

- Judge, T.A., Scott, B.A. & Ilies, R. (2006). Hostility, job attitudes, and workplace deviance: test of a multilevel model. *Journal of Applied Psychology*, 91, 126-138.
- Mc Crae, R.R. & Costa, P.T. (1987). Validation of the Big Five model of personality across instrument and observers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52, 81-90.
- Mount, M., Ilies, R. & Johnson, E. (2006). Relationship of personality traits and counterproductive work behaviors: The mediating effects of job satisfaction. *Personnel Psychology*, 59, 591-622.
- Omar, A. & Uribe Delgado, H. (2007). Comportamientos organizacionales antisociales: desarrollo y validación de un instrumento de medición. Abstracts del XXXI Congreso Interamericano de Psicología (versión electrónica), México, D.F.
- Omar, A. (2010). Comportamientos extra papel: de la colaboración a la transgresión. *Revista Interamericana de Psicología Organizacional*, 29, 32-53.
- Omar, A., Maltaneres, V. & Paris, L. (2003). Análisis de la estructura factorial de una escala para explorar justicia organizacional. Abstracts del II Congreso Marplatense de Psicología, pp. 124-136, Mar del Plata.
- Rupp, D.E. & Spencer, S. (2006). When customers lash out: The effects of customer interactional injustice on emotional labor and the mediating role of discrete emotions. *Journal of Applied Psychology*, 91, 971-978.
- Rupp, D.E., McCance, A.S., Spencer, S. & Sonntag, K. (2008). Customer (in)justice and emotional labor: The role of perspective taking, anger, and emotional regulation. *Journal of Management*, 34, 903 -924.
- Spector, P.E. & Fox, S. (2005). A stressor-emotion model of counterproductive work behavior. In S. Fox & P.E. Spector (Eds.), *Counterproductive work behavior: Investigations of actors and targets* (pp. 151-174). Washington, DC: APA.
- Spector, P.E., Fox, S., Penny, L.M., Bruursema, K., Goh, A. & Kessler, S. (2006). The dimensionality of counterproductivity: Are all counterproductive behavior created equal? *Journal of Vocational Behavior*, 68, 446-460.
- Watson, D., Clark, L., & Tellegen, A. (1988). Development and validation of brief measures of positive and negative affect: The PANAS scales. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54, 1063-1070.
- Weiss, H.M. & Cropanzano, R. (1996). Affective events theory: A theoretical discussion of the structure, causes and consequences of affective experiences at work. *Research in Organizational Behavior*, 18, 1-74.

---

## Ponencia 2

### **CUANDO EL TRABAJO SE TIÑE DE PREJUICIOS**

Juan Diego Vaamonde

---

Desde mediados del siglo pasado, las mujeres han logrado importantes conquistas sociales y laborales tendientes a lograr una mayor igualdad de género. Pese a estos avances, el prejuicio sexista y la discriminación de género siguen estando extendidos en la mayoría de los países, asumiendo modalidades benévolas y difíciles de reconocer. A nivel laboral, los hombres, en comparación con las mujeres, siguen ganando más dinero y ocupando con mayor frecuencia puestos jerárquicos de toma de decisiones. Para explicar esta problemática, los especialistas han postulado la existencia de prejuicios sexistas (hostiles y benévolos) que usualmente se expresan en comportamientos de discriminación de género. Estos prejuicios generan un fenómeno conocido como "laberinto de cristal", un conjunto de barreras invisibles y artificiales que obstaculizan el avance laboral-profesional de muchas mujeres calificadas dentro de sus organizaciones. Frente a esta situación, el objetivo del

