



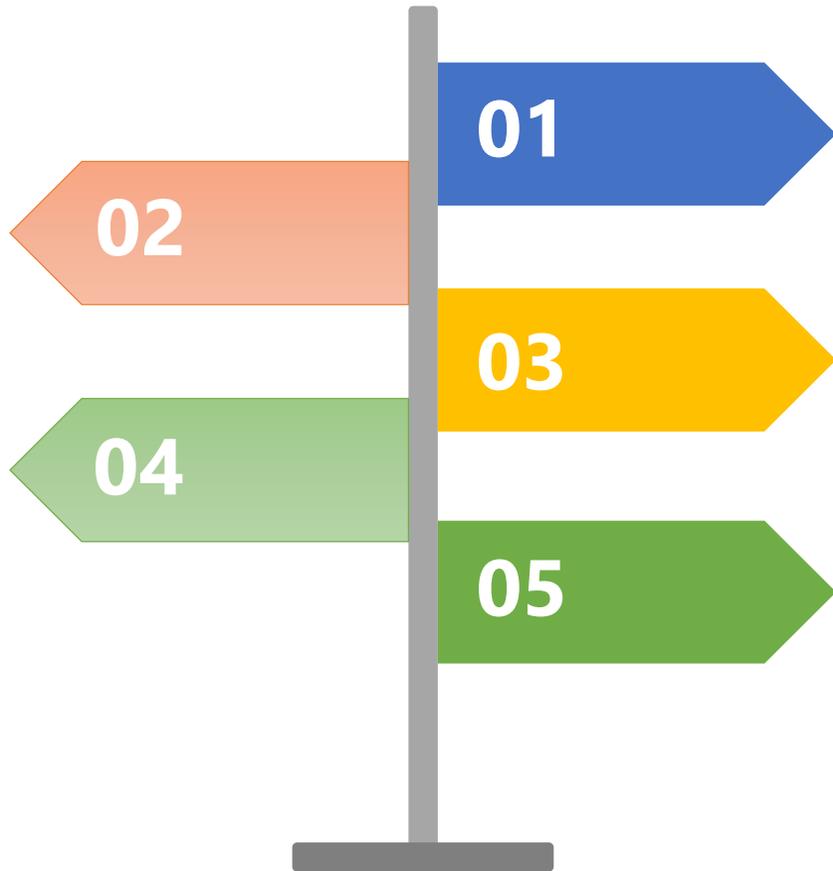
UNIVERSIDAD
INTERNACIONAL
SEK
ONLINE

Equidad de género en la justicia organizacional

Tutora: PHD. Elena Burgaleta

Autora: Psico. Antonela Granizo

Contenido



01 ¿Qué es la justicia organizacional?

02 Problemática de investigación y objetivo

03 Metodología

04 Resultados

05 Conclusiones y recomendaciones

Contexto: justicia organizacional

Se deriva de la teoría de la equidad de Adams (1960).

Greenberg (1987) la define como la percepción de los colaboradores sobre la equidad en las empresas.

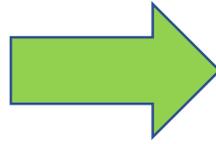
Para Griffin (2011), la justicia organizacional consiste en la percepción de justicia que tiene los trabajadores dentro de una empresa.

Omar (2011) indica que los colaboradores exponen actitudes positivas dentro de la organización cuando existen procesos justos.

Entonces, la justicia organizacional es la percepción de los colaboradores que se encuentran en la empresa y se percibe mediante los diferentes procesos.

Problemática de investigación

Inequidad de género dentro de procesos organizacionales



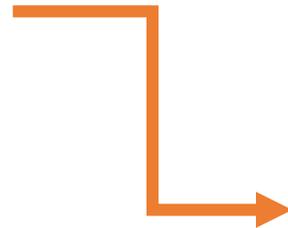
Mercados laborales son estructurados desde una perspectiva masculina.

Objetivo

Examinar las relaciones que existen entre los diferentes tipos de justicia organizacional: distributiva, procedural, interaccional e informativa y la inequidad de género.

El corpus de estudio sobre la relación entre los tipos de justicias y la inequidad de género es reducido.

