

**INVESTIGACION CUALITATIVA:
MUJERES PROFESIONALES: CASOS DE DISCRIMINACION SEXUAL Y LABORAL**

CLAUDIA YANETH MARTINEZ MINA

**UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL
BUCARAMANGA
2009**

**INVESTIGACION CUALITATIVA:
MUJERES PROFESIONALES: CASOS DE DISCRIMINACION SEXUAL Y LABORAL**

CLAUDIA YANETH MARTINEZ MINA

Investigación Cualitativa para optar al título de Trabajadora Social

**Directora
ANA MARIA LOAIZA
Trabajadora Social**

**UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER
FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS
ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL
BUCARAMANGA
2009**

DEDICATORIA

A mi abuela Rosalbina Mina Q.E.P.D,
por haber creído en mí.

AGRADECIMIENTOS

A Dios por haber sido mi fortaleza.

A mis padres y familiares por su ayuda y colaboración.

A la profesora Ana María Loaiza, por el tiempo dedicado y sus instrucciones para llevar a cabo esta investigación.

A la profesora Martha Ligia Peña, por sus enseñanzas, orientaciones y por haberme acompañado en este proceso de investigación.

A todas y todos los docentes de la Escuela de Trabajo Social por sus enseñanzas.

A Blanquita la secretaria de la Escuela de Trabajo Social, por tener tiempo para todas mis inquietudes, por su cooperación y atención, por su amabilidad y servicio.

A mis compañeros y compañeras de Trabajo Social, con quienes compartí esta experiencia de aprendizaje, por ser excelentes personas.

A mis compañeras y amigas de la selección femenina de fútbol sala por ser mi otra familia, por hacer mi tránsito por la universidad una experiencia inolvidable y por permitirme pasar a su lado momentos de felicidad indescriptible.

A mi entrenador René Rincón, por sus enseñanzas, su apoyo, sus consejos y por la confianza que siempre depositó en mí.

Al profesor Juan José Mayorga por su ayuda y colaboración.

A todas mis amigas y amigos por su amistad incondicional y colaboración en especial a Lina Álvarez, Arlen Roció Chanagá y Tatiana Berna.

A las mujeres que participaron en esta investigación por contribuir al conocimiento.

A todas las personas que creyeron en mí.

Muchas gracias

TABLA DE CONTENIDO

| | |
|--|----|
| INTRODUCCION..... | 15 |
| OBJETIVO GENERAL..... | 21 |
| OBJETIVOS ESPECIFICOS | 21 |
| 1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA..... | 22 |
| 1.1 DESCRIPCION DEL PROBLEMA..... | 25 |
| 1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA..... | 30 |
| 2. REFERENTE CONCEPTUAL | 31 |
| 2.1 ALGUNOS ESTUDIOS SOBRE DISCRIMINACION LABORAL HACIA LA MUJER..... | 31 |
| 2.1.1 Discriminación de la mujer en los ámbitos familiar, laboral y social en Bucaramanga y su área metropolitana..... | 31 |
| 2.1.2 Las mujeres en el mercado laboral de Manizales..... | 34 |
| 2.1.3 La discriminación laboral tiene cara de mujer. Panorama de la situación laboral de las mujeres colombianas. Informe preparado por el Área Mujer Trabajadora de la ENS. ... | 39 |
| 2.2 MARCO CONCEPTUAL..... | 41 |
| 2.2.1 SISTEMA SEXO VS GÉNERO | 41 |
| 2.2.2 PREJUICIOS- ESTEREOTIPOS | 43 |
| 2.2.3 IGUALDAD- EQUIDAD..... | 46 |
| 2.2.4 DISCRIMINACION | 48 |
| 2.2.5 DISCRIMINACION SEXUAL HACIA LA MUJER | 49 |
| 2.2.6 DISCRIMINACION LABORAL..... | 52 |
| 2.2.7 DIVISION SEXUAL DEL TRABAJO | 57 |
| 2.2.8 ACOSO SEXUAL HACIA LA MUJER EN EL LUGAR DE TRABAJO..... | 60 |
| 2.2.9 SEGREGACION LABORAL..... | 62 |
| 2.3 MARCO LEGAL..... | 64 |
| 2.3.1 CONSTITUCION POLITICA DE COLOMBIA | 65 |
| 2.3.2 CONVENCION DE LA ONU SOBRE LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACION CONTRA LAS MUJERES 1979..... | 67 |

| | | |
|-------|---|-----|
| 2.3.3 | LEY 823 DEL 10 DE JULIO DE 2003 | 68 |
| 2.3.4 | POLITICAS PÚBLICAS | 69 |
| 2.4 | CONTEXTO INSTITUCIONAL | 71 |
| 2.4.1 | UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER | 71 |
| 2.4.2 | ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL | 73 |
| 2.4.3 | GRUPO DE INVESTIGACIÓN PROMETEO | 74 |
| 3. | DISEÑO METODOLOGICO | 77 |
| 3.1 | TIPO DE INVESTIGACIÓN | 77 |
| 3.1.1 | INVESTIGACION SOCIAL CUALITATIVA | 77 |
| 3.1.2 | ENFOQUE FENOMENOLOGICO | 78 |
| 3.2 | DISEÑO | 81 |
| 3.3 | DESCRIPCION DE POBLACIÓN | 81 |
| 3.4 | DESCRIPCION DE LA MUESTRA | 83 |
| 3.5 | TECNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE LA INFORMACION..... | 85 |
| 3.5.1 | ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA | 85 |
| 3.6 | DISEÑO INSTRUMENTO | 85 |
| 3.7 | RECOLECCION Y PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN | 86 |
| 3.7.1 | ANALISIS DESCRIPTIVO..... | 86 |
| 4. | RESULTADOS Y ANALISIS DE LA INFORMACION..... | 88 |
| 4.1 | CATEGORIZACIÓN Y ANALISIS | 88 |
| 4.2 | RESULTADOS..... | 126 |
| 4.2.1 | VIVENCIAS DE DISCRIMINACION SEXUAL | 126 |
| 4.2.2 | PREJUICIOS Y ESTEREOTIPOS | 129 |
| 4.2.3 | SIGNIFICADO DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO | 131 |
| 4.2.4 | INTERACCIONES ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN EL AMBIENTE LABORAL | |
| | 134 | |
| 5. | CONCLUSIONES..... | 136 |
| 6. | RECOMENDACIONES..... | 138 |
| | BIBLIOGRAFIA..... | 140 |

| | |
|--------------------------------|-----|
| REFERENCIAS ELECTRONICAS | 143 |
| ANEXOS..... | 145 |

LISTA DE CUADROS

| | Pág. |
|--|-------------|
| Cuadro 1. Matriz de Categorización | 88 |
| Cuadro 2. Hechos de discriminación sexual | 127 |
| Cuadro 3. Sentimientos en el lugar de trabajo | 128 |
| Cuadro 4. Sentimientos por el hecho de discriminación sexual | 128 |
| Cuadro 5. Creencia sobre el cumplimiento de sus expectativas laborales | 129 |
| Cuadro 6. Prejuicio | 130 |
| Cuadro 7. Estereotipos | 131 |
| Cuadro 8. Pensamiento sobre la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres | 132 |
| Cuadro 9. Importancia de la profesión y el trabajo | 133 |
| Cuadro 10. Concepción de sí misma en el trabajo | 133 |
| Cuadro 11. Creencia sobre la labor de la mujer en el hogar | 134 |
| Cuadro 12. Relación con jefes y superiores | 135 |
| Cuadro 13. Diferencia de labores entre hombres y mujeres | 135 |
| Cuadro 14. Beneficios exclusivos | 135 |

