

50♀ / 50♂



PROYECTO
FOMENTO A
LA IGUALDAD
DE GÉNERO
EN EL TRABAJO

Financiado por la Unión Europea



TEORÍA DE GÉNERO: ESTEREOTIPOS EN LA SOCIEDAD Y ORGANIZACIONES

Marcela Mandiola Ph.D.

Facultad de Economía y Negocios

Universidad Alberto Hurtado

mmandiol@uahurtado.cl



Cuenta a tu dupla una experiencia de vida que haya puesto sobre la mesa el tema del género, ya sea a través de su subversión o reproducción.

No es necesario que sea un hecho excepcional, puede ser una experiencia cotidiana.

Lo importante es que te sientas en confianza de contarla al otro.



UNIVERSIDAD
ALBERTO HURTADO
FACULTAD DE ECONOMÍA Y NEGOCIOS

*En qué momento de mi vida
sucede esta situación?*

*¿Qué importancia tiene esta
experiencia en mi vida personal?*

*¿Qué implicancias tiene esta
experiencia en relación al género?*

*¿Quiénes participaron en este
hecho y que significa que hayan
sido aquellas personas?*

¿Sexo v/s Género?

SEXO: la comprensión tradicional que las personas vienen al mundo como mujeres o como varones.

Se basa en las diferencias biológicas y anatómicas entre el hombre y la mujer que son notoriamente visibles.

Sin embargo, estas distinciones anatómicas han representado también constricciones sociales e ideológicas a la vez que biológicas:
GÉNERO





LA CATEGORÍA DE
SEXO
DESDE EL PARADIGMA
BIOMEDICO

Categoría que expresa la dicotomía
HOMBRE / MUJER
de manera

OBJETIVA, NATURAL, EMPIRICA Y NEUTRAL

ámbito disciplinar
LAS CIENCIAS NATURALES

*La biología, la medicina
y la psiquiatría*

ámbito de estudio
EL CUERPO FÍSICO

*Lo genético, fisiológico,
anatómico y reproductivo*





Una diferencia **sexual** en la población.

Una relación de **desigualdad** social.

Un carácter **sociocultural** diferente de la sexualidad biológica.

sentidos & usos

EN LA EMERGENCIA DE LA CATEGORÍA DE

GÉNERO



Más que pensar que el género es algo que se *es*, puede pensarse el género como algo que se *hace*, una y otra vez, en la repetición de determinadas formas, prácticas y dichos.

De esta forma, varones y mujeres, tenemos diversas *performances* con las cuales vamos sosteniendo, produciendo y reproduciendo la feminidad y la masculinidad.



Diferenci

Género a Brechas
SEXO Feminismo

Patriarcado INCLUSIÓN

Igualdad Mujeres

Diversidad

Género y Poder



- *“Las relaciones de género han sido (más) definidas y controladas (no perfectamente) por uno de sus aspectos interrelacionados: el hombre” (Flax, 1990)*
- *“Las relaciones de género son relaciones de poder a través de las cuales los hombres y los valores masculinos han adquirido un estatus superior al de las mujeres y sus valores femeninos, y la socialización de los roles de cada género es parte integrante de la continuidad de la estructura de poder patriarcal” (Nicolson, 1997)*

Breve historia del trabajo

El trabajo de las mujeres ha sido históricamente descrito en relación a 6 tareas que anteceden a la economía monetaria y que se han considerado necesarias para la sobrevivencia de la raza humana y su estilo de vida:

- Tener los hijos/as
- Alimentar a sus familias
- Vestir a sus familias
- Cuidar a los más pequeños, los enfermos, los discapacitados y los viejos
- Ser responsable de la educación de los niños
- El cuidado de la casa.



Trabajo contemporáneo

Gran parte del trabajo remunerado actual de las mujeres sigue ligado a las 6 tareas fundamentales. Aún cuando esas tareas se han profesionalizado, institucionalizado, industrializado y comercializado.

