



**UNIVERSIDAD DE CIENCIAS
EMPRESARIALES Y SOCIALES**
www.uces.edu.ar

**INSTITUTO DE ALTOS ESTUDIOS EN PSICOLOGÍA Y CIENCIAS SOCIALES
(IAEPCIS) "David Maldavsky"**

Doctorado en Psicología

XVI Jornadas Internacionales de Investigación en Psicología UCES 2020

XVIII Jornadas Internacionales de Actualización del Algoritmo David Liberman

I Simposio de Especialistas en Salud Mental en Emergencias y Desastres

Sábado 25 de julio de 2020 – 9.30 hs a 16.00 hs Buenos Aires.

**Aportes de la psicología del trabajo a las problemáticas de Género en las
Organizaciones. Problemas, dilemas y prácticas para incorporar a una gestión
de la diversidad**

Liliana Edith Ferrari

Instituto de Investigaciones de la Facultad de Psicología, Universidad de Buenos Aires

Correo electrónico: ferrarililiana@hotmail.com

Introducción

La Ley Nacional conocida como Ley Micaela o Ley de Capacitación Obligatoria en Género para todas las personas que integran los tres poderes del Estado (N° 27499) promulgada en enero del 2019 y formalizada a través de Decreto 38/2019, puso de relieve una serie de problemáticas que en general tienden a infrarelevarse al

momento de abordar de qué manera la inequidad, la estereotipia, los prejuicios y la discriminación alimentan la violencia de género.

Desde una perspectiva teórica dentro del campo de la psicología la violencia de género se relaciona con un proceso de generización de naturaleza jerárquica (Ferrari, 2019a) en la cual se normatizan los roles y se conciben desde los mismos las identidades de género esencializadas como si fueran la causa y no el efecto de prácticas de rol. La normatización es un proceso social que en términos psicológicos hace aparecer ciertos medios o modos de hacer las cosas como los medios válidos para conseguir algún tipo de finalidad o sostener un valor. Pero la generización jerárquica convierte a esas prácticas normatizadas en formas subordinadas que limitan la expresión de la identidad porque la transforman en dependiente en su valor y en su habilitación de comportamientos ciudadanos y sociales en los términos que especifican otras identidades.

La discusión y transformaciones pretendidas por la Ley Micaela traen la problemática del concepto de igualdad y del tipo de prácticas sociales que sostendrán a este valor y lo habilitarán en su afianzamiento. Por un lado, se puede analizar la igualdad formal puede ser definida como la que sostiene que en igual situación las personas recibirán igual tratamiento, independientemente en este caso de su condición de género. Por otro lado, la igualdad sustancial que es la que debe analizar las prácticas sociales para que las mismas alimenten, sostengan y desarrollen rendimientos para las personas sin que el género sea la etiqueta de obstáculo o requisito. Ambos tipos de problemática aparecen de distintas formas en las políticas educativas que observan de qué manera las diferencias de género afectan la oportunidad de desarrollar igualdad (Salomone, 2007).

La acepción de la equidad nos habla de una concepción ya no anclada en la letra de la ley o en los procedimientos de la justicia sino en la orientación a actuar con benevolencia guiados por la conciencia o por el sentimiento de lo que debe hacerse. La equidad es inspirada entonces por la benevolencia, la bondad y la magnanimidad (RAE, 2014). Siendo lo que nos permite ver en plenitud cada opción de género. La equidad funciona como un valor que nos permite ver en cada expresión de género una expresión genuina y legítima en sus formas de ser y de participar. El funcionamiento de la equidad se sostiene e inspira en la justicia natural y excede a la justicia positiva porque muestra la igualdad desde la perspectiva del ánimo de quien percibe las diferencias. La equidad de género admite y percibe diferencias, pero las aborda desde

una imparcialidad que neutraliza la superioridad o inferioridad de unas sobre otras o de algunos aspectos de unas sobre otras.

El desafío y el objetivo consistían en poner en marcha este proceso de capacitación en el Poder Judicial lugar desde el cual se nos convocó como psicólogos sociales y del trabajo.

Metodología

Se utilizó metodología cualitativa durante la fase exploratoria. Las técnicas principales fueron los grupos focales y experiencias de dramatización y simulación desarrollados durante encuentros en los que participaron voluntariamente trabajadores del Poder Judicial. Cada uno de esos encuentros se cerró con un examen de los aspectos emergentes y un trabajo de concienciación al que se le suministró cierto esclarecimiento desde la perspectiva del proceso en juego (estereotipia, prejuicio, discriminación).

Resultados

En la discusión de los grupos focales se observó que es frecuente el uso de estereotipos para la realización de las actividades en el trabajo. Los roles desarrollados en el trabajo parecen asignar a las mujeres las siguientes características: tienen más capacidad de enseñar, se manejan con mayor potencial de conflicto, hacen valer con mayor peso su formación profesional, para resultar más efectivas piden prestados comportamientos de otro género.

Este último aspecto nos remite a la expresión de Dejours (1992) que habla de virilización al explicar de qué forma las mujeres que desarrollan puestos de altas jerarquías toman como modelo extremo prácticas de otro género. Además de los estereotipos emergieron también los procesos de estereotipia como trabajos de atribución de características determinadas a una categoría de género. Las mismas fueron las ventajas y desventajas de ser conducidos por mujeres o varones como si de los mismos se desprendieron estilos particulares más o menos efectivos para las distintas personas. Otra estereotipia consistió en adjudicar diferencias de intereses y prioridades al momento de enfocarse en la carrera y también en la manera de posicionarse y producir fallos y sentencias.

