional? ¿De qué tipo? ¿A qué lo atribuye? ¿Qué ha hecho al respecto? ¿Qué tipo de apoyo o respuesta tuvo por parte de la institución? Resultados satisfactorios. ¿Qué le ha incomodado, afectado, molestado?
 - A nivel de estado físico: ¿durante su trabajo en esta área, ha presentado algún tipo de padecimiento físico? ¿De qué tipo? ¿A qué lo atribuye? ¿Qué ha hecho al respecto? ¿Qué tipo de apoyo o respuesta tuvo por parte de la institución? ¿Considera que ha sido por razones externas o particulares o que ha tenido influencia el tipo de trabajo que realiza? ¿En qué medida? ¿Qué ha hecho al respecto? ¿Qué tipo de apoyo o respuesta tuvo por parte de la institución?

- En términos de relaciones interpersonales en el trabajo: a. Relación con su jefatura: características, percepciones, apoyo facilitado, conducción, guía, relaciones interpersonales. b. Relaciones interpersonales con compañeras/os de área y de la institución en general: características, percepciones, apoyo facilitado, dificultades, actitudes competitivas, relaciones de solidaridad, trabajo en equipo

4. Reflexiones finales:

¿Si tuviera posibilidad de trabajar en otra área o con otra población, le gustaría? ¿Por qué razones? ¿En qué área?

Sugerencias para mejorar o cambiar en su intervención y en el abordaje por parte de otras personas

Sugerencias para la institución a considerar ante las características e implicaciones de este tipo de trabajo

Qué piensa con esta frase: *“Siendo mujer y trabajando en una institución defensora de los derechos humanos de las mujeres”*.

ANEXO 2
CONSENTIMIENTO INFORMADO



UNIVERSIDAD DE COSTA RICA
VICERRECTORÍA DE INVESTIGACIÓN
COMITÉ ÉTICO CIENTIFICO

FÓRMULA DE CONSENTIMIENTO INFORMADO

“Mujeres que trabajan con mujeres”:

Percepciones y significados de funcionarias del Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU) en torno a su ejercicio profesional en procesos de atención directa a mujeres usuarias de los servicios de esta institución.

Nombre de la Investigadora principal: López Garro Ericka

Nombre del o la participante: _____

A. PROPÓSITO DEL PROYECTO:

Saludos cordiales. Mi nombre es Ericka López Garro y soy estudiante de la Maestría de Estudios de la Mujer de la Universidad de Costa Rica y de la Universidad Nacional. Como parte de mi trabajo final de graduación para completar la experiencia académica, deseo realizar una investigación en torno a las percepciones y significados de funcionarias del INAMU en torno a su ejercicio profesional en procesos de atención directa a mujeres usuarias de los servicios de esta institución.

La idea de llevar a cabo esta investigación radica en la importancia de explorar varios aspectos por parte de las funcionarias del INAMU en cuanto a su condición genérica como mujeres y a su vez, en calidad de funcionarias de la instancia rectora en derechos de las mujeres, y trabajando directamente con mujeres. Es decir, la investigación pretende recoger estas “miradas” sobre las implicaciones psicosociales de esta labor particular en sus vidas personales y profesionales.

De este modo, la participación en esta investigación permitirá obtener datos sobre cómo las funcionarias del INAMU vivencian el impacto del trabajo que realizan, a partir de lo cual se podrá visibilizar y analizar los efectos de esta experiencia particular de trabajo.

¿QUÉ SE HARÁ?:

Al aceptar participar en la investigación, la investigadora realizará entrevistas por medio virtuales (considérese la presencia de la pandemia ante el virus COVID) fuera del contexto institucional, para conversar de manera individual sobre sus experiencias, ideas y vivencias en torno a la experiencia de trabajar con mujeres y en el INAMU.

Se calcula la realización de una entrevista individual (en una o dos sesiones), en donde guardando respeto a la confidencialidad de la información que aporte, se ahondará en aspectos referentes a percepciones actuales de su paso por la institución y en el trabajo directo con poblaciones de mujeres. Para la entrevista, a modo de no perder detalle de los datos brindados, utilizaré equipo de grabación de voz, mismo que será manejado sólo para fines académicos.