Este estudio se contextualiza en la actualidad de Latinoamérica con relación a la percepción de justicia organizacional



Se introduce que existe brechas salariales, segregaciones laborales y divisiones sexuales en el trabajo.

Metodología

Revisión bibliográfica de artículos científicos

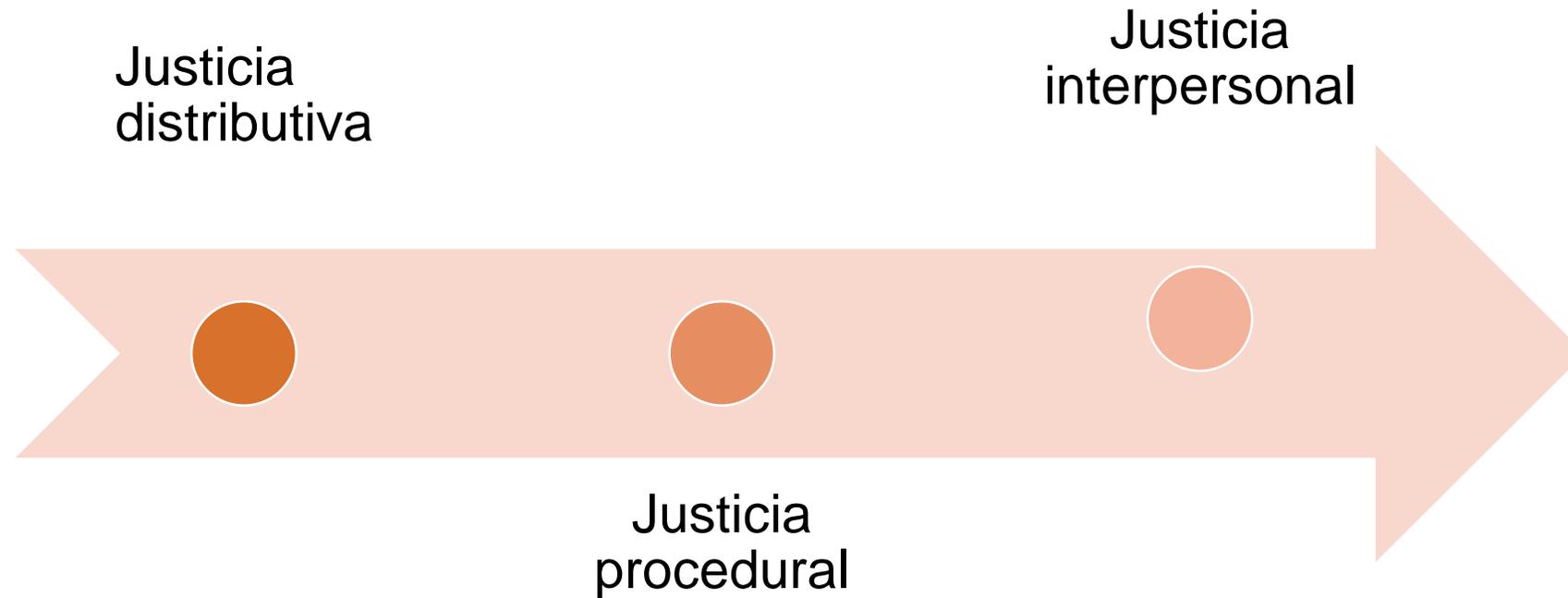
- Psicología Organizacional
- Legislación Laboral
- Psicología Social

Los datos estadísticos fueron obtenidos de distintas organizaciones internacionales:

- Organización Internacional del Trabajo (OIT)
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO)
- Organización de las Naciones Unidas (ONU)
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)

Resultados

La justicia organizacional se divide en:



Resultado: justicia distributiva y equidad de género



Según la Organización Internacional de Trabajo (OIT), alrededor del 80% de las personas que reciben una remuneración, las mujeres ganan aproximadamente un 20% menos que los hombres en todo el mundo (2019).