presente trabajo, enmarcado en el desarrollo de la tesis doctoral del autor, es analizar las características del prejuicio sexista (hostil y benévolo) y la tendencia a la discriminación de género en el lugar de trabajo. La muestra estuvo conformada por 235 trabajadores (52% varones; promedio de edad 36.6 años) de organizaciones públicas y privadas de diversos rubros de la provincia de Santa Fe. La recolección de los datos se efectuó en los horarios habituales de trabajo, siendo la participación anónima y voluntaria. La batería de exploración estuvo integrada por la adaptación argentina del Inventario de Sexismo Ambivalente, un conjunto de escenarios para medir la tendencia a la discriminación de género en el lugar de trabajo, la adaptación argentina de la Escala de Deseabilidad Social del EPQ de Eysenck, una sección de datos sociodemográficos y el correspondiente consentimiento informado. Los resultados indican niveles medios de sexismo hostil y sexismo benévolo, y baja tendencia a la discriminación de género a nivel laboral. De los casos donde se registró esta última variable, predomina la discriminación contra las mujeres por embarazo o maternidad, seguida por la discriminación en decisiones de promoción. Los análisis de correlación mostraron que: (a) a mayor educación, menores montos de sexismo benévolo y menor tendencia a la discriminación de género en el lugar de trabajo; (b) a mayor tamaño organizacional, menor sexismo; (c) a mayor sexismo (hostil o benévolo), mayor tendencia a la discriminación de género; (d) a mayor sexismo hostil, menor deseabilidad social. A su vez, las pruebas de diferencia de medias efectuadas evidenciaron que: (e) los varones presentan mayor prejuicio sexista y mayor tendencia a la discriminación de género que las mujeres, quienes registran mayor deseabilidad social; (f) los trabajadores con nivel educativo universitario exhiben menores montos de sexismo benévolo; (g) en el sector privado se registra mayor tendencia a la discriminación que en el sector público; (h) en cuanto al ramo de actividad, los trabajadores de la administración pública informan menos sexismo benévolo que los pertenecientes a la industria o a la educación/investigación (téngase en cuenta que el 71.1% de las personas encuestadas en la administración pública eran mujeres y el 97.1% del ramo industria eran varones). Más allá del avance femenino en materia de igualdad de género y de la existencia de un amplio marco legal que prohíbe la discriminación, las mujeres continúan atravesando experiencias sexistas originadas en estereotipos de género tradicionales. De acuerdo con los resultados, a nivel laboral estas experiencias se traducen fundamentalmente en rechazo de posibilidades de promoción y discriminación por embarazo o maternidad. En general, estos actos fueron justificados apelando a estereotipos propios del sexismo benévolo, que plantean a la mujer como un ser puro, delicado, dependiente, que debe ser cuidado y protegido, siendo su responsabilidad primera el cuidado del hogar y la crianza de los hijos. La maternidad aparece así como un rol que perjudica el trabajo formal, especialmente de mediana y alta jerarquía. Asimismo, en línea con estudios anteriores, el prejuicio sexista se vinculó negativamente con el nivel educativo y el tamaño de la organización, y positivamente con la tendencia a los comportamientos de discriminación de género. Estos hallazgos resaltan la necesidad de crear estrategias tendientes a modificar estos prejuicios en los trabajadores, sobre todo de empresas privadas y organizaciones pequeñas, con el fin último de promover mayores niveles de igualdad de género a nivel laboral.

**PALABRAS CLAVE:** sexismo- discriminación de género- trabajo

---

## Introducción

Desde mediados del siglo pasado, las mujeres han logrado importantes conquistas sociales y laborales tendientes a lograr una mayor igualdad de género (Swim & Hyers, 2009). Pese a estos avances, el prejuicio sexista y la discriminación de género contra la mujer siguen estando muy extendidos en la mayoría de los países, asumiendo modalidades benévolas y difíciles de reconocer (INADI, 2007; Lee, Fiske, & Glick,