Los nombres verdaderos de las personas entrevistadas no aparecerán en el documento de la investigación; los mismos serán cambiados por seudónimos, por ello, no se realizará ninguna toma de datos personales. Si bien, se podrán exponer verbalmente y por escrito los resultados de esta investigación, tanto en las instituciones referidas como en otros espacios académicos, por ejemplo, se mantendrá la confidencialidad de las personas participantes, e, igualmente, en cuanto al acceso a los registros para verificar procedimientos y datos de la investigación, lo cual solo será por parte de la investigadora y del Comité Científico de las Universidades, si así lo requiriesen.

Los costos financieros de la investigación corren por cuenta de la investigadora.

En cuanto a las personas que participarán en este estudio, se considera que será un aproximado de 7 a 8 personas, todas funcionarias profesionales en los servicios de atención del INAMU.

Se espera que la duración de cada persona en el proceso de investigación sea de dos semanas como máximo, lo que incluye una o dos sesiones de entrevistas (según el tiempo necesario para abordar los elementos requeridos).

B. RIESGOS:

1. La participación en este estudio puede significar cierto riesgo o molestia para usted por lo siguiente:

En la entrevista se ahondará en aspectos concretos de su vida personal y profesional, tales como las razones que mediaron para optar por esta institución como centro de trabajo, principalmente, y cuál es la vivencia de la experiencia de trabajo en esta institución particular, lo cual podría generar sentimientos de desconfianza, resistencias, vergüenza y pérdida de la privacidad; máxime por tratarse de una investigadora quien también es compañera de trabajo.

2. Por otro lado, interesa conocer sobre la visión e ideas que se tienen respecto a los servicios que se brindan y al impacto en la vida cotidiana de las mujeres usuarias de éstos, lo cual puede generar resistencias ante el temor de posibles represalias o reclamos por parte de la institución en que laboran y del personal que administra y labora en el lugar, una vez que se dé la presentación oficial de esta investigación.

3. Si sufriera algún daño como consecuencia de los procedimientos a que será sometido para la realización de este estudio, la investigadora realizará una referencia al profesional apropiado para que se le brinde el abordaje necesario, e incluso, optará por suspender su participación para minimizar el efecto adverso.

C. BENEFICIOS:

Como resultado de su participación en este estudio, no obtendrá ningún beneficio directo; sin embargo, es posible que la investigadora pueda aportar, a partir del conocimiento de sus necesidades y percepciones, y de los servicios que brinda, una propuesta de mejora de éstos, cuya devolución a diversas representantes institucionales, podría incidir en una visibilización de aspectos de relevancia para el mejoramiento del quehacer institucional y del ambiente para las personas que allí laboran.

D. Antes de dar su autorización para este estudio usted debe haber hablado con Ericka López Garro, sobre este estudio y ella debe haber contestado satisfactoriamente todas sus preguntas. Si quisiera más información más adelante, puedo obtenerla llamando al 8835-0426 en cualquier momento del día. Además, puedo consultar sobre los derechos de los Sujetos Participantes en Proyectos de Investigación al CONIS –Consejo Nacional de Salud del Ministerio de Salud, teléfonos 2233-3594, 2223-0333, extensión 292, de lunes a viernes de 8 a.m. a 4 p.m. Cualquier consulta adicional puede comunicarse a la Vicerrectoría de Investigación de la Universidad de Costa Rica **a los teléfonos 2511-4201 o 2511-5839**, de lunes a viernes de 8 a.m. a 5 p.m.

E. Recibirá una copia de esta fórmula firmada para su uso personal.

F. Su participación en este estudio es voluntaria. Tiene el derecho de negarse a participar o a discontinuar su participación en cualquier momento, sin que esta decisión afecte la calidad de la atención médica (o de otra índole) que requiera.

G. Su participación en este estudio es estrictamente **confidencial**, los resultados podrían aparecer en una publicación científica o ser divulgados en una reunión científica, pero de manera anónima.

