

II Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XVII Jornadas de Investigación Sexto Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires, 2010.

# Percepciones de justicia y sexismo en el lugar de trabajo.

Vaamonde, Juan Diego.

Cita:

Vaamonde, Juan Diego (2010). *Percepciones de justicia y sexismo en el lugar de trabajo. II Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XVII Jornadas de Investigación Sexto Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.*

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-031/361>

ARK: <https://n2t.net/ark:/13683/eWpa/gcR>

*Acta Académica es un proyecto académico sin fines de lucro enmarcado en la iniciativa de acceso abierto. Acta Académica fue creado para facilitar a investigadores de todo el mundo el compartir su producción académica. Para crear un perfil gratuitamente o acceder a otros trabajos visite: <https://www.aacademica.org>.*

as do conhecimento, como Direito, Sociologia e Criminologia, têm fornecido subsídios teóricos nesse campo, como é o caso do paradigma da reação social. Ao mesmo tempo em que esse paradigma pode servir de ferramenta para o trabalho do psicólogo, desvela o contra-senso de ter profissionais de outras áreas discutindo fenômenos psicológicos que caberiam aos profissionais da área *psi* discutir e investigar.

O paradigma da reação social preconiza que uma conduta não é criminosa "em si", muito menos o seu autor um criminoso por concretos traços de sua personalidade ou influências de seu meio-ambiente. A criminalidade, mais do que isso, se revela, principalmente, como um *status* atribuído a determinados indivíduos mediante um duplo processo: a "definição" legal de crime, que atribui à conduta o caráter criminal e a "seleção" que etiqueta e estigmatiza o autor como criminoso entre todos aqueles que praticam tais condutas (Andrade, 2000).

Nesta concepção, o encarceramento é pensado considerando os efeitos do cárcere sobre aquele que foi etiquetado e rotulado como criminoso que, em sua maioria, são pessoas pertencentes aos mais baixos estratos sociais. O que sugere que há um processo de seleção de pessoas, dentro da população total, às quais se "podem" qualificar como criminosos. E não, como pretende o discurso penal oficial, uma incriminação (igualitária) de condutas qualificadas como tais. O sistema penal se dirige quase sempre contra certas pessoas, mais que contra certas ações legalmente definidas como crime. A conduta criminal, nesse sentido, não é condição suficiente para o encarceramento, uma vez que os grupos poderosos na sociedade possuem a capacidade de impor ao sistema uma quase que total impunidade das próprias condutas criminosas (Zaffaroni, 1987; Baratta, 1982 citados por Andrade, 2000). A partir disso, a criminologia da reação social discute a arbitrariedade epistemológica que busca explicar as condutas tipificadas como crime tomando como referência o comportamento de outras pessoas e dos operadores das agências do sistema penal, bem como as consequências negativas do estigma para aqueles rotulados como criminosos, delinquentes e desviantes.

Munida dessa perspectiva teórica, a psicóloga dessa unidade prisional tenta se descolar da reprodução dos vícios carcerários. Uma iniciativa como essa requer a não categorização daquele que expia sua pena numa tipologia antissocial, mas o entendimento de que o encarceramento e o rótulo de delinquente podem produzir efeitos corrosivos sobre o corpo, a fala, o pensamento e o comportamento desse homem. E é sobre esses efeitos que se deve fazer alguma coisa. A partir disso, vislumbra-se um posicionamento mais voltado para reintegração social do que com a manutenção das relações de poder e dominação no ambiente de execução penal. Nesse sentido, a importância de que se pense e repense a atuação profissional do psicólogo nesse espaço.

#### BIBLIOGRAFIA

- ANDRADE, V. R. P. (2000). Do paradigma etiológico ao paradigma da reação social: mudança e permanência de paradigmas criminológicos na ciência e no senso comum. Acesso em 17 de março, 2010, em <http://www.buscalegis.ufsc.br/revistas>
- GOFFMAN, E. (1987). Manicômios, prisões e conventos. São Paulo: Perspectiva.
- HUMAN RIGHTS WATCH (1998). O Brasil atrás das grades. Acesso em 7 de janeiro, 2009, em <http://www.hrw.org/portuguese/reports/presos/>
- SANTOS, M. M. (2010). Agente penitenciário: trabalho no cárcere. Dissertação de mestrado. Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal.
- SUPERINTENDÊNCIA DOS SERVIÇOS PENITENCIÁRIOS. Acesso em 25 de junho, 2009, em [www.susepe.rs.gov.br](http://www.susepe.rs.gov.br).
- THOMPSON, A. (2002). A questão penitenciária. Rio de Janeiro: Editora Forense.
- ZAFFARONI, R.E. (1991). A filosofia do sistema penitenciário (J.O. Fagherazzi, trad.) Cuadernos de La Cárcel (2-25), Buenos Aires.