2010; Vaamonde & Omar, 2011). Con el fin de dar cuenta de esta problemática, Glick y Fiske (1996, 2001) plantearon su teoría del sexismo ambivalente, que explica el sexismo como un constructo bidimensional integrado por dos componentes: sexismo hostil y sexismo benévolo. El primero refiere a las actitudes negativas y de franca intolerancia hacia las mujeres, basadas en estereotipos sobre su supuesta debilidad e inferioridad (concepto análogo al antifeminismo de Allport, 1954). El segundo alude al conjunto de actitudes sexistas hacia las mujeres consideradas de forma estereotipada y limitadas a ciertos roles (madres, esposas, amas de casa); actitudes que, no obstante, conllevan un tono afectivo positivo, suscitando comportamientos prosociales o de búsqueda de intimidad. Las personas con alto sexismo benévolo no sienten rechazo o antipatía hacia las mujeres; por el contrario, albergan emociones positivas hacia ellas. Estas actitudes hostiles y benévolas constituyen creencias que, a nivel cultural, legitimizan las relaciones y los roles de género convencionales y, a nivel individual, promueven la adopción de actitudes ambivalentes hacia los géneros que, en muchos casos, generan discriminación y exclusión (Lee et al., 2010).

En el ámbito laboral, los hombres, en comparación con las mujeres, siguen ganando más dinero, revistiendo mayor autoridad y ocupando puestos jerárquicos de toma de decisiones con mayor frecuencia. En este sentido, las características masculinas predicen el prestigio y el salario en el trabajo. Si un empleador debe contratar a una persona para un puesto prestigioso, es probable que valore las cualidades masculinas y, por lo tanto, busque a un hombre (Cikara, Lee, Fiske, & Glick, 2009; Eagly, 2007). En la base de esta desigualdad se encuentran los prejuicios sexistas que usualmente se expresan en comportamientos de discriminación de género. En el caso particular del sexismo benévolo, estas actitudes están enraizadas en las funciones domésticas y en los roles vinculares de las mujeres, hecho que lleva a los individuos a verlas como menos capaces para posiciones de alto estatus fuera del hogar. Cuando el sexismo benévolo predomina en el lugar de trabajo, las mujeres son vistas como seres cálidos pero menos competentes que los hombres, confinándose a roles "femeninos" de bajo estatus. Las creencias sexistas refuerzan así la idea de que la prioridad de las mujeres debe ser el cuidado del hogar, y la de los hombres, el trabajo, para proteger y proveer a sus mujeres dependientes. De allí que las mujeres se vean favorecidas para empleos de baja categoría. Incluso aquellas con una ideología de género tradicional tienen menos aspiraciones laborales y dan menos importancia a su carrera profesional (Assmar & Ferreira, 2004; Moya, Expósito, & Padilla, 2006).

Estos prejuicios generan un fenómeno conocido como "laberinto de cristal", un conjunto de barreras invisibles y artificiales que obstaculizan el pleno acceso laboral a muchas mujeres calificadas, sobre todo para puestos jerárquicos. Por involucrar prejuicios sutiles y benévolos, este laberinto resulta difícil de reconocer. La discriminación contra la mujer ha sido vinculada, además, con acoso sexual, baja productividad, auto-confianza y satisfacción laboral (Krings & Facchin, 2009; Settles, Cortina, Malley, & Stewart, 2006), compromiso organizacional disminuido y mayores intenciones de renunciar (Foley, Ngo, & Loi, 2006). A su vez, el sexismo impacta negativamente sobre la salud (Bildt, 2005) y el bienestar psicológico (Schmitt, Branscombe, & Postmes, 2003) de las trabajadoras. Por lo que, frente a este panorama, el objetivo del presente trabajo, enmarcado en el desarrollo de la tesis doctoral del autor, fue analizar las características del sexismo (hostil y benévolo) y la tendencia a la discriminación de género en el lugar de trabajo.

## **Método**

La muestra estuvo conformada por 235 trabajadores (123 hombres y 112 mujeres, promedio de edad 36.6 años) de organizaciones públicas y privadas de diversos rubros de la provincia de Santa Fe. En lo que hace al nivel educativo, el 65.5% había cursado el nivel superior (terciario o universitario). Con respecto al sector y tamaño organizacional, el 51.9% de los lugares de trabajo pertenecía al sector público y el 54% eran empresas grandes (más de 200 empleados). La distribución por tipo de

cargo fue 14.9% gerentes o jefes, 17.4% contratados y 67.7% empleados permanentes.