LISTA DE FIGURAS

| | Pág. |
|--|-------------|
| Figura No. 1 Tasa de participación global por sexo | 17 |
| Figura No. 2 Tasa de ocupación por sexo | 17 |
| Figura No. 3 Tasa de desempleo por sexo | 18 |
| Figura No. 4 Segregación Horizontal | 64 |
| Figura No. 5 Segregación Vertical | 64 |

LISTA DE ANEXOS

| | Pág. |
|--|-------------|
| Anexo A. Formato de entrevista en profundidad semiestructurada | 146 |
| Anexo B. Entrevista en profundidad semiestructurada No. 1 | 149 |
| Anexo C. Entrevista en profundidad semiestructurada No. 2 | 157 |
| Anexo D. Entrevista en profundidad semiestructurada No. 3 | 168 |

RESUMEN

TITULO: INVESTIGACIÓN CUALITATIVA. MUJERES PROFESIONALES: CASOS DE DISCRIMINACIÓN SEXUAL Y LABORAL. *

AUTORA: CLAUDIA YANETH MARTÍNEZ MINA **

PALABRAS CLAVES: Equidad, Igualdad, Género, Discriminación, Prejuicios, Segregación Laboral.

DESCRIPCIÓN:

Esta investigación se orientó en conocer las experiencias vividas y sentidas de mujeres profesionales que han sufrido de discriminación sexual en su desempeño laboral. La participación de la mujer en el mercado laboral aumenta cada día más, constituyendo un tercio de la fuerza laboral, sin embargo aun se enfrenta a condiciones de desigualdad frente al hombre. La mujer obtiene un salario que representa el 17.4% menos del que adquieren los hombres, representa la mayor tasa de desempleo, son estas quienes demoran más en conseguir un empleo y la mayoría de las mujeres trabajadoras se desempeñan en el sector informal de la economía, lo cual afecta los beneficios sociales y legales al que tuvieran acceso en otra condición laboral.

La metodología utilizada durante el proceso investigativo se basó en la investigación cualitativa con un enfoque fenomenológico el cual tiene en cuenta las vivencias de las personas que han experimentado el fenómeno a estudiarse, en este caso la discriminación sexual y laboral. Asimismo se manejó un diseño emergente y flexible el cual permitió la posibilidad de cambios durante el proceso.

Se recomienda el papel de las instituciones sociales y de los medios de comunicación para lograr un cambio cultural con perspectiva de género, en el cual hombres y mujeres gocen de iguales oportunidades, eliminándose así los prejuicios y estereotipos que fomentan la discriminación sexual. El Estado debe ser más riguroso en asegurar que los derechos de las mujeres sean garantizados y en caso que sean vulnerados aplicar el peso de la ley a las empresas. De igual manera aumentar la investigación sobre este tema de esta forma elaborar posibles soluciones y propuestas que contribuyan a que sea posible el cambio social.

* Trabajo de Investigación.

** Facultad de Ciencias Humanas. Escuela de Trabajo Social. Directora, Ana María Loiza

SUMMARY

TITLE: QUALITATIVE RESEARCH. PROFESSIONAL WOMEN: SEXUAL DISCRIMINATION CASES AND LABOR. *

AUTHOR: CLAUDIA YANETH MARTÍNEZ MINA **

KEY WORDS: Equity, Equality, Gender, Discrimination, Prejudice, Occupational Segregation.

DESCRIPTION:

This research focused on knowing and heartfelt experiences of professional women who have suffered sexual discrimination in job performance. The participation of women in the labor market increases every day, constituting one third of the workforce, even though facing unequal conditions compared with men. She gets a salary which represents 17.4% less than men who purchase represents the highest unemployment rate, are these people take longer to get a job and the majority of working women work in the informal sector of the economy, This affects the social and legal benefits to which they had access to other employment status.

The methodology used during the research process was based on qualitative research with a phenomenological approach which takes into account the experiences of people who have experienced the phenomenon to be studied, in this case labor and sexual discrimination. It also managed a pop and flexible design which allowed the possibility of changes during the process.

We recommend the role of social institutions and the media to achieve a cultural shift from a gender perspective, in which men and women enjoy equal opportunities, thus eliminating prejudices and stereotypes that promote discrimination based on sex. The State must be more rigorous in ensuring that women's rights are guaranteed and if they are violated apply the weight of law firms. Similarly, more research on this subject in this way to develop possible solutions and proposals that contribute to social change possible.

* Research Work.

** College of Human Sciences. School of Social Work. Director, Ana Maria Loaiza

INTRODUCCION

La investigación como un factor de desarrollo científico, económico, social y cultural constituye uno de los principales objetivos institucionales a nivel universitario, por lo tanto el fortalecimiento de este proceso contribuye a concretar los propósitos establecidos, mediante la formación de profesionales capacitados para responder a las tendencias actuales y necesidades del contexto, de esa manera, beneficiar a la sociedad en general.

Con relación a la investigación aplicada en las ciencias sociales, resulta necesario adelantar procesos que permitan generar nuevos conocimientos sobre la realidad aportando a las transformaciones sociales indispensables en contextos caracterizados por desigualdades sociales hacia diversos sectores poblacionales. Por lo tanto, todos los esfuerzos realizados para llevar a cabo este propósito, redundan en el mejoramiento de la calidad de vida de las personas afectadas por diversas problemáticas a nivel social.

