

XI Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología. XXVI Jornadas de Investigación. XV Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. I Encuentro de Investigación de Terapia Ocupacional. I Encuentro de Musicoterapia. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires, 2019.

Modelos y prácticas de investigación a partir de la problemática de la equidad de género en el empleo.

Ferrari, Liliana Edith y Bergara, Vanessa Analía.

Cita:

Ferrari, Liliana Edith y Bergara, Vanessa Analía (2019). *Modelos y prácticas de investigación a partir de la problemática de la equidad de género en el empleo. XI Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología. XXVI Jornadas de Investigación. XV Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. I Encuentro de Investigación de Terapia Ocupacional. I Encuentro de Musicoterapia. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.*

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-111/761>

ARK: <https://n2t.net/ark:/13683/ecod/WDr>

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>.

MODELOS Y PRÁCTICAS DE INVESTIGACIÓN A PARTIR DE LA PROBLEMÁTICA DE LA EQUIDAD DE GÉNERO EN EL EMPLEO

Ferrari, Liliana Edith; Bergara, Vanessa Analía
Universidad de Buenos Aires. Argentina

RESUMEN

Presentamos aquí una experiencia de investigación e intervención desarrollada durante el 2019 en el marco del proyecto UBACyT: “Hacia un modelo contextual explicativo de los riesgos psicosociales y el acoso laboral: transformaciones de la cultura organizacional y del contrato psicológico”, con el objeto de poner en aplicación los principios de la Ley Micaela. Este proyecto se desarrolla bajo la demanda del Poder Judicial e involucra un enfoque de dos fases. La primera de ellas consiste en un trabajo exploratorio sobre las prácticas de estereotipia, los prejuicios y las políticas de discriminación que pueden alimentar en la vida laboral comportamientos de violencia inspirados en la violencia de género. La segunda parte consiste en trabajar con procedimientos de reexamen y de deconstrucción de las prácticas analizadas en la fase exploratoria. Se discuten los resultados hallados en tanto los mismos afectan la igualdad formal y sustancial y en otros casos la equidad. Se plantea la función de las estructuras altamente jerárquicas dentro de las instituciones y cómo estas afectan o no los discursos y prácticas que sostienen los valores de igualdad, participación y comportamientos colaborativos.

Palabras clave

Violencia de género - Ley Micaela - Derechos - Psicología Social y del Trabajo

ABSTRACT

MODELS AND RESEARCH PRACTICES BASED ON THE ISSUE OF GENDER EQUITY IN EMPLOYMENT

We present here a research and intervention experience developed during 2019 within the framework of the UBACyT project: “Towards an explanatory contextual model of psychosocial risks and workplace harassment: transformations of the organizational culture and the psychological contract”, in order to put in application the principles of the Law Micaela. This project is developed under the demand of the Judicial Power and involves a two-phase approach. The first one consists of an exploratory work on the practices of stereotyping, prejudices and policies of discrimination that can nourish violent behavior inspired by gender violence in the workplace. The second part consists in

working with procedures of reexamination and deconstruction of the practices analyzed in the exploratory phase. The results found are discussed as they affect formal and substantial equality and in other cases, equity. The role of highly hierarchical structures within institutions and how they affect or not affect the discourses and practices that uphold the values of equality, participation and collaborative behaviors.

Key words

Gender Violence - Micaela Law - Rights - Social and Labor Psychology

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 infra-relevarse 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 una parte podemos analizar nuestras prácticas sociales habituales y las formas que deben ser im-

pactadas por una política de género trabajando sobre la igualdad formal. 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. Una consecuencia factible para esta perspectiva es garantizar entonces igualdad de tratamiento, de accesibilidad, de oportunidad y que el género no se convierta en un obstáculo o en un requisito. Por otra parte las políticas de género deben también examinar la denominada 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.

En párrafos anteriores hemos repasado algunos de los aspectos que fueron producidos como nuestro marco teórico referencial para comprender los alcances que la mencionada Ley propone al desafiante proceso de formación y capacitación de las personas en el ámbito nacional, provincial y municipal. 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) tales como la dirección por delegación implica pérdida de autoridad, el aprendizaje es una cuestión personal que la institución no debe proveer, la motivación es baja porque el trabajo es seguro y estable y por lo tanto no hay nada perder, la tarea esta prescripta hay poco en lo cual innovar salvo en los estratos superiores, en cuanto a los prejuicios de género estuvieron asociados a la 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 isomorfias a las asimetrías persistentes.

Para volver a situar en perspectivas los hallazgos discursivos los pondremos en relación con los conceptos básicos de la psicología social y del trabajo.

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 per-

sonas sobre la base de su pertenencia a tales categorías. Los estereotipos pueden ser sobregeneralizaciones rígidas, erróneas y/o patológicas acerca de los atributos de los grupos sociales y sus miembros y tal como hemos visto más arriba acerca de las diferencias de género. Hay estereotipos que tienen validez consensual y por eso nos parecen verdaderos. Son concepciones fluidas y dependen del contexto comparativo (Smith Castro, 2006). En el caso analizado los estereotipos de género son secundarios a los estereotipos de las categorías propias del Poder Judicial tales como: los jueces, los secretarios, los notificadores, etc.

Cabe destacar que existen dos tipos de estereotipos, los positivos y los negativos, los primeros hacen mención al endogrupo y la mayoría, mientras que los últimos refieren a las minorías, exogrupos y se hallan más consistentemente relacionados con las actitudes intergrupales. En el caso analizado las diferencias exogrupos y endogrupo tiene que ver con características de género pero también tienen intensamente que ver con la diferencia de nivel jerárquico y con los estatus de los mismos.

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 intensidad del prejuicio depende del aspecto emotivo. Existen prejuicios abiertos y sutiles. Durante la exploración del caso aparecieron prejuicios de género sutiles al interior de la estructura laboral en contra posición a otros abiertos en torno a las víctimas de violencia física asociados a recursos o faltas de los mismos. Por último, nos remitiremos al concepto de discriminación, con objetivo de ampliar la base explicativa de los resultados hallados. 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 trata entonces de todas aquellas conductas que tienden a limitar o negar la igualdad en el trato a ciertos individuos o grupos sociales. Se refuerza en toda estructura institucional que deba sostener, impulsar y desarrollar procesos de igualdad y equidad desde una condición de asimetría. Como en muchos otros casos el dilema consiste aquí en de qué forma se impulsaran 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.

BIBLIOGRAFÍA

- 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.
- Smith Castro, V. (2006). *La psicología social de las relaciones intergrupales: modelos e hipótesis*. *Actualidades en Psicología*, 20, 2006, 45-71. Instituto de Investigaciones Psicológicas, Universidad de Costa Rica.