# BARRERAS DE ACCESO EN MUJERES EJECUTIVAS A CARGOS DE MANDO: REALIDAD DE EMPRESAS PRIVADAS EN LA CIUDAD DE TEMUCO.

**Regina Aguilar Yáñez**
**Pamela Avello Jiménez**
**Ingrid Bravo Alarcón**
**Clarisa Díaz Parra**
**Carlos Livacic Rojas***

***Resumen***

*En el mundo de hoy las mujeres se han incorporado a la sociedad y al mundo laboral. Pero lo que debiese ser natural en la práctica, es fuente de muchas tensiones. Las mujeres tienen que vencer mayores barreras que los varones, para acceder a los empleos; sufren de irritantes discriminaciones salariales, tienen que desempeñar dobles jornadas como trabajadoras, esposas y madres, muchas veces sufren por el deterioro de la calidad de vida familiar.*

***Palabras claves:*** *Mujer, trabajadora, cargos directivos, empresas, Temuco*

## 1. Introducción

La presente artículo, tiene como base el proyecto de Tesis "Barreras que enfrentan las Mujeres Ejecutivas para acceder a cargos de mando en las Empresas Privadas de la Ciudad de Temuco", que se desarrolló como requisito para optar al título de Trabajador Social, Licenciado en Trabajo Social con mención en Desarrollo Familiar y Social en la Universidad Católica de Temuco.

La presentación del artículo, es un extracto de la misma, y rescatará a través de su presentación, las ideas centrales, para dar paso a una presentación referencial de la realidad de éstas mujeres en la ciudad de Temuco. Mediante este artículo, queremos abrir de manera empírica el debate frente a un tema, que si bien se infiere y conoce desde la generalidad por parte de los ciudadanos, está muy lejos de dar caminos o propuestas de acción sobre la problemática.

Incluso en aquellos trabajos con requisitos característicos de adecuación, es escasa la probabilidad de que las mujeres lleguen a ocupar puestos masculinos como resultados de la introducción de una evaluación estandarizada. La razón se basa en el hecho de que los empleos están diferenciados por género; no constituyen un territorio neutro sino que se les considera dotados de atributos masculinos o femeninos (Nicolson, 1997).

Las diferencias entre hombres y mujeres se han constituido en desigualdades sociales que deben ser enfrentadas y corre-

* Las personas que aparecen en el trabajo como autoras y autor, corresponden a un grupo de Tesistas y el Profesor Guía de dicho trabajo. En la actualidad, todas ellas son Trabajadoras Sociales, insertas en trabajos propios de su experiencia y competencia.

gidas, pues la participación de las mujeres en el mercado laboral seguirá aumentando.

En Chile la inserción de las mujeres al mercado del trabajo es relativamente tardía y una de las más bajas en América Latina. Según la Dirección Nacional del Trabajo, la mujer representa un tercio de la masa laborales (36,2%) y se concentran en empleos de menor calificación y remuneración.

Este fenómeno se debe a que la cultura chilena tiene incorporado roles de género directamente relacionados con el ámbito privado para la mujer y público para el hombre, como por ejemplo, el hombre es considerado como proveedor y la mujer es la encargada de la crianza de los hijos y las labores de domésticas.

En relación a lo anterior, el presente estudio se enfoca principalmente a **Conocer las barreras que inciden en el acceso de las Mujeres Ejecutivas a cargos de mando en empresas privadas de la Comuna de Temuco.**

Este estudio se realizó a 12 Mujeres Ejecutivas en cargos de mando de empresa privadas de la ciudad de Temuco, la cual se desarrolló durante los meses de abril a noviembre del presente año. Para la investigación, los temas que se abordan en el marco teórico son: Evolución de la Participación de la Mujer en Chile, abordando aspectos históricos y actuales por los cuales ha evolucionado; Participación Laboral de la Mujer en Chile y en la Región; Mujer Ejecutiva, definición y características que poseen las mujeres en este cargo; Perspectiva de Género, realizando una distinción entre género y sexo; Barreras, aquellas que se distinguen como una forma de impedir el acceso de la Mujeres a cargos de mando; Trabajo, abordando este desde las representaciones Ideológicas y de Género, en función del acceso de la mujer al mundo laboral.

La investigación tuvo un enfoque fenomenológico, pues por medio de este paradigma se conocen las representaciones sociales de los actores, proporcionando un acercamiento al tema de las mujeres en el mundo laboral. El enfoque se enmarca bajo un estudio de carácter exploratorio- descriptivo, con la aplicación de instrumentos y análisis desde el paradigma cualitativo, por ello se realizó en primera instancia una inmersión inicial en el campo de estudio, para posteriormente conocer las construcciones de las mujeres que se desempeñan en este tipo de cargos a través de la aplicación de técnicas de entrevista semi-estructurada.

## 2. Formulación y planteamiento del problema de investigación[1]

***¿Cuáles son las Barreras que Dificultan el Acceso de las Mujeres Ejecutivas a Cargos de Mando en Empresas privadas de la Ciudad de Temuco?***

La pregunta que se plantea, tiene como fundamento lo siguiente; los hombres y las mujeres han coexistido siempre, con capacidades y funciones diversas en los ambientes familiares, por lo tanto los espacios de participación de cada uno en este ámbito han sido identificados desde el comienzo de la historia humana. Distinguiendo el rol de proveedor en el hombre y las funciones de crianza en la mujer; lo que ha generado que la inserción de la mujer en el ámbito laboral no está exenta de dificultades.

La inserción y participación de la mujer en el mundo laboral ha aumentado progresivamente. Sin embargo, esto no ha ocurrido en términos de igualdad, en cuanto a los salarios profesionales, cargos gerenciales, participación en la toma de decisiones, entre otros.

[1] En el proyecto de Tesis, la pregunta era "¿Cuáles son las Barreras que Inciden en el Acceso de la Mujer a Puestos de Alta Gerencia en Empresas de Privadas de la Comuna de Temuco?" y se modificó debido a la amplitud en los conceptos de Mujer, Puestos de Alta Gerencia y Comuna de Temuco.

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), un 35% de la población femenina era parte del mercado laboral en el año 2000, participación que podría llegar a 37% hacia el año 2010. Pero esa proporción se desvanece al enfocarse en el vértice de la pirámide corporativa: las mujeres sólo están en el 20% de los puestos de dirección y apenas ocupan del 1% al 3% de los máximos cargos de las principales empresas del mundo.