H. No perderá ningún derecho legal por firmar este documento.

CONSENTIMIENTO

He leído o se me ha leído, toda la información descrita en esta fórmula, antes de firmarla. Se me ha brindado la oportunidad de hacer preguntas y éstas han sido contestadas en forma adecuada. Por lo tanto, accedo a participar como sujeto de investigación en este estudio

Nombre, cédula y firma de la persona participante (sujeto) / Fecha

Nombre, cédula y firma del testigo (a) / Fecha

Nombre, cédula y firma de la Investigadora que solicita el consentimiento / Fecha

ANEXO 3

DECLARATORIA PÚBLICA ANTE CONFLICTOS DE INTERÉS POR AFILIACIÓN INSTITUCIONAL

Declaratoria pública ante conflictos de interés por afiliación institucional

Señoras
Maestría en Estudios de la Mujer
Universidad de Costa Rica
Universidad Nacional

Reciban un cordial saludo.

A través de este medio me permito exponer y presentar la siguiente propuesta de investigación, que lleva por título: ***"Mujeres que trabajan con mujeres": Percepciones y significados de mujeres-funcionarias del Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU) en torno a su ejercicio profesional. Una mirada desde su condición de género***". Dicha propuesta de investigación fue avalada por el Tribunal Examinador el día 19 de setiembre del 2019, en las instalaciones de la Universidad de Costa Rica, sede Rodrigo Facio.

La persona sustentante es la estudiante de este Posgrado, Ericka Virginia López Garro, carné UCR 922093, cuyo interés es señalar y reiterar el compromiso que estoy adquiriendo en el manejo y utilización de la información aportada por las personas entrevistadas, en el marco de la Ley No. 9234, Ley Reguladora de Investigación Biomédica, artículo 51.- Obligaciones del investigador, inciso x), que dicta: *"Declarar cualquier posible conflicto de interés antes y durante la realización de la investigación"*.

Preciso, primeramente, los objetivos que direccionan la investigación:

Objetivo General:

Analizar las condicionantes de género que median las percepciones y significados de mujeres profesionales del INAMU en torno a su ejercicio profesional en los servicios institucionales de atención directa a las mujeres.

Objetivos Específicos:

1. Explorar el papel que juega la condición genérica de las mujeres funcionarias en la interrelación con su trabajo en la atención directa de las demandas y necesidades de otras mujeres.
2. Identificar los discursos, mandatos, dinámicas y contradicciones asociadas a condicionantes de género que se generan en los contextos institucionales en que se desempeñan estas mujeres.
3. Visibilizar desde la mirada de las participantes, aquellas tensiones, resignificaciones, rupturas, reposicionamientos y experiencias relacionadas con la condición de género que se han generado en sus vidas personales y profesionales, a partir del ejercicio profesional en el INAMU.

Los criterios que prevalecen para hacer la presente declaratoria a manera de buena práctica en la investigación, en virtud del marco legal que así lo establece, son los siguientes:

- La población sujeta en la investigación no es una población especialmente vulnerable, ni el estudio va a implicar hacer experimentación con seres humanos.
- La persona investigadora se encuentra en un doble rol superpuesto, pues además de ser la investigadora es, a la vez, funcionaria de la misma institución en donde desarrollará el estudio. Esto implica por tanto, que las personas que constituyen el universo de la población sujeta de estudio, son compañeras de trabajo.
- Este doble rol podría generar potenciales conflictos de interés por afiliación institucional, tales como sesgo en el acercamiento a la población; filtro o manejo no ético de la información; pérdida de la confidencialidad; resistencias con la investigadora durante el desarrollo de entrevistas; entre otros aspectos.

Ante este escenario, la estudiante e investigadora, prevé las siguientes medidas para atenuar o excluir los riesgos señalados.

