

LAS POSIBILIDADES DE ACCIÓN DEL TRABAJO SOCIAL EN EL CAMPO DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL: ALTERNATIVAS EN EL CAMPO DEL GÉNERO

Dayse de Paula Marques da Silva¹

INTRODUCCIÓN

El Servicio Social tiene una larga tradición de actuación en el campo de la asistencia y políticas sociales considerando el contexto histórico del surgimiento de la profesión y por eso presenta una intensa producción académica en estas áreas temáticas. Sin embargo, a pesar del significativo aumento de la acción empresarial en el campo social, en la década en curso, no hay una producción relevante en el Servicio Social que contemple este movimiento de nuevas iniciativas para responder al desafío de la inclusión social. Este trabajo tiene como objetivo indicar algunas alternativas en esta dirección.

Bajo la concepción de la Responsabilidad Social, muchos proyectos son desarrollados en múltiples y diferentes empresas en ámbito nacional e internacional con el objetivo de garantizar una perspectiva de desarrollo social y crecimiento sustentado en sus actividades y productos. Estas ideas son permeadas por diferentes conceptos, de variadas áreas de actuación que, en algunos momentos se confunden, pero no impiden la búsqueda de un marco común para las acciones empresariales en la línea de la inclusión social. Este cuadro sugiere un debate sobre las formas posibles de intervención del asistente social en este contexto, lo que implica en una evaluación cuidadosa con relación al potencial de prácticas profesionales en este universo.

LAS METAS DEL MILENIO Y SU IMPACTO EN LA EMPRESA

Las iniciativas tomadas por la Organización de las Naciones Unidas (ONU), al lanzar la campaña mundial de las Metas del Milenio, en 2000, se incorporaron inmediatamente por los países miembros que participaron de la cúpula mundial, realizada

¹ Coordinadora del Programa de Estudios de Género, Generación y Etnia: demandas sociales y políticas públicas y Coordinadora de la Investigación Nuevas jerarquías profesionales: conocimiento, género y etnia – PEGGE/SR3, Faculdade de Serviço Social, UERJ.

en Nueva York, entre ellos, Brasil. EL plazo establecido para el alcance de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM) es 2015. Las metas son ocho² y entre ellas, la tercera meta, está explícitamente vinculada a políticas de equidad de género – promover la igualdad entre los sexos y la autonomía de las mujeres. La primera es la erradicación de la pobreza extrema y el hambre.

Para comprender mejor este incentivo del órgano internacional, cuya referencia para establecimiento de políticas y acciones coordinadas en el mundo contemporáneo es indiscutible, se hace necesario recuperar el debate sobre los cambios de perspectiva en los modelos de desarrollo económico mundial, a partir de la década de 1990 que de alguna forma permean las propuestas actuales para la erradicación de la pobreza y desarrollo social.

Hubo un desplazamiento del foco en las propuestas de desarrollo. De una argumentación más económica que centra las expectativas en el crecimiento económico, valorizando el producto interno bruto (PIB) del país, para obtener índices de desarrollo, se pasa a considerar otras dimensiones de la vida cotidiana como indicadores de desarrollo, estableciéndose ahí, una valorización de las demandas sociales como parámetro. La Declaración Universal de los Derechos Humanos es revisitada, particularmente, a partir de la II Conferencia Mundial de Derechos Humanos realizada en Viena, en 1993. Variables como educación, sistemas de salud, infraestructura social (agua, cloaca, transporte), distribución de renta etc, se convierten en referencias importantes para evaluación del desarrollo de un país. El paradigma económico entra en riesgo y se elabora una nueva concepción, constituyéndose en un nuevo índice - el IDH – Índice de Desarrollo Humano. No se abandona la referencia económica, pero se agrega con la estimativa de “índices sociales” (SEN 2000). A partir de estas consideraciones pasa a ser cuestionado el hecho de un país rico, esto es, con un producto interno bruto altísimo revelar pleno desarrollo, pues si él presenta un índice de pobreza elevado, no está avanzando en condiciones humanas, lo que interesaba, en aquel momento, valorizar