Sin embargo, hay algunas señales de que esto podría comenzar a cambiar. "El mayor desarrollo profesional de las mujeres viene de la mano de las generaciones más jóvenes de 35 años, donde los roles de la pareja tienden a estar cada vez más balanceados", dice Patricia Márquez, directora académica del Iesa, la principal escuela de negocios de Venezuela.

La mujer en la actualidad tiene un mayor acceso a la Educación Superior. Hoy, el 50% de quienes ingresan a las aulas son mujeres, proporción que también se mantiene en carreras relacionadas con los negocios. Según el Instituto de Estudios e Pesquisas Educacionais de Brasil, en 2002 un 48% del total de estudiantes de gerencia y administración del país eran mujeres. En el Itam, una de las principales escuelas de negocios de México, el porcentaje estudiantes mujeres es del 50% en el área de la administración, y en la Universidad Católica de Chile, en el año 2004, representaron el 43% de quienes ingresaron a la carrera de ingeniería comercial (Revista América Economía, 2004).

El trabajo que realizan las mujeres en empresas privadas, es frecuentemente de media jornada o en ocupaciones de un estatus inferior. Los hombres a diferencia de las mujeres que ejercen una misma función al interior de una empresa, consiguen llegar a puestos más alto en la escala laboral relativamente pronto, mientras que ellas permanecen en puestos secundarios; realidad que no se observa en organizaciones públicas, ya que existe un mayor campo de desarrollo para la mujer en esta área. Debido a que la Instituciones Públicas se enmarcan bajo las nuevas políticas sociales de igualdad que se implementan actualmente en Chile.

El aporte generado por esta investigación, se relaciona de manera general para la sociedad con la entrega de información fidedigna y actualizada sobre los avances y retrocesos que se han presentado para las mujeres en el ámbito laboral, más específicamente la Mujer Ejecutiva, dando a conocer una realidad actual, además de servir como base a aquellas mujeres con expectativas de ocupar puestos ejecutivos en nuestra región.

Finalmente, también para la carrera de Trabajo Social esta investigación resultará ser un aporte, ya que deja ver el avance que ha tenido la inserción de la mujer en la esfera del trabajo privado, lo que se relaciona directamente con la igualdad de géneros y la incesante lucha social por la disminución de la discriminación.

Desde la profesión del Trabajo Social, la búsqueda de una sociedad más humana ha movilizado y orientado el desarrollo de esta; es así como que se considera necesario visualizar la problemática que afecta a las mujeres en el ámbito laboral en las empresas privadas y abrir un nuevo campo de acción para el Trabajo Social, ya que el dinamismo de las realidades sociales contemporáneas inciden directamente a los ámbitos de acción de nuestra profesión. Tal dinamismo ha llevado al Trabajo Social a una constante reformulación y actualización de su quehacer disciplinario movilizándose constantemente en múltiples áreas de intervención y centrándose en diferentes campos de acción, relación que también puede darse en el Ámbito Privado y no solo en Organizaciones Públicas o Gubernamentales.

Frente a la relevancia de este tema en nuestra formación como futuras

Trabajadoras Sociales, propendemos a que la temática sea una contribución al tema de género en el ámbito laboral en nuestra región. Es así, como este estudio sobre las Mujeres a Cargos de Mando generará un tema de debate, que favorezca a la discusión desde la formación Universitaria y de cuenta de las posibilidades laborales que tienen las Mujeres Ejecutivas en el mercado de trabajo.

Si se considera la declaración de los Derechos Humanos proclamada por las Naciones Unidas en el año 1948, en la cual se señala que "toda persona tiene todos los derechos y libertades proclamadas por esta declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición", sobran fundamentos para llegar a la igualdad de dignidad de hombres y de mujeres, en este sentido cabe señalar que el reconocimientos de estos derechos universales deben otorgarse tanto para hombres y mujeres abarcando todo tipo ámbitos.

Aún con lo anterior, la realidad es que múltiples estudios han detectado las barreras sociales que se producen en el campo laboral, dándose que en igualdad de condiciones, las oportunidades y limitaciones difieren para una mujer respecto de un hombre. Esto afecta no solo a aquellas mujeres que son madres, sino que también a las que se presupone algún día podrían serlo, es decir, todas las mujeres.

En la actualidad hay elementos que frenan el acceso de la mujer a puestos gerenciales, es por ello que, a pesar de que ha aumentado la participación laboral de la mujer, aún no es común el que ellas puedan acceder a un trabajo de gerencia y mucho menos desarrollar sus habilidades y competencias en ese cargo.

## 3. Objetivos e hipótesis de la investigación

### 3.1 Objetivo General[2]

Conocer las Barreras[3] que Enfrentan las Mujeres Ejecutivas para Acceder a Cargos de Mando en Empresas Privadas de la Ciudad de Temuco.

### 3.2 Objetivos Específicos[4]

- Identificar las Barreras que encuentran las Mujeres Ejecutivas en el proceso de inserción laboral en su desarrollo profesional.
- Identificar cuales son las habilidades que se exige a las Mujeres Ejecutivas para optar a un cargo de mando en Empresas Privadas de la ciudad de Temuco.

### 3.3 Planteamiento de Hipótesis[5]

#### 3.3.1 Hipótesis de Trabajo

La selección y dirección de cargos de mando por parte de Mujeres Ejecutivas en las empresas privadas de Temuco, tiene relación con aspectos culturales de la Sociedad Chilena.

---

[2] El objetivo General: "Conocer las Barreras que Existen en el Acceso de la Mujer a Puestos de Alta Gerencia en Empresas Privadas", fue modificado para dar mayor exactitud al Planteamiento del problema de Investigación.

[3] Se entiende como Barreras, a una situación que está presente como obstáculo entre hombres y mujeres en cuanto a cargos de dirección, como también de acceso al trabajo, pero no hay estudios que trabajen sobre este punto directamente en Chile. Ver diario La Tercera del día 5 de mayo, en el cuerpo económico.

[4] En base a estos Objetivos todos fueron modificados debido al cambio realizado en el Objetivo General y para dar respuesta a este.

[5] El Planteamiento de Hipótesis del Pre-Proyecto de Tesis, fueron reformuladas para seguir la coherencia en base a las modificaciones realizadas en los puntos anteriores.