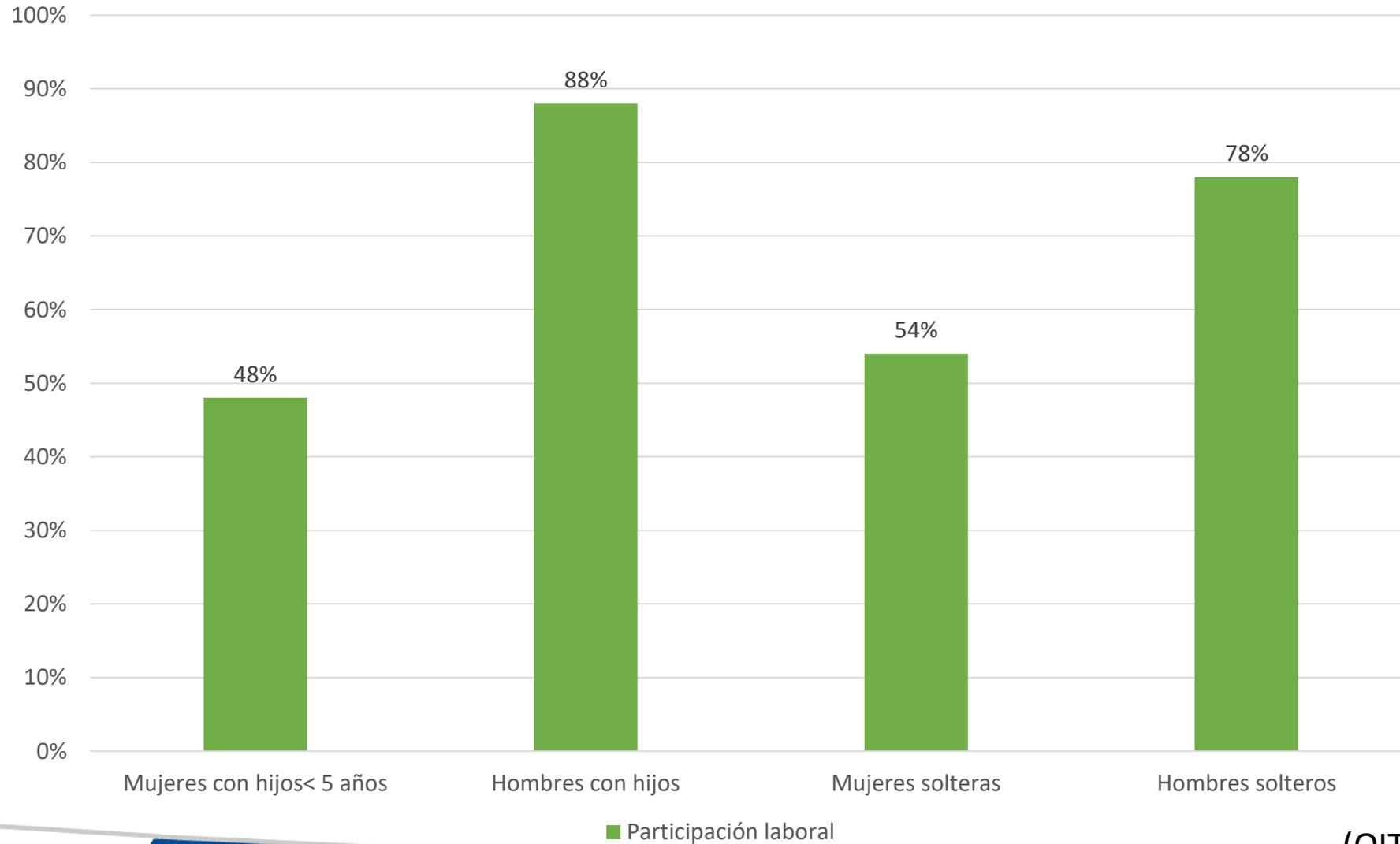
Educación

Los hombres escogen carreras con mayor rentabilidad (ingenierías) que las mujeres (ciencias sociales o humanidades)