Cada día la mujer participa más en el mercado laboral, constituyendo un tercio de la fuerza laboral, sin embargo su desempeño se ve limitado por las condiciones de desigualdad que enfrenta respecto al hombre, esto teniendo en cuenta que en Colombia la mujer obtiene un salario que representa el 17.4% menos del que adquieren los hombres, que la mayor tasa de desempleo está dominada por las mujeres y que son estas quienes demoran más en conseguir un empleo; que la mayoría de las mujeres trabajadoras se desempeñan en el sector informal de la economía, lo cual afecta los beneficios sociales y legales al que tuvieran acceso en otra condición laboral.¹

Han sido muchos los avances respecto a esta situación manifiestos en leyes y en mayor inclusión social hacia los diferentes grupos víctimas de la misma, sin embargo aún hay mucho por hacer y modificar en nuestra sociedad. Todavía existen casos

¹ MUJERES PROFESIONALES ganan menos que los hombres. EN: El universal Cartagena. (02, Mayo, 2008); p. 8A. [En línea] Colombia, 2008. (Citado el 15 de Julio de 2009). Disponible en internet: <http://www.mineducacion.gov.co/observatorio/1722/article-159379.html>

diversos en los cuales es posible observar cómo las personas pertenecientes a cierta población gozan de menores oportunidades laborales lo que a su vez influye sobre las opciones que poseen respecto al cumplimiento de sus expectativas y realización personal. La discriminación hacia la mujer es nuestro tema de estudio, por lo tanto se tomará como categoría específica de discriminación este grupo poblacional.

Así mismo es preciso tener en cuenta que la representación de mujeres en altos cargos ejecutivos y de toma de decisiones importantes es baja, los estereotipos y los prejuicios sociales contribuyen a que la mujer sea considerada incapaz para desempeñarse en ciertos cargos y para realizar algunas actividades. Por lo tanto como resultado de estas relaciones desiguales de género, la calidad de vida de la mujer se ha visto deteriorada alcanzando altos niveles de pobreza. El 70% de la población pobre en el mundo son mujeres, esto ha llevado a que se produzca lo que se conoce como feminización de la pobreza, colocando a las mujeres en situación vulnerable en la sociedad.²

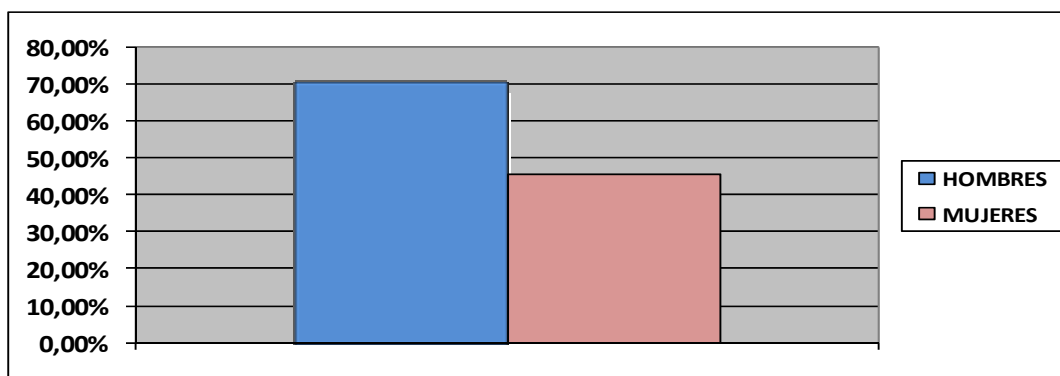
Las oportunidades laborales de la mujer se ven reducidas por la segregación ocupacional del que son parte los sexos, debido a que esta situación tiene efectos negativos respecto a cómo las ven los hombres y cómo se ven a sí mismas teniendo en cuenta que la mujer se capacita más en profesiones de menor remuneración y status social.

Algunos datos del DANE³ señalan las claras desventajas que tiene la mujer en la actualidad, frente a los hombres respecto al mercado laboral. La tasa global de participación es de 71,3% para los hombres y 45,7% para las mujeres.

² LLOBREGAT, Anna. Desempleo Femenino, Discriminación positiva y rol de género: El desencuentro entre política y experiencia. [en línea] España, Universidad de Barcelona, 2003. (citado el 2 de Agosto de 2008) Disponible en Internet: http://www.tesisexarxa.net/TESIS_UAB/AVAILABLE/TDX-1122104-170902//as1de1.pdf

³ COLOMBIA. DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO NACIONAL DE ESTADISTICA, Mercado Laboral por Sexo. Gran encuesta integrada de hogares, [en línea], Bogotá, D.C, DANE, 2009. [Citado el 5 de Abril de 2009]. Disponible en Internet: http://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/bol_sexo_nov08_ene08.pdf

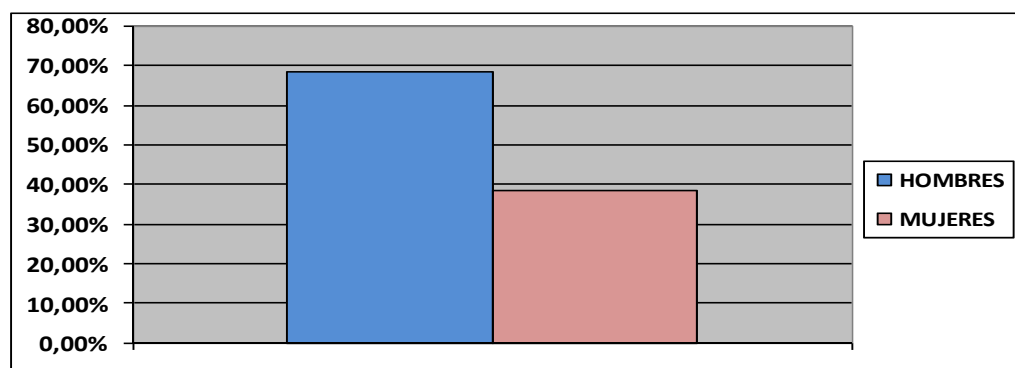
Figura 1. Tasa de participación global por sexo



Fuente: La autora. Con base en DANE.

Respecto a la tasa que refleja la ocupación de hombres y mujeres, esta es mayor para la población masculina siendo de 64,5% y de tan solo 38,6% para las mujeres, demostrando que una cantidad mínima, que manifiesta que en nuestra sociedad las mujeres ocupan un rol pasivo o tradicional.

Figura 2. Tasa de ocupación por sexo

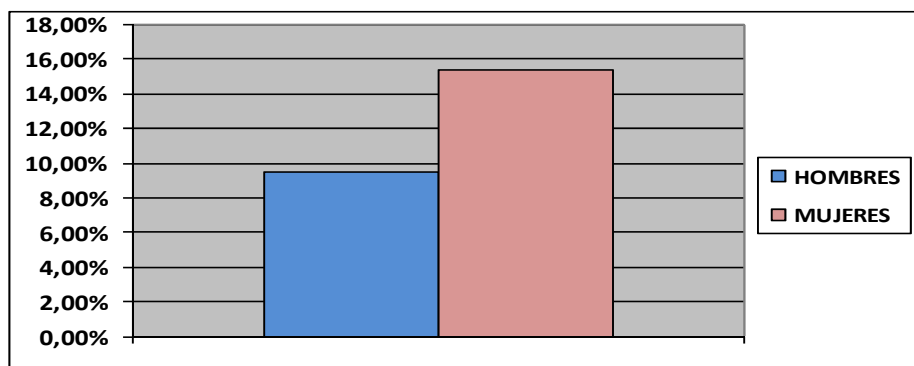


Fuente: La autora. Con base en DANE.