### 3.3.2 Hipótesis Alternativas

- Las barreras laborales con jefatura femenina no se relaciona directamente con la cultura de la sociedad chilena.
- El acceso a puesto de mando de las mujeres ejecutivas implica un sobre esfuerzo en su desempeño para lograr una posición equivalente a la del hombre

## 4. Marco Metodológico

### 4.1 Enfoque Metodológico

Esta investigación pretende la comprensión semántica sobre el tema abordado desde la perspectiva de los actores involucrados. Pero este acercamiento no persigue la elaboración de conceptos y teorías (como es el caso de la teoría fundamentada de Glaser y Strauss, 1967), sino que su intencionalidad es explorar y describir la realidad social (el objeto de estudio) a partir del propio marco de referencia del individuo o grupo social que actúa.

La presente investigación se enmarca en un paradigma fenomenológico. Desde el cual se plantea una metodología Cualitativa. A partir de este paradigma se conocen las representaciones sociales de los actores, proporcionando un acercamiento al tema de las mujeres en el mundo laboral desde las subjetividades que tienen éstas del y en el mundo del trabajo, reflejando sus experiencias y los significados que le atribuyen a las barreras que inciden a su llegada al mundo laboral y que forman parte de su mundo de la vida.

De este modo Schütz (1993) se refiere a ésta como "...el mundo de mi vida cotidiana no es en modo alguno mi mundo privado, sino desde el comienzo un mundo intersubjetivo, compartido con mis semejantes, experimentado e interpretado por otros; en síntesis es un mundo común a todos nosotros".

A su vez, explica por medio de la descripción, los significados de la vida cotidiana que se nos permiten conocer, es decir los significados que los individuos dan a su experiencia, siendo fundamental el aprehender el proceso de interpretación por el que la gente define su mundo y actúa conforme al él. Al respecto Schütz (1993) nos da una clara definición de lo que se entiende por interpretación, frente a esto señala que "es la referencia de lo desconocido a lo conocido, de lo que es aprehendido en la mirada de la atención a los esquemas de la experiencia".

La fenomenología opera abstrayendo la cuestión de la existencia del objeto conocido, y describiendo minuciosamente las condiciones en las que se aparece a la conciencia, la que se orienta al contenido trascendental donde la experiencia debe ser simplemente descrita como se da, y nunca ser analizada.

La observación pura del fenómeno sin prejuicios ni creencias apriorísticas, es decir, la observación pura del fenómeno, excluyendo cualquier juicio de valor sobre el fenómeno.

En síntesis, el método fenomenológico se concreta en la importancia otorgada a los contenidos de la conciencia, es decir, a la experiencia subjetiva inmediata, como el estudio de los fenómenos desde la perspectiva de los sujetos, teniendo en cuenta su contexto además de su interés por conocer el proceso de experimentación e interpretación de su mundo social. Es aquí donde está la importancia otorgada por la fenomenología a las esencias de los fenómenos, en cuanto se preocupa por desvelar las estructuras significativas internas del mundo de la vida. Según Schütz, para entender el mundo de la vida debemos buscar respuesta de los hechos comprendiendo a los demás y siendo comprendidos por ello, a través, de la intersubjetividad.

Al hacer investigación es necesario asumir una postura paradigmática, y en espe-

cial un paradigma disciplinar o epistémico, el cual parte de supuestos, premisas y postulados definidos por la comunidad científica, para hacer *investigación científica*, en una epísteme determinada. (Hurtado, I y Toro, J, 2001).

Es de orden cualitativo, ya que implica observar fenómenos tal y como se dan en su contexto natural, para luego analizarlos. Siguiendo a Pérez (2001), lo cualitativo permite ver a las personas que están involucradas en el estudio desde una perspectiva holística, asumiendo una realidad dinámica considerando sus significaciones, y subjetividades. Además el enfoque Cualitativo se define como "un acercamiento global y comprensivo de la realidad, este tipo de enfoque puede adaptarse y modificarse en su transcurso, por lo que es flexible "(Walker, 1989), no así el cuantitativo, que es referido a realidades medibles teniendo una concepción objetiva de la realidad.

Los estudios de tipo cualitativos, son más flexibles, ya que permiten realizar ajustes en el inicio de la investigación a fin de hacer más útil la misma.

El proyecto de Investigación, tiene su fundamento en la realidad social de los sujetos de estudio, conociendo sus significados e interpretaciones, con la finalidad de llegar a la comprensión y al conocimiento de dicha realidad, a través de datos profundos y reales que aporten a la Investigación.

El estudio de casos (Rodríguez, Gil y García, 1996) como una estrategia del diseño metodológico que se caracteriza por ser: "particularista, descriptivo, heurístico e inductivo. Su carácter particularista viene determinado porque el estudio de caso se centra en una situación, suceso, programa o fenómeno concreto".

Dentro del diseño de caso, la presente investigación utilizará el estudio de "caso múltiple" que se caracteriza por utilizar "varios casos únicos a la vez, para estudiar la realidad que se desea explorar, describir, explicar, evaluar o modificar" (Rodríguez, Gil y García, 1996). Este tipo de estudio se caracteriza por su razonamiento inductivo "lo que caracteriza al estudio de caso es el descubrimiento de nuevas relaciones y conceptos, más que la verificación o comprobación de hipótesis previamente establecidas. El estudio de caso facilita la comprensión del lector del fenómeno que se está estudiando. Puede dar lugar al descubrimiento de nuevos significados, ampliar la experiencia del lector o confirmar lo que se sabe" (Rodríguez, Gil y García, 1996).

Es importante destacar que el estudio de caso múltiple de la presente investigación, no está enfocado en la comprensión del caso en sí, si no que éste adquiere una dimensión instrumental pues se utiliza para comprender el tema de estudio: "En el estudio de caso instrumental, un caso se examina para profundizar un tema o afinar una teoría. En este tipo el caso es secundario, juega un papel de apoyo, facilitando nuestra comprensión de algo... Un caso se elige en la medida en que aporte a nuestra comprensión del tema objeto de estudio". (Rodríguez, Gil y García, 1996).

De ésta manera, el estudio de casos múltiples permite realizar un análisis exploratorio-descriptivo con respecto a las Barreras que inciden en el acceso de las mujeres ejecutivas a cargos de mando en empresas privadas de la comuna de Temuco.

## 4.2 Tipo de Estudio

El estudio es **exploratorio- descriptivo**, debido a que la temática de nuestra investigación ha sido vagamente estudiada.