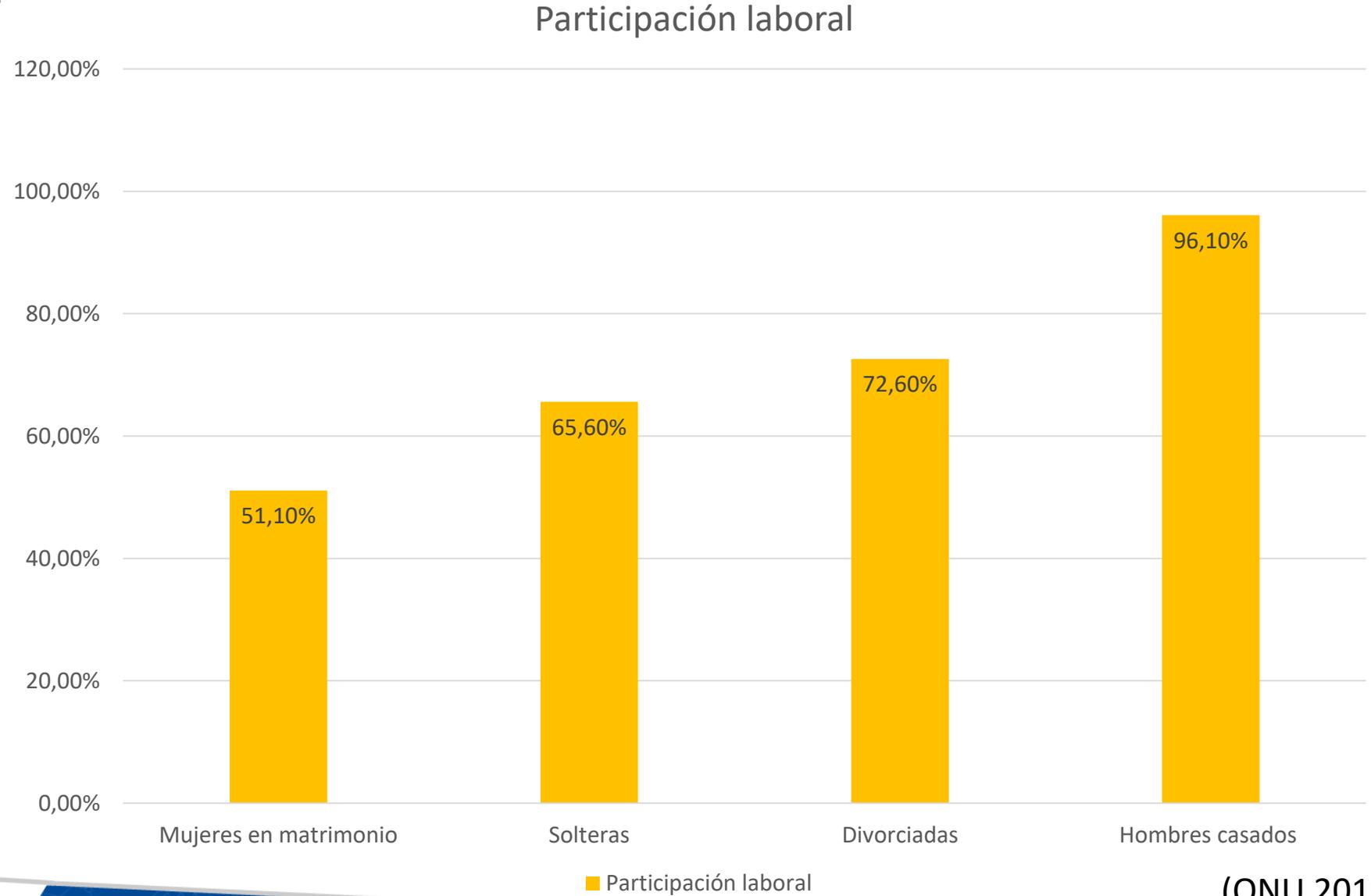
A pesar de que las mujeres tengan mayor participación en los estudios y un elevado nivel educativo, son menos reconocidas y recompensadas que los hombres, en el ámbito laboral (OIT,2019).

Maternidad

Participación laboral



Estado civil



(ONU,2019)

Resultado: justicia procedural y equidad de género

Segregación vertical o techo de cristal



Son barreras de promoción durante la toma de decisiones, especialmente, si son mujeres las que participan para cargos directivos (Berbel, 2014).