La tasa de desempleo es uno de los datos que más influye en la desigualdad existente en el mercado laboral hacia las mujeres y las menores oportunidades que tiene para

acceder a un empleo. Para los hombres la tasa de desempleo es de 9,5%, mientras que las mujeres desempleadas ocupan un 15,4%.

Figura 3. Tasa de desempleo por sexo



Fuente: La autora. Con base en DANE.

Este panorama general de la situación de la mujer revela la necesidad de iniciar procesos de cambio cultural y social que aporten a que las relaciones entre mujeres y hombres se establezcan bajo principios de igualdad y equidad social. Para esto es pertinente el estudio de la realidad que éstas viven y de esa manera llegar a comprender e identificar la manera adecuada de generar acciones de cambio y de transformación social.

Este tema de la discriminación se puede estudiar desde diversas perspectivas, ya sea dentro del área económica, política, cultural, social y psicológica, en este caso se abordará el tema desde una mirada fenomenológica y social la cual permite conocer los significados, vivencias, sentimientos y pensamientos sobre la experiencia discriminatoria y referenciarla desde el campo social.

Los estereotipos y prejuicios sociales basados en creencias y mitos sobre las mujeres, y su función en la sociedad la cual es reducida a las labores domesticas y a la crianza de los hijos, permite que en la actualidad la mujer sea discriminada y posea menores

oportunidades, o por el contrario acceda a ellas con mayor dificultad que los hombres “Para el logro de la igualdad social o de la equidad, es necesario trascender los estereotipos sexuales y la socialización tradicional de género.”⁴.

La mujer ha alcanzado grandes cambios en el transcurso de la historia, poco a poco se ha posicionado en espacios que anteriormente eran negados y atribuidos especialmente a los hombres, logrando la transición ama de casa (con sueños frustrados en diversas ocasiones) a mujer profesional. Sin embargo las secuelas culturales del machismo y patriarcalismo persisten hoy día lo cual contribuye a la visión que se tiene de las mujeres y sus capacidades. La segregación laboral es una clara muestra de esta situación, donde las ocupaciones están divididas por sexos, siendo en el caso de las mujeres, un factor determinante para ser discriminada cuando esta toma la decisión de encaminar sus aptitudes desempeñándose en una profesión donde la mayoría son hombres.

Por tal motivo esta investigación comprende aquellas experiencias de mujeres que han sido víctimas de discriminación laboral por su condición sexual en sectores segregados como lo son las ingenierías y la Educación Física.

Esta investigación sobre la discriminación sexual hacia las mujeres que se desempeñan laboralmente en profesiones segregadas⁵, intenta dar a conocer la experiencia vivida de mujeres que fueron víctimas de este fenómeno, por lo tanto está estructurada metodológicamente dentro de lo cualitativo, partiendo del planteamiento del problema abordado en el primer capítulo, el cual contiene la problemática en sí, las

⁴ RAGUZ, María. Construcciones sociales y psicológicas de Mujer, Hombre, Femenidad, Masculinidad y Género en diversos grupos poblacionales. Lima : Pontificia Universidad Católica del Perú. Lluvia, 1995. p 58.

⁵ SERRANO MOYA, Edgar David y VILLEGAS ARENAS, Guillermo. Las mujeres en el mercado laboral de Manizales. Universidad de Caldas. Facultad de Ciencias jurídicas y Sociales. Programa de Desarrollo familiar. 1998. Manizales, Colombia. 152 p.

consecuencias sociales del problema y la necesidad de investigar temas en este campo de conocimiento.

Para orientar teóricamente el estudio, fue necesario indagar sobre diversos temas sociales, que manifestaran el hecho discriminatorio, partiendo de conceptos y de teorías enfatizadas hacia la mujer y hacia la discriminación en sí. Reconociendo la importancia de conocer otras investigaciones sobre este tema, se mencionan algunos estudios realizados en Bucaramanga con sus respectivos resultados. Así mismo se hace mención a leyes y convenciones que protegen a las mujeres y garantizan el cumplimiento de sus derechos, en especial promueven la equidad de género como objetivo fundamental.

La participación de mujeres que han sido discriminadas por su condición sexual, la expresión de sus experiencias y la forma como estas iban a ser estudiadas, fue establecido en el diseño metodológico referido en el capítulo tercero, aquí la entrevista semi estructurada ocupa un lugar fundamental en la recolección de la información, la cual brindó la posibilidad de interpretarlas posteriormente y analizarlas. Para este proceso fue necesario especificar el tipo de análisis con sus diferentes categorías, construidas anteriormente con base en el referente teórico y los objetivos de la investigación, el capítulo cuarto comprende esta etapa, es decir, el diseño de la investigación.

El capítulo quinto contiene las conclusiones que deja el estudio, respecto a la discriminación laboral hacia las mujeres y en especial sobre las experiencias vividas de quienes participaron en el mismo.

Por último las recomendaciones finales que la investigadora hace basadas en el proceso metodológico y en la experiencia investigativa, sosteniendo la importancia de realizar estudios sobre estos temas sociales que perjudican a grupos poblacionales concretos e impide avanzar hacia una sociedad equitativa y justa.

OBJETIVO GENERAL

Conocer las experiencias vividas y sentidas de mujeres profesionales que han sufrido de discriminación sexual en su desempeño laboral.

OBJETIVOS ESPECIFICOS

- ✓ Describir las vivencias de discriminación sexual hacia las mujeres profesionales durante su desempeño laboral
- ✓ Conocer los prejuicios sexuales manifiestos hacia las mujeres profesionales en su desempeño laboral
- ✓ Profundizar en el significado que tiene el género para las mujeres profesionales.
- ✓ Conocer la visión que tienen las mujeres profesionales sobre la forma como se establecen las interacciones entre hombres y mujeres en el ambiente laboral.

1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En el transcurso de la historia las mujeres y los hombres se han desempeñado en roles diferentes como resultado de los procesos culturales y sociales, los cuales les ha llevado a realizar diversas actividades. Por ejemplo, a la mujer se le ha asignado exclusivamente la tarea de la reproducción social, mientras que a los hombres se les ha atribuido las actividades de producción. Estas diferencias, se creía, eran naturales, colocando de esa manera los parámetros del ser ideal, que para los hombres era la masculinidad y para las mujeres la feminidad. En la actualidad esta perspectiva, hace relación a la categoría de Género, la cual es definida como una construcción social y psicológica del significado de ser hombre, de ser mujer y de las relaciones entre ambos. Sin embargo estas diferencias de Género, han contribuido a que en la sociedad se formen relaciones desiguales, que colocan en clara desventaja a las mujeres frente a los hombres, “es precisamente el pilar de la construcción de la inequidad, de la desigualdad social entre los géneros, de la discriminación y marginación de la mujer de las esferas de poder social, económico, político, religioso.”⁶

Avanzando en el tiempo, encontramos que la mujer ha adquirido mayor participación en espacios anteriormente definidos como masculinos, actualmente ambos sexos comparten un conjunto de actividades de tipo económico, productivo, etc., pero aún falta mucho por hacer. Nuestra cultura todavía presenta múltiples creencias de Género que subvaloran la capacidad y habilidad de las mujeres para desempeñarse en algunas labores y profesiones, los puestos de trabajo de mayor importancia por lo general son ocupados por hombres y los salarios de las mujeres son menores.