Cuando el investigador construye un marco de referencia teórico y práctico puede decirse que éste primer nivel de conocimiento es exploratorio, el cual puede complementarse con el descriptivo, según lo que quiera o no el investigador.

El carácter exploratorio de la investigación, se fundamenta porque tiene como objetivo la "formulación de un problema para posibilitar una investigación o el desarrollo de una hipótesis más precisa" (Sellting, 1976). Además, tiene otras funciones como "familiarizarse con fenómenos relativamente desconocidos, obtener información sobre la posibilidad de llevar a cabo una investigación mas completa sobre un contexto particular de la vida real". (Rodríguez, 1996).

Para Claire Selltiz la investigación de tipo exploratoria, procura "un avance en el conocimiento de un fenómeno, con frecuencia con el propósito de precisar mejor un problema de investigación o para poder explicitar otras hipótesis". En consecuencia, este esquema de investigación debe ser flexible a fin de permitir la reconsideración de distintos aspectos del fenómeno, a medida que se avanza. "En la práctica, la parte más difícil de una investigación es la iniciación; los más cuidadosos procedimientos durante las últimas fases de una investigación son de escaso valor si se ha partido por un principio incorrecto o inadecuado". (Sellting, 1976).

Otros propósitos que se persiguen con frecuencia son: aumentar la familiaridad del investigador con el área problemática y posteriormente realizar un estudio más estructurado de los siguientes niveles; en este marco es posible: aclarar conceptos; obtener un censo de problemas; establecer preferencias para posteriores investigaciones y proponer hipótesis bien fundamentadas.

Su metodología contempla dos tipos de acciones: Contactos directos Estudio de la documentación; La primera de ellas se refiere a la reconstrucción del trabajo realizado por otros: revisión de archivos, informes, estudios y todo tipo de documentos o publicaciones. Los contactos directos con la problemática a estudiar se pueden realizar después o simultáneamente con la revisión de la documentación. Probablemente, sólo una pequeña parte del conocimiento y la experiencia existente se haya dispuesto en forma escrita.

El carácter descriptivo consiste fundamentalmente en describir un fenómeno o una situación, mediante el estudio del mismo en una circunstancia temporo-espacial determinada. Se puede tomar como objeto, describir la estructura de la organización social o las formas principales de conducta.

Los estudios exploratorios- descriptivos permiten elaborar un marco a partir del cual se deduce una problemática, o bien formular un diagnóstico con el fin de conocer carencias esenciales y sugerir una acción posterior (Ander – Egg, 1976).

Las investigaciones de tipo descriptivas, fundamentalmente se dirigen a la descripción de fenómenos sociales o educativos en una circunstancia temporal y especial determinada. Los diferentes niveles de investigación difieren en el tipo de pregunta que pueden formular.

Mientras en las investigaciones exploratorias no se plantean preguntas que conduzcan a problemas precisos, sino que se exploran áreas problemáticas, en este 2º Nivel las preguntas están guiadas por esquemas descriptivos y taxonomías; sus preguntas se enfocan hacia las variables de los sujetos o de la situación. Padúa afirma que los estudios descriptivos dan por resultado un diagnóstico. (Padúa, 1993).

### 4.3 Técnica de Muestreo

La muestra del presente proyecto de Investigación, corresponde a una muestra intencionada no probabilística, donde la elección de los sujetos se basarán en el propio criterio de las investigadoras, por lo tanto estará dirigida. Este tipo de muestra exige un cierto conocimiento del universo, su técnica consiste en que es el investigador el que escoge intencionalmente sus unidades de estudio "La muestra será de sujetos-tipo,

en los cuales se observarán y se les atribuirán características que serán acordadas por parámetros muéstrales que aportará la información para el posterior análisis. No se buscará una muestra representativa en términos de cantidad, ni del nivel de estandarización que se pueda lograr" (Tylor, 1987).

La selección de los entrevistados por sector, fue deliberada e intencional, criterio que se basó considerando los objetivos del estudio; es decir, la exploración y descripción de un tema desde perspectivas distintas (casos múltiples).

### 4.4 Técnicas de recolección de información

La técnica de recolección de información fundamental a utilizar, corresponde a entrevistas semi-estructurada con preguntas abiertas que se aplicarán a los miembros componentes de la muestra.

La entrevista, que en una primera aproximación (Claudia Oxman, La entrevista de investigación en ciencias sociales) "Podríamos definir como una interacción verbal cara a cara constituida por preguntas y respuestas orientadas a una temática u objetivo específicos, es una técnica para el acercamiento al objeto de estudio de muy extenso uso en la investigación social. Desde hace ya tiempo, la práctica de la entrevista en sus diferentes formas- estructuradas o no estructuradas, conformando relatos o historias de vida, etc.- es una herramienta habitual en las ciencias sociales en general".

Esta técnica permite establecer una orientación no tan rígida, pero a la vez no tan libre del tema a analizar, característica que permite que el entrevistador tenga una conversación enfocada en un tema particular de interés para los investigadores y por otro lado le proporcione al entrevistado el espacio y la libertad para definir los contenidos de la discusión (Ponencia Investigación Aplicada, 2006).

La estructura general de la entrevista es la siguiente:

- Presentación general del entrevistador: explicación de los objetivos de estudio, agradecimiento por disposición cooperadora por parte de la entrevistada. En general, creación de un clima apropiado para el buen desenvolvimiento de la entrevista, con énfasis en la confidencialidad de la información que se nos propone.
- Realización de la entrevista.
- Resumen de la información obtenida (devolución) y petición de cualquier información adicional que le parezca relevante a la entrevistada.
- Agradecimientos finales, despedida.

Para recoger la información se utilizo una grabadora portátil con cintas de cassette, las que se encuentran disponibles en caso de ser requeridas.

### 4.5 Técnicas de Análisis de Datos

Para llevar a cabo el proceso de análisis de datos recopilados dentro de la investigación, se deberá "reducir, categorizar, clarificar, sintetizar y comparar la información. Con el fin de obtener una visión lo más completa posible de la realidad objeto estudio" (Pérez; 1998). Para facilitar el proceso de análisis de los datos, estos se deben organizar en unidades manejables, buscando regularidades entre ellos, para identificar los aspectos que efectivamente son relevantes para el estudio y los cuales aportaran antecedentes ricos y profundos a la investigación.

