



Instituto de Psicología Social.

Psicología de las Organizaciones y el Trabajo.

Ciclo de Graduación

Trabajo Final de Grado

Tutora: Silvia Franco

Cultura y Organización: Discriminación laboral hacia mujeres por razones de género.

Forischi, Romina C.I.: 4.753.295-9

Montevideo, Octubre de 2015.

Índice

1. Resumen	3
2. Introducción	4
3. Marco teórico	5
4. Discriminación laboral en las Organizaciones	11
4.1. Devenir en la inserción laboral de mujeres	12
4.2. Concepción de trabajo: Mujer e Identidad.....	21
4.3. Ideologías de las organizaciones e incidencias en la discriminación	26
4.4. Organización: nuevas formas de trabajo Inclusión de la mujer	31
5. Estudios e investigaciones Nacionales	33
5.1. Estadísticas de género: Mercado laboral e Ingresos.....	33
6. Dispositivos Nacionales contra la discriminación	36
7. Consideraciones finales	39
8. Referencias Bibliográficas	41
9. Anexos	45

1. Resumen

La presente monografía tiene por objetivo analizar la discriminación laboral motivada por cuestiones de género. Analizando los procesos de Producción de subjetividad dentro de la organización del trabajo particularmente en la validación o reforzamiento de discriminación laboral vivenciada en los diversos tipos de Organizaciones.

Concluyendo que el modelo laboral de pareja tradicional -varón como único proveedor familiar- se va convirtiendo al de doble carrera o modificado: en el primero ambas figuras trabajan igual carga horaria, y en el segundo la mujer trabaja menos horas.

Quedó evidenciado que contar con mayor nivel educativo -que los hombres- no tiene reflejo en sus remuneraciones, acentuando la brecha de género.

Las mujeres registran una baja tasa de empleo, y por el contrario, una alta tasa de desempleo, indistintamente de su nivel educativo, edad, etnia, condición económica o zona de residencia. Siendo las mujeres quienes dedican mayor tiempo al trabajo no remunerado, condicionando su inserción laboral como la posibilidad de desarrollo personal y el logro de autonomía económica, por asumir un trabajo invisibilizado y no valorado a nivel social ni laboral. Se destaca que en los ámbitos de decisión política las mujeres si bien ha logrado tener acceso pero no en aquellos considerados como "masculinos".

Considerando la relevancia de la producción de subjetividades e implicancias de la Cultura Organizacional e Identidad, como dispositivos modeladores de identidad de género y/o reproductor de instancias discriminantes, donde el imaginario empresarial y social son determinantes en la continuidad de la discriminación de género.

Abstract

This paper is to analyze the labor discrimination based on gender. Analyzing the subjectivity production processes within the organization of work particularly in the validation or reinforcement of employment discrimination, experienced through the various types of organizations.

Concluding that the traditional model of labor-male couple as the only supplier is becoming familiar to dual career or modified: the first two figures work the same workload, and the second women work fewer hours.

It became clear that having more educated men-that is not reflected in their remuneration, accentuating the gender gap.

Women recorded a low employment rate, and conversely, a high rate of unemployment, regard less of their educational level, age, ethnicity, economic status or place of residence. With women who devote more time to unpaid work, conditioning their employment as the possibility of personal development and achieving economic independence, to assume a invisible and not valued or job level social work. It is emphasized that in the areas of political decision although women have gained access but not in those considered "masculine".

Considering the importance of the production of subjectivities and implications of Organizational Culture and Identity, as modelers devices gender identity and / or discriminating player instances where business and social imagination are crucial to the continuing gender discrimination.

Palabras claves:

Discriminación laboral, Género, Producción de subjetividad.

2. Introducción

La presente monografía se define, según Kaufman & Rodríguez (1993) como un:

...texto de información científica, expositivo, de trama argumentativa, de función predominantemente informativa, en el que se estructura en forma analítica y crítica la información recogida en distintas fuentes acerca de un tema determinado. Exige una selección rigurosa y una organización coherente de los datos recogidos. La selección y organización de los datos sirve como indicador del propósito que orientó la escritura. (p.147)

La necesaria delimitación del tema, derivó en la selección de autores para la definición de conceptos que fueron sustento para el estudio, tales conceptos fueron: Organización, Cultura organizacional, Género, Discriminación laboral y Producción de subjetividad.

La búsqueda de estudios y artículos científicos relacionados a la temática se llevó a cabo en distintas bases de datos de la biblioteca de Facultad de Psicología de la Udelar, mientras que los informes a nivel nacional se obtuvieron de la Web del Instituto Nacional de Mujeres (Inmujeres), Mides Uruguay.

La bibliografía recabada versa sobre Discriminación Laboral en diferentes tipos de organizaciones: donde se visualizó la relación mujer-trabajo, su devenir, las concepciones e ideologías que construidas sobre contextos socio-histórico-culturales diferentes -en cuanto a región, Organización y cultura- determinaban instancias discriminantes. Se hizo hincapié en aquellas determinadas por cuestiones de género, que reproducen e incluso llegan a perpetuar situaciones de discriminación en los espacios laborales, ya que son formadoras de Identidad de género.

Se analizó de forma crítica la concepción de mujer existente, como: integrante de la Estructura Organizacional (Mintzberg, 1991), su rol -lo implícito de éste- y la repercusión de la Cultura Organizacional (Etkin & Schvarstein, 2005), así como del entorno social. Se analizaron aspectos de discriminación motivados por limitaciones impuestas a través de formas de Cultura Organizacional, como son los llamados “Techos de cristal” o “Fronteras de cristal” que impiden el desarrollo laboral.

3. Marco teórico

A los efectos de definir las concepciones a tomar como línea conductora, se hace necesario el recorte de la temática para tener un conocimiento más aproximado al objeto de estudio: trabajadoras insertas en diferentes tipos de Organizaciones, del ámbito urbano o rural, sin delimitación de franja etárea concreta, ni distinción étnica, por tanto, trabajadoras que desarrollan una actividad remunerada o no, ya sea dentro del hogar o fuera de éste.

Los conceptos principales a indagar son: Organización; Identidad y Cultura Organizacional; Discriminación laboral; Género y Producción de subjetividad.

En primera instancia se realiza una delimitación macro: describiendo Organización, Identidad y Cultura Organizacional para contextualizar la temática y de esa forma visualizar las subjetividades que se generan, dando lugar a los diferentes tipos de discriminación laboral por género.

Para la comprensión del concepto Organizaciones se tomó el enfoque propuesto por Henry Mintzberg (1991) quien aportó su conceptualización de **Organización**: "...acción colectiva para realizar una misión común (...) para producir algún producto o servicio." (p. XIV)

Su obra se distingue por la categorización de las Organizaciones, y el aporte de instrumentos básicos de: descripción, estandarización y clasificación. Propone lo que denomina Enfoque Configuracional de las Organizaciones, planteando que: "La estructura de una organización se puede definir simplemente como las maneras en que su trabajo se divide en diferentes tareas y luego se logra la coordinación entre las mismas." (1991, p.116) asociada al manejo de la toma de decisiones (poder).

Mintzberg (1991) describió *6 partes básicas constitutivas de la Organización*:

Ápice estratégico: representado por el director, quien se encarga de dirigir y supervisar el sistema, con dedicación exclusiva. (Presión por liderar).

Línea Media: lugar donde se desempeñan los directores de los diferentes directivos, encargados de ejercer la autoridad entre el Ápice y el Núcleo operativo. (Presión por achatar).

Núcleo operativo: compuesto por los operarios, ubicados en la base de la organización, son los encargados de la producción o prestación de servicios, etc. (Presión por profesionalizar).

Tecnoestructura: integrada por analistas (Recursos Humanos, psicólogos, etc.) quien -por fuera de la línea jerárquica de autoridad- se encarga formalmente de planificar y controlar el trabajo de otras áreas. (Presión por racionalizar).

Staff de apoyo: son unidades que suministran servicios de apoyo (servicios de: cafetería, correo, asesoría jurídica, relaciones públicas, etc.). (Presión por colaborar). Tanto la Tecnoestructura como el Staff de apoyo son parte constitutiva de la organización, aunque no son partícipes de los procesos de producción, siendo en mayor medida servicios brindados por empresas tercerizadas.

Por último, la *Ideología*: es la cultura de la organización "...abarca las tradiciones y creencias de una organización que la distinguen de otras organizaciones e infunden cierta vida al esqueleto de su estructura." (1991, p. 113) (Presión por homogeneizar).

Las personas que integran las organizaciones, pueden conformar lo que el autor describe como *coalición interna* (p.113), al generar influencias dentro del sistema -la organización- al rivalizar en la distribución del poder. Así también se encuentran *coaliciones externas* (p.113) -en ocasiones pasivas- que tratan de ejercer su influencia sobre la organización (propietarios, accionistas, proveedores, competidores, clientes, gobiernos locales/nacionales, comunidad, etc.)

Para Mintzberg (1991) cada una de las partes constitutivas de la organización, de acuerdo a la tarea que desarrolla, ejerce un tipo de presión dentro de la organización. Serán éstas presiones las que darán a la organización una dinámica particular, modificando y determinando la forma de la Estructura Organizacional. Dicha teoría da lugar a su Enfoque Configuracional -dependiendo de las presiones que ejercen sus partes básicas- describe 7 configuraciones diferentes: Empresarial, Maquinal, Diversificada, Profesional, Innovadora, Misionera y Política. El Enfoque Configuracional permite el análisis de las organizaciones en función de su estructura: identificar las tensiones fundamentales permitirá propiciar/desarrollar modificaciones en la Organización.

En lo que refiere al entorno, serán las características y el dinamismo del contexto externo a la Organización, los que determinarán la descentralización de la estructura.

En cuanto a la variación con respecto al Poder, cuan mayor sea el control externo sobre una organización llevará a mayor formalización y descentralización. Una coalición externa dividida hará aparecer una coalición interna politizada y viceversa. La moda favorece la estructura del momento (y la cultura) aunque a veces sea inadecuada.

Por otra parte, es relevante la comprensión de las lógicas de poder dentro de la organización como dispositivo de producción de subjetividad. En esta línea se revisaron aspectos que hacen a la **Identidad de las Organizaciones**, para ello se recurrirá a los aportes de Jorge Etkin & Leonardo Schvarstein (2005) quienes conceptualizan **Organización** como "...un conjunto de relaciones que otorgan cohesión, permanencia y continuidad en un entorno aleatorio. Las organizaciones existen porque pese a todo tienen aspectos no modificables." (p.44) Su modelo se centra en la descripción de la esencia de la organización: la **Identidad** la cual se define como "...los propósitos que mantienen a la organización como son, y en aquellos que las transforman. Las organizaciones se cierran sobre sí mismas, construyen y protegen sus elementos constituyentes..." elementos que "...permiten distinguir a cada organización de otros grupos sociales" (Etkin & Schvarstein, 2005, p. 41).

Dentro del ámbito de Organización diferencian: estructura e identidad, definiendo la primera como las formas de acoplamiento con el medio ambiente. Mientras que Identidad explica los modos invariantes como las organizaciones procesan internamente las variables de enlace con el contexto, se entiende en una dimensión antropológica por estar en la atmósfera cultural del medio social global y también en una dimensión sociológica por tratarse de una construcción que emerge de las relaciones entre individuos; y entre individuos y grupos en la organización. La identidad será la fuente de cohesión interna, que distingue a la organización como una entidad separada y distinta de otras. La estructura será el modo en que se manifiesta la identidad. (Etkin & Schvarstein, 2005)

Dichos autores consideran al grupo social como una red de interacciones, donde una organización es el conjunto de relaciones y regulaciones internas que preservarán la autonomía del sistema y aseguran la continuidad del grupo.