- **Ghettos:** segregación horizontal en trabajos de segundo orden, mayor inseguridad menor desarrollo de carrera, y cargos de menor prestigio.
- **Tejado de cristal:** segregación vertical, minoría de mujeres en cargos de responsabilidad.



Masculinidades

duros, impersonales,
objetivos, explícitos,
orientados a la acción,
foco en lo externo,
analíticos, cuantitativos, lineales,
racionalistas, reduccionistas,
orientados al control,
competitivos,
individualistas,
independientes
materialistas.

Feminidades

Interdependencia,
cooperación, receptividad,
aceptación,
reconocimiento de los contextos,
emocionales, integradoras,
intuición, percepción,
cooperadoras,
sensibilidad, compasión,
empatía

Expectativas Sociales

- Los niños crecen sabiendo que ‘deben’ trabajar y mantenerse al menos ellos mismos.
- La carrera profesional es parte integral de la vida de los hombres.
- Los hombres definen sus estrategias personales bajo los conceptos de ‘ganar’, ‘lograr un objetivo’ ‘alcanzar metas’

- Sólo un pequeño porcentaje de las mujeres crece ‘sabiendo’ lo mismo.
- La expectativa más general para las mujeres es ‘encontrar’ a alguien que se haga cargo de ellas.
- Las mujeres tienden a experimentar la contradicción entre la vida personal y la profesional.
- Esta dualidad tiende a provocar una percepción de fracaso en ambas dada una permanente demanda por demostrar su ‘destreza’ en ambas.
- Las mujeres definen su estrategia personal alrededor de ‘planear’, buscar el mejor modo’, ‘conciliar’.

Estudios Organizacionales

- La teoría Org. hasta los años 80, ha descuidado los aspectos de género. Los empleados han sido vistos como pertenecientes a un género neutral que sólo considera los aspectos masculinos como relevantes.
- La mirada de los hombres, cierto grupo privilegiado de hombres, ha sido la única contribución relevante al campo del management y ha sido considerada válida para toda la humanidad.
- La dominancia masculina en el campo académico y organizacional ha definido el tipo de preguntas y las respuestas subsecuentemente que se producen en los estudios organizacionales.



Perspectiva de Género

- Analizar la importancia, el significado y las consecuencias de lo que es culturalmente definido como masculino y femenino.
- Una perspectiva de género implica un análisis de las prácticas organizacionales que mantienen la división del trabajo entre los sexos.
- En las org. se orienta a una mayor sensibilidad respecto de las construcciones sociales de género y de lo que se considera discriminación e igualdad de oportunidades en el trabajo.



Perspectiva de Género

Los límites de explicativos de la perspectiva de género son por supuesto discutibles, y no es de ningún modo la ‘mejor’ perspectiva para abordar ‘todos’ los aspectos de la práctica organizacional.

Sin embargo, sus limitaciones no implican que las mujeres (lo femenino) deban tolerar su menos privilegiada posición en los ambientes organizacionales a través de una adaptación unilateral a estructuras, objetivos, lenguajes y lógicas que han sido influidas desde siempre por una fuerte dominancia masculina.

Como fenómeno relacional el género es muy difícil de ver si solo lo masculino está presente.





TRAWÚN SEMINARIO | UNA CARTA MAGNA PARA EL SIGLO XXI
CHILE PLURINACIONAL
 Miércoles 28 de Octubre | 13:00 - 19:00 hrs | Hotel El Araucano de Concepción



ADOLFO MILLABUR
Alcalde de Temuco



DOMINGO NAMUNCURA
Embajador en Guatemala



JOSE MARIMAN
Cientista Político



JUAN FRANCISCO GALLI
Abogado



ANTONIO MOLPECERES
Coordinador ONU Chile



HUGO ALCAMÁN
Presidente Enama



PEDRO CAYUQUEO
Vicepresidente Enama



RICHARD CAIFAL
Directivo Enama

Miércoles 28 de Octubre / 13:00 - 19:00 horas
Hotel El Araucano de Concepción



INSCRIPCIONES EN WWW.ENAMA.CL / CUPOS LIMITADOS



Repensando Puerto Rico 3:
Prensa y país: entre el "Twitt" y el poder
 jueves 30 - Agosto - 2018 | 7 P.M.
 Fundación Luis Muñoz Marín



Christian Harrison
 Yesterday at 6:49 AM · 🌐

This is not satire. This is BYU.