La recolección de los datos se efectuó en los horarios habituales de trabajo, siendo la participación anónima y voluntaria. La batería de exploración estuvo integrada por: (1) la adaptación argentina del Inventario de Sexismo Ambivalente (Vaamonde & Omar, 2011); (2) cuatro escenarios para medir la tendencia a la discriminación de género en el lugar de trabajo; (3) la adaptación argentina de la Escala de Deseabilidad Social del EPQ de Eysenck (Omar & Uribe Delgado, 2000); y (4) una sección de datos sociodemográficos (edad, sexo, escolaridad, cargo, antigüedad laboral y características de la organización). El protocolo se completó con el correspondiente consentimiento informado.

## Resultados

Los resultados indican niveles medios de sexismo hostil ( $X = 2.98$ ;  $DS = 0.74$ ) y de sexismo benévolo ( $X = 3.00$ ;  $DS = 0.61$ ), y baja tendencia a la discriminación de género a nivel laboral ( $X = 0.94$ ;  $DS = 0.99$ ). De los casos donde se registró esta última variable, predomina la discriminación contra las mujeres por embarazo o maternidad, seguida por la discriminación en decisiones de promoción.

A continuación se ejemplifican el tipo de justificaciones sexistas brindadas por los participantes a los escenarios propuestos:

Escenario A (situación de promoción a responsable del área técnica, con todos hombres a cargo): "No creo que le sea fácil [a una mujer] llevar el mando", "No la respetarían como a un hombre".

Escenario B (situación de selección de personal, donde una candidata es madre de un niño de un año y otro candidato está a punto de ser padre): "Su hijo necesita más de ella que del hombre", "Tiene que cuidar el hijo", "Tendría que dedicarle el tiempo al hijo".

Escenario C (situación de posible postulación de una compañera de trabajo al puesto de chofer de micros de larga distancia): "No es trabajo para mujeres", "Andar en la ruta no es tarea fácil".

Escenario D (situación de selección para el puesto de asistente de cocina; se presenta una candidata muy calificada, de pocos meses de embarazo): "Luego que tenga el hijo, la mujer tendrá mayores problemas", "Va a tener un hijo. No me sirve".

En cuanto a los análisis de correlación, éstos mostraron que: (a) a mayor educación, menores montos de sexismo benévolo ( $r = -0.31$ ;  $p < .01$ ) y menor tendencia a la discriminación de género en el lugar de trabajo ( $r = -0.13$ ;  $p < .05$ ); (b) a mayor tamaño organizacional, menor sexismo hostil ( $r = -0.23$ ;  $p < .01$ ) y benévolo ( $r = -0.22$ ;  $p < .01$ ); (c) a mayor sexismo hostil ( $r = 0.26$ ;  $p < .01$ ) o benévolo ( $r = 0.15$ ;  $p < .05$ ), mayor tendencia a la discriminación de género; (d) a mayor sexismo hostil, menor deseabilidad social ( $r = -0.20$ ;  $p < .01$ ).

Las pruebas T de Student y los análisis de la varianza efectuados evidenciaron que: (e) los varones presentan mayor prejuicio sexista hostil ( $t(233) = 6.27$ ;  $p < .001$ ) y benévolo ( $t(233) = 4.43$ ;  $p < .001$ ) y mayor tendencia a la discriminación de género ( $t(233) = 3.40$ ;  $p < .001$ ) que las mujeres, quienes registran mayor deseabilidad social ( $t(233) = -2.51$ ;  $p < .05$ ); (f) en el sector privado se registra mayor tendencia a la discriminación que en el sector público ( $t(233) = -2.35$ ;  $p < .05$ ); (g) en lo que respecta al ramo de actividad, los trabajadores de la administración pública registran menos sexismo benévolo que aquellos pertenecientes a educación/investigación e industria ( $F(5, 229) = 3.68$ ;  $p < .01$ ; considérese que el 71.1% de las personas encuestadas en la administración pública eran mujeres y el 97.1% del ramo industria eran varones).

## Discusión

A pesar del avance femenino en materia de igualdad de género y de la existencia de un amplio marco legal que prohíbe la discriminación, las mujeres continúan atravesando experiencias sexistas originadas en estereotipos de género tradicionales.