Es en una primera fase en donde se produce esta categorización que permite dimensionar los rasgos fundamentales de los objetos discursivos en el estudio. Su interés específico es reducir la información al

conjunto de datos más significativos para su posterior exploración cualitativa. Luego se realizará un recuento de frecuencias de las categorías y selección según grado de presencia y representatividad. Finalmente se crearan redes conceptuales, identificando las correspondientes categorías.

Las investigadoras, crearán para efectos de análisis de datos diferentes categorías a partir del análisis comparativo de las categorías elaboradas por los entrevistados por sector, sumándose a ellos los referentes teóricos que guían la investigación (ya expuestos en el marco teórico).

Es en este nivel de análisis que la investigadora pretende dar respuestas a las preguntas y objetivos de la investigación.

## 5. Principales Hallazgos y Conclusiones

En el presente capítulo, se establecerán conclusiones del análisis donde se presentaran los resultados obtenidos de las entrevistas que se realizaron a las 12 mujeres ejecutivas en cargos de mando en empresas privadas de la ciudad de Temuco.

En una primera etapa se comenzará constituyendo relaciones argumentativas entre los resultados encontrados, los objetivos y las hipótesis y, si se han respondido debidamente a las preguntas planteadas en la investigación.

Además, se incluirá una vinculación entre los datos obtenidos y el marco teórico de la tesis, buscando las razones que permitan comprender e interpretar los datos. Si corresponde se indicará la aparición de resultados no esperados.

Como segunda etapa, se desarrollará además diversas conclusiones enfocadas desde el Trabajo Social, explicitando los aportes al ámbito profesional.

Finalmente se realizara un comentario relacionado con las implicancias y limitaciones de este estudio, así como también sugerencias para futuras investigaciones.

### 5.1 Objetivos General y Específicos

En relación al objetivo general de la Investigación “Conocer las barreras que enfrentan las mujeres ejecutivas para acceder a cargos de mando en empresas privadas de la ciudad de Temuco” podemos concluir que se aprecian barreras de tipo implícita y explicitas relacionadas principalmente con :

- **Título Profesional:**

En esta variable se observan diversas dificultadas relacionadas con el acceso y ascenso a cargo de mando, ya que al no poseer un título profesional impide el acceso a este tipo cargo. Además de esto al tener un título técnico las posibilidades de trabajo se restringen debido a que en las empresas es menos valorado y solo pueden acceder a puestos de trabajo bajo la supervisión de un profesional.

- **Experiencia Laboral:**

Hemos logrado percibir la persistencia de un juicio social mas agudo y exigente hacia las mujeres en cargos de mando , ya que para ellas el tener un título profesional no es suficiente para ser consideradas como “capacitadas” para acceder a un puesto de mando, teniendo que demostrar constantemente sus aptitudes y capacidades antes sus subordinados, pares y superiores

- **Embarazo:**

Se presenta como una barrera en dos niveles distintos, influyendo inevitablemente en el acceso y el mantenimiento de las mujeres en un cargo de mando.

En el acceso laboral el embarazo se manifiesta como una barrera explicita, dejando

claro que una mujer embarazada no puede acceder a un puesto de trabajo menos aun si se trata de un cargo de mando

En cuanto al mantenimiento del cargo de mando, el embarazo se presenta como una barrera implícita, ya que si bien existe un resguardo legal a favor de la mujer con respecto a este tema, persiste el temor al despido luego del término del periodo legal de embarazo.

- **Apariencia Física y trato:**

En relación a estos temas, podemos decir que el tema de la apariencia física y trato es más fuerte para las mujeres, especialmente en aquellas áreas en donde aun predomina una mayor presencia masculina (área de la construcción).

Es aquí donde encontramos relatos de mujeres en cargos de mando que explican el como deben vestir de una manera asexuada o más acercada a lo masculino, para así obtener el respeto y validación por parte del genero masculino en su ambiente laboral, con respecto a estos testimonios podemos concluir que una de las barreras mas reconocidas por las mujeres se da en este ámbito.

Para la identificación de barreras planteadas en el primer objetivo específico que dice relación con "Identificar las barreras que encuentran las mujeres ejecutivas en el proceso de inserción laboral en su desarrollo profesional" no existió mayor dificultad para el cumplimiento de éste, ya que a través del proceso de recolección de información, las mujeres reconocen claramente las barreras que encuentran al momento de su inserción laboral las cuales ya fueron mencionadas en el desarrollo del objetivo general.

En cuanto al segundo objetivo específico, "Identificar cuales son los requisitos que se exige a las mujeres ejecutivas para optar a un cargo de mando en empresas privadas de la ciudad de Temuco, estos son el título profesional y la experiencia laboral, temas ya desarrollados.

Una subcategoría importante que queremos destacar entorno a los requisitos al acceso y mantenimiento de un cargo de mando es el embarazo, el cual, es el mayor tema de discriminación sexual no asumido, ya que las entrevistadas dicen sentir un "estigma" cada vez que están embarazadas.

De acuerdo a lo señalado, los empleadores utilizan el criterio de "optimización de recursos" en la selección de su personal, y ante un mismo cargo, si las mujeres están en edad fértil prefieren contratar a un hombre, las significaciones en este sentido demuestran que en el mundo laboral aún no se asume la maternidad como un tema de responsabilidad social, privilegiando los imperativos de la lógica neoliberal.

## 5.2 Hipótesis

En relación a nuestra hipótesis de trabajo, "La selección y dirección de cargos de mando por parte de mujeres ejecutivas en las empresas privadas de Temuco, tiene relación con aspectos culturales de la Sociedad Chilena", es aceptada, ya que si bien es cierto ha aumentado la participación laboral de las mujeres en cargo de mando en la región, todavía existe una brecha en comparación con el hombre, en cuanto al ingreso laboral y sueldo. No obstante el acceso a mayores niveles educacionales de las mujeres en la región, ha permitido que estas se incorporen al ambiente laboral y a mejores cargos y condiciones dentro de las empresas.

En los rubros donde existe una fuerte tendencia masculina, todavía persisten características patriarcales; en donde podemos hacer un hincapié en la discriminación hacia las mujeres (apariencia física, remuneración, trato) la cual no ha desaparecido solo ha disminuido. Es en este punto donde la mujer aun debe luchar por demostrar sus

capacidades, habilidades y competencias para actuar, triunfar y transformar.