Las condiciones de Identidad son rasgos que el sistema elabora durante su funcionamiento por la interacción entre los participantes. Son producto, entre otras variables, de la voluntad de los fundadores, de la historia, la jerarquía de las distintas lógicas que coexisten, la naturaleza del producto, la tecnología los ciclos de la organización.

En su obra describen la Cultura Organizacional, expresando que para el análisis de la organización la **Cultura** (Etkin & Schvarstein) es un:

...marco de referencia compartido; son los valores aceptados por el grupo de trabajo que indican cual es el modo esperado de pensar y actuar frente a situaciones concretas tratándose de un marco de referencia, la cultura no atiende situaciones puntuales (...) pero señala las prioridades y preferencias globales que orientan los actos de la organización. (2005, p. 201)

En tanto la **Cultura Organizacional** (Etkin & Schvarstein, 2005) es entendida como:

...los modos de pensar, creer y hacer las cosas en el sistema, se encuentren o no formalizados. Estos modos sociales de acción están establecidos y son aplicados por los participantes mientras pertenecen a los grupos de trabajo, incluyendo formas de interacción comunicativa, transmitidas y mantenidas en el grupo, tales como lenguajes propios del sistema, liderazgos internos o preferencias compartidas. (p. 201)

Su modelo esboza que la organización está integrada por tres sistemas de actividades básicas:

-Unidades operativas: que son las encargadas de prestar bienes y servicios, reflejan la razón de ser del sistema en su conjunto y materializan los acoples estructurales de la organización con su entorno.

-Mecanismos de regulación: asociados y pertenecientes a las unidades operativas.

-Metasistema: quien provee a las unidades operativas del marco ético y normativo para su funcionamiento como elemento de un conjunto mayor; donde residirá la autopercepción de toda organización, y donde se encuentra la conciencia de la organización sobre sí misma.

Los conceptos antes mencionados sirven para ubicar el contexto de análisis, mientras que lo que se presenta a continuación son los aspectos principales a indagar. Al evocar la discriminación laboral por cuestiones de género se hace imprescindible definir dichos conceptos, por lo que se conceptualizó las nociones a utilizar.

Para poder analizar la **Discriminación laboral** (Banquero, 2000) se la debe comprender como: un fenómeno arraigado, con antecedentes de discriminación basada en sexo, raza, edad, clase social, religión o etnia; considerando que es un hecho que debe ser abarcado por varias disciplinas. Desde la Economía, se define que existen instancias de discriminación "...cuando, de dos trabajadores con la misma capacidad productiva pero que difieren en alguna característica personal no relacionada con esta, uno recibe un trato inferior en cuanto a posibilidad de obtener un empleo, condiciones de trabajo o educación." (p. 3)

Banquero (2000) clasifica la Discriminación Laboral en cuatro tipos:

-**Discriminación Salarial**: "...las desigualdades no siempre pueden ser atribuidas a la existencia de niveles distintos de productividad."

-*Discriminación en el empleo*: "...cuando un grupo de trabajadores presenta tasas de empleo sustancialmente mayores que las del otro grupo."

-*Discriminación ocupacional*: "...las mujeres están limitadas a empleos de baja categoría y escasa remuneración, por consiguiente, nunca o en casos muy esporádicos podrán alcanzar ciertos niveles jerárquicos en las empresas, aunque estén calificadas para ello y lógicamente su escala salarial será baja."

-*Discriminación en la adquisición de capital humano*: donde las mujeres "...tienen restricciones en cuanto al acceso a la educación formal y a la capacitación y entrenamiento que proporcionan las empresas, lo que como es de esperarse tiene efectos sobre su grado de calificación y en el aumento de su productividad." (Banquero, 2000, p. 3)

Al evocar como determinante de discriminación, al **Género**, se hará referencia a Scott (1990, Lamas citado en 1999) quien propone:

...una definición de género que tiene dos partes analíticamente interrelacionadas, aunque distintas, y cuatro elementos. Lo central de la definición es la "conexión integral" entre dos ideas: [...] el género es un elemento constitutivo de las relaciones sociales basadas en las diferencias que distinguen los sexos y el género es una forma primaria de relaciones significantes de poder.

Scott distingue los elementos del género, y señala cuatro principales:

- Los símbolos y los mitos culturalmente disponibles que evocan representaciones múltiples.
- Los conceptos normativos que manifiestan las interpretaciones de los significados de los símbolos. Estos conceptos se expresan en doctrinas religiosas, educativas, científicas, legales y políticas; que afirman categóricamente y unívocamente el significado de varón y mujer, masculino y femenino.
- Las instituciones y organizaciones sociales de las relaciones de género: el sistema de parentesco, la familia, el mercado de trabajo segregado por sexos, las instituciones educativas, la política.
- La identidad. Scott señala que aunque aquí destacan los análisis individuales -las biografías- también hay posibilidad de tratamientos colectivos que estudian la construcción de la identidad genérica en grupos.

Lamas (1999) dirá que Scott (1990) tiene dentro de su exposición una debilidad "...pues mezcla identidad subjetiva con identidad genérica." (pp.149 -150)

En última instancia, para investigar la **Producción de subjetividades** que se manifiestan dentro de las Organizaciones se recurrirá a los estudios de Wittke (s.f.) quien denota la necesidad de analizar las Organizaciones no solo desde su función en la producción material sino en la de órdenes simbólicos. Dicha necesidad surgiría de

las transformaciones operadas en las Organizaciones, sea que estén dadas por la innovación de tecnologías así como en aspectos que hacen al relacionamiento con los diferentes actores con la que estas se vinculan. Plantea el Modelo Psicológico de Análisis Organizacional a partir de definir que la Organización “...opera como tecnología en los procesos de producción de subjetividad...” (s.f., p.1) dichos procesos se generan a partir de dos ítems: la implementación de dispositivos que convierten al individuo en un elemento de estructuras de sujeción, y a partir de las técnicas de subjetivación que el individuo aplica sobre sí mismo. Enfatizando que la “...Organización produce modos de sujeción correlativos con modos de subjetivación que los sujetos utilizan.” (s.f., p.1)

El Modelo Psicológico de Análisis Organizacional (Wittke) “...aborda las Organizaciones en su materialidad subjetiva” (s.f., p.1) integrado por tres elementos: la sustancia (Afectos), modos de sujeción (Disciplinamiento/Autogestión Compulsiva) y modos de subjetivación (Identidad-Continuidad Laboral / Autoestima - Éxito).

La noción **Subjetividad** es utilizada por el autor para hacer referencia a:

...la categoría que permite analizar el proceso social histórico que propició la división entre un adentro y una afuera, un mundo interno y otro externo, así como las variaciones en sus límites y territorios. En este sentido, la subjetividad tiene un carácter colectivo y naturalizado resultados de un proceso de producción social e histórica determinado. Por ello esta noción es solidaria con la noción de Karl Marx (1888) de que “la esencia humana no es algo abstracto e inmanente a cada individuo. Es en realidad, un conjunto de las relaciones sociales.” (s.f., p.1-2)

Entendiendo que la dicotomía objetivo-subjetivo (adentro-afuera) aunque naturalizadas son en realidad producto del proceso social histórico que ha generado la escisión.

Se enmarca el concepto de Sujeción de acuerdo a lo planteado por Sobrado (1976, citado en Wittke, s.f.) en el sentido a que el término sujeción o sujetación “se aplica a una doble aceptación, referido a la construcción de un sujeto y también en cuanto a la necesidad social de dominar a los sujetos, es decir de “sujetarlos” a la demanda social.” (p.3)

Por último hará referencia al Disciplinamiento desde los estudios de Foucault (1989) quien a partir del estudio:

...de las sociedades modernas o industriales, ponen de relieve el papel que el disciplinamiento ocupa en su constitución. En estas sociedades, el diagrama disciplinario, según lo describió, opera como causa inmanente del dispositivo panóptico y del fenómeno del panoptismo. Es decir, se actualiza, se integra y se diferencian en su efecto. (s.f., p.3)

Foucault (1990, citado en Wittke, s.f.) con respecto a la subjetividad dirá que tiene una constitución de doble espectro: por un lado "...la implementación de dispositivos que convierten al individuo en un elemento de estructuras de sujeción..." y por otro lado lo que llamo las tecnologías del yo, que serían "...las técnicas de subjetivación que el individuo aplica sobre sí mismo con la finalidad de convertirse en un hombre libre..." (p.8).

Dichas tecnologías del yo trabajan sobre diferentes sustancias, un ejemplo de esto sería: en el Cristianismo la sustancia a 'trabajar' sería el Estigma de la carne, donde la Finalidad sería ser Cristiano (pero el Ideal: el Santo).

Con respecto a esto último Wittke (s.f.) determina que:

En la actualidad, la excelencia ocupa el lugar de valor supremo, que sirve de referencia para medir tanto a personas o cosas (Aubert y Gaulejac, 1993) (...) no existe solo en el plano empresarial, sino que es también un fenómeno social. En consecuencia, en la actualidad, la finalidad, la teleología, resultante de la modalidad de *subjetivación*, está señalada por la *autoestima* y el *éxito* (Wittke, 2005), fin último de la excelencia. (p.9)

Por lo que las Modalidades de Subjetivación servirán para analizar las Organizaciones dependiendo de lo que privilegien sus integrantes que están inmersos en una modalidad de sujeción.

4. Discriminación laboral en las Organizaciones

El desarrollo a continuación analiza estudios existentes que tuvieron por objeto de estudio la discriminación en diferentes tipos de Organizaciones de la región, así como en España, lo que permite ver diversos análisis sobre Discriminación Laboral por género, y las conclusiones a las que se arribaron, quedando demostradas las formas existentes de discriminación: en el empleo, ocupacional, salarial y en la adquisición de capital humano. Los aportes españoles colaboraron en la comparación a nivel regional para saber cómo se está posicionado, más allá de tener economías dispares.

4.1. Devenir en la inserción laboral de mujeres

Históricamente la imagen de la mujer, era considerada como una figura que solo debía desempeñarse en el ámbito privado. El hombre era el único proveedor de la manutención familiar.

Cuando la mujer ingresaba al mercado de trabajo, solo lo hacía desde la categorización de ocupaciones, es decir, “trabajaba” en los quehaceres aprendidos en el hogar (tareas domésticas), ya que los hombres realizaban el trabajo de fuerza física.

Ciselli (2002) denota que las primeras tareas desarrolladas como “trabajo femenino” eran en esta lógica: “El trabajo extradoméstico refería a la (...) producción de bienes -materiales y culturales- y servicios para el mercado que puede tomar la forma de trabajo a domicilio -dentro del hogar-...” (Jelin, 1978, Ciselli, 2002, párr. 13)

Aunque sus tareas eran consideradas trabajo se las desvalorizaba socialmente: ...el trabajo generador de ingresos monetarios realizado por mujeres a cargo de “tareas domésticas” es definido socialmente como secundario puesto que es complementario del ingreso de los hombres (Jelin & Feijoó, 1989, Ciselli, 2002) y el adiestramiento femenino se realizaba dentro del grupo doméstico. En caso de fallecimiento del hombre, a la viuda se la incorpora en alguna ocupación que le permitiera “subsistir”. (Ciselli 2002, párr. 13)

Ante la desprotección de esas familias, las viudas que estaban en condición de “ayudantes de esposo” o que ya trabajaban como “matrimonio contratado”, al enviudar no pasaban a ocuparse de tareas extradomésticas, sino que lograban acceder a puestos categorizados como masculinos, o aquellos que sus esposos habían ocupado. Ocupaciones que eran exclusivas de hombres como: enfermeros, telefonistas y empleados, pasaron a ser “ocupaciones femeninas” como en el caso de las dos primeras. (Ciselli, 2002.)