⁶ RAGUZ, María. Op. cit. p 19.

El acceso de la mujer al trabajo remunerado es indispensable para su autosuficiencia y bienestar económico de los miembros de la familia a su cargo, pero el acceso a este tipo de trabajo es desigual entre mujeres y los hombres, las mujeres trabajan en ocupaciones diferentes a las de los hombres, casi siempre con menos categoría y sueldo.⁷

Comparando el acceso de mujeres profesionales a cargos de mayor estatus, con relación a los hombres que los ocupan, se refleja una clara desigualdad sexual. Muchas mujeres profesionales no son ascendidas laboralmente a pesar de tener la capacidad para desempeñarse en ciertos puestos de trabajo; a otras se les niega la posibilidad de trabajar en algunas empresas, por preferencias institucionales o administrativas. Esta situación es resultado de los estereotipos sociales basados en creencias o percepciones, referente a los sexos en cuanto a sus características personales, asumidos por colectividades hacia un grupo específico, en este caso hacia la mujer.

Cuando se efectúa la selección de nuevos trabajadores, se ponen en funcionamiento implícitamente los estereotipos respecto a ellos. En la asignación de las distintas categorías y puestos de trabajo claramente se ponen en juego también las imágenes culturales y los códigos normativos que regulan la interacción entre distintos segmentos sociales. Ceñirse a ellas proporciona las formas legítimas de relación entre las jerarquías laborales, por lo que es más difícil que se cuestionen o que se produzca rechazo.⁸

De esta manera las posibilidades de inserción y ascendencia laboral no son satisfactorias para las mujeres, condición que ha tendido a empeorar debido a la situación de desempleo que presenta el país. Por lo tanto en el ámbito laboral se ve claramente una desproporción respecto a hombres y mujeres, ya que las oportunidades de los hombres son flexibles y las de las mujeres más restringidas y

⁷ NACIONES UNIDAS. Situación de la mujer en el mundo 1995. Tendencias y estadísticas. El autor. New York. 1995. p XXII

⁸ COMAS D ARGEMIR, Dolors. Trabajo, Género y Cultura. Barcelona: Icaria, 1995. p 75

limitadas. Sin embargo aunque en la formalidad se estén comenzando a buscar formas que garanticen la igualdad entre los sexos en espacios laborales, se produce una discriminación implícita la cual hace difícil imponerle a los empleadores que contraten personas de uno u otro sexo o por lo menos controlar estas cuestiones, lo que realmente se da son obstáculos difíciles de identificar que limitan a que ciertos grupos de la sociedad accedan a determinados trabajos.

Asimismo como se crean los estereotipos se establecen prejuicios respecto a diferentes grupos sociales, dependiendo de sus atributos adscritos o adquiridos. Como lo afirma María Raguz⁹, los prejuicios sexuales inducen a que las personas juzguen equivocadamente la conducta y el rendimiento de los otros, por eso la mujer que triunfa en áreas tradicionalmente consideradas masculinas, son reducidas a golpes de suerte o casualidad, sin tener en cuenta su capacidad para merecer el éxito; por el contrario si fracasa es estimado como un hecho totalmente normal y lógico.

Es así como las desigualdades sociales con relación a los sexos permanecen en la informalidad de la vida diaria, la discriminación hacia las mujeres, (teniendo en cuenta que esta es relativa de acuerdo a la raza, etnia, clase social, etc.), impide que la sociedad se caracterice por relaciones justas, equitativas e iguales que permitan el libre desarrollo personal y profesional de éstas como grupo poblacional. Al mismo tiempo la sociedad y los sectores que la conforman deben reconocer la importancia de eliminar todas las formas de discriminación hacia la mujer, generando los medios legales necesarios, promoviendo acciones que aporten a la equidad sexual.

⁹ RAGUZ, Op. cit. p. 53.

1.1 DESCRIPCION DEL PROBLEMA

Por medio del decreto 227 de 1933, el cual dice que la mujer puede acceder al colegio y terminar el bachillerato completo y la universidad, inició el camino del conocimiento científico para las mujeres, un campo más abierto ante las dos opciones que en aquel tiempo tenían: prepararse para el matrimonio o dedicar su vida al servicio de Dios. Para que las mujeres pudieran ingresar a la universidad en igualdad de condiciones que los hombres fue necesario impulsar un proyecto de ley en el año 1934, el cual causó controversia respecto a los derechos de las mujeres. Sin embargo este proyecto fue aprobado y por primera vez en Colombia las jóvenes ingresarían a cursar algo diferente al matrimonio y la familia.

La tendencia a brindar a la mujer un tipo de educación que recordaba claramente las representaciones ancestrales de su imagen como madre, esposa y educadora, no logró mayores modificaciones en el periodo, e incluso puede decirse que, paralelo a la ampliación de la cobertura que caracterizó estas décadas, a nivel institucional se fortaleció la tendencia tradicional sobre su imagen y función social.¹⁰

La universidad Nacional de Colombia se encargó de recibir las mujeres que harían uso de sus derechos frustrados durante tanto tiempo, Gerda Westendorp fue admitida en 1935 a la carrera de Medicina, Rosita Rojas Castro y Gabriela Peláez fueron las primeras mujeres en graduarse como profesionales en el área de derecho. En 1936 María Carulla fundó la primera escuela de Trabajo Social, adscrita a la Universidad del Rosario. Sonny Jiménez fue la primera mujer en obtener el título en Ingeniería Civil. De esa manera se abría un camino a la ciudadanía y a las oportunidades de las mujeres, al demostrar que su capacidad

¹⁰ VELASQUEZ TORO, Magdala. Las mujeres en la historia de Colombia. Mujeres y Cultura. Bogotá : Presidencia de la República. Consejería Presidencial para la Política Social: Norma, T 3. 1995 p. 344-345

intelectual no era inferior a la de los hombres, al manifestar su competencia, creatividad y conocimientos.