Cotidianamente, ellas tienen que demostrar, en contra de estereotipos fuertemente arraigados, que están calificadas para cumplir funciones de alto nivel profesional (Lee et al., 2010; Swim & Hyers, 2009).

En este sentido, en consonancia con lo informado por Cikara et al. (2009), los resultados indican que los prejuicios sexistas se traducen fundamentalmente en rechazo de posibilidades de promoción y discriminación por embarazo o maternidad. En general, estos actos fueron justificados apelando a estereotipos propios del sexismo benévolo, que plantean a la mujer como un ser puro, delicado, dependiente, que debe ser cuidado y protegido, siendo su responsabilidad primera el cuidado del hogar y la crianza de los hijos. La investigación (Fiske, Cuddy, Glick, & Xu, 2002) demuestra que las amas de casa y las madres son vistas como cooperativas y cálidas, pero poco competentes y de bajo estatus, y que las mujeres profesionales son percibidas como competitivas y de alto estatus, pero no afectuosas. La maternidad aparece así como un rol que perjudica el trabajo formal, especialmente de mediana y alta jerarquía. Cuando las mujeres profesionales se convierten en madres, la percepción de competencia que de ellas se tiene muda hacia una percepción de calidez/afectuosidad. Cuddy, Fiske y Glick (2004) hallaron que una mujer con hijos no sólo es valorada como menos competente que una mujer sin hijos, sino que es percibida como menos capaz de lo que era antes de convertirse en madre. De esta forma, la maternidad conlleva una gran dificultad para conciliar las cualidades de calidez y competencia. Parecería que el tener un hijo cambia los estereotipos asociados con la mujer, ubicándola en una categoría doméstica, cálida y de incompetencia, no apropiada para las necesidades de un trabajo jerárquico.

Asimismo, en línea con estudios anteriores (Belo, Gouveia, Raymundo, & Marques, 2005; Cruz Torres, Zempoaltecatl Alonso & Correa Romero, 2005), el prejuicio sexista se vinculó negativamente con el nivel educativo, hallazgo que resalta el rol protagónico de la educación formal en la reducción del prejuicio y la discriminación. El tamaño de la organización también se asoció negativamente con el sexismo: los empleados/as de empresas grandes registraron menor nivel de prejuicio tanto hostil como benévolo. Esto probablemente se deba a que las organizaciones grandes tienden a ser más igualitarias que las empresas pequeñas (Omar & Urteaga, 2010). A su vez, los sujetos pertenecientes a organizaciones públicas, en comparación con aquellos de organizaciones privadas, presentaron menores montos de sexismo.

Con respecto a las correlaciones halladas entre sexismo hostil y benévolo y tendencia a los comportamientos de discriminación de género, si bien las mismas no fueron fuertes, Schutz y Six (1996, citados por Case, Fishbein, & Ritchey, 2006) informaron que las correlaciones publicadas entre prejuicio y discriminación rara vez exceden el valor de 0.29. Esto sugiere la multicausalidad de este fenómeno. Para concluir, los hallazgos discutidos resaltan la necesidad de crear estrategias tendientes a modificar el sexismo en los trabajadores, sobre todo de empresas privadas y organizaciones pequeñas, con el fin último de promover mayores niveles de igualdad de género a nivel laboral y social.

## Referencias

- Allport, G. W. (1954). *La naturaleza del prejuicio*. Buenos Aires: Paidós.
- Assmar, E. M., & Ferreira, M. C. (2004). Estereótipos e preconceitos de género, liderança e justiça organizacional: Controvérsias e sugestões para uma agenda de pesquisa. En M. E. Lima & M. E. Pereira (Eds.), *Estereótipos, preconceitos e discriminação: Perspectivas teóricas e metodológicas* (pp. 89-116). Salvador: EDUFBA.
- Belo, R. P., Gouveia, V. V., Raymundo, J. S., & Marques, C. M. C. (2005). Correlatos valorativos do sexismo ambivalente. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 18(1), 7-15.
- Bildt, C. (2005). Sexual harassment: Relation to other forms of discrimination and to health among women and men. *Work*, 24, 251-259.