## PERCEPCIONES DE JUSTICIA Y SEXISMO EN EL LUGAR DE TRABAJO

Vaamonde, Juan Diego

Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas - Universidad Nacional de Rosario. Argentina

#### RESUMEN

La teoría del sexismo ambivalente postula la coexistencia de actitudes hostiles y benévolas hacia las personas en función de su género. Si bien numerosos estudios han mostrado la validez de esta teoría, muy pocos han explorado las vinculaciones entre el sexismo y las percepciones de justicia en el lugar de trabajo, y ninguno ha sido desarrollado en Latinoamérica. Por lo que el objetivo del presente trabajo fue analizar las posibles interrelaciones entre las características sociodemográficas, las percepciones de justicia organizacional y el sexismo en trabajadores argentinos. Participaron 150 empleados del sur santafesino respondiendo una hoja de datos personales y un conjunto de instrumentos diseñados para medir percepciones de justicia distributiva (JD), procedimental (JP), interpersonal (JINT), informacional (JINF), sexismo hostil (SH), sexismo benévolo (SB), y deseabilidad social (DS). Los resultados indican que: (a) los varones y los más jóvenes presentan mayores niveles de sexismo; (b) a mayor nivel educacional, se observan mayores percepciones de JINT; (c) a mayor antigüedad laboral, se registran menores percepciones de justicia; (d) el SB se vincula positivamente con JD, JP y JINF; (e) las percepciones de JP emergen como buen predictor del SB. Se discuten estos hallazgos y se efectúan sugerencias para futuros estudios.

#### Palabras clave

Justicia Organizacional Sexismo Trabajo

#### ABSTRACT

##### JUSTICE PERCEPTIONS AND SEXISM IN THE WORKPLACE

The ambivalent sexism theory proposes the coexistence of hostile and benevolent attitudes toward people based on their gender. Although numerous studies have proven the validity of this theory, few have explored the interrelations between sexism and justice perceptions in the workplace, and none of them has been developed in Latin America. Therefore, the purpose of this study was to analyze the possible relationships among sociodemographic characteristics, organizational justice perceptions, and sexism in a sample of Argentinian workers. Participants were 150 employees from the south of Santa Fe. They filled out a set of instruments designed to measure perceptions of distributive justice (DJ), procedural justice (PJ), interpersonal justice (INTJ), informational justice (INFJ), hostile sexism (HS), benevolent sexism (BS), and social desirability (SD). The results show that: (a) men and the younger have higher levels of sexism; (b) higher educational levels are associated with higher perceptions of INTJ; (c) tenure is negatively related to the four types of justice; (d) BS is positively linked to DJ, PJ, and INFJ; (e) out of the four dimensions of organizational justice, only perceptions of PJ predict BS. Theoretical implications of these findings are discussed, and suggestions for future research are provided.

#### Key words

Organizational Justice Sexism Workplace

## INTRODUCCIÓN

Uno de los mayores anhelos de los trabajadores es tener compañeros y superiores socialmente responsables, que contribuyan a la creación de un clima organizacional justo (Hang-Yue, Foley & Loi, 2006). Contra tal expectativa se erige un clásico fenómeno promovedor de situaciones de desigualdad laboral: los prejuicios y comportamientos discriminatorios originados en la condición de género (*sexismo*). La evidencia empírica señala (Glick & Fiske, 2001) que el sexismo afecta más que cualquier otro tipo de prejuicio y causa efectos negativos tanto en varones como en mujeres, aunque estas últimas aparecen como su blanco preferido. Si bien algunos investigadores (Ngo, Foley, Wong, & Loi, 2003; Schminke, Ambrose, & Cropanzano, 2000) han identificado factores específicos que propician el sexismo en el lugar de trabajo, escasos estudios han explorado sus vinculaciones con las percepciones de justicia organizacional (Krings & Facchin, 2009), y ninguno de ellos ha sido llevado a cabo en nuestro contexto. De allí que el objetivo del presente trabajo fue explorar el rol de las características sociodemográficas y las percepciones de justicia organizacional sobre la emergencia del prejuicio sexista en trabajadores argentinos.