1. Se elabora y firma la siguiente declaratoria pública que coloca los potenciales riesgos de conflictos de interés y cómo se tratarán.
2. Se adjunta el documento de Consentimiento Informado, a aplicar en las entrevistas a la población participante, para garantizar la rigurosidad ética en el manejo de la información durante la investigación (este y el documento del punto 1., ambos avalados por el Comité Asesor).
3. Sobre el manejo confidencial de la información: en el instrumento de Consentimiento Informado, se precisa que, para efectos del manejo ético y confidencial de la información y de las identidades de las personas participantes, se tomarán las siguientes medidas:
 - Durante la entrevista, se utilizará equipo de grabación de voz, mismo que será manejado sólo para fines académicos.
 - Los nombres verdaderos de las personas entrevistadas no aparecerán en el documento de la investigación; los mismos serán cambiados por seudónimos, por ello, no se realizará ninguna toma de datos personales. Los resultados podrían aparecer en una publicación científica o ser divulgados en una reunión científica, pero de manera anónima.
 - La participación es voluntaria, razón por la cual, si alguna persona desea abstenerse de continuar en el proceso, tiene el derecho de negarse a participar o a discontinuar su participación en cualquier momento.
4. Para evitar el riesgo de sesgo por parte de la investigadora: se tratará la información con rigurosidad ética bajo el apoyo y asesoría del Comité; se contará con criterio de una representante en el Comité Asesor ajena a la institución; se utilizarán técnicas de investigación y análisis que brinden la rigurosidad científica que se amerita.

5. En caso de algún incidente adverso con alguna participante, la investigadora procederá de inmediato a proporcionar información del control al Comité Asesor (¹).

Erika López Garro Céd 1-868-225 Erika Lopez Garro 21/5/20
Nombre, cédula y firma de la Investigadora / Fecha

Ana Lorna Flores Solórz Ana Lorna Flores Solórz 21/5/20
Nombre, cédula y firma de la Directora del Comité Asesor / Fecha

¹ *Pautas éticas internacionales para la investigación biomédica con seres humanos* (2002). Principios básicos para toda investigación (biomédica). Principio #13.

ANEXO 4 SOLICITUD DE COLABORACIÓN A JEFATURAS DE SERVICIOS

San José, 2 de junio de 2020

Señoras
Luisa López
Ericka Rojas
Karen Murillo
Jefaturas Unidad Servicios de Atención
INAMU

Estimadas compañeras:

Saludos atentos. Como es de su conocimiento, me encuentro en proceso de elaboración del documento de tesis para optar por el grado de Maestría en Estudios de la Mujer, Posgrado conjunto de la Universidad de Costa Rica y la Universidad Nacional. El título del estudio es: La tesis se titula: *"Mujeres que trabajan con mujeres": Percepciones y significados de mujeres-funcionarias del Instituto Nacional de las Mujeres (INAMU) en torno a su ejercicio profesional*". Una mirada desde su condición de género.

Los objetivos que guían este estudio son los siguientes:

Objetivo general: Analizar las condicionantes de género que median las percepciones y significados de mujeres profesionales del INAMU en torno a su ejercicio profesional en los servicios institucionales de atención directa a las mujeres.

Objetivos Específicos:

1. Explorar el papel que juega la condición genérica de las mujeres funcionarias en la interrelación con su trabajo en la atención directa de las demandas y necesidades de otras mujeres.
2. Identificar los discursos, mandatos, dinámicas y contradicciones asociadas a condicionantes de género que se generan en los contextos institucionales en que se desempeñan estas mujeres.
3. Visibilizar desde la mirada de las participantes, aquellas tensiones, resignificaciones, rupturas, reposicionamientos y experiencias relacionadas con la condición de género que se han generado en sus vidas personales y profesionales, a partir del ejercicio profesional en el INAMU.

Para el cumplimiento de estos fines, utilizaré la técnica de entrevistas a profundidad, y como se señala en el tema de investigación, la población meta de estudio comprende a funcionarias ubicadas en los servicios de atención directa de la institución.

Por este aspecto, me permito informarles del proceso para acercarme a las compañeras como posibles colaboradoras en la investigación:

1. Tiempo aproximado de entrevista. Sería de dos a 4 horas, como máximo, pero en dos sesiones, para no saturar. Y ante la circunstancia actual del COVID, sería virtual. Serían fuera del horario laboral, a convenir con cada persona.
2. En la metodología, solo se utilizará esta técnica para recolección de la información. Es decir, no se harán grupos focales u otra técnica por el estilo.
3. Los tópicos de la entrevista se relacionan con las percepciones como mujer y funcionaria en el marco del trabajo directo con mujeres, las demandas y necesidades en el contexto particular del INAMU y lo que les representa.
4. Serían tres personas por unidad, de los tres servicios ubicados en la GAM: CIO, Delegación y CEAAM-AM. Los criterios principales de selección de la población son, que tengan más de dos años en el puesto y que sean profesionales que se desempeñan en la atención directa.
Yo me permití ya contactar a algunas compañeras (por razones de confidencialidad, omito sus nombres), pero igualmente, si alguna de ustedes estuviera interesada o anuente a participar del estudio, por favor me lo indican. Sería muy provechoso para mí y para la investigación, por tanto.
5. Estaré poniéndome de acuerdo con cada persona para programar entrevista a partir de este viernes y en la semana entrante.

Les informo también que tanto el señor Nelson Sánchez, Coordinador del Área de Recursos Humanos, y las señoras Zaida Barboza y Lorena Flores, Directoras Administrativa y Técnica, respectivamente, están al tanto de esta investigación.

Sin más por el momento, y agradeciendo el interés y colaboración por ustedes mostrado, me despido,

Ericka López Garro
Investigadora

V.B. Ana Lorena Flores Salazar
Directora TFG

ANEXO 5

COMPROMISOS ÉTICOS DE LA PERSONA QUE REALIZA LA INTERVENCIÓN⁶⁰

- Creer que la recuperación es posible. Las personas que atienden a mujeres maltratadas deben partir de la premisa de que el daño que ocasiona la experiencia de violencia puede ser reparado. Las mujeres que viven situaciones de violencia muchas veces responden a esa experiencia desarrollando estrategias de sobrevivencia.
- No culpabilizar, no juzgar, no interpretar. Las mujeres se sienten culpables de la situación que han vivido y tratan de justificar al agresor depositando la culpa de la agresión en ellas mismas. Es importante explicarles que la única persona responsable por la agresión es el agresor, no importa qué haya hecho la mujer, nada justifica que la hayan agredido. Esto debería hacerse en la primera sesión, porque descargar el peso de la culpa contribuye a fortalecer la resiliencia en la persona que estamos atendiendo. Es imprescindible que la escucha de las mujeres sea respetuosa, sin juzgar lo que piensan, sienten o hacen y sin hacer interpretaciones de lo que tal vez piensan o sienten.
- Acercarse a la mujer en forma empática y creer en ella. A las mujeres agredidas con frecuencia no se les escucha o si se les escucha, no se les cree o se las culpabiliza por la agresión que han vivido. Por eso, cuando atendemos a una mujer maltratada, es importante demostrarle que estamos dispuestas a creerle y mostrarle apoyo, empatía y establecer una alianza inmediata con ella.
- Brindarle información y orientación. Tener información es tener poder. Es fundamental informarles sobre sus derechos, los recursos a los que pueden tener acceso, las personas, organizaciones o grupos a los que pueden acudir, así como orientarles acerca de los procedimientos para tener acceso a estos beneficios.
- Respetar las decisiones y las necesidades de la mujer. Ella es la experta en las distintas formas de violencia a que haya sido sometida y sus acciones han respondido a la capacidad y posibilidad que ha tenido para enfrentarlas. Por lo tanto, es necesario validar las estrategias de sobrevivencia haciendo siempre un análisis de otras alternativas posibles. La mujer es quien tiene derecho a elegir sus alternativas, aun cuando el criterio de la profesional no sea coincidente con el de ella. Es importante siempre plantear las posibles consecuencias de cada alternativa
- Respeto y validación de la expresión de sentimientos. Las mujeres afectadas por la violencia pueden sentir dolor, apatía, impotencia, enojo, frustración y deseos de venganza. Estos sentimientos deben ser

⁶⁰ CEFEMINA como se citó en INAMU, 2014, p.18.

reconocidos por la persona que atiende. En caso que la mujer expresara su enojo hacia el agresor o hacia otras personas, se debe validar el dolor y el enojo que existe, trabajar con ella las formas de expresión y canalización de sus afectos y sentimientos.