² Son ellas: 1. Erradicar la pobreza extrema y el hambre; 2. Alcanzar la enseñanza básica y universal; 3. Promover la igualdad de las mujeres y su autonomía; 4. Reducir la mortalidad infantil; 5. Mejorar la salud materna; 6. Combatir el HIV/SIDA, la malaria y otras enfermedades; 7. Garantizar la sustentabilidad ambiental y 8. Establecer una aparcería mundial para el desarrollo.
http://pt.wikipedia.org/wiki/Metas_de_desenvolvimento_do_mil

internacionalmente. La variable expectativa de vida es enfatizada, manteniéndola asociada al crecimiento poblacional y PIB per cápita, así como a la tasa de alfabetización.

El hecho de nuevos países surgir con el fin de las colonias todavía existentes en el siglo XX, implicó en una agenda global para definición de nuevos parámetros de relacionamiento e inserción de estos Estados emergentes en la comunidad internacional. En muchos casos, el proceso de independencia de estos países no garantizó una transición segura para modelos democráticos, lo que provocó el surgimiento de grupos muy desiguales, configurándose nuevas elites que tendieron a reproducir estructuras económicas extremadamente concentradoras de riqueza y una sociedad muy desigual. IDH como parámetro de desarrollo en estos casos, particularmente, permitía establecer formas de presión internacional sobre estos países para que avancen en las instituciones democráticas y modelos económicos más distributivos.

A partir de estas iniciativas de ONU, se define una agenda internacional que incluyen diversos temas: de la erradicación de la pobreza y medio ambiente a la propuesta de establecer una alianza mundial para el desarrollo (meta 8). Esta meta provoca el debate sobre el endeudamiento de países en condiciones de IDH muy precario, imponiendo la necesidad de un compromiso conjunto para realización de acuerdos que permitieran aumentar sus economías, lo que implicaría en negociaciones con acreedores. En esta perspectiva, el involucramiento de empresas y de instancias que trataban de los intereses comerciales internacionales fue inevitable. Este proceso resulta en un discurso que enfatiza la responsabilidad colectiva en la garantía de la justicia social, para el que concurre el IDH más equilibrado. Esa responsabilidad no podría estar más asociada, sólo al Estado, lo que indica cambios significativos en el trato de las cuestiones sociales. Hubo una “convocación” clara de la participación de las empresas y sociedad civil en las acciones para fortalecimiento de la justicia social y un alejamiento del modelo del Estado de Bienestar, que establece esta institución como la principal o única ejecutora de acciones que garantizan el acceso a los bienes esenciales en la sociedad contemporánea. Se ha establecido una crítica sobresaliente a este proceso en foros académicos de las ciencias sociales y de la política con base en el siguiente argumento: se emigraba de un extremo para otro – el Estado Mínimo. ¿Lo que eso significaba? Si había intervención excesiva del Estado, conforme algunos modelos implantados en el

mundo, como de Brasil, por ejemplo, a partir de este cambio, la participación del Estado sería “casi ninguna”. Según esta concepción, el modelo del “Estado Mínimo” transferiría para la sociedad civil y organismos del campo económico, la responsabilidad del enfrentamiento de la cuestión social. Esta controversia tiene lugar todavía hoy, cuando varios embates surgen en las tentativas de afirmación de las aparcerías publica-privadas (PPPs), en proyectos que tienen como objetivo el desarrollo económico y social, que ha sido objeto de regulación permanente.

Estos hechos impactan en las acciones empresariales y en el surgimiento de inúmeras organizaciones no gubernamentales que frecuentemente orientan sus acciones a partir de esta agenda internacional con base en las metas del milenio establecidas por ONU. Estos acontecimientos alteran inclusive las formas de actuación de los asistentes sociales que pasan a tener más una alternativa para inserción en el mercado de trabajo – las denominadas ONGs y diferentes formas de vínculo laboral, ampliándose el cuadro de tercerización en el grupo profesional, el que favorece una vulnerabilidad en sus condiciones de trabajo, pero al mismo tiempo, aumenta la empleabilidad.