Participantes en el panel:



Jay Fonseca



Leo Aldridge



Benjamín Torres Gotay



Enrique "Kike" Cruz

Con la participación de:



Yolanda Vélez Arcelay
 Moderadora



Margarita Aponte
 Maestra de Ceremonias

(787) 755-7979
info@flmm.org



luismunozmarin

www.flmm.org
 Carr. #877, km.0.4
 (exp. de Río Piedras a Trujillo Alto)



JORNADA DE DEBATE SOBRE LA DESPENALIZACIÓN DEL ABORTO

La agenda legislativa de la despenalización del aborto: entre textos, argumentos y pretextos (una mirada desde la Bioética Jurídica)

- El complejo bioético en el principio de la vida
- La cuestión del aborto: sus facetas



WOMEN IN MATH

FOR ALL WOMEN WHO LOVE MATH

SURVEY OF TOPICS
 2/21/18 • 5:30PM





- Género es un concepto que no solo significa una construcción social, una identidad binaria y sus imágenes.
- Género es también una categoría analítica, en otras palabras, una forma de hablar de poder.

ORGANIZACIONES COMO PROCESOS GENERIZADOS

- *Decir que una organización es un proceso generizado significa que las ventajas y las desventajas, la explotación y el control, la acción, la emoción, y las identidades han sido conceptualizadas a través y en términos de una distinción tradicional entre femenino y masculino.*
- Acker, 1990

En concreto, la estructura del mercado de trabajo, las relaciones en el puesto de trabajo, el control de los procesos, y la diferencias de sueldo están siempre afectadas por simbolismo de género, por procesos de identidad de género y por las inequidades materiales entre los hombres y las mujeres.

ORGANIZACIONES GENERIZADAS Y GENERIZANTES

La construcción de divisiones, materiales, simbólicas y lingüísticas, a lo largo de líneas de la diversidad de género:

- Divisiones del trabajo
- Conductas permitidas
- Distribución del espacio físico
- Distribución del poder
- Significados institucionales que mantienen dichas divisiones

Preocupaciones ético/políticas
(igualdad, humanización del lugar de trabajo)

Enfasis en la
igualdad de
género

Igualdad de oportunidades	Valores Alternativos
Meritocracia	Contribución Especial

Enfasis en la
diferencia de
género

Preocupación por la eficiencia en el trabajo

La propuesta del enfoque de Género

- Foco en la construcción social de lo femenino y lo masculino para entender los patrones de género.
- Permite conectar la amplia cultura social con sentimientos, actitudes y valores – subjetividades- que caracterizan a los individuos.
- El como amplios dominios de la vida son culturalmente ‘generizados’ y el como las personas se conforman o trasgreden dichos estándares sociales.
- Los conceptos de femenino y masculino trascienden la fijación en ‘mujeres’ y ‘hombres’ como conceptos demasiado ligados a lo corporal.
- No usa el sexo femenino como punto de partida para unificar experiencias e intereses para una homogénea mitad de la humanidad.

**El trabajador abstracto,
sin cuerpo,
que ocupa un puesto de trabajo género-neutral,
no tiene sexualidad,
no tiene emociones
y no procrea.**



UNIÓN EUROPEA

Financiado por la
Unión Europea



UNIVERSIDAD
ALBERTO HURTADO
FACULTAD DE ECONOMÍA Y NEGOCIOS

Encargado del proyecto