- Case, K. A., Fishbein, H. D., & Ritchey, P. N. (2006). Personality's influence on higher order factors of prejudice and discrimination. *Current Research in Social Psychology*, 11(13), 185-201.
- Cikara, M., Lee, T. L., Fiske, S. T., & Glick, P. (2009). Ambivalent sexism at home and at work: How attitudes toward women in relationships foster exclusion in the public sphere. En J. T. Jost, A. C. Kay & H. Thorisdottir (Eds.), *Social and psychological bases of ideology and system justification* (pp. 444- 462). New York: Oxford University Press.
- Cruz Torres, C. E., Zempoaltecatl Alonso, V., & Correa Romero, F. E. (2005). Perfiles de sexismo en la ciudad de México: Validación del cuestionario de medición del sexismo ambivalente. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 10(2), 381-395.
- Cuddy, A. J. C., Fiske, S. T., & Glick, P. (2004). When professionals become mothers, warmth doesn't cut the ice. *Journal of Social Issues*, 60, 701-718.
- Eagly, A. H. (2007). Female leadership advantage and disadvantage: resolving the contradictions. *Psychology of Women Quarterly*, 31, 1-12.
- Fiske, S. T., Cuddy, A.J.C., Glick, P., & Xu, J. (2002). A model of (often mixed) stereotype content: Competence and warmth respectively follow from perceived status and competition. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82, 878-902.
- Foley, S., Ngo, H., & Loi, R. (2006). Antecedents and consequences of perceived personal gender discrimination: A study of solicitors in Hong Kong. *Sex Roles*, 55, 197-208.
- Glick, P. & Fiske, S. T. (1996). The Ambivalent Sexism Inventory: Differentiating hostile and benevolent sexism. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70, 491-512.
- Glick, P. & Fiske, S. T. (2001). Ambivalent sexism. En M.P. Zanna (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (pp. 115-188). San Diego: Academic Press.
- INADI (2007). *Democracia real, no discriminación y ciudadanía plena: Equilibrio entre mujeres y varones en el trabajo, el hogar y el poder*. Buenos Aires: Instituto Nacional contra la Discriminación, el Racismo y la Xenofobia.
- Krings, F. & Facchin, S. (2009). Organizational justice and men's likelihood to sexually harass: The moderating role of sexism and personality. *Journal of Applied Psychology*, 94(2), 501-510.
- Lee, T. L., Fiske, S. T., & Glick, P. (2010). Next gen ambivalent sexism: Converging correlates, causality in context, and converse causality, an introduction to the special issue. *Sex Roles*, 62, 395-404.
- Moya, M., Expósito, F., & Padilla, J. L. (2006). Revisión de las propiedades psicométricas de las versiones larga y reducida de la Escala sobre Ideología de Género. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 6, 709-727.
- Omar, A. & Uribe Delgado, H. (2000). Tendencia al falseamiento y temor a ser descubierto. *Acta Psiquiátrica y Psicológica de América Latina*, 46(1), 67-73.
- Omar, A. & Urteaga, F. (2010). El impacto de la cultura nacional sobre la cultura organizacional. *Revista Universitas Psicológica*, 9(1), 83-96.
- Schmitt, M. T., Branscombe, N. R., & Postmes, T. (2003). Women's emotional responses to the pervasiveness of gender discrimination. *European Journal of Social Psychology*, 33, 297-312.
- Settles, I. H., Cortina, L. M., Malley, J., & Stewart, A. J. (2006). The climate for women in academic science: The good, the bad, and the changeable. *Psychology of Women Quarterly*, 30, 47-58.
- Swim, J. K. & Hyers, L. L. (2009). Sexism. En T. D. Nelson (Ed.), *Handbook of prejudice, stereotyping and discrimination* (pp. 407-430). New York, NY: Psychology Press - Taylor & Francis Group.
- Vaamonde, J. D. & Omar, A. (2011). Validación argentina del Inventario de Sexismo Ambivalente. XXXIII Congreso Interamericano de Psicología de la SIP. Resúmenes del Congreso (versión electrónica).