De los grupos focales también emergió el examen de las actitudes y fundamentalmente de los prejuicios que se instalan en la práctica laboral, en este caso fue más frecuente que aparecieran prejuicios ligados a la cultura institucional (Ferrari, 2019b). Estos se encuentran referidos a aspectos como la dirección, el aprendizaje, la

motivación, así como también lo prescripto y la innovación. En cuanto a los prejuicios de género estuvieron asociados a las dificultades de liderazgo de las mujeres y las características emotivas de su accionar.

En el terreno de las prácticas de discriminación el trabajo con los grupos focales permitió identificar una dimensión subyacente a la estructura y funcionamiento de las instituciones estatales. El trabajo en ellas está organizado y descansa en diferencias jerárquicas por las que se caracterizan en roles y estatus de las personas que trabajan en ellas. En este tipo de estructuras cuya planificación de planeamiento de organización y gestión basada en diferencias fuertemente legitimadas las transformaciones que involucran la igualdad de género resultan difíciles de ser asimiladas ya que terminan siendo isomorfas a las asimetrías persistentes.

El concepto de estereotipo difiere en gran medida de lo que se concibe como estereotipia. Los estereotipos son las percepciones sobre una persona a partir de su pertenencia a ciertos grupos o categorías sociales, mientras que la estereotipia apuntaría al proceso cognoscitivo de atribuir ciertas características a las personas sobre la base de su pertenencia a tales categorías.

Otro concepto que fue relevado fue el de prejuicio, se lo describe como una actitud derogatoria hacia una persona debido a su pertenencia a determinada categoría social. Implica actitudes y creencias negativas hacia los miembros de determinados grupos sociales. Las actitudes, entendidas desde una noción tripartita, tienen aspectos cognitivos, conativos y emotivos (Brown, 1995).

La discriminación implica aquellas normas y prácticas sociales impulsadas desde políticas institucionales responsables de que se perpetúe y legitime la exclusión o vulnerabilización de ciertos miembros de la sociedad en virtud de su pertenencia a una determinada categoría social. La discriminación es el aspecto comportamental de los prejuicios. Se refuerza en toda estructura institucional que deba sostener, impulsar y desarrollar procesos de igualdad y equidad desde una condición de asimetría. El dilema consiste aquí en de qué forma se impulsarán procesos igualitarios democráticos equitativos y protectivos de derechos desde instituciones fundadas en fuertes asimetrías de funcionamiento (Ferrari, 2015).

Conclusiones

Una de las experiencias más fructíferas a la hora de generar procesos sociales que sostengan la igualdad y la equidad consiste en impulsar las formas de respeto, reconocimiento y valorización de las diferencias no sólo de género sino también

intergrupales (Allport, 1954). No se trata solo de admitir la diferencia sino de ponerla a producir y participar sin anclarla obligatoriamente a una categoría, sin identificarla con una condición derogativa para exaltar la identidad propia. Todo discurso institucional o grupal no puede comprenderse si no se parte del principio de discurso situado, esto significa discurso producido en un dispositivo y estructura determinada en un momento histórico dado. Si una institución se propone impulsar políticas que sostengan la igualdad y la equidad necesita estar dispuesta a someterse a sí misma a ese discurso de igualdad y equidad generando espacios de dialogo e intercambio donde los estatus estén interrumpidos temporalmente. De esta forma el modelo de intercambio tiene ocasión de transformarse y volverse reflexivo y también potencialmente de generar espacios de experiencia y práctica que interrumpen los modos habituales de producir desigualdad, intolerancia o violencia.

Referencias bibliográficas

- Allport, G. (1954). *The nature of prejudice*. Reading, MA: Perseus Book Publishing.
- Altemeyer, B. (1988). *Enemies of freedom*. San Francisco: Josey-Bass.
- Brown, R. (1995). *Prejudice: Its social psychology*. Oxford: Blackwell.
- Dejours, Ch. (1992). *Trabajo y Desgaste Mental*. Buenos Aires: Editorial Hvmánitas.
- Ferrari, L. (2015). Hacia una ética para la Psicología del trabajo. El problema de la identidad, el dilema de la supervivencia/realización y las tensiones entre el derecho al trabajo y los derechos del trabajo. En: Filippi, G., Ferrari, L. & Sicardi, E. (Comp.). *Psicología y trabajo, una relación posible. Tomo II* (pp. 97-109). Buenos Aires: Eudeba.
- Ferrari, L. (2019a). Imaginario del empleo en épocas de reforma laboral. Ponencia en proceso de elaboración para el 37o Congreso Interamericano de Psicología CIPCUBA 2019.

Ferrari, L. (2019b). Hacia un modelo contextual explicativo de los riesgos psicosociales y el acoso laboral: transformaciones de la cultura organizacional y del contrato psicológico en contextos de reforma. Ponencia en proceso de elaboración para el IX Congreso de la Asociación Latinoamericana de Estudios del Trabajo “El futuro del trabajo: desigualdades, precariedades y modelos de desarrollo”, ALAST, Bogotá, Colombia, 2019.

Ferrari, L. & Filippi: Proyecto UBACyT: “*Hacia un modelo contextual explicativo de los riesgos psicosociales y el acoso laboral: transformaciones de la cultura organizacional y del contrato psicológico en contextos de reforma*” Dirección: Dra. Ferrari, Liliana, Co-directora: Dra. Filippi, Graciela. Instituto de Investigaciones de la Facultad de Psicología – UBA. Período 2018-2020

Real Academia Española. (2014). *Disquisición*. En *Diccionario de la lengua española* (23.a ed.). Recuperado de <https://dle.rae.es/?id=FzCUhhq>.

Salomone, R. (2007). *Revista Española de Pedagogía*. 65, No. 238 (septiembre-diciembre 2007), pp. 433-446.