Es así, como nos hemos encontrado mujeres que han superado los obstáculos y/o barreras que se les han presentado, siendo capaces de hacerse un espacio, llegando a compartir con hombres cargos de mando en empresas privadas.

Es relevante destacar nuestras Hipótesis alternativas donde se señala que "Las barreras laborales con jefatura femenina no se relaciona directamente con la cultura de la sociedad chilena" la que claramente se refuta.

En cuanto a la segunda, la que tiene relación con "El acceso a puesto de mando de las mujeres ejecutivas implica un sobre esfuerzo en su desempeño para lograr una posición equivalente a la del hombre", se valida, debido a que en relación a nuestro estudio, las mujeres ejecutivas en cargos de mando han debido sobrellevar la concepción de los roles tradicionalmente asociados a ambos sexos, lo que ha implicado una readaptación a dichos roles para poder enfrentar y responder a las exigencia del mundo actual y del mercado laboral.

## 5.3 Resultados no Esperados

Como resultados no esperados en este estudio, podemos comentar una característica en las mujeres ejecutivas que creímos iba a predominar, como lo es la "etnia mapuche" debido a que en la ciudad de Temuco se presenta una mayor concentración de población mapuche. Es así como una de nuestras entrevistadas pertenecía a la etnia, aunque tampoco reflejaba algún sentido de pertenencia con esta cultura.

Otro de los resultados no esperados, es sobre las características femeninas que se manifiestan en el mundo laboral, las que reflejan su autoconcepto. La mayoría de las mujeres ejecutivas se describe como ordenadas, responsables perseverantes y activas lo que las ha ayudado a ser más eficientes y productivas. Además, consideran que las mujeres en general, son más empeñosas, ambiciosas, motivadas y proactivas que los hombres, tanto para alcanzar los objetivos propuestos, como para obtener alguna promoción. Estos testimonios corroboran la idea anteriormente expuesta de que la mujer debe constantemente demostrar y lucir sus habilidades y trabajos para lograr un reconocimiento y ascenso, dando cuenta de un auto exigencia orientada a desarraigar una discriminación latente.

Cualidades femeninas como la empatía, simpatía, contención e intuición promovidas tanto por los estereotipos de género como por elementos biológicos, impregnan su manera de operar en el trabajo, ya que constantemente involucran las emociones tanto en la toma de decisiones como en las relaciones interpersonales. Las habilidades de comunicación, dialogo y manejo de conflicto, le permiten ser honestas y frontales sin caer en lo descalificativo separando así algún resentimiento personal del contenido mismo del trabajo. Además, son facilitadoras con quienes trabajan, ya que descubren y estimulan el desarrollo de competencias provechosas para el espacio laboral.

Es importante destacar, el que nuestras entrevistadas identifican potenciales competencias que debe tener una mujer en cargos de mando en empresas privadas, competencias que son necesarias para un desempeño exitoso, entre estas se destacan:

### Liderazgo

Se visualizan en dos aspectos principalmente. Al reconocimiento del negocio y a mantener una actitud de horizontalidad por sus pares y subordinados, promoviendo su autonomía y desarrollo personal, estas significaciones contradicen el mito de que personalidades autoritarias propias de los hombres, logran mayor liderazgo. Las mujeres tienen la capacidad de influir en un

grupo para alcanzar las metas propuestas, promoviendo su autonomía y el desarrollo personal de sus integrantes.

### Trabajar en equipo

Presentan la habilidad de coordinar de manera integrada y planificada los esfuerzos individuales de un grupo para logra un desempeño mayor que la suma de sus aportaciones individuales.

### Motivación

Son capaces de estimular y controlar a un grupo de personas, generando valor al trabajo que realizan, a partir de la significación otorgada al trabajo personal.

### Comunicación

Tienen la habilidad de entender las necesidades del otro, de empatizar y de enfrentarse a distintos tipos de personas en cada caso, tener una forma de relacionarse adecuada a las demandas del momento, las situaciones y los sujetos participantes.

### Negociación

Con todo son capaces de establecer una propuesta, entendiendo que se debe ceder en parte de esta para lograr el objetivo propuesto. Junto a esto, procura llegar a un acuerdo sobre los intercambios que se realicen entre ambas partes.

Otro de los resultados no esperados, es el apoyo familiar, el cual es inferido por las investigadoras como un facilitador que sienten las mujeres ejecutivas en cargos de mando de la ciudad de Temuco, en su desempeño laboral y familiar. Gracias a la ayuda doméstica y al sostén psicológico que les entregan sus maridos e hijos, ellas pueden lidiar de mejor manera con su diversidad de roles. Sus maridos son hombres de mentalidad más abierta, menos ambicioso y orgullosos por el éxito de sus señoras; y sus hijos siempre aun crecido con una madre trabajadora, por lo que están acostumbrados. Sin embargo, las ejecutivas igual sienten, aunque de manera indirecta, un resentimiento por la falta de tiempo dedicado a ellos. Esta es una de las mayores dificultades con la que deben lidiar las ejecutivas y repercute en su estabilidad emocional, llegando a sentir culpa por su ausencia en la crianza de sus hijos y en la dedicación hacia su marido.

En relación a la distribución de tareas domésticas, los testimonios reflejan el cambio cultural que se esta experimentando en el ámbito doméstico. Se observa una evolución en la administración del hogar, con mayor participación del hombre en las labores de casa, pero aun no se ha logrado una participación igualitaria. Si bien hay varios maridos que colaboran en las labores domésticas aún persisten aquellos que no ayudan en las tareas de la casa, siendo las mujeres las que realizan el mayor esfuerzo.

En cuanto al rol de dueña de casa, se observa respecto por aquellas mujeres dedicadas solo a labores del hogar. Las entrevistadas mencionan que sienten mucha admiración y valoración por ellas, pero rechazan dedicarse a ello, por que necesitan la satisfacción personal que les entrega el trabajo. Si hacemos una lectura de este discurso nos es posible establecer si se trata de una solidaridad de género o de una incoherencia discursiva, ya que lo que valoran para otras, lo rechazan tajantemente para si misma.

El apoyo y reconocimiento del marido es considerado un privilegio, no así el apoyo de los hijos quienes están acostumbrados a ver a su madre a trabajar. Las expresiones reflejan maridos o parejas orgullosos de sus mujeres profesionales, no subestimados si ellas ganan más dinero, con reproches constantes en relación a la administración del hogar. Los hijos, por el contrario, tienen percepciones de equiparidad en relación al

tema del trabajo y las labores domésticas, aun cuando demanden mayor presencia de la madre en el hogar. Las tenciones entre trabajo y familia se manifiestan principalmente en agotamiento físico y estrés. Sin embargo, esta realidad no afecta a todas, ya que muchas saben compatibilizar bien sus roles siendo organizadas y planificadas.