Este trabajo muestra cómo la Cultura Organizacional -reflejo de la ideología patriarcal- influenciaba el quehacer de las trabajadoras, tanto positivo como negativamente, en el decir de Ciselli:

El trabajo extradoméstico (...) se hallaba influido por las representaciones del rol que debían cumplir en la sociedad. El aprendizaje de tareas femeninas, orientadas hacia el trabajo doméstico les servía para insertarse en el mercado laboral. En este sentido, a partir de la década del cuarenta con el acceso a la educación media y superior, los

horizontes laborales se ampliaron permitiendo el ingreso de las mujeres a tareas más calificadas y remuneradas. (...) Esta herencia cultural-ideológica tuvo consecuencias en la valoración del trabajo femenino que se reflejó en los puestos que desempeñaron y que generalmente constituyeron una prolongación de las tareas realizadas en el ámbito doméstico. (2002, párr. 13.)

Las mujeres en las organizaciones tenían ocupaciones dentro lo que propone Mintzberg (1991) como Staff de Apoyo- es decir servicios- en este caso desempeñándose en trabajos domésticos, marcada por la lógica del poder dominante de la época. Cuando la mujer intentaba ingresar al mundo laboral el cual era -y en ciertos ámbitos aún es- considerado un ámbito masculino, era donde dichas lógicas se hacían más visibles. Al considerarse que la mujer tenía por obligación el cuidado del hogar, la familia, así como desempeñar el rol de contención hacia el esposo. La ideología dominante al estar inscrita en la cultura y ser adquirida desde la infancia no eran impugnada. Lógicas que más allá de los cambios coyunturales aún hoy pueden visualizarse.

Desde su análisis Bourdieu (2000, Ciselli, 2002, párr. 8) plantea que:

La lógica del género es la del poder, de la dominación masculina (...) toma la forma de violencia simbólica, es decir, que se ejerce sobre un agente social con su complicidad o consentimiento. (...) el orden social masculino está tan arraigado que no necesita justificarse: se impone a sí mismo como autoevidente y es tomado como "natural". Para explicar el hecho de que las mujeres están consignadas a posiciones inferiores, debe tomarse en cuenta la asimetría de status adscriptos a cada género en la economía de los intercambios simbólicos instituida en la construcción social del parentesco y el matrimonio.

Dicho estudio demuestra que la Ideología, se verá reflejada en la cultura de las organizaciones y determinarán las relaciones de poder en ese contexto.

Ciselli (2002) establece que:

El control ejercido por las empresas sobre la organización del trabajo y la vida privada definió las relaciones genéricas que muestran las relaciones de poder existentes en la sociedad. La familia patriarcal, basada en la autoridad del hombre sobre la mujer, es el modelo presente en las representaciones de las mujeres... (párr. 57)

Ideologías que no sólo atravesarán la Organización del trabajo sino todas aquellas en las que el individuo está inserto, instituciones que son parte de la

conformación de la identidad de género, en el ser varón o mujer, en determinada época.

Wainerman & Geldstein (1991, citado en Ciselli, 2002) plantean que “Las instituciones -la familia, la escuela- y las organizaciones sociales -el sistema de parentesco, el mercado de trabajo influyen en la relaciones de género. Comportamiento, actitudes y valores como el patriarcado, la verticalidad y las jerarquías se aprendieron en ellas.” (párr. 9)

A pesar, de que fue evidenciándose que las mujeres accedían al mercado laboral, no lo hacían en igualdad de condiciones.

Bonaccorsi (1999, Ciselli, 2002) manifiesta que:

...el acceso de las mujeres al trabajo asalariado se efectuaba con formas de discriminación ocupacional por género, lo que puede determinarse mediante el análisis de las diferencias remunerativas entre los hombres y las mujeres que tienen la misma ocupación y en las posibilidades de acceso a la formación profesional.

La representación de la mujer en el imaginario social está cambiando, pero dentro de la estructura Organizacional aún persisten instancias de discriminación marcadas por el género al momento de otorgar cargos directivos y más aún gerenciales determinados por la carga implícita que conlleva el “ser mujer” y que en algunas culturas organizacionales aún persiste.

En América Latina la inserción de la mujer al mercado laboral es considerado como una fuerza de trabajo secundario ya que a pesar de tener un crecimiento sostenido y superar a los hombres en “...sus niveles de escolaridad y educación, aún persisten obstáculos para la inserción y permanencia de las mujeres en el mercado de trabajo en igualdad de condiciones con respecto a las de los hombres.” (Abramo, 2004, p.224)

Denota que aun, después de re-estructuras productivas y transformaciones en los paradigmas tecnológicos que hicieron desaparecer barreras tradicionales que impedían ingresar a las mujeres en algunas funciones u ocupaciones, en ciertos espacios, se han reproducido o incrementado la discriminación.

A pesar del mayor nivel de escolaridad y el aumento de mujeres ocupadas en cargos profesionales o técnicos “...(más del 50% en algunos países) los mecanismos de segmentación ocupacional que confinan a la gran mayoría de las mujeres a los

segmentos menos valorados del mercado de trabajo siguen existiendo y reproduciéndose.” (2004, p. 225). Es así que una de cada cinco las mujeres que trabajan en América Latina lo hace en el servicio doméstico.

Esto estaría evidenciando demostrado que obtener mayor nivel educativo no garantizan mejores posibilidades y condiciones de inserción laboral, por el contrario evidencian desigualdades:

El mantenimiento y la reproducción de las desigualdades existentes entre hombres y mujeres en el mundo del trabajo inciden varios factores derivados de la división sexual del trabajo y de un orden de género (que incluye no solo el trabajo como todas las otras dimensiones de la vida social), que, al mismo tiempo en que asignan a la mujer la función básica y primordial del cuidado del mundo privado y de la esfera doméstica, atribuyen a esa esfera un valor social inferior al mundo “público” (y desconocen por completo su valor económico). Eso, para las mujeres, nos solo significa una limitación de tiempo y recursos para invertir en la formación y el trabajo remunerado, como está fuertemente relacionado a una subvaloración (económica y social) del trabajo de la mujer y de su rol en la sociedad. (...) el peso de las imágenes de género en la manutención y reproducción de las desigualdades entre hombres y mujeres en el mundo del trabajo. Imágenes esas que son construidas en torno a un mecanismo dicotomizador, que asigna lugares y funciones no solo diferentes como jerarquizadas entre hombres y mujeres. (Abramo, 2004, p. 226)

Acota que para entender el imaginario de los hombres y mujeres en el trabajo es necesario asociarlos al imaginario del ámbito familiar y el de la sociedad en general, ámbitos diferentes pero interrelacionados. Describe cada uno de ellos, **Imaginario social en general** como: conjunto de visiones, estructuradas y racionalizadas, que tienen los individuos en general, hombres y mujeres, sobre sus lugares, roles y funciones, en el trabajo, en la familia, en la sociedad, en la esfera pública y privada. Un segundo ámbito: **Imaginario empresarial** refiriéndose al conjunto de nociones, percepciones e ideas que tienen los empresarios sobre esos temas y que son considerados básicos en la toma de decisiones en lo que respecta a contratación, inversión en capacitación, asignación de tareas y responsabilidades, definición de niveles de remuneración y promoción de hombres como mujeres. Por último un tercer ámbito: **el Imaginario de los agentes políticos y formuladores de políticas públicas** donde las ideas y percepciones que éstos tengan, son el fundamento para las decisiones con respecto a una serie de oportunidades, condiciones de vida y trabajo de hombres y mujeres. (Abramo, 2004)

La hipótesis acerca de mujer como fuerza de trabajo secundaria -reside en la teoría económica, el imaginario tanto empresarial como social en general y en el diseño e implementación de políticas públicas- se genera a partir de la concepción de "...la familia nuclear en la cual el hombre es el principal/único proveedor y la mujer es la principal/exclusiva responsable por la esfera privada (el cuidado doméstico y familiar)." Dicha concepción además de tener una fuerte persistencia social, "...es uno de los elementos centrales en la estructuración de los patrones de discriminación de género que persisten y se reproducen en el mercado del trabajo". (Abramo, 2004, p. 227)

Dicho modelo vislumbra que el trabajo es para la mujer un proyecto secundario para: su vida, su constitución de identidad y hasta las posibilidades con las que cuenta. Plantea que la mujer se inserta laboralmente por situaciones específicas: cuando el hombre no puede cumplir ese rol -incapacidad, crisis, enfermedad etc.- o cuando la figura masculina está ausente en el hogar, es decir, que asume dicho rol por falta de alternativas.

Por definición su inserción laboral sería complementaria, eventual o inestable, estando las mujeres caracterizadas en los imaginarios con: trayectorias laborales inestables e interrumpidas; poca valoración a nivel personal o familiar de los ingresos generados por su trabajo y la idea de que el mercado laboral no es un lugar donde pueda constituirse la identidad de una mujer ni tampoco generar prácticas asociativas, organizativas o colectivas (dirigencia o acción sindical). Serán las características antes descritas que arraigadas en el imaginario empresarial, determinarán la exclusión de las mujeres de funciones o acceder a cargos de jerarquía en el mercado laboral, justificados por una inserción inestable: por altos índices de rotatividad; ausentismo bajo compromiso con la empresa; imposibilidad de: horas extras, turnos nocturnos o viajar.

Una investigación realizada en Chile (1998-1999) constató que:

...las percepciones empresariales del desempeño laboral de hombres y mujeres evidencia que muchos de ellos consideran, a priori y sin tener evidencias concretas en ese sentido, que las mujeres no son el sustento económico de sus hogares, sino las principales responsables de las funciones familiares y domésticas. (2004, p.229)

Dichas justificaciones quedan sin fundamento al contrastarlas con la realidad ya que son variadas las ocupaciones en "...las cuales normalmente y desde hace mucho tiempo, se trabaja por la noche y que son desempeñadas mayoritariamente (cuando no exclusivamente) por mujeres...". (Abramo, 2004, p. 230)

Ocupaciones éstas que se podrían considerar, en la actualidad, como femeninas, como por ejemplo enfermeras, operadoras telefónicas o azafatas (de trenes o aviones).

De la misma forma las remuneraciones menores son justificadas por la concepción de que las mujeres están dispuestas a ganar menos, ya que no negocian su salario, actitud que estaría dada porque el trabajo no es central en sus vidas como lo es para el hombre y que están dispuestas a ganar menos con tal de tener tiempo para sus familias. (p.229)

Si se toma en cuenta que dentro del imaginario empresarial, el énfasis puesto en sus discursos en determinado momento justificando limitaciones a la mujer en el trabajo. Fortalecen una imagen de trabajadoras problemáticas, frente al modelo masculino que, como refiere Abramo (2004) donde el hombre podría dedicarse íntegramente al trabajo por su disponibilidad de tiempo, ya que en el hogar no realiza ninguna tarea más allá que lo estrictamente laboral. “Esto implica una serie de prerrequisitos sociales, que se vuelven verdaderas “ventajas”, que permiten al trabajador desarrollar una trayectoria laboral.” (p. 230)

En este sentido la mujer quedaría relegada en sus posibilidades de desarrollo profesional, en tanto que el las ideologías del mercado se divide el trabajo remunerado y no remunerado donde se limita a la mujer exclusivamente al ámbito privado, deberes domésticos y familiares, porque le es más complicado poder conciliar la conservar y ascender profesionalmente.