**Justicia organizacional.** El concepto de *justicia organizacional* refiere a las percepciones que los trabajadores tienen sobre lo que es justo y lo que es injusto dentro de las organizaciones a las que pertenecen (Greenberg, 1990). La investigación de la justicia organizacional se ha desdoblado en, por lo menos, tres grandes ejes: la *justicia distributiva* (referida al contenido de las distribuciones, a la justicia de los fines o resultados alcanzados); la *justicia procedimental* (referida a la justicia de los medios usados para determinar las distribuciones); y la *justicia interaccional* (asociada a la calidad del tratamiento entre los gestores que deciden y los empleados afectados por sus decisiones). Más tarde, Cropanzano y Greenberg (1997) propusieron el desdoblamiento de la justicia interaccional en *justicia interpersonal* (referida al grado de cortesía, dignidad y respeto con el que son tratados los empleados por parte de sus superiores) y *justicia informacional* (vinculada con el suministro de informaciones y explicaciones sobre las decisiones tomadas).

La presuposición de la que parten los investigadores que sustentan el valor de la justicia organizacional es que si los empleados creen que están siendo tratados de forma justa, esa creencia hará que mantengan actitudes positivas hacia el trabajo, hacia los jefes y hacia la organización como un todo. En cambio, si creen que están siendo injustamente tratados, tal percepción terminará generando tensiones, sentimientos de insatisfacción y desmotivación (De Boer, Bakker, Syroit & Schaufeli, 2002), que se traducirán en disminución de la calidad del trabajo, ausentismo (Wayne, Shore, Bommer, & Tetrick, 2002) y falta de compromiso organizacional (Omar et al., 2007). Por lo que la justicia organizacional constituye un requisito básico para el funcionamiento eficaz de las organizaciones y para la satisfacción personal de sus miembros.

**Justicia organizacional y sexismo.** A lo largo de las últimas décadas, numerosas acciones de lucha por los Derechos Humanos han posibilitado una importante reducción del sexismo hacia las mujeres el lugar de trabajo. No obstante, la problemática sigue instalada en la mayoría de las sociedades bajo nuevas y sutiles formas. Para dar cuenta de este fenómeno, Glick y Fiske (1996) propusieron la teoría del sexismo ambivalente, que plantea la existencia simultánea de actitudes negativas (hostiles) y positivas (benévolas) hacia las personas en función de su género. El sexismo se presenta así como un constructo multidimensional, con dos componentes diferenciados, aunque interrelacionados: el *sexismo hostil* y el *sexismo benévolo*. El primero se refiere a las actitudes negativas y de franca intolerancia hacia las mujeres, basadas en estereotipos sobre su supuesta debilidad e inferioridad, coincidiendo con definiciones clásicas de antifeminismo. El segundo alude al conjunto de actitudes sexistas hacia las mujeres consideradas en forma estereotipada y limitadas a ciertos roles; actitudes que, no obstante, tienen un tono afectivo positivo para el percceptor, suscitando comportamientos pro-sociales o de búsqueda de intimidad. El sexismo benévolo, si bien revestido de actitudes en favor de la mujer, se apoya en creencias sobre la inferioridad femenina subyacentes a la ideología patriarcal, reforzando las tradi-

cionales desigualdades de género (Glick & Fiske, 2001).

Habida cuenta que un ambiente justo y libre de prejuicios es un aspecto que influye sobre las actitudes y los comportamientos laborales, las percepciones de justicia organizacional se perfilan como una variable fundamental para el estudio de la problemática sexista. Con el fin de analizar sus posibles interrelaciones en el terreno laboral, se llevó a cabo una investigación empírica, cuya metodología se describe a continuación.

## MÉTODO

La recolección de los datos se efectuó en organizaciones del sur santafesino que prestaron su aval para participar en la investigación. La muestra final estuvo conformada por 150 empleados (74 varones y 76 mujeres) con un promedio de edad de 32,95 años. La distribución por nivel educacional se mostró como sigue: nivel primario 0,7%, nivel secundario 16,7%, nivel terciario 36%, nivel universitario 46,7%. En cuanto a la distribución por cargos, el 10,7% ocupaba cargos gerenciales (gerentes, supervisores, jefes, etc.), el 23,3% eran empleados jerarquizados, y el 66% eran empleados contratados. El promedio de antigüedad laboral fue de 7,6 años. Los sujetos participaron voluntariamente firmando un consentimiento informado, y respondiendo una hoja de datos personales y un conjunto de instrumentos que midieron las variables en estudio, a saber: (1) adaptación argentina (Omar, Oggero, Maltaneres, & Paris, 2003;  $\alpha = 0,93$ ) de la Escala de Justicia Organizacional de Colquitt y colaboradores; (2) adaptación argentina (Vaamonde & Omar, enviado;  $\alpha = 0,88$ ) del Inventario de Sexismo Ambivalente de Glick y Fiske; y (3) adaptación argentina (Omar, 1988;  $\alpha = 0,87$ ) de la Escala de Deseabilidad Social del Cuestionario de Personalidad de Eysenck.