La crianza de los hijos, aún cuando sea una tarea compartida, tanto para la pareja como con otros familiares, es un tema no resuelto para las mujeres que trabajan. A muchas de ellas les genera culpa no estar dedicadas solamente a su familia, situación que tratan de remediar a diario, realizando un sobre esfuerzo adicional. Ante esta realidad, la única situación de vida que cambiarían es tener más tiempo para compartir con sus parejas e hijos.

En términos proyectivos, los distintos testimonios revelan que no todos programaron su trayectoria de vida en relación al matrimonio a hijos y trabajo. Para muchas sus opiniones de vida se fueron dando sin previa programación, mientras que para otras gozar de autonomía y autosuficiencia fue primordial antes de casarse y/o tener hijos.

En este caso, el trabajo siempre ha sido una prioridad y nunca han pensado en dejar de trabajar a causa de su matrimonio o maternidad.

De esta forma podemos hablar de una concepción de vida, la que no se centra en el discurso feminista de luchar por sus promociones, responsabilidades e igualdad de oportunidades, pues estos aspectos ya están logrados, la mujer ejecutiva de la ciudad de Temuco no solo ha adquirido mayor participación en la toma de decisiones, sino que también en su realidad familiar. El trabajo es el medio de obtener libertad y autonomía, lo que le otorga mayor reconocimiento en ambos espacios. En muchos casos su remuneración supera la de sus parejas, siendo ellas las jefas del hogar.

Aún cuando la mujer moderna ha alcanzado un reconocimiento en el ámbito público, predomina en ellas su prioridad por la familia, por lo que el tema de la ínter cambiabilidad de roles no es algo que ellas quisieran lograr. En consecuencia, prefieren restringirse en materia de oportunidades de ascenso y mayores responsabilidades laborales, adoptando estrategias de compromiso que la llevan a ser menos móviles y a estar menos disponibles que los hombres menos dispuestas a competir por puestos de trabajo que signifiquen mayor responsabilidad laboral y tiempo de dedicación.

Si bien el discurso es “no sentirse en desventaja por su condición femenina”, una minoría se resiste al hecho de tener que sobresalir más que sus pares hombres, al demostrar constantemente sus conocimientos y habilidades. Esta situación, que puede ser respuesta tanto a presiones del entorno, como a exigencias internas, revelan nuevamente una dualidad conceptual, pues las mujeres no consideran estar siendo objeto de un acto discriminatorio al sentirse mayormente exigidas por los hombres. Finalmente, una minoría considera que el ser mujer les ha favorecido en el ambiente laboral.

## 5.4 Conclusiones Enfocadas Desde El Trabajo Social

El aporte de la presente investigación se enfoca hacia una contribución relacionada con el reconocimiento y la demostración de tipo explícita de algunas formas en que se expresa la discriminación de género en el mercado laboral y las dificultades a las que se ven sujetas las Mujeres Ejecutivas para el pleno funcionamiento y desarrollo de sus competencias y potencialidades en sus lugares de trabajo, como en la sociedad en general.

A su vez, busca generar un nuevo campo de acción para el Trabajo Social en la perspectiva de género, se aborda la temá-

tica desde el nivel Organizacional en el ámbito Privado, tema ausente de estudio para una carrera como la nuestra. Por eso, a través del redescubriendo de las barreras explicitas e implícitas que persisten e imperan en el mercado laboral para las mujeres en la actualidad nos damos cuenta que el problema en sí persiste.

Es vital en nuestro ejercicio profesional instalar espacios para la reflexión que contribuyan a la construcción de conocimiento como aporte a las Ciencia Sociales. Constituye un desafió para el Trabajo Social apropiarse del ámbito de la Investigación que oriente y nutra las acciones, al igual que estas últimas le proporcionen los aspecto que se relacionen con la realidad (Trabajo Social de hoy, 2002)

Entorno a los ámbitos de acción para el Trabajo Social sobre el tema de género en un contexto laboral, podemos hablar sobre nuestro rol profesional el cual esta enfocado a la generación espacios de expresión, entorno al empoderamiento de las mujeres en el ámbito laboral.

Se hace necesario conocer la realidad de las mujeres para orientar y promover a futuro mejores políticas que tiendan a reducir la desigualdad de género.

## 5.5 Implicancias, Limitaciones y Sugerencias

En un principio nuestra investigación estaba enfocada a Mujeres en puestos de Alta gerencia y debido a la falta de una muestra representativa para esta investigación, se reformulo el estudio hacia una muestra mas especifica en relación a la realidad de nuestro foco de estudio.

También la existencia de pocos estudios entorno al tema en nuestra región y a nivel nacional es otra de nuestra limitantes que dificulto el proceso de Investigación, ya sea en la recopilación de fuentes de información primaria como secundaria.

Como sugerencia, en la medida en que un nuevo grupo de trabajo tome esta investigación como base teórica u como otra tesis, se recomienda la realización de un estudio que contemple un muestreo aleatorio, siendo por tanto cuantitativa, a fin de obtener una muestra más representativa del universo de Mujeres Ejecutivas en cargo de mando en Empresas Privadas de la Ciudad de Temuco.

Así también se recomienda seguir investigando sobre el tema haciendo una comparación por rubros y dilucidar en que sectores las barreras son más marcadas y por ende se hace más complejo el acceso laboral.

Para concluir queremos generar un aporte en el sector empresarial, donde las empresas podrían establecer un criterio que facilite el desarrollo en la carrera de sus empleados. Específicamente las organizaciones puedan elaborar nuevos cargos basados en la colocación de una mujer y de esta forma potenciarla para que desarrolle sus competencias y habilidades y desarrollen una carrera al interior de la empresa

De esta forma se considera fundamental que los gobiernos regionales adquieran una participación mas activa en el ámbito de las mujeres trabajadoras creando así, programas que incentiven a los empresarios a crear puestos para mujeres y contratarlas sin considerar que el hacerlo sea un perjuicio para la empresa.

## Bibliografía

Aburdene, P; Naisbitt, J. (1993) "*Megatendencias de la Mujer*". Colombia. Edición Norma, 1° Edición.