Se realizó un estudio en Colombia a 191 empresas sobre la presencia de mujeres en cargos directivos se concluyó (OIT, 2019) :

No se ha aumentado las oportunidades a las mujeres de ocupar cargos con responsabilidad de tomas decisiones.

Puestos de supervisión, las mujeres ocupan el 30%.

Nivel intermedio en los cargos directivos, las mujeres ocupan entre el 11% y 29%.

Cargos altos el 33% de las empresas señaló que las mujeres se desempeñan entre el 1% y 10%.

Resultado: justicia interaccional y equidad de género

Justicia interpersonal

Colaboradores sienten que son tratados con cortesía, dignidad y respeto por parte de los empleadores durante los procesos y procedimientos de toma de decisiones (Mladinic, & Isla, 2002).

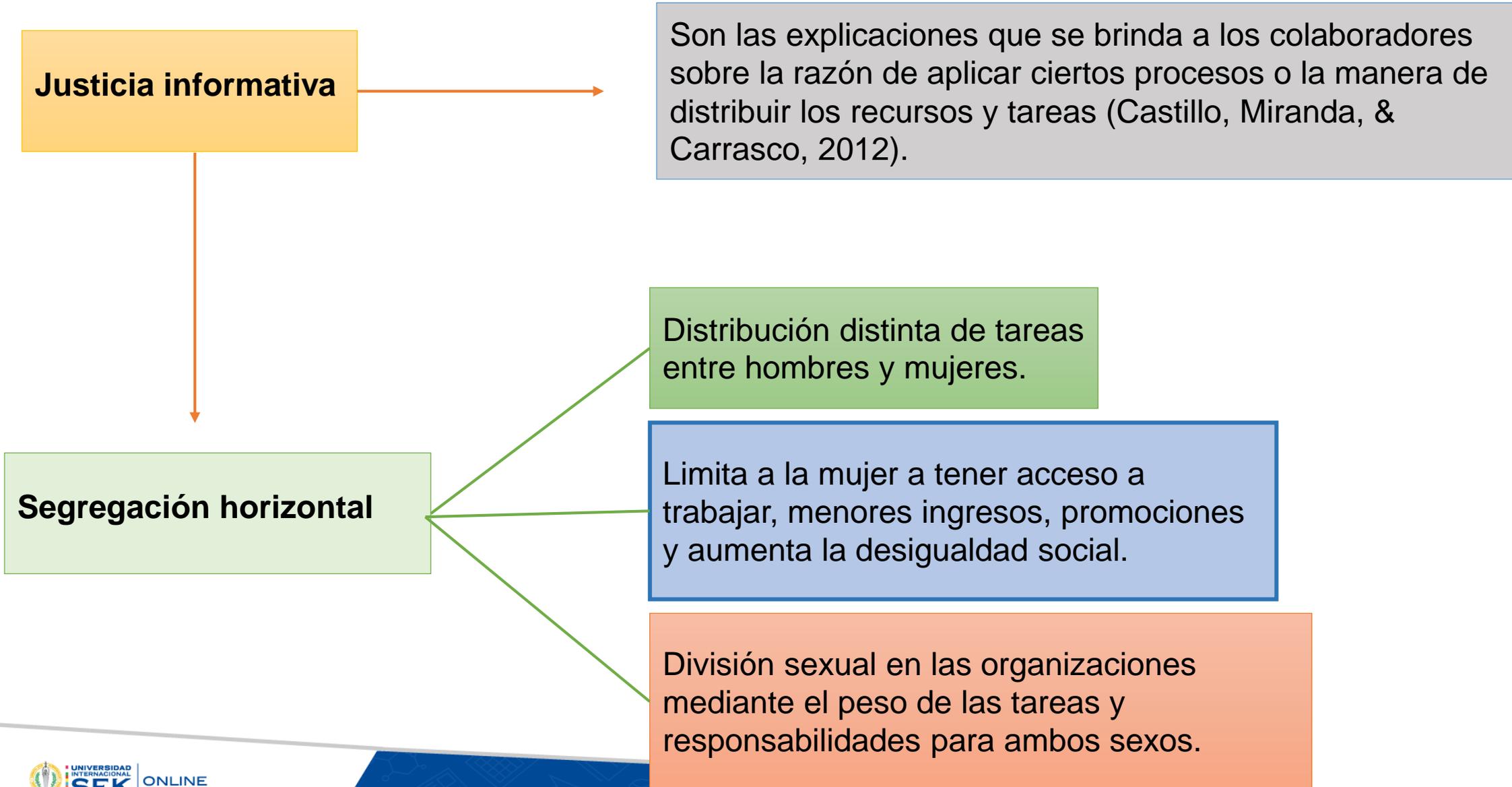
Mobbing o acoso laboral

Organizaciones con una cultura masculinizada

Estudios determinan que las mujeres sufren de acoso laboral o mobbing, por su desigual posición en la sociedad. (Hutchinson, Vickers, Jackson & Wilkes 2006)

En Ecuador, el 6,9% de los colaboradores que han sufrido de acoso laboral son hombres y el 12% han sido mujeres (CEPAL, 2019).

Resultado: justicia interaccional y equidad de género



Planes de acción

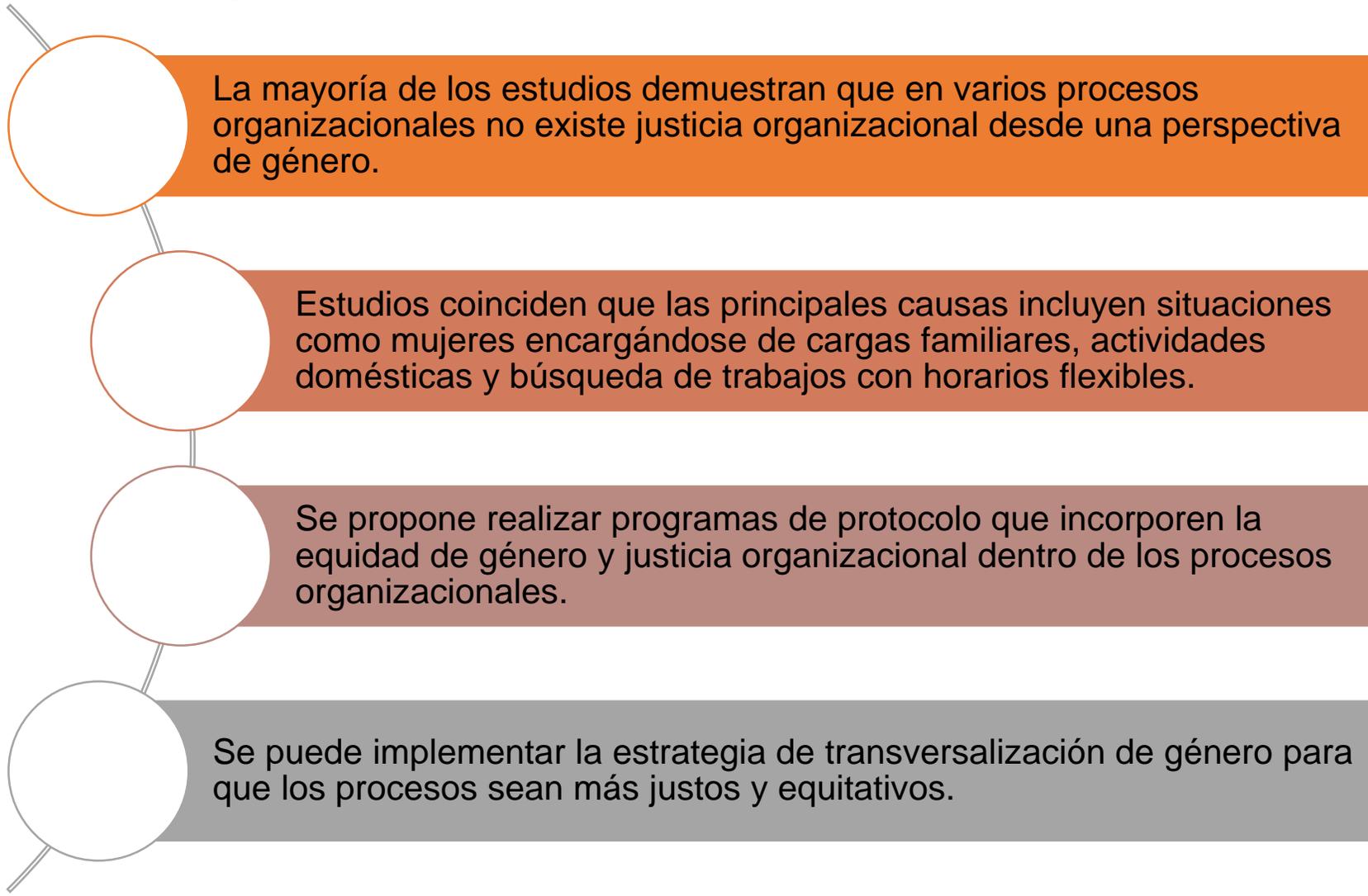
Plataforma de la
IV Conferencia
Mundial de la
Mujer de Beijing