## RESULTADOS Y DISCUSIÓN

El análisis de los resultados indica que los varones son más sexistas hostiles ( $t(148, 2) = 4,82, p < 0,001$ ) y más sexistas benévolos ( $t(148, 2) = 2,00, p < 0,05$ ) que las mujeres, quienes, a su vez, tienden a presentar una imagen más mejorada de sí mismas ( $t(148, 2) = -3,25, p < 0,001$ ). Muestran también que, a medida que aumenta la edad, disminuye el monto de sexismo hostil ( $r = -0,17, p < 0,05$ ) y de sexismo benévolo ( $r = -0,19, p < 0,05$ ), lo que sugiere que la experiencia va reforzando la inverosimilitud de estas creencias sesgadas. Por otro lado, se observa un vínculo positivo entre el nivel educativo y las percepciones de justicia interpersonal ( $r = 0,16, p < 0,05$ ). Este hallazgo podría interpretarse como una consecuencia de la educación formal, la que frente a un tratamiento respetuoso promovería similares muestras de cortesía y, posiblemente, generaría una mayor capacidad individual para percibir y elicitare intercambios sociales armónicos y equilibrados. Los análisis efectuados sugieren, además, que a medida que los individuos acumulan antigüedad en su trabajo, se incrementan sus percepciones de injusticia. Esta tendencia se hace muy manifiesta entre las mujeres, sobre todo en lo que hace a sus percepciones de justicia distributiva ( $r = -0,42, p < 0,01$ ). Aspecto que podría atribuirse a un aumento de su insatisfacción con respecto a salarios, premios, promociones, conforme pasan los años. Este hallazgo estaría en consonancia con indicadores internacionales de inequidad salarial para este subgrupo (Barreto, Ellemers, Cihan-gir, & Stroebe, 2009).

En lo que hace al interjuego entre las percepciones de justicia y el sexismo, si bien el sexismo hostil no evidencia correlaciones significativas en la muestra total, el sexismo benévolo se vincula positivamente con las percepciones de justicia distributiva ( $r = 0,20, p < 0,05$ ), justicia procedimental ( $r = 0,24, p < 0,01$ ) y justicia informacional ( $r = 0,20, p < 0,05$ ). Contrariamente a lo que podría esperarse, las percepciones de justicia en el lugar de trabajo refuerzan el sexismo benévolo. Parecería que la percepción de un ambiente justo, sobre todo en cuanto a las distribuciones, los procedimientos y las informaciones provistas, se relaciona con creencias estereotipadas sobre la mujer. Creencias que, no obstante, conllevan un tono afectivo positivo asociado a los roles de género tradicionales. Es posible que las percepciones de justicia organizacional, al suscitar sensaciones y sentimientos positivos en los trabajadores (De Boer et al., 2002), generen tendencias conservadoras del *status quo*. Considerando que numerosas investigaciones han

vinculado el conservadurismo a la emergencia de los prejuicios, no sería llamativo que tales tendencias conservadoras potencien, por asociación, el sexismo entre los individuos. Cabe aquí destacar que, al realizar el análisis en función del sexo, sólo las mujeres presentan asociaciones significativas entre justicia y sexismo. Son ellas quienes, al percibir un ambiente justo de trabajo, se aferran a creencias benévolas estereotipadas sobre sí mismas. En sintonía con esto, Glick y Fiske (2001) sostienen que la subordinación femenina se explica, en parte, por el sexismo benévolo de las mujeres que las lleva a tolerar más que a desafiar las actitudes y comportamientos sexistas. Finalmente, del análisis de regresión múltiple ejecutado, surge que el sexo es un buen predictor de ambos tipos de sexismo ( $\beta = -0,37$ ,  $p < 0,001$ ;  $\beta = -0,21$ ,  $p < 0,01$ ). Además, luego de ser controladas las variables sociodemográficas y la discapacidad social, las percepciones de justicia procedimental siguen apareciendo como el predictor más fuerte del sexismo benévolo ( $\beta = 0,20$ ,  $p < 0,01$ ), a diferencia del sexismo hostil, que no es explicado por ninguno de los cuatro tipos de justicia organizacional.