Desde la perspectiva de este trabajo se hace hincapié en el aporte manifestado por la autora (Abramo, 2004):

...las “limitaciones” atribuidas a las mujeres en el trabajo no tienen relación con una suerte de “naturaleza femenina menos apta para el trabajo remunerado”, o con su supuesta condición de “fuerza de trabajo secundaria”, sino que tienen relación con: a) la organización de los roles de género que siguen predominando en nuestras sociedades por lo cual ellas siguen cargando de manera unilateral las responsabilidades familiares; b) el marco de economías (y sociedades) que no incorporan al concepto de actividad económica el trabajo no remunerado dedicado al cuidado de las personas, por lo cual los costos de la reproducción social son asumidos por las mujeres a través de

sobretabajo, remuneraciones no recibidas o trayectorias laborales menos satisfactorias. (p. 231).

Estas subjetividades del ámbito empresarial limitan la inserción de la mujer al campo laboral así como también en los ámbitos del imaginario social ya que las políticas públicas, también estarían enmarcadas en esta lógica:

La idea de la mujer como fuerza de trabajo secundario está presente no solamente en las decisiones y políticas gerenciales y empresariales (de reclutamiento, de selección, remuneración, promoción, capacitación, etc.) como también en otros aspectos de la situación económica de las mujeres, marcadas y afectadas por las políticas públicas de empleo, generación de ingreso, formación profesional, así como por las políticas de desarrollo en un sentido más amplio, tales como los programas de desarrollo agrícola, el acceso a la propiedad de la tierra y al crédito, etc. (Abramo, 2004, p. 231).

En la teoría económica también se presenta dicha concepción, la cual se expresa en cuatro postulados: bajas tasas de participación en correlación con los hombres; la irregularidad laboral (trayectorias laborales inestables -maternidad, separación, viudez- o trayectorias cortas por sus ciclo de vida biológico/familiar); poco valor del ingreso laboral de mujeres y la idea de que, por no ser proveedoras del hogar necesitan menos remuneración explicando así la desigualdad salarial.

Estos postulados no mostrarían la realidad, ya que en muchos casos la mujer es la única proveedora de la manutención y cuidado familiar, es decir, se desempeña una doble carga laboral, remunerada y no remunerada.

González de la Rocha (citado en Abramo, 2004) quien afirma que la supervivencia y la reproducción de las familias, en América Latina, y en gran parte del siglo XX fue gracias al trabajo alterado o simultáneo de más de un integrante de la familia.

Los cambios en la estructura económica han modificado el modelo tradicional permitido que las mujeres se instalen en el mundo del trabajo -lo que en una primera instancia fue por necesidad- llevó a obtener independencia económica, que se traslucía en sus ingresos, y a un empoderamiento que hasta el momento no habían logrado. Dichos cambios sumado a los cambios de subjetividad en la organización hacen que su participación laboral vaya en incrementando en aspectos cuantitativos como cualitativos, dando lugar a trayectorias más prolongadas e interrumpidas.

Incluso en el caso de mujeres de bajo ingreso y con menor nivel de escolaridad, (quienes tienen mayor dificultad para ajustar las responsabilidades domésticas -y menos aún una carrera laboral) suelen ser quienes buscan asiduamente una inserción laboral prolongada y estable, aún más en condiciones de adversidad.

Abramo (2004) mostró que la continuidad laboral estaría caracterizado por la disminución del retiro del mercado de trabajo durante la etapa reproductiva y el aumento de inserción de mujeres adultas y casadas, por encima de las jóvenes solteras, prueba de esto fue la investigación en Chile demostró que el motivo de retiro de la plaza laboral era (45%) por las malas condiciones de trabajo, y no la interferencia de la vida doméstica (6%).

Las cifras comprueban que el aporte de la mujer a partir de los ingresos generados por su trabajo, al hacer aumentar el ingreso Per cápita, constituirán a la superación de la pobreza en América Latina. Aún mayor son los porcentajes si se tienen en cuenta que en los diferentes países de América Latina, entre un 25 a 35%, las mujeres son la responsables por la sobrevivencia y cuidado de la familia; cálculos de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) indicarían que en 1/3 del ingreso total de los hogares los proveería la cónyuge y en 1/4 de dichos hogares aportan el 50%.(Abramo, 2004, p. 234)

Según la CEPAL:

...si las cónyuges de los estratos pobres que no trabajan pudieran desempeñar trabajos remunerados que les aportarían ingresos similares a los de las cónyuges económicamente activas de los mismos estratos, la pobreza urbana en América Latina disminuiría en ocho puntos porcentuales. ... colaborando también a la ruptura intergeneracional de la pobreza” (Abramo, 2004, p.234) ya que la mujer dedica mayor porcentaje al bienestar de la familia: la salud, educación y nutrición en comparación con los hombres.

En lo que refiere a la calidad del empleo está marcada por la temporalidad y rotación en la contratación ya que el la mayor inserción laboral de mujeres se da en el sector servicios -hay una segregación ocupacional a dicha área- donde hay menos regulación y control de las condiciones de trabajo. (Liceras, 1995)

Desde las organizaciones, los cambios se visualizan en la estructura empresarial a través de *Nuevas Formas de Organización del Trabajo* en sectores empresariales bien diferenciados.

Los cambios que se constatan bajo este concepto afectan al conjunto de la organización, es decir, tanto los procesos productivos como a la “cultura empresarial” y condiciona todo el sistema de relaciones laborales. Existiendo una fuerte interacción entre cambio tecnológico y organización del trabajo. (Liceras, 1995, p. 110)

Los cambios se derivarían a la fragmentación del trabajo entre empresas, por lo cual parte del proceso productivo se derivaría a empresas de subcontratación, tareas éstas que son desempeñadas por mujeres, pero en los casos de sectores de declive, en tareas de baja cualificación- sigue existiendo la resistencia a invertir en su formación para la recolocación en nuevas tareas y principalmente cuando los cambios de las empresas se dirigen a invertir en mayor especialización -reduciendo el área productiva/femenina- donde la presencia es mayormente masculina.

A decir de Liceras (1995):

La ruptura de oficios y categorías tradicionales, junto a la disminución del personal de producción y el mayor peso adquirido por las tareas administrativas, favorecen el empleo de las mujeres y, de hecho, han permitido su presencia en sectores y empleos anteriormente vetados por ellas. ...descentralización productiva, automatización, requerimiento de flexibilidad y polivalencia, están produciendo una redefinición de los puestos de trabajo y de su organización jerárquica. (p. 111)

Esto daría la pauta que sectores categorizados como masculinos debido a los cambios organizacionales adquirieron personal femenino, para el cual antes no se las consideraba aptas.

La transformación de una organización empresarial a una organización más horizontal, desapareciendo puestos de tareas productivas y mandos intermedios -a los cuales estaban ascendiendo pero de los cuales no iban a traspasar por el llamado “techo de cristal”- por lo que en este nuevo tipo de organización se modifica el concepto de profesionalidad y requerimientos empresariales enfocados hacia la fuerza laboral.

4.2. Concepción de trabajo: Mujer e Identidad

Investigaciones referidas a “cuestiones de género y hacia las asimetrías de las relaciones de género” son temas que en la actualidad están siendo tratados y puesto en marcha a través de diferentes dispositivos, pero ya desde 1973 comenzaron a realizarse congresos y publicaciones monográficas. Barberá (2000) plantea que dichos cambios se deben a las “...transformaciones, acontecidas durante las últimas décadas, en la condición social de la mujer de los países desarrollados, con las consiguientes repercusiones en los diversos ámbitos de la vida privada y pública...” (p. 2) Su estudio sobre género y subjetividad hace mención a las asimetrías en las relaciones de género, considerando dinámica la noción de género, al manifestar que “...se elabora culturalmente como resultado de las definiciones sociales de lo que, en un determinado momento, significa ser mujer o varón.” (p. 2)

Desde otra perspectiva Butler (2007) plantea que:

“...el género es un aparato discursivo que construye las identidades genéricas a través de prácticas de exclusión, del dictado de normas y la regulación de los comportamientos. Ese proceso mediante el cual las personas reciben significados culturales es una cuestión esencialmente discursiva que marca a los seres humanos con el género y desde él se marca la percepción de todo lo demás: lo social, lo político, lo religioso, lo cotidiano. La identidad de género (...) no es expresiva del sexo anatómico de las personas, sino que esta relación es construida socialmente con mucho esfuerzo.

Barberá (2000) manifiesta que las asimetrías generan consecuencias invisibilizadas en la mujer, al proponer que:

...no parece tan evidente explicar las múltiples consecuencias psíquicas, comportamentales y sociales derivadas del hecho, aparentemente fortuito, de nacer varón o mujer. Desde muy temprano, el ser niña o niño condiciona el desarrollo de modos diferenciados, a menudo discriminatorios, de jugar, de vestir, o de hablar. La dimensión género afecta, de raíz, cualquier actividad psíquica, interviniendo en las expectativas sociales de chicas y chicos, en la forma en que unas y otros manifiestan sus emociones y deseos, expresan sus razonamientos o afianzan sus respectivos sistemas de valores.(p.2)

Desde la perspectiva de género se ha criticado y redefinido el concepto de trabajo para incluir las actividades de la reproducción y diferenciar entre la dimensión extradoméstica, orientada hacia el mercado y actividades necesarias para la

reproducción cómo el trabajo doméstico y la producción para el consumo familiar. Lo que se pretendía era demostrar que la dimensión aparentemente invisible del trabajo femenino, la doméstica, ocultaba la verdadera contribución femenina a la actividad económica, los conceptos de doble jornada o doble presencia y compatibilidad entre la producción y la reproducción dejaron traslucir parte de la totalidad del trabajo femenino. Por otra parte el concepto de unidad doméstica resulta útil para explicar el modo en que la racionalidad económica familiar ha incidido sobre la magnitud y la forma de trabajo femenino extradoméstico. (Ciselli, 2002)

Pequeño Rodríguez (2005) realiza una revisión teórica para la comprensión del trabajo femenino, estudiando la división y segregación en los puestos de trabajos, la categorización de espacios laborales -en femeninos o masculinos- así como la relación mujer-sindicato. Para dicha comprensión considera el trabajo como polisémico y ambiguo, en tanto que el trabajo de las mujeres se analiza desde la perspectiva: trabajo remunerado vs. trabajo doméstico, para lo que plantea una redefinición de los enfoques y metodologías para el estudio del trabajo femenino.

Dicho autor determinará que ni la mayor inserción laboral de la mujer en el mercado de trabajo ni las transiciones de economías han logrado disminuir la segregación por género. Para lo cual considera que debe: redefinirse en concepto de trabajo femenino en su especificidad considerando no solo el aspecto productivo sino también el reproductivo ámbito considerado como privado -ateniente solo a la mujer- para superar los determinismos entre los ámbitos públicos y privado. Revalorizando las imágenes construidas sobre el trabajo para la mujer considerando el aspecto sexual para lograr la comprensión de la estructura social pero evitando reduccionismos (psicológicos o biológicos) que obstaculice visualizar a la mujer en espacios de poder y decisión. (2005)

Modificaciones de la representación de la mujer como fuerza laboral ha llevado, por una parte, a la llamada “feminización del mercado laboral” al modificarse los indicadores para medir las variaciones de oferta de trabajo, por otra, se visualizan cambios que “condicionan positiva o negativamente el empleo de las mujeres: existe un nuevo marco de relaciones laborales más desregulado y flexible, y las empresas establecen nuevas formas de organización del trabajo que modifican la estructura y composición de sus plantillas”. (Liceras, 1995, p. 107)

La autora reflexiona sobre dichos cambios desde la perspectiva de las mujeres, en dos aspectos: el primero, considera que hay que considerar una multiplicidad de variables, ya no se puede tratar con un colectivo homogéneo de mujeres (por aspectos como: segmentación del mercado de trabajo, y la diversidad en: edades, formación, situación familiar, expectativa frente al trabajo) y segundo que los estudios sobre la organización del trabajo -desde la perspectiva sociológica industrial- ignoran las características femeninas del trabajo, centrándose en el modelo masculino por lo que es necesario atender las diferencias de género.