Pacto Global de
Naciones Unidas:
objetivo 5

CEPAL

Transversalización
de género

Conclusiones y recomendaciones



La mayoría de los estudios demuestran que en varios procesos organizacionales no existe justicia organizacional desde una perspectiva de género.

Estudios coinciden que las principales causas incluyen situaciones como mujeres encargándose de cargas familiares, actividades domésticas y búsqueda de trabajos con horarios flexibles.

Se propone realizar programas de protocolo que incorporen la equidad de género y justicia organizacional dentro de los procesos organizacionales.

Se puede implementar la estrategia de transversalización de género para que los procesos sean más justos y equitativos.

- Ambrose, M., Hess, R. & Ganesan, S. (2007). The relationship between justice and attitudes: An examination of justice effects on event and system-related attitudes. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 103(1), 21-36.
- Berbel, S. (2014). Directivas y empresarias: mujeres rompiendo el techo de cristal. *Editorial UOC*.
- Bies, R. J. y J. S. Moag 1986 «Interactional justice: Communication criteria of fairness». En R.J. Lewicki, B.H. Sheppard y M.H. Bazerman (editores). *Research on negotiation in organizations*. Greenwich, CT: JAI Press, pp. 43-55.
- Busso, M., & Messina, J. (2020). La crisis de la desigualdad: América Latina y el Caribe en la encrucijada. Banco Interamericano de Desarrollo.
- CEPAL “Agenda regional de género: nueva biblioguía sobre acuerdos y compromisos para la región”, 2016 [en línea] <http://www.cepal.org/es/notas/agenda-regional-genero-nueva-biblioguia-acuerdos-compromisos-la-region>.
- Cohen-Charash, Y., & Spector, P. (2001). The role of justice in organizations: A meta-analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 86, 278-321.
- Colquitt, J. (2001). On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology*, 86, 386-400.
- Cugueró-Escofet, N., Ficapal-Cusí, P., & Torrent-Sellens, J. (2019). Sustainable human resource management: How to create a knowledge sharing behavior through organizational justice, organizational support, satisfaction and commitment. *Sustainability*, 11(19), 5419.
- De Miguel Barrado, V., & Prieto Ballester, J. M. (2016). El acoso laboral como factor determinante en la productividad empresarial: El caso español. *Revista perspectivas*, (38), 25-44.
- Delgado Castillo, A.; Rondón Delgado, F. 2013. “La participación de ejecutivas en juntas directivas o la permanencia del techo de cristal”, en *Compendium*, Vol. 16, n°. 31.
- Díaz, M. (2005). ¿Justicia procedimental o sustantiva? *Enfoques*, XVII (1), 55-64
- Espinosa, Y., Garzón, G., Ostos, S., Casanova, C., & Cantor, L. (2017). Revisión investigativa sobre la teoría motivacional de la Equidad de Adams.
- Fatimah, O., Amiraa, A. M., & Halim, F. W. (2011). The relationships between organizational justice, organizational citizenship behavior and job satisfaction. *Pertanika J. Soc. Sci. & Hum*, 19(5), 115-121.
- Fraser, N. (2012). La política feminista en la era del reconocimiento: un enfoque bidimensional de la justicia de género. *Arenal. Revista de historia de las mujeres*, 19(2), 267-286.
- García-Izquierdo, A. L., Moscoso, S., & Ramos-Villagrasa, P. J. (2012). Reactions to the Fairness of Promotion Methods: Procedural justice and job satisfaction. *International Journal of Selection and Assessment*, 20(4), 394-403.
- Greenberg, J. (1987). A taxonomy of organizational justice theories. *Academy of Management Review*, 12, 9-22.
- Hutchinson, M., Vickers, M., Jackson, D., & Wilkes, L. (2006). Workplace bullying in nursing: towards a more critical organisational perspective. *Nursing inquiry*, 13(2), 118-126.