- Respetar el ritmo de la consultante y mantener la esperanza por la recuperación. A pesar de que en muchos momentos quisiéramos que las mujeres tomaran algunas decisiones, ellas pueden no estar en condiciones para hacerlo en ese momento. Las mujeres afectadas por la violencia pierden la posibilidad de tomar decisiones y el objetivo del trabajo que se realiza consiste en favorecer la recuperación de esta capacidad, por lo que es necesario que respetar el ritmo de la persona.
- Reconocer que la mujer tiene el poder de construir un proyecto libre de violencia. Pensar que las mujeres no tienen las fortalezas para construir un nuevo proyecto es ponerse en una posición de poder de dominio sobre ellas. El papel de la persona que realiza la intervención es facilitar que la propia mujer pueda reconocer y utilizar sus fortalezas en la construcción de su nuevo proyecto de vida.
- Ayudar a construir la red de apoyo de la mujer afectada por la violencia. Muchas veces las mujeres agredidas, como consecuencia de las exigencias del agresor se han apartado de su familia o sus amistades. En algunos casos se puede lograr reconstruir redes de apoyo anteriores, pero en otros, cuando la situación de seguridad lo exija, será necesario crear nuevas redes, para lo cual habrá que conectarla con grupos de mujeres de diferentes tipos que existan en el lugar donde va a establecerse.
- Revisar los propios mitos y estereotipos. Las personas que brindan atención deben examinar sus actitudes, mitos, estereotipos, prejuicios y, sobre todo, explorar su propia historia de violencia.

En NINGUNA CIRCUNSTANCIA se debe:

- Justificar, minimizar o negar a violencia
- Culpar a la mujer por la violencia que vive ella misma o sus hijas e hijos
- Preguntar por qué no abandonó la relación violenta antes o por qué volvió a establecer la relación con el agresor
- Sugerir que debe perdonar al agresor o conciliar con él
- Confrontarla con el agresor
- Interrogar o presionar a la persona afectada
- Juzgar, criticar, etiquetar, hacer juicios de valor, interpretar, colocar etiquetas diagnósticas
- Moralizar, predicar, dar consejos o soluciones ni dar mensajes para hacerla desistir de una decisión
- Ponerse de ejemplo o comparar la situación de la persona afectada con la suya

- Amenazar a la persona afectada
- Escandalizarse ante los relatos en torno a la experiencia de violencia o a la vida de la mujer.

ANEXO 6 VALORACIÓN DE SITUACIONES DE RIESGO⁶¹

Califican para el ingreso a un Centro las mujeres que se encuentren en situación de alto riesgo o riesgo severo.

SI

NO

¿Cree la mujer que el agresor es capaz de matarla? **

¿Utilizó el agresor armas de fuego u otro objeto durante el incidente? **

¿Ha sido la mujer amenazada de muerte por el agresor? **

¿El agresor ha intentado o amenazado con suicidarse? **

¿Se siente la mujer insegura en su hogar y/o en presencia del agresor? **

¿Está embarazada la mujer?

¿Está la mujer recientemente separada o intenta separarse del agresor?

¿Está la mujer aislada o ha sido retenida en contra de su voluntad por el agresor?

¿El agresor consumió alcohol y/o drogas antes del incidente violento?

¿Ha aumentado la frecuencia y severidad de la violencia?

¿Existe violencia desde el inicio de la relación?

¿Ha recibido la mujer atención médica a causa de incidentes anteriores de violencia?

¿Han existido medidas legales anteriores debido a incidentes de violencia (intervenciones policiales, medidas de protección, arrestos, encarcelamientos)?

¿Han sido las niñas y los niños víctimas directas de la violencia o han sido amenazados?

¿Algún hijo o hija de la mujer ha sido abusado sexualmente por el agresor?

¿Tiene el agresor antecedentes penales?

¿Tiene el agresor antecedentes psiquiátricos?

¿El agresor amenaza con continuar con la violencia?

⁶¹ INAMU, 2014, p. 97.

** Una sola de estas situaciones tipifican alto riesgo. Dos o más de estas situaciones tipifican riesgo severo.

Escala de riesgo:

1-3 respuestas afirmativas: precaución

4-7 respuestas afirmativas: alto riesgo

7 ó más respuestas afirmativas: riesgo severo