El trabajo, en la actualidad, representa para la mujer una elección irreversible donde hay un aumento no solo cuantitativo sino cualitativo al estar presente de forma continua en el mercado laboral; así como mayor inversión en su propio capital humano retrasado el ingreso al mercado laboral, para dedicar mayor tiempo a su formación lo que determina una mayor expectativa respecto al empleo y por consiguiente una mayor satisfacción profesional:

...las mujeres, en la construcción de de sus vidas laborales, que han debido compatibilizar con las responsabilidades familiares, han ido consolidando un sistema de valores que está marcado por esos estar presentes en el empleo de una manera diferente al modelo masculino. Las mujeres actualmente llevan su cultura y su propio modelo de trabajadoras a las relaciones laborales. Esa afirmación de la diferencia les hace buscar un *equilibrio entre actividad laboral y no laboral*. Hasta ahora la compatibilización de los roles social y laboral ha supuesto una sobrecarga para las mujeres, pero en ese camino también han desarrollado capacidades que no tienen los hombres.

La posición cada vez más sólida de las mujeres en el mundo laboral exige una revisión del modelo único de trabajador que hemos considerado hasta ahora, el masculino, para abrir paso a un modelo en el que hombres y mujeres compartan responsabilidades profesionales y parentales. (Licerias, 1995)

A nivel de las representaciones ideológicas el lugar de la mujer era el de la casa y su obligación principal era la ejecución del trabajo doméstico. Mientras que para el hombre el trabajo se consideraba una obligación, para la mujer era opcional, lo que constituyó a pensar en el trabajo femenino como complementario. Además, incorporarse al mercado laboral no significó que fueran relevadas de sus tareas domésticas sino, al contrario, sometidas a una doble jornada de trabajo.

Meler (2002) a partir de un estudio sobre las representaciones sociales acerca de la mujer plantea la existencia de imágenes mistificadas de la femineidad. Agregando

que dichas representaciones colectivas sobre la feminidad interactúan forzosamente con la representaciones masculinas.

Hidalgo (citado en Meler, 2002) mantiene que:

Estos estereotipos condensan las prescripciones y las proscipciones vigentes acerca de las relaciones sociales entre los géneros sexuales. Tienen un rol relevante en la construcción de la subjetividad, a la que plasman a través de arreglos instituidos y prácticas de vida que forman parte de lo que se ha denominado como “sentido común”. (p.101)

Los seres humanos construyen su subjetividad de acuerdo con el *sistema sexo género* (Rubin, 1975), y también en desacuerdo con el mismo, frente al que se involucran de modo de regular en diversas clases de transgresiones. La identidad de género, (...) se asemeja a un mosaico (Meler, 1987), compuesto sobre la base de identificaciones disarmónicas que van configurando las instancias de aparato psíquico, las defensas predominantes y las particularidades del deseo erótico y de la elección de objeto. (Hidalgo citado en Meler, 2002, p. 101)

Godelier (1986, citado en Meler, 2002) al referirse a la dominación social masculina que se produjo durante la modernidad, menciona que:

Esta dominación no es sólo simbólica sino material y las transformaciones contemporáneas, que disuelven hasta cierto punto las fronteras antes rígidas entre los géneros, evidencian también cambios económicos relacionados con el mercado de trabajo y procesos políticos, vinculados con la participación ciudadana de las mujeres. (p. 101)

Delfino (2010) realizó un estudio en Brasil donde la población objetivo fue “reconstruir las representaciones sobre discriminación y el éxito (...) en mujeres ejecutivas de empresas de gran porte” a través de análisis del discurso de relatos obtenidos. Los resultados arrojaron que aunque eran dispares los relatos las representaciones que tenían estas mujeres se alejaban de la ideología dominante visualizándose “...valores diferentes a la jerarquía, al altruismo y a la competencia.” (2005, p. 145) por tanto no habría “temor al éxito”.

Los valores que se destacaron fue la fuerte autoestima, la realización personal, así como el reconocimiento “...personal y externo de la idea “competencia profesional”, entendida esta como una capacidad técnica, una calificación profesional adquirida en el ámbito educativo y laboral.” Delfino (2010, p. 145)

Aunque bien dicho éxito profesional sería indisoluble de la construcción del ámbito doméstico, lo que mostraría el arraigo de fundamentos patriarcales, pero con una mayor independencia ya que son ellas constructoras de sus vidas profesionales y domésticas, esto estaría dado por "...la difusión de métodos anticonceptivos eficaces (...) permitiendo un mayor control de las biografías." (Bozon 1995 citado en Delfino, 2005, p. 133)

No obstante la autora explicita que las representaciones de los 11 relatos dejan traslucir que sus representaciones de éxito y las prácticas innovadoras coexisten con representaciones de discriminación, las cuales gran parte de las entrevistadas no visualizan, ya que actúan de tal forma de minimizar las desventajas de género.

La discriminación en los relatos aparece como una "...situación no vivenciada a nivel personal y camina junto de la idea de que los progresos en la carrera son consecuencias exclusivas de la "competencia profesional", aliados al éxito de algunos tipos de estrategias individuales como la de la negociación." (Delfino, 2005, p. 136)

Según Santos "...este tipo de prácticas actúan como una forma en extremo individualista de contornear barreras discriminatorias." (1982 citado en Delfino, 2005, p. 136)

Las ejecutivas brasileñas tienen en común un perfil que se delinea en construir trayectorias profesionales: "Trayectorias construidas por una configuración específica (...) con una fuerte inversión en educación y con un compromiso inédito con el vínculo de trabajo." (Delfino, 2005, p. 146)

Dichas concepciones no "...conviven con la noción de formar parte de un colectivo de mujeres, ni contienen la perspectiva de una acción política mayor que pueda potenciar la situación de cambio y hacerla extensiva a todos los segmentos socio-ocupacionales." Esta lectura de la realidad mostraría "...mecanismos institucionales que reproducen y refuerzan las desventajas de género, pero fundamentalmente cierra puertas al trabajo colectivo de construcción de una política que promueva y potencie transformaciones sustantivas en las formas en que se construyen las relaciones entre los sexos." (Delfino, 2005, p. 146)

4.3. Ideologías de las organizaciones e incidencias en la discriminación

Partiendo del presupuesto generado a partir de la observación y de la constatación a partir de investigaciones del Instituto Nacional de Mujeres (Inmujeres) arrojan datos estadísticos de que a nivel país -Uruguay- el mayor porcentaje de las trabajadoras ingresa al mercado laboral en determinados tipos de Organizaciones en particular.

Desarrollándose dentro de dichas organizaciones en áreas comprendidas en los niveles de la estructura -organizacional- que comprende: la Tecnoestructura, Staff de apoyo y Núcleo de operaciones (conceptos estos descriptos por Mintzberg (1991)), llegando a ser bajo el porcentaje de mujeres que llegan a cargos de dirección o gerencia.

A nivel macro se podría exponer que dentro de las diferentes tipos de organizaciones descritas por Mintzberg, la mujer a nivel nacional, ingresa a las diversas organizaciones pero con una desigualdad de distribución, y estando atravesada la mencionada desigualdad por cuestiones de género e incluso limitaciones (las denominadas Fronteras de Cristal), ya que ingresaría principalmente en aquellos cargos de atención al cliente, venta de servicios o tareas enmarcadas dentro del “rol femenino”.

En la que mayoritariamente ingresa son el las organizaciones empresariales y maquinales pero dentro de la estructura constitutiva se van a desempeñar en las siguientes áreas el Núcleo de operaciones, la Tecnoestructura o el Staff de Apoyo.

Aun así se pueden identificar diferencias significativas en cuanto a la proporción de ingreso en porcentaje en correlación con los hombres y en la forma en que se realiza dicha inserción, ya que en el momento de selección de personal, -sea cual sea la organización de la que se trate- la preferencia se inclina hacia la contratación de hombres y principalmente de aquellos que tienen referencias o cierta antigüedad laboral, en este caso se habla explícitamente según Banquero (2000) de Discriminación en el empleo. En tanto como pretenden las empresas que las mujeres tengan experiencia cuando son relegadas de ciertos tipos de ocupaciones (Discriminación en el empleo), cuando se produce el ingreso el empleo será de baja categoría

(Discriminación ocupacional) y con un salario desigual al de un hombre (Discriminación Salarial) ya que en el imaginario colectivo aún persiste la percepción de “que habrá tareas que no podrá desarrollar a la par de un hombre”. Con esta exposición se quiere llegar a deducir que desde la selección de personal hasta luego del ingreso, una mujer puede transitar e incluso convivir con más de un tipo de instancias discriminatorias.

Grueso (2009) selecciona prácticas de gestión humana, entre ellas: **provisión de personal, promoción, formación y desarrollo, evaluación de desempeño y compensación**, para demostrar la existencia de “...aspectos que se consideran susceptibles de ser permeados por actitudes sexistas y, en consecuencia, se constituyen en fuentes potenciales de discriminación por razones de género” (p.15).

Ramos, Barberá & Sarrió (2003 citado en Grueso, 2009) plantean que el desbalance histórico de la relaciones entre hombres y mujeres derivó del desarrollo de culturas con valores androcéntricos que se han instalado en el ámbito laboral teniendo como resultado perpetuar las relaciones laborales de género asimétricas. “En la organizaciones, uno de los efectos de esta situación es la existencia de prácticas de gestión humana que discriminan a la mujer.” (2009, p.15).

Desde la perspectiva de gestión humana y género, se observa que inversamente a que la fuerza laboral es cada vez más diversa, en términos de “género, raza, procedencia étnica, orientación sexual, filiación política, entre otras categorías (Cooper & Lewis, 1999 citado en Grueso, 2009). ...pese a tal heterogeneidad en la composición de la mano de obra, la discriminación por razones de género aún persiste, aunque con matices más suaves y sutiles. (Expósito, Montes & Palacios, 2000 citado en Grueso, 2009).

Expósito, Moya & Glick (1998, citado en Grueso, 2009) manifiestan que las razones de la discriminación de género derivarían del denominado fenómeno sexismo, “...definido como una actitud o prejuicio hacia las personas en relación con su sexo biológico, bien sean, hombres o mujeres. En el sentido más específico, el concepto sexismo corresponde a una actitud o prejuicio negativo hacia la mujer.” (p. 15)

En el contexto de las organizaciones una de las formas de discriminación es la segregación ocupacional vertical, debido a la persistencia de la categorización de las ocupaciones en “masculinas” o “femeninas” (Antón, 2006; Jacobs, 1999 citado en

Grueso, 2009), siendo las mujeres segregadas de áreas específicas (mercadeo, contabilidad, finanzas, seguridad o procesamiento electrónico de datos), resultados expuestos por Wong (1997, citado en Grueso, 2009) evidencian esto. Asimismo existiría segregación horizontal, determinada por la ausencia de representación de mujeres en puestos directivos, ya que mayoritariamente ocupan posiciones inferiores en la jerarquía organizacional. (Chandra & Kleiner, 1998; Expósito et al., 2000; Mullins, 1999 citado en Grueso, 2009).