Otro abordaje que surge en el universo empresarial es lo del desarrollo sustentable, concepción que se distingue del desarrollo social, pero ha sido intrínsecamente articulado al mismo. El desarrollo sustentable presupone un crecimiento económico que no comprometa el medio ambiente, lo que se ha convertido en un tema paulatinamente incorporado a las acciones empresariales, principalmente, a partir del lanzamiento de las metas del milenio, constituyéndose la séptima meta lanzada en la agenda global. Hoy, no es posible proponer acciones para impulsar el crecimiento económico sin considerar impactos ambientales, principalmente, por la afirmación de una legislación específica que está siendo negociada entre países, intermediada por ONU. A pesar de inúmeros conflictos y de las limitaciones observadas para que estos preceptos sean implementados, conforme evidencian los últimos embates entre las organizaciones que defienden el medio ambiente y el gobierno brasileño, las leyes ambientales forman parte, definitivamente, de un marco regulatorio para el crecimiento económico. Lo que precisa ser más analizado es donde este proceso está definitivamente asociado al desarrollo social.

Este debate, ciertamente, está asociado a la articulación entre PIB, PIB per cápita e IDH. ¿Cómo esto impacta en la actuación de los asistentes sociales en la empresa? Primero fue necesario abordar como impacta en la empresa. El cambio en la agenda global revela una nueva forma de comprensión del desarrollo que a partir de las metas establecidas globalmente no debe ignorar los índices de desarrollo humano que trata de acciones en el campo social. Es posible percibir que los enfoques con relación a este problema todavía difieren bastante. Se percibe una evaluación específicamente empresarial con relación al problema de la cuestión social, asociada a erradicación de la pobreza, que centra el argumento, en la generación de empleos, a partir del aumento de la producción de bienes y servicio en un lenguaje cuyas prerrogativas son económicas. Privilegia índices que están más asociados a la infraestructura para desempeño optimizado de productividad donde se establece la importancia de la participación del Estado en las inversiones para una producción sustentada. Hay una tendencia (casi "natural") de empresarios, economistas enfatizar los preceptos económicos para proyectar avances en el desarrollo social, destacando la posibilidad de mayor empleabilidad, lo que depende de inversión en infraestructura que permita expandir el parque industrial, lo que favorecería su foco en el PIB. Estas medidas llevarían inevitablemente a mejores condiciones de vida, en el caso de que las políticas de renta permitan una base para consumo que retiren la población de los niveles limítrofes con relación a la pobreza extrema y al mismo tiempo "calientan" el mercado interno. El enfoque de aquellos que actúan con las políticas sociales más directamente tienden a valorizar las medidas que superen las condiciones subhumanas de existencia, valorizando más el IDH. La comprensión de una acción con base en una articulación permanente entre estos índices PIB-IDH, todavía están en construcción y revelan las posibilidades de avance en la perspectiva de la responsabilidad social. Sin embargo, también permite observar las lagunas todavía existentes para que esta asociación sea incorporada definitivamente por todos los agentes involucrados en este proceso en el interior de la empresa.

Enseguida será desarrollado el análisis de una propuesta que puede ser una excelente oportunidad para experimentar algunas acciones, cuya viabilidad surgió en el contexto provocado por las metas del milenio de ONU.

EL PROGRAMA PROEQUIDAD DE GÉNERO EN LAS EMPRESAS

A partir de la propuesta del Programa Proequidad de Género, lanzado por la Secretaría Especial de Políticas para Mujeres (SPM), del Gobierno Federal, en 2005, es posible observar alternativas muy interesantes para la acción del Servicio Social en las empresas. En su primera versión, la propuesta restringía la experiencia a las empresas estatales y en la segunda versión fue abierta la posibilidad de otras empresas y organismos presentarse como candidatos. El programa lanza una serie de acciones que son establecidas como metas con el objetivo de fortalecer la ascensión de mujeres en el cuadro de la empresa, teniendo en vista los límites que los estudios de género han apuntado para la inserción de la mujer en el mercado de trabajo de forma más segura y calificada.