## CONCLUSIONES

La presente investigación constituye una contribución empírica al estudio de las percepciones de justicia y del sexismo en el lugar de trabajo. Los análisis bivariados y multivariados efectuados indican que el sexismo hostil no se asocia con ninguna de las percepciones de justicia organizacional. Por el contrario, el sexismo benévolo, en tanto prejuicio enmascarado con afecto positivo, se vincula con las percepciones de justicia distributiva, informacional y procedimental. De hecho, si bien es sabido que el prejuicio provoca situaciones injustas en el lugar de trabajo, las percepciones de justicia procedimental predicen el sexismo benévolo. Futuras investigaciones deberían profundizar este hallazgo, aparentemente paradójico, quizá mediante la incorporación de otras perspectivas metodológicas, a efectos de lograr una mayor comprensión de la problemática sexista en el contexto laboral.

---

## NOTA

El presente estudio se enmarca en la elaboración de la Tesis Doctoral del autor, bajo la dirección de la Dra. Alicia Omar (CONICET-UNR).

## BIBLIOGRAFIA

- BARRETO, M., ELLEMERS, N., CIHANGIR, S., & STROEBE, K. (2009). The self-fulfilling effects of contemporary sexism: How it affects women's well-being and behavior. En M. Barreto, M. K. Ryan, & M. T. Schmitt (Eds.), *The glass ceiling in the 21st century: Understanding barriers to gender equality* (pp. 99-123). Washington: American Psychological Association.
- CROPANZANO, R., & GREENBERG, J. (1997). Progress in organizational justice: Tunneling through the maze. En C. L. Cooper & I. T. Robertson (Eds.), *International Review of Industrial and Organizational Psychology* (Vol. 12, pp. 317-372). New York: Wiley.
- DE BOER, E. M., BAKKER, A. B., SYROIT, J. E., & SCHAUFELI, W. B. (2002). Unfairness at work as a predictor of absenteeism. *Journal of Organizational Behavior*, 23, 181-197.
- GLICK, P., & FISKE, S. T. (1996). The Ambivalent Sexism Inventory: Differentiating hostile and benevolent sexism. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70, 491-512.
- GLICK, P., & FISKE, S. T. (2001). Ambivalent sexism. En M.P. Zanna (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (pp. 115-188). San Diego: Academic Press.
- GREENBERG, J. (1990). Organizational justice: Yesterday, today and tomorrow. *Journal of Management*, 16, 399-432.
- HANG-YUE, N., FOLEY, S., & LOI, R. (2006). The effects of cultural types on perceptions of justice and gender inequity in the workplace. *International Journal of Human Resource Management*, 17, 983-998.
- KRINGS, F., & FACCHIN, S. (2009). Organizational justice and men's likelihood to sexually harass: The moderating role of sexism and personality. *Journal of Applied Psychology*, 94(2), 501-510.
- NGO, H.Y., FOLEY, S., WONG, A., & LOI, R. (2003). Who gets more of the pie? Predictors of perceived gender inequity at work. *Journal of Business Ethics*, 45, 227-41.
- OMAR, A. (1988). Estandarización argentina de los cuestionarios de personalidad de Eysenck. *Revista Chilena de Neuro Psiquiatría*, 42, 83-95.
- OMAR, A., OGGERO, H., MALTANERES, V., & PARIS, L. (2003). Análisis de la estructura factorial de una escala para explorar justicia organizacional. Primer

Congreso Marplatense de Psicología. CD-ROM.

OMAR, A., URIBE, H., FERREIRA, C., ASSMAR, E., TERRONES, A., & GALAZ, M. (2007). Colectivismo, justicia y ciudadanía organizacional en empresas argentinas, mexicanas y brasileñas. *Revista Mexicana de Psicología*, 24, 101-116.

SCHMINKE, M., AMBROSE, M. L., & CROPANZANO, R. S. (2000). The effect of organizational structure on perceptions of procedural fairness. *Journal of Applied Psychology*, 85, 294-304.

VAAMONDE, J. D., & OMAR, A. (enviado). Validación argentina del Inventario de Sexismo Ambivalente. *Alternativas en psicología*.

WAYNE, S., SHORE, L., BOMMER, W., & TETRICK, L. (2002). The role of fair treatment and rewards in perceptions of organizational support and leader-member exchange. *Journal of Applied Psychology*, 87, 590-598.