- Ibarra Soto, Diana E.. (2014). Reflexiones sobre justicia distributiva y perspectiva de género. Réplica a: "Justicia distributiva, pobreza y género" de Paulette Dieterlen. *Revista de filosofía open insight*, 5(8), 61-76. Recuperado en 13 de julio de 2021, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2007-24062014000200005&lng=es&tlng=es.
- López, F., Casique, A., & Ferrer, J. (2006). La satisfacción hacia el trabajo, Un análisis basado en las teorías de las Expectativas y de Equidad . *Administración y Organizaciones*, 117- 134.
- Masterson, S., Lewis, K., Goldman, B., & Taylor, M. (2000). Integrating justice and social exchange: The differing effects of fair procedures and treatment on work relationships. *Academy of Management Journal*, 43, 738-748.
- Maurani, M. (1993): "La cualificación, una construcción social sexuada". *Revista de economía y sociología del trabajo*, 21-22, pp.41-4
- Mladinic, A., & Isla, P. (2002). Justicia organizacional: entendiendo la equidad en las organizaciones. *Psykhé*, 11(2).
- Naranjo, M. (2009). Motivación: Perspectivas teóricas y algunas consideraciones de su importancia en el ámbito educativo. *Revista Educación*, Volumen 33, Núm. 2, 153-170.
- Nelson, J. y Prescott, D. (2008). Business and the Millennium Development Goals: A Framework for Action. *International Business Leaders Forum*. 2 ed
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). Informe Mundial sobre Salarios 2018/19. ¿Qué hay detrás de la brecha salarial de género? Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). La brecha salarial entre hombres y mujeres en América Latina. Lima: Organización Internacional del Trabajo.
- Orozco, Y. V. D., Riaga, C. O., & Bernal, D. F. V. (2013). Responsabilidad social y equidad de género: análisis de diez organizaciones adheridas al Pacto Global Colombia. *Revista Tendencias & Retos*, 18(1), 111-126.
- Ponnu, C. H., & Chuah, C. C. (2010). Organizational commitment, organizational justice and employee turnover in Malaysia. *African journal of business management*, 4(13), 2676-2692.
- Rees, Teresa (2005). "Reflections on the Uneven Development of Gender Mainstreaming in Europe", *International Feminist Journal of Politics*, Vol. 7, N° 4.
- Reichmann, R. (2014). Transversalización de género: una estrategia para la transformación. *Organización de las Naciones Unidas [onU] Mujeres*. Recuperado de https://www.cepal.org/mujer/noticias/noticias/9/48019/Transversalizacion_de_Genero__Estrategia_para_transformacion__ONU_MU-JERES.pdf.
- Robbins, S., & Judge, T. (2009). *Comportamiento Organizacional, 13era Edición*. México: Pearson Educación.
- Sánchez Mira, N., Trinidad, A., Recio, C., & Torns, T. (2016). La Brecha salarial y las desigualdades de género en el mercado de trabajo español, en *Congreso Español de Sociología" Grandes transformaciones sociales, nuevos desafíos para la sociología"*.
- Undurraga, R., & López Hornickel, N. (2020). Trayectorias laborales de mujeres y violencia en el trabajo: Una cuestión de género. *Psykhé (Santiago)*, 29(2), 1-14.
- Zambrano, T. & del Monserrate, S. (2020). El acoso laboral como factor determinante en la productividad de las empresas públicas. Caso de Estudio Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí. *Dominio de las Ciencias*, 6(2), 41-58.

GRACIAS