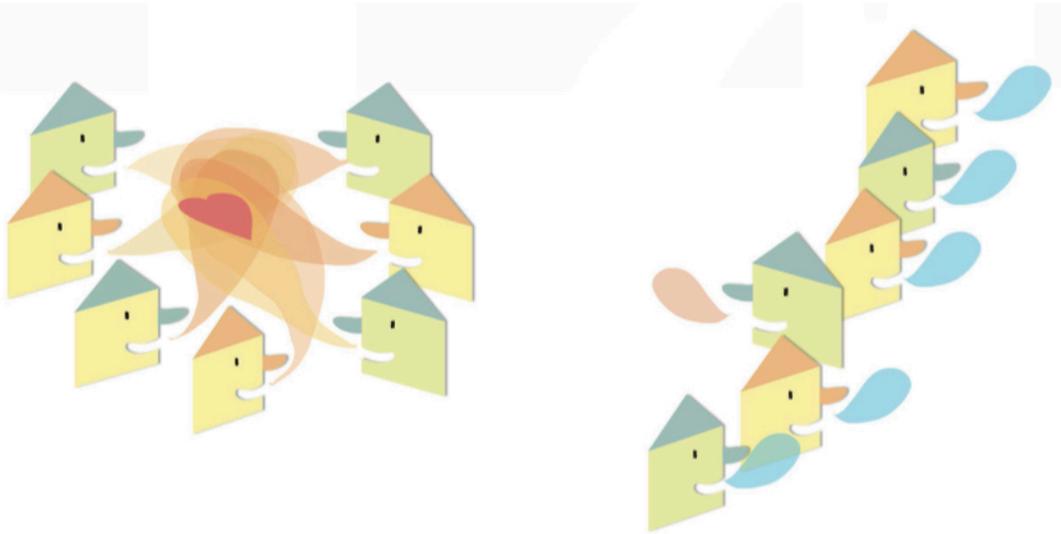


Género no mujeres



Considerar a las organizaciones en términos de género y dejar de contar a las mujeres que hay (o no hay) en ella.

Los estudios organizacionales comenzaron a considerar el género como uno de sus tópicos de interés durante los años 80. Esta perspectiva de género implica considerar la importancia, el significado y las consecuencias de lo que cultural y tradicionalmente se atribuye como masculino y femenino respecto de formas de pensar, sentir, valorar y actuar. El género entonces es entendido como una variable central en la organización de la vida social, con implicancias concretas para todas las personas.

Las mayores contribuciones de los estudios de género en las organizaciones han colaborado en develar:

- la crítica a la aparente neutralidad del género en la práctica organizacional enfatizando su atributo de instituciones "generizadas y generizantes" (Acker, 1990), donde el foco se ubica en el estudio del género de las organizaciones.
- la mayoría de las aproximaciones de la perspectiva de género en organizaciones ha operado dentro de un entendimiento binario del concepto, a saber, lo femenino y lo masculino.
- que se puede considerar al género no solo como un atributo individual, si no como una

práctica incrustada en el mismo quehacer y estructura organizacional.

Entender al género como incrustado en las acciones cotidianas puede, así mismo, ser visto como un desarrollo de la frase más citada dentro de los estudios de género: 'no se nace mujer, si no que se llega a serlo' (De Beauvoir, 1993 (1994): 281). El género es entonces socialmente situado, construido, actuado y corporizado. Es 'hacer' más que 'ser', con significados que son fluidos más que esenciales.

En los últimos años el significativo trabajo de Judith Butler (1990; 2004), cuyas ideas han sido ilustrativas al entender la naturaleza performativa del género, resultan nutritivas para comprender la formación discursiva y fundacional del sujeto en el escenario del trabajo y las organizaciones. Es así como hoy encontramos estudios organizacionales que han mostrado interés por querer moverse más allá de la dualidad femenino-masculino, incursionando en enfoques orientados a 'deshacer el género', antes que reificarlo. Por ejemplo, si bien la introducción de múltiples formas de masculinidad y feminidad en los estudios organizacionales colabora en flexibilizar los enfoques de trabajo, todavía deja el binarismo de género intacto y no ha logrado desmantelarlo. Otros han tratado de desafiar lo masculino hegemónico tratando de teorizarlo o develando



POR MARCELA MANDIOLA
(COLABORACIÓN EN IDEAS Y TEXTOS. MARCELA ES PH.D Y ACADÉMICA EN LA UAH)

matices en los subtextos del polo masculino introduciendo descripciones que nos hablan de las masculinidades subordinadas en lo laboral. Lo anterior nos evidencia algunos de los intentos desde la teoría, investigación e intervención organizacional por adoptar la perspectiva performativa de género en el abordaje de los desafíos laborales, poniendo atención sobre los procesos de generización binaria y como ésta es actuada, ritualizada y construida discursivamente.

El trabajo de los estudios de género y organizaciones desde la mirada performativo/discursiva busca desafiar el pensamiento dicotómico en el género apuntando a multiplicidades, en el cual se delinea las diferentes y fluidas formas de alineamiento que el género puede llegar a significar. Estos enfoques van más allá de la simple narrativa en términos de masculinidades y feminidades, desafiando el dualismo en base al cual el género está tradicionalmente articulado proponiendo el reemplazo de la lógica 'uno o el otro' por la lógica de 'ambos/y', lo que permite a los sujetos ocupar múltiples y cambiantes posiciones. De este modo, la necesidad de ser reconocidos como sujetos viables, status alcanzado en conformidad con las normas generizantes prevalentes, demuestra que el género no es algo que se agregue a las prácticas organizacionales, si no que le es inherente, construido por y constitutivo de ellas ●