Es evidente la adhesión del Programa a las prerrogativas de ONU más específicamente la tercera meta referenciada anteriormente que está relacionada a la igualdad entre hombre y mujeres y ejercicio de la autonomía ciudadana, todavía poco garantida en muchos países. Su objetivo general es contribuir para la eliminación de todas las formas de discriminación en el acceso, remuneración, ascensión y permanencia en el empleo. Los específicos son: concientizar y sensibilizar dirigentes, empleadores/as y estimular prácticas de gestión que promuevan la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres dentro de las organizaciones; reconocer públicamente el compromiso de las organizaciones con la equidad de género en el mundo del trabajo; crear la red Proequidad de Género; y construir un banco de buenas prácticas de gestión que posibilite el cambio de experiencias de promoción de la equidad de género en el mundo del trabajo³.

Las premisas explicitan la desigualdad de género como una realidad vivida en el ambiente de trabajo y reconoce la necesidad de medidas que estimulen los empleadores a adherir a la planificación, conforme la agenda internacional. Esta posibilidad se establece a partir de las metodologías universalmente, utilizadas en el universo empresarial como las del tipo vinculado a la gestión de personas y con base en la cultura organizacional. En el ítem referente al primero, el Programa propone las siguientes acciones: reclutamiento y selección; procesos de capacitación y entrenamiento interno;

³ Programa Proequidad de Género, 3.ed., p.4. <http://www.planalto.gov.br/spmulheres>

ascensión funcional y planes de carrera, cargos, salarios y remuneración; programas de salud y seguridad en el trabajo; y política de beneficios. Y con relación al segundo, dispone: mecanismos de combate a las prácticas de discriminación (sexo, raza, estado gestacional y orientación sexual) y la ocurrencia de acoso moral y sexual; prácticas de sensibilización orientadas para la equidad de género en la cadena de relacionamiento de la organización; y propaganda institucional interna y externa.

LAS POSIBILIDADES DE ACCIÓN EN EL ÁMBITO INTERNO DE LAS EMPRESAS

Las propuestas de acción de SPM hicieron viable una serie de levantamientos de datos referentes al perfil de los funcionarios de empresas estatales con particular interés en aquellos referentes a la distribución por sexo, cargos y salarios en las empresas. Esta es una iniciativa importante para la implementación de algunas propuestas de incentivo a la equidad de género. En el caso de que sea observada una distribución desigual entre hombres y mujeres en la estructura organizacional de la empresa, los sectores responsables, como recursos humanos, por ejemplo, pueden intervenir para una política empresarial que favorezca el acceso equilibrado entre personas de sexos diferentes e identidades de género posiblemente discriminadas. Además, pueden desarrollar mecanismos para la descubierta de nuevas inserciones o realocaciones con base en intereses de empleados que pueden interesar la empresa, así como proponer innovaciones en la distribución de actividades y responsabilidades que optimicen desempeños y mejoren la calidad de vida de los empleados. Estas acciones tienen interfaz con la dimensión social, de forma permanente. Sin embargo, implica sin duda, en una inversión en la discusión y capacitación de los profesionales que actúan en este área, en las relaciones de género, una categoría analítica que debe incorporarse en la formación profesional, permitiendo identificar las diferentes influencias que ejerce en el cotidiano de las personas, primeramente, en la constitución de su propia identidad y elecciones, inclusive, en el campo profesional. Estratégicamente, estas acciones podrían inhibir posibles prácticas de acoso moral o sexual en el interior de la organización, situaciones que siempre se revela, caso comprobadas, de difícil enfrentamiento por parte de las empresas, pues involucra responsabilidades jurídico-administrativas que pueden resultar en costos elevados, además de perjuicios emocionales de impacto de

negligencia, todavía, en la mayoría de las empresas. Estas iniciativas podrían caracterizarse como metas preventivas e inversión en la mejoría del ambiente de trabajo.