Junto a ello, aparecían situaciones en aquella época para las primeras representantes de las mujeres en las aulas académicas como la hostilidad de algunos profesores para quienes el saber y el conocimiento era cuestión de hombres, la ausencia de sanitarios para mujeres, el paternalismo en las relaciones de género, la expedición de los títulos profesionales en el universal masculino: Doctor en Medicina o en Derecho, Maestro en Bellas Artes y Música, Ingeniero en carreras de Ingenierías, etc. Aun así, cabe señalar que con el ingreso de las mujeres a la universidad se han podido investigar en temas nuevos, por ejemplo Virginia Gutiérrez de Pineda y su discípula y aliada Ligia Echeverry, estudiaron sobre la familia, la niñez de la calle, la vejez, etc., estudios que se incorporan en las Políticas Públicas relativas a ese tema y han contribuido a cualificar los servicios que ofrece el Instituto Colombiano del Bienestar Familiar (ICBF). Esto acompañado de los diversos aportes en todas las áreas científicas que la mujer en la actualidad ofrece.

A pesar de los avances que la mujer ha tenido respecto a sus derechos políticos y civiles y en la incorporación al mercado laboral, los prejuicios y esquemas mentales surgieron resistiéndose al cambio, como lo afirma Martha Cecilia Herrera¹¹ este fenómeno benefició que la educación hacia la mujer se orientara hacia la “naturaleza de su sexo”. Es así como las tradiciones culturales han impedido el paso a una sociedad justa con igualdad de oportunidades para hombres y mujeres y todos los fenómenos que suceden son el resultado de una larga historia que ha permitido las desventajas laborales a las que se enfrenta la mujer hoy. “Este hecho trajo como consecuencia menor prestigio social para los

¹¹ Ibid., p. 351

oficios y profesiones consideradas como femeninas, así como la asignación de salarios inferiores”¹²

Las mujeres pioneras en la lucha de la igualdad entre hombres y mujeres en Colombia, recorrieron un arduo camino lleno de debates, movilizaciones, publicaciones, programas radiales, artículos de prensa y conferencias, todo esto para lograr adquirir sus derechos. En 1932 adquirieron el derecho a la libre disposición de bienes, el acceso a desempeñarse en cargos públicos en 1936 y trabajaron duro para lograr el derecho al voto. Las manifestaciones de lucha que protagonizaron las mujeres en el siglo XX para tener los mismos derechos que los hombres respecto a la educación, el trabajo, la participación política, etc., lograron el inicio de una contienda que en la actualidad se disputa. El derecho al voto fue un logro significativo para la vida de las mujeres en 1957, 64 años después de que lo hicieran las mujeres de Nueva Zelanda, quienes obtuvieron este derecho en 1893.

Estos logros adquiridos por la mujer abren paso a su independencia económica, al tener mayores posibilidades de trabajar y gozar de autonomía, sin embargo el mayor acceso al trabajo no garantiza mejores condiciones; en el ámbito laboral la mujer se encuentra en desventaja frente a los hombres, en la actualidad esta se desempeña más en cargos de servicios, comercio y en sector informal. Aun hay mucho por hacer respecto a las oportunidades para que estas sean iguales entre hombres y mujeres sin dejarse influenciar de estereotipos y prejuicios que limitan las capacidades humanas.

Pero la independencia económica de las mujeres ha tenido diferentes manifestaciones desde el siglo XIX cuando se inició la revolución industrial, momento desde el cual nació la fábrica, lugar en el cual se concentraron tanto hombres como mujeres a cambio de un salario. Las mujeres eran contratadas especialmente en la industrial textil de algodón, donde no solo se enfrentaban a

¹² Ibid., p. 352

duras condiciones de las fábricas sino que las bajas condiciones de seguridad hicieron un trabajo de riesgo permanente para ellas. Sin embargo mientras los hombres luchaban por terminar en aquel entonces con el patriarcado político seguían sosteniendo el patriarcado familiar.¹³

El crecimiento de la actividad femenina era considerado como un problema social, en cuanto significaba una transformación en las relaciones familiares. Desde el punto de vista feminista, la participación de la mujer en nuevos espacios de trabajo era vista como una emergencia de crear nuevas formas familiares y nuevas formas de relación entre los sexos, teniendo en cuenta que la independencia económica en la mujer es una base importante para su emancipación.

“El acceso de la mujer al trabajo remunerado es indispensable para su autosuficiencia y bienestar económico de los miembros de la familia a su cargo, pero el acceso a este tipo de trabajo es desigual entre mujeres y los hombres, las mujeres trabajan en ocupaciones diferentes a las de los hombres, casi siempre con menos categoría y sueldo”¹⁴

No ha sido fácil para las mujeres este proceso de integración al mercado laboral, sin embargo con el desarrollo industrial y tecnológico, las sociedades han dado mayor valoración a la inteligencia que a la fuerza bruta, y con la ventaja de la mujer de controlar su cuerpo con mayor seguridad por medio del uso de anticonceptivos modernos, esta ha iniciado una nueva etapa, que simultáneamente ha llevado a algunos sectores a cuestionar los argumentos supuestamente naturales, de sumisión y dependencia de la mujer respecto al hombre, pese a esto, el estar en un mundo controlado por hombres, la mayoría se

¹³ ORGANIZACIÓN PANAMERICANA DE LA SALUD. Talleres sobre salud y género. Mujer e historia. Programa mujer salud y desarrollo. Washington D.C: OPS, 1992. p. 7-8. (Cuaderno No. 2).

¹⁴ NACIONES UNIDAS. Op. cit. p. XXII

muestran reacios al cambio y a la pérdida de privilegios que como consecuencia esto traería para su sexo.

Al respecto conviene decir que en la actualidad las mujeres se dedican a diversas actividades y profesiones, al mismo tiempo que se existe una tendencia a que estas se matriculen más en carreras estipuladas como femeninas, pese a esto las que no lo hacen, sufren ciertas limitaciones laborales para desempeñarse como profesionales, impidiéndoseles acceder a algunos cargos, entre otras situaciones que podrían considerarse como discriminatorias, esto sucede cuando las mujeres con la misma capacidad, nivel de estudios, experiencia y formación que los hombres, reciben un trato inferior en el momento de contratarlas, en los ascensos, en el salario o en las condiciones de trabajo, consecuencia de una u otra manera de la segregación laboral a que se exponen los sexos actualmente en la sociedad. Al respecto cabe mencionar que “esencialmente las mujeres y los hombres compartimos muchas actividades de tipo productivo, económico, etc., pero todavía nuestra cultura, nuestras creencias de género, no asimilan esto y tenemos una cultura que separa tajantemente a las mujeres y a los hombres en actividades diferenciadas.”¹⁵ Lo menos conveniente de esta situación es que las actividades consideradas como femeninas son subvaloradas y gozan de poco prestigio social y por lo tanto su remuneración es menor.

