

Presentación

En la actualidad, las organizaciones laborales son piezas clave en la comprensión de nuestras sociedades y los salarios son el principal medio de acceso a recursos para la mayor parte de la población, por lo que los privilegios o discriminaciones que el género pueda causar en estos entornos laborales serán proyectados al resto de las esferas de la vida de las personas, reflejándose también a nivel agregado en las tasas de pobreza, de paro, o en el acceso a los lugares de poder. Las diferencias económicas y de poder se entrelazan en las organizaciones laborales con los argumentos que las naturalizan, reproduciendo tanto la dominación económica como los engranajes sociales que las legitiman. Por ello, su estudio es fundamental para entender la desigualdad de género en el resto de la sociedad.

Las investigaciones feministas hace años que pusieron sobre la mesa que las organizaciones laborales no son neutras al género, sino todo lo contrario: se sustentan sobre unas estructuras de dominación basadas en el género, reproduciéndolas. La brecha salarial de género, la feminización de los trabajos más precarios (y la precarización de los trabajos femeninos), la masculinización de los puestos directivos o la segmentación laboral del mercado de trabajo son solo algunos ejemplos de cómo los efectos de las estructuras sociales de género se reflejan claramente en los datos cuantitativos. En las organizaciones laborales, por tanto, se dan diferentes dinámicas de discriminación y privilegio sobre las personas trabajadoras en función de su género. En la mayoría de los casos son sutiles e implícitas, y responden a unas dinámicas consolidadas y mantenidas a lo largo de los años, que ubican a las personas trabajadoras en distintos lugares dependiendo de su género. A la vez, las organizaciones laborales son espacios sociales, en los que los modelos de masculinidad y feminidad son construidos en conjunto con el resto de los requerimientos del trabajo. Identificar y comprender estos procesos es fundamental para poder impulsar unas políticas feministas efectivas en el avance en la igualdad en el entorno laboral.

En este monográfico presentamos seis artículos en los que se ahondará en estas cuestiones. Uno de ellos es teórico y los cinco restantes, empíricos, con un abordaje cualitativo. En ellos, encontramos análisis realizados en contextos laborales muy distintos, tanto de la administración pública como de empresas privadas, y en contextos geográficos también variados, incluyendo países de la Unión Europea (Francia y España) y de América Latina (Argentina). Los diferentes estudios de caso, de entornos laborales tan diferenciados como el cuidado (estético y físico), la administración pública o la industria (química y de software), nos ofrecen una visión caleidoscópica de las organizaciones laborales, como un entorno muy variado y compuesto por realidades muy diferenciadas. También es interesante el hecho de que los tres primeros estudios de caso analizan entornos laborales fuertemente feminizados, mientras los dos últimos se centran en entornos masculinizados. Ello permite observar, a partir del análisis de sus dinámicas internas, las distintas concepciones laborales de masculinidad y feminidad, y cómo varían en cada lugar de trabajo, siendo privilegiadas o discriminadas.

El primer artículo, de Ignasi Brunet, es una introducción teórica a la cuestión del género en las organizaciones laborales. Mediante una revisión de la bibliografía existente, supone una aproximación a los principales resultados de las investigaciones más actuales. Mediante este artículo podremos partir de un marco teórico profundo sobre el que situar el resto de las investigaciones.

El segundo artículo, de Anne Revillard, Alban Jacquemart, Laure Bereni, Sophie Pochic y Catherine Marry, realiza un estudio de caso de la administración pública francesa. A partir de un amplio trabajo de campo, explora las razones de que se mantenga la paradoja de que en una administración ampliamente feminizada las mujeres ocupen apenas un 30% de los puestos directivos. Las autoras abordarán los mecanismos que perpetúan este techo de cristal, y cómo el clima de austeridad también juega un papel clave en su mantenimiento.

El tercer artículo, de Mireia Roca (UAB), realiza el análisis en el sentido opuesto, analizando la construcción de la figura de la mujer como más apta para realizar los trabajos más precarizados del sector de los cuidados. Concretamente, analiza el caso de los servicios de atención a domicilio (SAD) en Cataluña, y las lógicas que reproducen unas plantillas de trabajadoras muy feminizadas.

El cuarto artículo es de Débora Gorban y Ania Tizziani, y en él se analizan otros dos sectores fuertemente feminizados: el sector de la limpieza y el de la estética. A partir del estudio de caso de Buenos Aires, desarrollan cómo ambos tienen en común la feminización de sus puestos más precarios. A la vez, observan la existencia de diferentes concepciones subjetivas por parte de sus trabajadoras, vinculadas al reconocimiento y la visibilidad de su trabajo.

El quinto artículo está realizado por Hernán Palermo y se centra en un espacio de trabajo masculinizado. Concretamente, es un análisis sobre el modelo de masculinidad existente en el mundo del software de Argentina. Es un modelo de masculinidad no tradicional, que no se basa en la fuerza física o la resistencia, pero también vinculado a una forma específica de disciplina fabril.

Por último, el artículo de Carla Aguilar-Cunill también analiza un entorno laboral tradicionalmente masculino, como es la industria química de Tarragona (España), pero en este caso centrándose en las mujeres trabajadoras. El texto desarrolla las formas en que el género es un elemento determinante para las mujeres en las relaciones informales en este entorno laboral.

Carla Aguilar-Cunill