La tendencia observada en este debate es ignorar posibles interferencias de representaciones sociales sobre el comportamiento de hombres y mujeres en la estructuración de servicios y distribución de tareas en el interior de algunas divisiones y departamentos. Se superestima el factor “tiempo histórico” (la abertura para las mujeres sería reciente), para justificar la baja participación de mujeres en algunos sectores considerados altamente competitivos, mejor remunerados, cuyas actividades impliquen en muchos viajes, relacionamiento con equipos mayoritariamente masculinos o acciones que implicarían en fuerza física etc. Muchas veces, deja de ser observada la intención explícita de mujeres, en permanecer en los sectores que tengan estas exigencias, presuponiéndose cambios en sus motivaciones profesionales proyectadas para el futuro, como el interés en la constitución de familia, incluyendo hijos. También, no es acreditada a las mujeres casadas y con hijos, la posibilidad de atender a estas exigencias de la empresa arriba referidas, en el caso de que su negociación conyugal permita. Se presupone que las mujeres, en estas condiciones, presentarán dificultades de desempeño. Los gestores, a partir de estas premisas muchas veces imprimen a la discusión en grupo, en el momento de la decisión y de la negociación de planificaciones operacionales una tendencia de rechazo a las candidaturas de mujeres para determinados cargos o funciones para los cuales están habilitadas técnicamente para desempeñar. Por otro lado, deja de ser observada la situación de hombres que inicialmente no tiene interés en determinadas funciones por los mismos motivos. No quieren viajar con tanta frecuencia, tienen dificultades de lidiar con esquemas de conducta de alta competitividad en el local de trabajo y le gustaría llevar a sus hijos en la escuela todos los días. Estos hombres pueden, inclusive, sentirse “presionados” para asumir determinadas responsabilidades en el sector con miedo de evaluaciones negativas de su desempeño. Estas son dimensiones del problema que podrían ser consideradas en el momento de la planificación estratégica para acciones que impliquen en desplazamientos de personal para región distante, por ejemplo. Otra situación poco discutida en los equipos que interfiere en decisiones relativas a las técnicas operacionales y evaluación de resultados es el caso de contratos comerciales que involucran países cuyos costumbres no aceptan la participación de mujeres en determinados lugares. Estas interferencias

culturales implican, inclusive, en comprometer la garantía plena del derecho de las mujeres a la educación, cuyo acceso algunas orígenes étnicas no permiten. ¿Cómo enviar a gerente de ventas o la ingeniería naval para negociar con grupos empresariales cuya composición androcéntrica de sus cuadros comerciales pudiera rechazar la representante y establecer limitaciones para la realización del contrato? Sin embargo, ¿cómo negociar en estas situaciones sin imponer restricciones a las profesionales de la propia empresa que están capacitadas técnicamente para demostrar sus habilidades operacionales, sometiéndose a costumbres culturales que limitan la libertad del individuo, superados en la realidad de los propios países – conducta rechazada por la propia Carta de las Naciones Unidas? Estos temas, hoy se tornan de alta complejidad cultural, principalmente, se consideramos el proceso de globalización más acelerado de los modelos económicos que interfieren en la sociedad internacional⁴.

Son suministradas diversas líneas de acción para el asistente social en la empresa que acta frecuentemente en el área de recursos humanos y su potencial de intervención será mucho mayor, en caso de que haya recibido en su graduación una formación sólida en las principales teorías que abordan las relaciones de género y sus desdoblamientos en el mercado de trabajo. Los profesionales, a partir del Programa Pro equidad de Género pueden fortalecer metodologías en sus prácticas por el sesgo de las relaciones de género. En el caso, por ejemplo, de las etapas de selección y reclutamiento de nuevos empleados, puede observar con más cuidado los resultados de las entrevistas, a partir del sexo del candidato o manifestaciones de identidad de género poco aceptadas en la cultura organizacional cuya forma de aplicación puede indicar prácticas discriminatorias en gerentes, jefes de sección, empleados o hasta mismo, entre profesionales del Servicio Social.

POSIBILIDADES DE ACCIÓN EXTERNA DE LA EMPRESA

Merece destaque una de las últimas alternativas apuntadas en el Programa – aquella que se refiere a prácticas de sensibilización orientadas para la equidad de género en la cadena de relacionamiento de la organización; y propaganda institucional interna y

⁴ SILVA, 2008.