La cultura Organizacional (Ramos et al., 2003, citado en Grueso, 2009) y la forma de ejecución de las prácticas de gestión humana (Wong, 1997, citado en Grueso, 2009) serían los mecanismos por el cual se consolidan la segregación ocupacional horizontal y vertical.

Grueso (2009) concluirá que la discriminación por género en la organizaciones se da a partir de la pláticas de gestión humana, fenómeno el cual se atribuye a valores sociales y en la cultura organizacional, donde los valores androcéntricos -instalados en los ámbitos de trabajo- hacen que persistan estereotipos y perjuicios desfavorables hacia la mujer. Las prácticas de gestión humana que tienen antiguos patrones de selección perpetúan la segregación horizontal y vertical en las organizaciones. Preservar dichas técnicas serian continuar con formas segregantes para el ingreso de la mujer al mercado laboral. La autora planteara una revisión de los valores de la cultura organizacional, políticas así como de las prácticas de gestión humana a partir de la existencia de un mercado laboral heterogéneo

Burin (1987) reflexiona sobre los modos de construcción de la subjetividad femenina a partir de la ubicación social de las mujeres en la cultura descrita como patriarcal. (...) poniendo de relieve "...las marcas que deja la constitución de las subjetividades femeninas semejantes procesos de exclusión." (parr. 1) refiriéndose a ámbitos: sociales, económicos y políticos.

Describiendo "...la construcción de la subjetividad femenina como un proceso multideterminado, que fue sufriendo varias transformaciones a lo largo del tiempo y de los distintos grupos de mujeres. Esta puesta en crisis de los sentidos tradicionales sobre los roles de género femenino, también implicó una puesta en crisis de la subjetividad femenina que habían estado construyendo las mujeres hasta entonces."(p.)

Burin (2008) también analiza el concepto “techo de cristal” en las mujeres “...operado como factor de detención y aún de estancamiento, en sus carreras laborales.” conceptualiza una doble inscripción de “techo de cristal” “...que opera simultáneamente en una doble inscripción: como realidad cultural opresiva y como realidad psíquica paralizante.” (párr. 19)

Definiéndolo como “... una superficie superior invisible en la carrera laboral de las mujeres, difícil de traspasar, que les impide seguir avanzando. Su carácter de invisibilidad está dado por el hecho de que no existen leyes ni dispositivos sociales establecidos ni códigos visibles que impongan a las mujeres semejante limitación, sino que está construido sobre la base de otros rasgos que, por su invisibilidad, son difíciles de detectar.” (párr. 32)

Estudios de género “...indican como nuestra cultura patriarcal construye semejante obstáculo para las carreras laborales de las mujeres...” donde “...las condiciones de construcción de la subjetividad femenina (...) hacen posible tal imposición cultural.”

Burin (2008)

En términos de comparación entre los géneros, las niñas suelen tener un destino clave para su pulsión de dominio: dominarse y ser dominadas, en tanto el recurso activo de dominar queda postergado. En esos casos, su pulsión de dominio devendrá en deseo de poder en un sentido legitimado subjetiva y socialmente: el poder de los afectos. (...) En todos estos casos, el poder atribuido a las mujeres está marcadamente orientado hacia el empowerment o sea, hacia el empoderamiento de los otros, sean niños o varones adultos. (p. 79)

Dirá que la maternidad (hacer crecer o inhibir el desarrollo) será una de las formas de ejercer ese poder y otra forma será como valor de potenciar otro, para inspirar.

...el “techo de cristal” en la carrera laboral de las mujeres insisten en destacar los factores culturales invisibles que producen condiciones discriminatorias hacia las mujeres. Pero también podemos destacar factores de la constitución del aparato psíquico femenino que, con su invisibilidad, contribuyeron a la formación del “techo de cristal”. (Burin, 2008, p. 77)

Por otra parte, la inhibición de las propias mujeres a resquebrajar el techo de cristal puede expresarse de otra manera: sienten que se enfrentan con una lucha excesivamente esforzada frente a organizaciones laborales estructuradas con valores masculinos, que no comparten. Su crítica las lleva no a la confrontación, sino al

apartamiento, alejándose de las condiciones de trabajo impuestas por los valores clásicos del éxito, la productividad, los niveles de eficacia requeridos para mantenerse en su puesto o bien para ascender en una escala laboral. Este grupo de mujeres no sólo prefiere el ámbito familiar y los vínculos de intimidad como áreas de desarrollo privilegiado de sus vidas, sino que también puede afirmarse en otros deseos que parecerían no tan “políticamente correctos” como aquellos que entran en el debate familia-trabajo. En muchos casos, estas mujeres organizan actividades laborales donde miden sus tiempos de dedicación laboral, procuran controlar los ritmos de trabajo que tengan afinidad con sus propios ritmos personales, incluyendo ambientes físicos con espacios y distancias accesibles, todo ello tendiente a un proyecto de vida personal rica en experiencias emocionales y sociales, donde su subjetividad esté involucrada de modo significativo.

La globalización actual está basada en valores específicos tales como el consumismo, el individualismo, la glorificación de los mercados, el exitismo y la mercantilización de todos los aspectos de la vida, en tanto que los vínculos intersubjetivos se desdibujan detrás de aquellos valores. También los sujetos pueden quedar desdibujados junto con los valores sostenidos previamente. Entre las desigualdades que se exacerban estamos encontrando nuevos dispositivos en cuanto a las relaciones de poder y los vínculos de intimidad entre los géneros, en particular en los modos de trabajar y de vivir en familia.

Cacciamali & Tatei (2013) realizaron un estudio sobre discriminación salarial en mujeres con educación superior con el objetivo de ver los determinantes y las consecuencias de la discriminación de género en el mercado laboral. El cual confirmó que las “...diferencias en los factores productivos, personales y regionales no son suficientes para explicar la diferencia de la renta del trabajo existente entre hombres y mujeres en el mercado de trabajo calificado de los dos países.” (p. 76)

El estudio se enfatiza en dos aspectos: en la comparación de las diferencias de género entre trabajadoras calificadas y el total de ocupados adultos; y en el análisis de la disparidad salarial desde la comparación entre dos países Brasil y México - posicionados por debajo del Índice de Disparidad entre Géneros-, países con economías emergentes y rentas per cápita media alta (superior a la media de la región)

Los resultados de esta investigación indican: que las mujeres brasileñas, participan más en el mercado de trabajo calificado que las mexicanas, sin embargo,

tiene como contrapartida mayores tasas de desocupación y diferencias en la remuneración en comparación con los hombres, que en el mercado de trabajo calificado mexicano.

Esta diferencia estaría dada por la sociedad patriarcal arraigada en México al confirmar "...la condición tradicionalmente asignada a la mujer de reproductora y cuidadora de los miembros de la familia. Las menores oportunidades económicas para las mujeres mexicanas resultan en menores diferencias de salarios entre ocupadas y ocupados calificados..." (Cacciamali & Tatei, 2013, p. 76) en comparación a lo que sucedería en Brasil.

Cacciamali & Tatei (2013) expresan la necesidad de la promoción de políticas públicas para poder lidiar con las diferencias sociales de género, y así poder superar los comportamientos sociales prejuiciosos "...en el campo de la equidad de género para combatir la pobreza y promover el crecimiento sostenible."

4.4. Organización: nuevas formas de trabajo Inclusión de la mujer

Peralta Gómez (2001) en su artículo hace un estudio interpretativo sobre "los significados otorgados a los cambios laborales y organizacionales actuales y sus implicaciones en la construcción de la subjetividad, en un doble proceso: psicológico y social" (p. 165)

Dentro de los resultados obtenidos se destacan: "los cambios en la tecnología, la protección/desprotección laboral, la competencia y valores éticos, propios de la visión socio laboral actual y su correlato en la subjetividad de los trabajadores que son configuraciones como disponibles, individualistas, competitivos, y autoexigentes, a la hora de desempeñar su trabajo."

Su estudio sobre significado del trabajo "hace visibles diversos espacios sociales que se entretajan, y permiten una mirada de la sociedad que aporta a la psicología y que, para González (2002), proporciona medios de apreciar y abarcar el tejido social distante; en la medida que el trabajo, como espacio relacional, se conecta de manera compleja con la cultura; en estas conexiones interculturales se identifican los modos de actuar y de pensar en cada época." (p. 166)

La actualidad de la cual se es partícipe hace considerar que las Organizaciones son parte de la cotidianeidad desde el origen del ser ciudadano, ya que desde que desde el nacimiento se inserta en una Organización, será por esto que se debe entender a las organizaciones más allá de su racionalidad económica (eficiencia productiva) sino considerarlas:

...espacios de creación de culturas y de subjetividades, es decir, (...) generadoras de realidades sociales. (...) Las organizaciones -como el hospital-empresa, la empresa estatal y las áreas de gestión humana-, se desnaturalizan y se muestran como espacios privilegiados de lucha de intereses, donde diferentes juegos de poder atraviesan y constituyen al trabajador y sus relaciones con el mundo. (Pontificia Universidad Javeriana, 2007, p.9).

Pulido (2004, citado en Pontificia Universidad Javeriana, 2007) afirma la existencia de perspectivas críticas quienes elaboran producciones que denuncian:

...condiciones laborales precarias generadas por la globalización y la flexibilización, así como alrededor del tema del poder y el reconocimiento de las prácticas de dominación en las organizaciones, preguntas en torno a la construcción de las identidades de los trabajadores, la desigualdad en el tema de género y la cultura organizacional como una construcción social, en los cuales se promueve un interés no solo por la producción sino por aquel que es sujeto de la producción: el trabajador (p. 9).

Torns & Recio Cáceres (2012) en un estudio sobre las desigualdades de género plantean la persistencia de la segregación vertical y horizontal así como de otras desigualdades indirectas marcadas por trayectorias laborales de precariedad así como de informalidad. Exponen que la subordinación y la discriminación en el mercado laboral hacia la mujer no desaparecen sino que tienen continuidad a través de su transformación, siendo evidente entre mujeres poco calificadas pero en el caso de las mujeres con mayor nivel de calificación se trasluce a través de la desigualdad de condiciones, en tanto las personas inmigrantes y los jóvenes son quienes sufren mayor discriminación.

Los autores denuncian que con anterioridad a las políticas públicas puestas en marcha:

Algunos balances sobre dichas cuestiones apuntaban hacia el escaso triunfo de las políticas de igualdad reales en el ámbito del empleo. Constatando que las medidas de conciliación si habían tenido un mayor éxito, aunque siempre habían sido pensadas (y

reclamadas) para ser utilizadas por mujeres adultas, asumiendo por tanto la invisibilidad o naturalización de la división sexual del trabajo. (Torns & Recio Cáceres, 2012, p. 200.)

Wittke (s.f.) concluye que en la actualidad:

...asistimos en la actualidad, el proceso de reconversión planetaria del capitalismo, a una evolución de los sistemas de reproducción, en su expresión económica y a una extensa reconversión subjetiva, en su expresión social. En consecuencia, esta era se caracteriza por acentuar el rol de las Organizaciones en la producción de subjetividad, las que requieren necesariamente ajustar los procesos de sujeción y subjetivación operantes en estas, reforzando así su papel en la producción de órdenes simbólicos. De allí la necesidad de profundizar en Modelos que nos permitan el análisis de estos cambios. (p.14)

Se concuerda como lo que propuesto por Mintzberg (1990):

“Una sociedad de organizaciones es aquella en la cual las organizaciones se introducen en nuestras vidas como fuerzas influyentes de muchas maneras -en como trabajamos, lo que comemos, cómo nos educamos, y como nos curamos las enfermedades, cómo nos divertimos como se forman nuestras ideas. Las maneras en que tratamos de controlar las nuestras organizaciones y en que las organizaciones, a su vez, tratan de controlarnos son temas primordiales en la vida de todos nosotros” (p.355)

5. Estudios e investigaciones Nacionales

5.1. Estadísticas de género: Mercado laboral e Ingresos

Para contextualizar se debe tener en consideración que Uruguay fue pionero en materia de legislar las condiciones de trabajo.