Alayón, Norberto. (2005) "*Trabajo Social Latinoamericano*". Buenos aires. Editorial Espacio.

Ander – Egg, E. (1979) "*Introducción a la Técnicas de Investigación Social*". Buenos Aires: Editorial Hvmanitas.

Ander- Egg, E. (1995) "*Diccionario de Trabajo Social*". Buenos Aires. Editorial Lumen.

Áviles, M. (1991). "*Participación de la Mujer en la Organización*". Santiago: CIDE.

Castro M, Eva (2002) "*Trabajo Social de Hoy*". Buenos aires. Editorial Espacio.

Cepal, (2000). "*Las Mujeres Chilenas en los Noventa*. Hablan las Cifras". Santiago, Chile.

Comas d'Argemir, D. (1995) "*Trabajo, Género, Cultura*. La construcción de desigualdades entre hombres y mujeres". Barcelona: Editorial Icaria.

De la Fuente, D. (1995). "La *Mujer. Instituto Chileno-Chino de Cultura*". Chile. Editorial Roland.

Dominelli Lena. (1999), "*Trabajo Social Feminista*". Madrid. Ediciones Cátedra.

Fernández Silvia. (2003). "*El Trabajo Social y la Cuestión Social*". Buenos Aires. Editorial Espacio.

Firth-Cozens, J. (1993). "*La Mujer en el Mundo del Trabajo*". Madrid, Editorial Morata.

Gispert Carlos. (1994). "*Diccionario Ilustrado de la Lengua Española*", España: Editorial Océano.

Grassi, E. (1986). "*Antropología y Mujer*". Buenos Aires: Editorial Humanistas.

Godelier, M. (1980) "*Las Relaciones Hombre/Mujer:* El Problema de la Dominación Masculina", Teoría, núm. 3. Madrid: Editorial: Taurus.

Hernández, R. (2003)." *Metodología de la Investigación*". México: Editorial McGraw Hill.

Hurtado, I y Toro, J. (2001) "*Paradigmas y Métodos de Investigación en tiempos de Cambio*" Valencia, Carabobo, Venezuela.

Melano, Maria Cristina. (2001) "*Un trabajo Social para los Nuevos Tiempos*" Buenos Aires. Editorial Lumen.

Nicolson, P. (1997). "*Poder Género y Organizaciones*". Madrid: Editorial Nancea.

Oxman Claudia, "*La Entrevista de Investigación en Ciencias Sociales*".

Padúa. Jorge (1993) "*Técnicas de Investigación Aplicada a las Ciencias Sociales*". México.

Pérez Serrano, G. (1998). "*Investigación Cualitativa. Retos e Interrogantes. I métodos*". Madrid: Editorial La Muralla.

Pérez Serrano, G. (1990). "*Investigación Acción. Aplicaciones al Campo Social y Educativos*". Madrid: Editorial Dykinson.

Picchio, A. (1994). "*El trabajo de Reproducción, Tema Central en el Análisis del Mercado Laboral, en BORDERIAS, C. Y ET. AL., "Las mujeres y el trabajo, rupturas conceptuales*". Barcelona: Editorial Fuhem.

Raczynski, D./ Serrano, C. (1992). "*Políticas Sociales y Gobierno Local. Chile*" Chile. Editorial Cieplan.

Rodríguez, G. (1996). "*Metodología de la Investigación Cualitativa*". Granada: Editorial Aljibe.

Sabino, C. (1992). "*El Proceso de Investigación*". Caracas: Editorial Panapo.

Sandin Esteban, M. Paz (2003)"*Investigación Cualitativa en Educación*. Fundamentos y Tradiciones". Editorial Mc Gram. Hill.

Selltiz, C. (1976). "*Método de la Investigación en las Relaciones Sociales*", Madrid: Editorial Rialp S.A.

Tylor, S.J y Bodgan, R. (1987). "*Introducción a los métodos cualitativos de Investigación*. La selección de informantes". Barcelona: Editorial Paidos.

Vélez R. O. (2003). "*Reconfigurando el Trabajo Social, Perspectivas y Tendencias Contemporáneas*". Buenos Aires: Editorial Espacio.

Walker, M. (2000). "*Introducción a los Métodos Cualitativos de Investigación*". Barcelona: Editorial Paidos, 2° Edición.

Schütz Alfred./1993) "*La Construcción Significativa del Mundo Social*". Ediciones Paidos.

*Documentos en Internet*

Acción Asociada en el Desarrollo Local (On Line), Mujer y Mercado de Trabajo desde una Perspectiva de Intervención Social, Paqui Jiménez Martín, España 1999. [Última fecha de consulta: 04 de Mayo 2007]. Link: *http://habitat.aq.upm.es/boletin/n12/apjim.html*

Cabrolie, M, Slater Fernando (2007) "*Ponencia, Cátedra Metodología de la Investigación Aplicada*" Escuela de Trabajo Social, UC Temuco. Link : *http://educa.uct.cl/pre-*

*grado/SSO4530-2007-2-01/contenidos/Modelo%20de%20Analisis%20de%20 Contenido.pdf*

Estudios e Investigaciones (On Line), Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales, Instituto de la Mujer, España 2002-2004. [Última fecha de consulta: 30 de Abril 2007].

Historia de la Censura en Chile (On Line), Luís Vitale, 2007 [Ultima fecha de Consulta: 20 de Noviembre 2007]. Link: *http://mazinger.sisib.uchile.cl/repositorio/lb/ filosofia_y_humanidades/vitale/obras/sys/*bchi/g.pdf

Goncalves, A. (1997) (On Line), Clima organizacional.[Ultima Fecha de consulta: 30 de Agosto 2007] Link: http: //www .phpartners. com/ artículos /download. asp

Mujer y trabajo. Compendio estadístico según sexo, Ministerio del trabajo, Chile 2005. [Ultima Fecha de consulta : 29 de Junio 2007]. Link: http://www.ine.cl/canales/publicaciones/compendio_estadistico/compendio_estadistico.php

Mujer de la Araucanía. Una realidad en cifras, INE, (2004). [Última Fecha de Consulta: 02 de Noviembre 2007]. Link: http://www.inearaucania.cl/inemujer.

Ponencia sobre "Dificultades y Posibilidades de la Categoría de Género", Marta Lamas, Argentina 1994. [Última fecha de consulta: 10 de Mayo 2007].