externa. Es posible concluir con esta sugerencia que las propuestas no se limitan a la acciones, sólo, en el interior de la empresa, pero también favorecen proyectos que sean aplicados en comunidades próximas, en el entorno en las empresas. Estas iniciativas son, muchas veces, vinculadas a las tentativas de minimización de impacto de las instalaciones de unidades operativas y productivas de una empresa en el medio ambiente. La mayoría de las acciones en este sentido tiene esta preocupación como principal motivación. Sin embargo, algunas experiencias han demostrado que las empresas, particularmente, las de naturaleza pública realizan proyectos que tiene como principal objetivo el aumento del índice de desarrollo humano. Esta acción no se desvincula de la preocupación con el impacto en el medio ambiente, pero asocia estas metas y puede ser una excelente oportunidad de practicar el enfoque articulado entre PIB e IDH. ¿Cómo el Servicio Social puede inserirse como un importante profesional en el desempeño de estas actividades? La actuación en comunidades con índice de desarrollo humano muy bajo, siempre fue una prerrogativa de los profesionales de esta área. Por lo tanto, es posible pensar en varias alternativas de proyectos que se presentarán por el equipo del Servicio Social, junto a los sectores vinculados a las prácticas de Responsabilidad Social de la empresa, inclusive como gestores directos de esta acción.

Otra asociación que puede ser explorada en actividades externas de la empresa por equipos vinculados a proyectos sociales, incluyendo el Servicio Social, en el entorno de las mismas es el componente de género del fenómeno de la pobreza. ONU ha enfatizado este fenómeno, denominado de “feminización de la pobreza”, al incluir entre sus metas, el fortalecimiento de la formación escolar y técnica de mujeres, así como involucrarlas en proyectos ambientales. En algunas partes del mundo es evidente la vulnerabilidad de las mujeres en la situación de pobreza extrema, muchas veces, asumiendo el cuidado y sustento de los hijos. Los motivos son desde la falta de perspectiva económica de algunos países, lo que provoca la migración de hombres en búsqueda de mejores condiciones para apoyo de sus familias que quedan hasta la convocación para guerras y muerte en combate. Las prácticas destructivas de plantío, en regiones con características todavía muy rurales han estimulado el involucramiento de mujeres que, en estas culturas asumen una acción más directa en el ámbito doméstico de forma a cambiar comportamientos que son nocivos al medio ambiente. Estas constataciones y estudios han provocado el interés de los organismos internacionales en

investir en los proyectos que consideren el sesgo de género en sus propuestas, lo que ciertamente, indica tendencias innovadoras que podrían ser aprovechadas por las empresas, a partir de acciones en el campo social. En este sentido, el incentivo al trabajo social y las posibilidades de acción del Servicio Social en esta área pueden ser muy importantes.

Este trabajo tiene como interés provocar una reflexión sobre este “vacío” observado en las empresas en relación a la actuación de asistentes sociales que pueden ofrecer una excelente contribución, conforme su formación, para que grupos poblacionales puedan de hecho, acceder servicios esenciales a la dignidad humana, incluyendo, particularmente, las mujeres.

BIBLIOGRAFÍA

ALBUQUERQUE, Roberto Cavalcanti de. **A questão social**: balanço de cinco décadas e agenda para o futuro. Rio de Janeiro: José Olympio, 2005.

BRASIL. **Programa Pro-Equidade de Gênero**: oportunidades iguais, respeito a diferença. Brasília. 3.ed. 2009-2010.

MANTEGA, Guido. **A questão social e o planejamento do governo Lula**. Cinco décadas de questão social e os grandes desafios do crescimento sustentado. Rio de Janeiro: José Olympio, 2005.

SILVA, Dayse de Paula Marques da Silva. Identidades no espaço universitário: gênero e etnia. Intersecciones: **Revista de Estudos Interdisciplinares**. Año 9.n. 2, 2007..Rio de Janeiro: Contra Capa Livraria/UERJ, NAPE.

_____. **Decisão em grupo e negociação em equipes profissionais**: técnica operacional *versus* hierarquias culturais. Simpósio de Pesquisa Operacional e Logística da Marinha (SPOLM), 2008.

VELLOSO. João Paulo dos Reis. **Os grandes desafios do crescimento sustentado**: indo além da agenda macro e da agenda micro. Rio de Janeiro: José Olympio, 2005.

ZEN, Amartya. **O desenvolvimento como liberdade**. São Paulo: Companhia das Letras, 2000.