La vinculación de la mujer a la fuerza laboral, tiene puntos de vista tanto positivos como negativos. Positivos en cuanto aporta a la independencia económica de ella, liberándose de la subordinación del marido, lo cual en muchas ocasiones son un motivo de permanencia al lado de un compañero agresor y de soportar una situación de violencia (esto sucede por varias causas, en este caso hago referencia a una de esas.) Así mismo le permite salir de la rutina que día a día le acompaña dejando de lado aspiraciones personales, que permite el uso de sus

¹⁵ LAGARDET, Marcela. La multidimensionalidad de la categoría Género y del feminismo. En: GONZALEZ MARÍN, María Luisa. Metodología para los estudios de Género. México: Instituto de Investigaciones Económicas: UNAM, 1996. p. 65.

capacidades y de su desarrollo integral. Esto a su vez también trae repercusiones negativas, debido a que la jornada laboral de la mujer no es solo una como en los hombres, sino que la mayoría de ellas se enfrentan a una doble jornada y hasta triple, cuando después de cumplir con sus compromisos laborales deben continuar con los familiares, siguiendo con los roles tradicionales asignados a la mujer por la cultura. “lo más grave de dicha doble jornada, es que si la mujer no la cumple con eficacia, la asimila como un fracaso personal que le amerita sanción familiar y social”¹⁶

En Bucaramanga la situación laboral de la mujer profesional, continua en desventaja respecto a los hombres con las mismas ocupaciones, esto se manifiesta en las oportunidades en el mundo laboral, las cuales se proporcionan de un modo desequilibrado y desigual que beneficia a los hombres. Para respaldar esta premisa es necesario mostrar cifras que reflejen con mayor argumento esta desigualdad laboral hacia la mujer. Según el Departamento Nacional de Estadística DANE, de 305 mil 703 mujeres que trabajan en Bucaramanga y su área metropolitana, tan solo el 3, 94% (12.044) recibe salarios altos, (más de 4 salarios mínimos), mientras que son 24.487 hombres los que ganan esta suma, más del doble de mujeres en este rango.

1.2 FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

¿Cuáles son las experiencias vividas y sentidas de mujeres profesionales que han sufrido discriminación sexual en su desempeño laboral?

16 ARIAS LONDOÑO. Melba. Cinco formas de violencia contra la mujer. 2ª ed. Santa fe de Bogotá: Ecoe, 1991 p. 65.

2. REFERENTE CONCEPTUAL

2.1 ALGUNOS ESTUDIOS SOBRE DISCRIMINACION LABORAL HACIA LA MUJER

La discriminación sexual hacia la mujer es un tema que se ha venido estudiando con mayor énfasis, debido a la pertinencia de conocer la situación laboral de la mujer en la sociedad de ésta establecer la formulación de políticas públicas con perspectiva de género, las cuales fomente la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, en el ámbito laboral u otros sectores de la sociedad. A continuación se hace mención a algunos de los estudios que más se aproximan a la problemática aquí presentada, como lo es la discriminación hacia la mujer en el mercado laboral.

2.1.1 Discriminación de la mujer en los ámbitos familiar, laboral y social en Bucaramanga y su área metropolitana.¹⁷

Tema de investigación

Discriminación de la mujer en los ámbitos familiar, laboral y social en Bucaramanga y su área metropolitana.

17 AMAYA Díaz, María José; REMOLINA Oliveros Yackelinne. Discriminación de la mujer en los ámbitos familiar, laboral y social en Bucaramanga y su área metropolitana. Universidad Autónoma de Bucaramanga. Facultad de Comunicación Social. Bucaramanga mayo de 1998.

Objetivos

Objetivo General:

Verificar si, a puertas del siglo XXI persiste aún en Bucaramanga y su área metropolitana la discriminación de la mujer en los ámbitos familiar, laboral y social, mediante el análisis y confrontación de las historias de vida de 14 hijas cuyas edades oscilan entre los 12 y 25 con las de sus madres, mujeres que se encuentran entre los 40 y 65 años.

Específicos:

- Examinar las historias de vida tanto de las madres como de las hijas para extraer de ellas los relatos
- Identificar las categorías, subcategorías e indicadores presentes en las historias de vida
- Analizar y confrontar las historias de vida tanto de las madres como de las hijas

Metodología

Al ser una investigación de tipo cualitativo se utilizó una metodología basada en el análisis de contenido, tomando como referencia el análisis de las historias de vida de mujeres con edades que oscilan entre los 12 y 25 años en las hijas y 40 y 65 años en las madres.

Análisis de hallazgos

Esta investigación fue realizada por María José Anaya Díaz y Yackelinne Remolina Oliveros en el año 1998. Se inscribe como una investigación de tipo

cualitativo en la categoría de investigación acción, utilizando historias de vida de mujeres con los roles de madres e hijas. Se utilizaron los testimonios de 28 mujeres cuyas edades oscilan entre los 12 y 65 años de edad.

Se manejaron temas como la discriminación familiar, laboral y social, la cual tiene cierto grado de relación debido a que unos parámetros en las relaciones son el fruto o la causa que la discriminación se extienda a otros ámbitos de la vida. Respecto a la discriminación laboral involucraron las tres fases de crecimiento físico, psicológico y cultural y la discriminación que estas padecían por los miembros de la familia debido al género. En lo que concierne a la discriminación laboral, manejan aspectos claves como el acoso sexual, la subordinación sin remuneración, la explotación, la subvaloración del género. Y en cuanto a la discriminación social se refiere al prestigio que debe cuidar. Al rol que se le ha dado como trabajadora domestica y a la subordinación que la cultura le asigna respecto al hombre.

Los principales aportes de este estudio manifiestan la creencia de las mujeres respecto a la igualdad de condiciones entre los sexos a pesar de la influencia del medio familiar y social en el cual se han desempeñado. Esto acompañado del maltrato físico que en su mayoría padecieron las mujeres que participaron en el estudio, quienes escondieron y soportaron este tipo de abuso, en muchas ocasiones por la dependencia económica que estas tienen sobre sus esposos. En lo referente a la discriminación en lo económico, algunas mujeres aunque quisieran trabajar no lo podían hacer porque sus esposos no se lo permitían, ejerciendo el poder y la autoridad absoluta sobre sus vidas y en el ámbito familiar, clara muestra de la desigualdad sexual en el hogar. Las mujeres que si lograron involucrarse en el medio laboral, manifestaron como eran subvaloradas para labores diferentes a las del trabajo domestico y en muchas ocasiones mal remuneradas, siendo víctimas no solo de discriminación sino de explotación laboral. Algunas sacrificaron sus aspiraciones personales y realización, para

cumplir a cabalidad con la labor de ama de casa, labor que muchas veces no es agradecido y no deja ninguna remuneración lo que permite que ellas sigan siendo dependientes de sus esposos. Estas mujeres expresaron que sus trabajos eran sin prestaciones sociales y malas remuneraciones.