Según un artículo del MTSS (Ministerio de Trabajo y Seguridad Social), Uruguay fue uno de los primeros países en América en regular y controlar las condiciones de trabajo:

En el año 1907, ante la necesidad de un organismo ministerial que tratará los temas atinentes al trabajo y a la seguridad social, se crea (mediante la Ley 3147 del 12/3/1907) el Ministerio de Industria, Trabajo e Instrucción Pública, luego de una división de lo que era el Ministerio de Fomento. (...) La Ley 5032 de prevención de accidentes laborales, vigente desde 1914, así como la Ley 5350, que estableció en 1915 la jornada laboral de ocho horas, constituyen los primeros hitos en materia legislativa, tendientes a garantizar los derechos y protección de los trabajadores y trabajadoras. (MTSS, s.f.)

Será a partir de la modificación ministerial de 1935, en el que se crea el “...Ministerio de Industria y Trabajo (mediante el Decreto-Ley 9.463 del 19/3/935 dictado por Gabriel Terra), hasta que finalmente, en la actual Constitución Nacional de marzo de 1967, se jerarquizan las relaciones de trabajo y su protección” dando lugar al actual MTSS.

A nivel nacional el informe anual generado en el SIG (Sistema de Información de Género) del Instituto Nacional de Mujeres (Inmujeres) a partir de los datos generados por el INE (Instituto nacional de Estadística) a través de la Encuesta Continua de Hogares (ECH) del año 2014, puso al descubierto la persistencia de desigualdades entre hombres y mujeres

Datos estadísticos (2006-2014) corroboran las desigualdades de género en el país: muestran que la participación en el mercado laboral de las mujeres ha ido en aumento en Uruguay.

La evidencia muestra el aumento de la participación del modelo **dobles carreras**, donde ambas figuras desempeñan 8 horas de trabajo, así como también hogares tradicionales **modificados** donde también trabaja la mujer pero en menor carga horaria. Motivando la tendencia a decrecer aquellos hogares en donde el único proveedor de la familia es el hombre y logrando las mujeres independencia económica. Si bien la **tasa de actividad** femenina (es decir quienes tienen o quieren tener un empleo) aumentó (55, 9%) continúa por debajo de la actividad masculina (74,3%), reduciendo levemente la brecha entre géneros. En tanto la **tasa de empleo** -personas empleadas- aumentó para ambos para ambas figuras, pero se ha manteniendo constante la brecha de 20 puntos de diferencias entre varones y mujeres; en contrapartida la **tasa de desempleo** son significativamente altas para las mujeres por sobre varones.

En lo que refiere a los porcentajes que definen la **carga global del trabajo** para cada género -es decir, trabajo remunerado y no remunerado- son las mujeres las que dedican el mayor tiempo -horas- 53 % (encuesta 2013).

Para el total de la población la carga total se muestra similar tanto para varones como para mujeres, no siendo equitativa la dedicación a cada tipo de trabajo: la mujer dedican 64,6% de su tiempo al trabajo no remunerado y 35,4% al trabajo remunerado,

en los varones esta proporción se invierte: 31, 2% (no remunerado) contra 68,8% de dedicación al trabajo remunerado.

Esta desigual distribución de tareas conlleva dificultades para la mujeres a la hora de insertarse en el mercado de trabajo y asumir horas remuneradas. Por tanto, trae aparejadas dificultades para el desarrollo personal, educativo y laboral de las mujeres limitando, entre otras cosas, su autonomía económica.

Por otra, queda evidenciado que en los casos en que el nivel educativo llega a nivel de primaria no se dan diferencias registrables, por el contrario, en los casos de niveles de educación terciaria -y superiores- son las mujeres quienes presentan los más altos niveles pero no se traslucen en las remuneraciones o el acceso a mejores puestos de trabajo lo que sigue dando continuidad a la brecha entre géneros. Es decir que para el caso de las mujeres, cuan mayor educación profesional, no logran un retorno económico equivalente en cuanto a los años invertidos, ya que las cifras indican que perciben el 76% de lo que obtienen los varones.

Mangarelli (s.f.) expresa que: “comportamientos abusivos en el trabajo han tomado una dimensión particular...” “Prueba de ello son... las leyes aprobadas recientemente en varios países que establecen protecciones y prevenciones específicas ante el acoso sexual, el acoso moral, el acoso laboral y otras formas de trabajo.”

Donde nombra que según el “informe de la OIT de 1998 sobre Violencia en el trabajo, tradicionalmente la investigación recayó sobre a violencia física, pero últimamente también se toma en cuenta un tipo de comportamiento repetido, de intensidad menor, pero que en forma acumulativa puede significar una forma grave de violencia, como el caso del acoso sexual, el bullying o el mobbing.”

Enfatizando la autora que según resultados de investigaciones “no se trataba de hechos aislados, o característicos de determinadas culturas, sino que la violencia psicológica ejercida en el trabajo se reiteraba en distintos países, y que lejos de ser episodios excepcionales, se presentaban con frecuencia.” Que además “puede provenir no sólo del empleador o de sus representantes, sino también de un **compañero de trabajo**, y también de **un grupo** de ellos”. (Mangarelli, s.f.)

6. Dispositivos Nacionales contra la discriminación

En Uruguay la Ley 18.104 de 15 de marzo de 2007 que promulga: Igualdad de Derechos y oportunidades entre hombres y mujeres en la República. La cual decreta: “adoptar todas las medidas necesarias para asegurar el diseño, la elaboración, la ejecución y el seguimiento de las políticas públicas de manera que integren la perspectiva de género, contando con el marco general y orientador de esta ley.”

Facultando “al Instituto Nacional de las Mujeres (artículo 377 de la Ley N° 17.930, de 19 de diciembre de 2005), el diseño del Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades y Derechos que dé cumplimiento a los compromisos contraídos por el país en los instrumentos ratificados o firmados en el ámbito internacional de las Naciones Unidas, Organización de los Estados Americanos y Mercado Común del Sur, relativos a la no discriminación de las personas por razones de género.”

Dicho Plan Nacional de Igualdad de Oportunidades y Derechos desarrolla artículos de manera exhaustiva para de esa manera garantizar el objetivo de la ley, este trabajo hará hincapié en la parte que refiere a: “Promover cambios culturales que permitan competir en condiciones de igualdad el trabajo productivo y las relaciones familiares y aseguren el acceso equitativo de hombres y mujeres a los procesos de innovación, ciencia y tecnología en los planes de desarrollo...”

Por otro lado otro dispositivo con el que se cuenta es la CEDAW (2007): dicha sigla convoca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

Considerando que la Declaración Universal de Derechos humanos reafirma el principio de la no discriminación y proclama que todos los seres humanos que nacen libre sean iguales en dignidad y derechos y que toda persona puede invocar todos los derechos y libertades proclamados en esa Declaración, sin distinción alguna y, por ende, sin distinción de sexo...(p. 13)

Convencidos de que la máxima participación de la mujer en todas las esferas, en igualdad de condiciones con el hombre, es indispensable para el desarrollo pleno y completo de un país, el bienestar del mundo y la causa de paz.”(p. 15)

Teniendo presente el gran aporte de la mujer al bienestar de la familia y al desarrollo de la sociedad, hasta ahora no plenamente reconocido, la importancia social de la maternidad y la función tanto del padre como de la madre en la familia y la educación de lo hijos, y conscientes de que el papel de la mujer en la procreación no debe ser causa de discriminación, sino que la educación de los niños exige la responsabilidad compartida entre hombres y mujeres y la sociedad en su conjunto...” (p.16)

Reconociendo que para lograr la plena igualdad entre el hombre y la mujer es necesario modificar el papel tradicional tanto del hombre como de la mujer en la sociedad y en la familia...” (p.16)

En dicho artículo define que la: discriminación contra la mujer denotará toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquier otra esfera.”(pp. 16-17)

Este trabajo se abocará especialmente en el Artículo 11 el cual se divide en 3 partes: la primera, donde los estados integrantes de la convención “...adoptarán las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar a la mujer, en condiciones de igualdad con los hombres, los mismos derechos...” en cuanto al trabajo como derecho inalienable, en las mismas condiciones de derecho, donde poder elegir libremente la profesión y el empleo con derecho al ascenso, estabilidad formación profesional. Igualdad en: la remuneración, seguridad social, protección de la salud y seguridad en las condiciones de trabajo. (CEDAW, pp. 23-24)

Una segunda parte, donde se asegura que el matrimonio o maternidad no será causa de discriminación asegurando así su derecho a trabajar prohibiendo: el despido por embarazo, licencia de maternidad o discriminación en los despidos por el estado civil. Asegurando: la licencia maternal (con goce de sueldo) o prestaciones sin pérdida de empleo, antigüedad o beneficios sociales. (pp. 24-25)

Se exhorta a brindar “...los servicios sociales de apoyo necesarios para permitir que los padres combinen las obligaciones para con las responsabilidades del trabajo y la participación en la vida pública, especialmente mediante el fomento de lactación y desarrollo de una red de servicios destinados al cuidado de los niños” (p. 25)

Una tercera parte donde: “La legislación protectora relacionada con las cuestiones comprendida en este artículo será examinada periódicamente a la luz de los conocimientos científicos y tecnológicos y será revisada, derogada o ampliada según corresponda.” (p.25)

Del Artículo 2 se hace hincapié en “Tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas.”

Del Artículo 5:

a) Modificar los patrones socioculturales de conducta de hombres y mujeres, con miras a alcanzar la eliminación de los prejuicios y las prácticas consuetudinarias y de cualquier otra índole que estén basados en la idea de la inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres. b) Garantizar que la educación familiar incluya una comprensión adecuada de la maternidad como función social y el reconocimiento de la responsabilidad común de hombres y mujeres en cuanto a la educación y al desarrollo de sus hijos, en la inteligencia de que el interés de los hijos constituirá la consideración primordial en todos los casos.

En diciembre de 2014 la Comisión Tripartita para la Igualdad de Oportunidades y Trato en el Empleo realiza una guía de Normas laborales de igualdad de género, la cual tiene como objetivo la difusión y sensibilización de la ciudadanía. A través de un formato amigable y de fácil comprensión del manual referido a la igualdad de oportunidad y trato en el empleo: “Recopilación de Normas laborales de Igualdad de Género”.

Dicho documento tiene como objetivo principal “promover el empoderamiento de las mujeres uruguayas ya que el conocimiento de los derechos fomenta el ejercicio de una ciudadanía activa”. (p.3) Expone escuetamente los Instrumentos Internacionales (CEDAW 1979 y Belem do Pará 1994); a nivel país la Ley 18.104 de Igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres, describiendo las normas laborales en circunstancias de: 1) Maternidad, paternidad, lactancia y cuidados; 2) Trabajo y salud; 3) Acoso sexual, 4) Seguridad social y 5) Trabajo doméstico.

7. Consideraciones finales

A modo de conclusión final este trabajo reveló que en la sociedad Uruguaya la mujer vivencia situaciones de discriminación a partir de la subjetividades que se desarrollan desde la cultura organizacional determinadas por la ideología patriarcales que aún dominan las organizaciones. Dando lugar a que en dichas organizaciones se conciba a la mujer como “secundarias en los roles que desempeñan” dado que se visualizan los llamados Techos de Cristal e incluso la concepción discriminante se reproducen a través de las interrelaciones con sus “compañeros” que por ser integrante de la estructura organizacional, de forma inconsciente dan continuidad a una cultura de discriminación.

El imaginario social así como el empresarial adjudican roles femeninos y masculinos, siendo asumidos tanto por hombres como mujeres, y con los que deben sentirse identificados, roles que trascienden lo privado instalándose en los ámbitos laborales. Encontrándose arraigados estereotipos de trabajos de “mujeres” y para “hombres”, conllevando a que sean la categorización de las ocupaciones y la recomendación los parámetros utilizados para definir la designación de diversos puestos dentro de una empresa, teniendo como contrapartida la segregación de la mujer en ambos casos.

Esta forma de discriminación -laboral- partiría de otros tipos de discriminación en ámbitos no laborales, sino desde la desvalorización de la mujer en ámbito privado a través de la invisibilización del trabajo no remunerado y la desvalorización del trabajo remunerado. Dicha desvalorización del trabajo doméstico conlleva implícita la carga social impuesta a la mujer del ámbito privado –reproductivo- donde el cuidado de la familia es explícitamente tarea de la mujer. Rol que según varios autores determina una doble jornada laboral con una respectiva carga física y psicológica, pudiendo tener consecuencias en la salud psico-emocional.

Existen planteos denotan la necesidad de cumplir equitativamente los ámbitos públicos como privados, es decir, que tanto la mujer como el hombre se desempeñen el igual carga horaria de la jornada laboral así como en el desarrollo del ámbito privado, donde regularmente es la mujer la que debe cumplir con dicho rol, esto se hace mas evidente en los hogares en que hay hijos. Aspectos estos internalizados, al decir de Bourdieu (2000), que son asumidos con consentimiento sin necesidad de justificarse, por lo que la lógica del género es a lógica del poder de la dominación masculina.

La transformación de las pautas discriminantes hacia la mujer hace necesaria la modificación, de los imaginarios que plantea Abramo (2004), tanto de social como del empresarial para poder a través de agentes políticos formular políticas públicas que promuevan un cambio de subjetividad en la sociedad.

En Uruguay el modelo laboral de pareja tradicional donde solo el hombre era el único proveedor de la estabilidad familiar, tiende a modificarse por el modelo de doble carrera en donde ambas figuras se desempeñan en la misma carga horaria en el mercado laboral, o el modificado donde la mujer trabaja menos horas.

A pesar de superar el nivel educativo de los hombres, las remuneraciones por hora son menores que los varones, acentuando la brecha de género. Las mujeres registran tasas de empleo baja y por consecuencia más alta la tasa de desempleo indistintamente de su nivel educativo, edad, etnia, condición económica o zona de residencia.

En lo respecta al trabajo no remunerado son éstas la que absorben la mayor dedicación de tiempo, lo que genera que asumen un trabajo invisibilizado y no valorado por la sociedad ni por el mercado laboral, lo que a su vez condiciona su inserción laboral - así como de protección social- como la posibilidad de desarrollo personal y el logro de autonomía económica.

Se destaca que en los ámbitos de decisión política las mujeres -si bien ha logrado tener acceso- su inserción continúa siendo desde la categorización de ocupaciones como “femeninos” Ministerio de Salud, Educación, Cultura pero no en aquellos considerados como “masculinos” Economía y Finanzas, Ganadería Agricultura y Pesca o Relaciones Exteriores.

8. Referencias Bibliográficas

- Abramo, L. (2004). ¿Inserción laboral de las mujeres en América Latina: Una fuerza de trabajo secundaria? *Revista Estudios Feministas*, 12 (2) 224-235. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=38112213>
- Allegue, R (2007). El género como categoría relacional. La construcción de las identidades femenina y masculina. En Universidad de la República. IV Curso para Graduados. Masculino-Femenino: Los problemas del Género. Derecho y Género. (p.9-13) Montevideo. Facultad de Derecho y Escuela de posgrado.
- Amarante,V. Esspino, A. Perez, M., Bonino, M. , Anández, C. Uruguay: ampliando las oportunidades Laborales para las mujeres. http://www.inmujeres.gub.uy/innovaportal/file/19653/1/2_oport_lab_mujeres.pdf
- Baquero, J. Guatuaquí, J. C y Sarmiento, L. (2000). *Un marco analítico de la discriminación Laboral*. Universidad Del Rosario.
- Butler, J. (2002). El género en disputa. El feminismo y la subversión de la identidad Barcelona, Paidós.
- Barberá Heredia, E. (2000). Subjetividad y género: asignatura pendiente en la formación del psicólogo. *Papeles del Psicólogo*, (75) Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=77807501>
- Burin, M. (1987) *Estudios sobre subjetividad femenina*. Buenos Aires, ed. Latinoamericano.
- Burin, M. (2008). Las "fronteras de cristal" en la carrera laboral de las mujeres. Género, subjetividad y globalización. *Anuario de Psicología*, 39(1) 75-86. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=97017401006>
- Cacciamali, M. Tatei, F (2013). Género y salarios de la fuerza de trabajo calificada en Brasil y México. *Revista problemas del Desarrollo*, 172 (44) 53-79.
- Cairó, G y Rico, M (Comp.) (2005) *Por una economía sobre la vida. Aportaciones desde un enfoque feminista*. Barcelona. Ed. Icaria

- Ciselli, G (2005). El trabajo femenino en una empresa petrolera privada patagónica. Cambios y continuidades durante el siglo XX. Avá. *Revista de Antropología*, n 7 1-19, Universidad Nacional de Misiones Argentina.
- Comisión Tripartita para la Igualdad de Oportunidad y Trato en el Empleo (2014) Guía: Normas laborales de igualdad de género. Uruguay. [En línea] Consultado: (01 octubre, 2015) Disponible en: http://www.inmujeres.gub.uy/innovaportal/file/41129/1/guiactiote_w.pdf
- Delfino, A. (2005). Representaciones sobre éxito y discriminación de mujeres ejecutivas en Brasil. *Revista Venezolana de Gerencia*. 29 132-147.
- Etkin, J. & Schvarstein, L. (2005) Identidad de las organizaciones: Invariancia y cambio. 1° Ed. 6° Reimp. Buenos Aires. Paidós.
- Fainstain, L. & Perrotta, V. (2011) Brechas y discriminación de género. En: *Guía para el diseño de un diagnóstico organizacional con perspectiva de Género*. [En línea] Consultado: (01 octubre, 2015) Disponible en: [pdfhttp://www.inmujeres.gub.uy/innovaportal/file/18680/1/guia_disenodiagnostico_digital_1.pdf](http://www.inmujeres.gub.uy/innovaportal/file/18680/1/guia_disenodiagnostico_digital_1.pdf).
- Fainstain, L. & Perrotta, V. (2011) Las organizaciones, el cambio social y la equidad de género. En: *Guía para el diseño de un diagnóstico organizacional con perspectiva de Género*. [En línea] Consultado: (01 octubre, 2015) Disponible en: [pdfhttp://www.inmujeres.gub.uy/innovaportal/file/18680/1/guia_disenodiagnostico_digital_1.pdf](http://www.inmujeres.gub.uy/innovaportal/file/18680/1/guia_disenodiagnostico_digital_1.pdf).
- Hinestroza, M (2009). La Discriminación de género en las prácticas de Recursos humanos: Un secreto a voces. *Cuad. Adm* 22(39) 13-30.
- Instituto Nacional de las Mujeres. (2007) *Articulado Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer*. Montevideo. ED: Cotidiano Mujer ISBN N° 978-9974-7717-3-4

- Kalinsky, B (2006). "Ser mujer" en trabajos fronterizos: las marcas de género. *Revista de Estudios de Género. La ventana*, 24, 229-256. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=88402409>
- Kaufman, A. M. & Rodríguez, M. E. (1993) La monografía. En: *La escuela y los textos*. (pp. 147-150) Argentina: Santillana.
- Katzkowicz, S., La Buonora, L., Pandolfi, J., Pierri, D., & Semblat, F. Trabajo *Estadísticas de Género. Avances y desafíos para la igualdad de género*. (Cap. 4) [En línea] Consultado: (01 octubre, 2015) Disponible en: <http://www.inmujeres.gub.uy/innovaportal/file/57783/1/estadisticas-de-genero-2014.pdf>
- Lamas, M. (1999) Usos, dificultades y posibilidades de la categoría género. *Papeles de Población*, Julio-septiembre, número 021. Universidad Autónoma de estado de México. Toluca, México. (pp. 147-178).
- Ley 18.104 (2007) Igualdad de Derechos y oportunidades entre Hombres y Mujeres en la República. Uruguay.
- Liceras, D (1995). *Las mujeres en el mercado laboral actual (nuevas formas de organización del trabajo: ¿Nuevas oportunidades para las mujeres?)*. Madrid. Universidad Complutense. Cuadernos de Relaciones Laborales. N° 6. Servicio de Publicaciones. (pp. 107-116)
- Mangarelli, C. (s.f.) Acoso laboral, concepto y protecciones. En: Universidad de la Republica. (pp. 67-74) Montevideo. Facultad de Derecho.
- Márquez, M (2007). Género y trabajo: Negociación colectiva y equidad de género. En Universidad de la República. IV Curso para Graduados. Masculino-Femenino: Los problemas del Género. Derecho y Género. (pp.57-66) Montevideo. Facultad de Derecho y Escuela de Posgrado.
- Mintzberg, H. (1991) Las Organizaciones. En: *Mintzberg y la dirección*. Ed. Díaz De Santos, S.A.

Ministerio de Desarrollo Social (2011). *Discriminación. Documentos relevantes en los ámbitos internacional y nacional para la erradicación de la discriminación y el racismo*. Montevideo. Uruguay.

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Historia del Ministerio de trabajo y Seguridad Social.(s.f.) [En línea] Consultado: (01 octubre, 2015) Disponible en: http://www.mtss.gub.uy/web/mtss/inicio?p_auth=sJ22OHEa&p_p_auth=cJPx3q5X&p_p_id=20&p_p_lifecycle=1&p_p_state=exclusive&p_p_mode=view&_20_struts_action=%2Fdocument_library%2Fget_file&_20_groupId=11515&_20_folderId=239303&_20_name=6401

Murdoch, L. (1996). Peligro: el trabajo de las mujeres avanza. *Papeles de Población*, (11) 80-84. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=11201108>

Pequeño Rodríguez, C. (2005). Consideraciones para el estudio del trabajo de las mujeres en la industria maquiladora. *Nóesis. Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 15(28) 33-55. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=85915203>

Torns, T. Cáceres, C (2012). *Las desigualdades de género en el mercado de trabajo: Entre la continuidad y la transformación*. Universidad Autónoma de Barcelona.

9. Anexos

TIPOS BÁSICOS DE ORGANIZACIÓN.

<u>Configuración</u>	<u>Mecanismo fundamental de Coordinación</u>	<u>Parte clave de la organización</u>	<u>Tipo de descentralización</u>
Organización Empresarial	Supervisión directa	Ápice estratégico	Centralización vertical y horizontal
Organización Maquinal	Normalización de los procesos de trabajo	Tecnoestructura	Descentralización horizontal limitada
Organización Profesional	Normalización de la habilidades	Núcleo de Operaciones	Descentralización Horizontal
Organización Diversificada	Normalización de los Outputs	Línea Media	Descentralización vertical limitada
Organización Innovadora	Adaptación mutua	Staff de Apoyo	Descentralización selectiva
Organización Misionera	Normalización de las reglas	Ideología	Descentralización
Organización Política	Ninguno	Ninguno	Varios