Algo que se pudo observar en las relaciones de género en el hogar, es la transmisión de los valores, mitos y creencias respecto a las funciones del hombre y de la mujer en la sociedad, aunque la tendencia hacia la liberación femenina se ha incrementado y por ende las mujeres en la actualidad gozan de espacios que antes le eran negados en algunos casos la mujer alcanza posiciones de importancia, sin embargo aun las diferencias son notorias en los lugares de trabajo, cuando los hombres instalados en cargos de importancia se niegan a tomar en cuenta las propuestas que provienen de representantes del sexo femenino.

2.1.2 Las mujeres en el mercado laboral de Manizales¹⁸.

Tema de investigación

Las mujeres en el mercado laboral de Manizales.

Preguntas de Investigación

Este trabajo de investigación busca responder algunas preguntas sobre la vinculación de la mujer en el mercado laboral.

¹⁸ SERRANO MOYA, Edgar David y VILLEGAS ARENAS, Guillermo. Las mujeres en el mercado laboral de Manizales. Universidad de Caldas. Facultad de Ciencias jurídicas y Sociales. Programa de Desarrollo familiar. 1998. Manizales, Colombia. 152 p.

¿Cuál es el papel que ha desempeñado la mujer en el mercado laboral de Manizales?

¿En qué se ocupa?

¿Qué cargos desempeña?

¿Cuál es su nivel educativo?

¿Cómo son sus niveles salariales?

Objetivo General:

Establecer cuál es el papel que ha desempeñado la mujer en el mercado laboral de Manizales, en qué se ocupa, qué cargos desempeña, cuál es su nivel educativo, cómo son sus niveles salariales, conocer sobre estos aspectos sustentando el rol femenino en el mercado laboral y sustentando los hallazgos con evidencia estadística.

Metodología

Se utilizaron diversas fuentes estadísticas provenientes de bases bibliográficas de carácter secundario, asimismo diversos trabajos estadísticos elaborados por el DANE y la Encuesta Nacional de Hogares. Por último algunas fuentes utilizadas para aspectos más puntuales fueron el ISS, la Gobernación de Caldas, Cajanal y algunas de las oficinas de planeación de las universidades de la ciudad.

Análisis de hallazgos

Los principales análisis de esta investigación demostraron que el problema en la segregación laboral es de índole cultural, debido a que los hombres no estudian ciertas carreras en las que predominan las mujeres, se observa que tal situación tiene la raíz en los procesos de socialización que aun predeterminan las actividades que van a desarrollar en un futuro los hombres y las mujeres.

Se hace evidente que en las empresas y organizaciones hay una ausencia de recursos humanos femeninos capacitados en ciencia y tecnología, lo que contribuye al aumento de la discriminación laboral en sectores de punta en investigación y desarrollo en la actualidad.

Respecto al problema educativo para el sector laboral se debe tener en cuenta, la saturación de los programas femeninos, que inducen a una oferta grande de profesionales que en un mercado estrecho de trabajo obliga a la baja de salarios, lo cual impide el mejoramiento de la calidad de vida que se esperaba al estudiar y capacitarse.

Con la modernización surgieron efectos en la capacitación y en un mayor acceso de la mujer a la educación, esto permitió aumentos en la productividad del trabajo femenino, pero no conllevó de inmediato a que la mujer mejorara su posicionamiento laboral frente al hombre. Esto refleja como los procesos de discriminación permanecen a pesar de los cambios sociales y económicos.

La educación femenina por mucho tiempo y aun en la actualidad, ha tenido un sesgo hacía actividades consideradas femeninas. La separación educativa por los sexos a todos los niveles constituyó un retroceso en la modernización del país. En la educación superior la matrícula femenina ha sido más dinámica que la masculina; en los últimos años entran a estudiar más mujeres que hombres en la universidad colombiana, pero la concentración se da en áreas profesionalmente femeninas, en carreras técnicas; pero, en medicina y en ciencias básicas la participación femenina es muy baja. Por lo cual, se produce mayor oferta de trabajo, esto origina bajos salarios. El acceso de la mujer a la educación de manera masiva y al mundo de trabajo, de igual forma, como se ha venido observando también para la ciudad de Manizales, no ha garantizado que la mujer acceda a mejores cargos y por ende y mayores salarios.

El cambio numérico de la mujer en la universidad es trascendental en los últimos años, mas no el cambio cultural; los esquemas premodernos siguen dominando el imaginario femenino y masculino; el costo social de tal situación para las mujeres es enorme, esto permite que los estereotipos influyan en todos los aspectos en los cuales las mujeres quieran participar. La profesionalización de la mujer en tales condiciones no garantiza que encuentre equidad en el campo laboral; debido a que las carreras que estas escogen no son las de mayor remuneración y jerarquía ocupacional en el mundo de trabajo.

También se refleja que el empleo femenino es menor en términos absolutos al masculino y los niveles salariales son más bajos para las mujeres y que estas se dedican más a los subservicios.

La mujer ha alcanzado un lugar en el mundo de trabajo y su participación va en aumento, sin embargo, las labores desempeñadas por estas se concentran en los subsectores y ramas de baja productividad y por ende de bajas remuneraciones, o en sectores más desarrollados pero en cargos operativos sin acceso a los cargos de decisión. Se destaca la existencia de actividades con altos salarios, en donde no hay presencia femenina, tal situación permite afirmar que existe evidencia de discriminación por género en el acceso al tipo de trabajo y en el acceso a salarios altos, conclusión que aquí se analiza para el sector privado.

Conclusiones:

- Aun persiste una gran inequidad para la mujer en los diferentes sectores del mundo de trabajo en que participa y
- es imprescindible por tal razón desarrollar y consolidar los procesos que se han iniciado a nivel nacional para llegar a situaciones de equidad.
- El aumento en la participación femenina dentro del mercado laboral ha sido resultado de la unión particular de variables económicas, sociales,

demográficas, culturales y tecnológicas en los procesos de transformación de los mercados de trabajo

- existe una ausencia de lo político hasta hace poco tiempo, como variable fundamental
- es necesario que el Estado busque procesos que apoyen a las mujeres en diferentes aspectos, entre ellos la posibilidad de acceso al trabajo.
- Hay una concentración de mujeres en ocupaciones denominadas tradicionales o bien, porque ha sido desempeñadas a lo largo del tiempo o por el tipo de labor desempeñada
- Es marginal la presencia de mujeres en sectores considerados masculinos.
- Es marginal el número de mujeres que ocupan cargos de dirección, control y toma de decisiones, esto en general para todos los campos: económico, político, cultural, incluso empresas donde se desarrollan actividades de tipo calificado como femenino no son dirigidos por lo general, por mujeres.
- Bajas remuneraciones
- Mujeres están más desempleadas que los hombres
- Entran a estudiar más mujeres que hombres a nivel nacional, escogen carreras matizadas como femeninas.
- Para 1995 las ciudades con mayor índice de segregación o especialización fueron en su orden: Cali, Barranquilla, Santa fe de Bogotá y Medellín, en tanto Bucaramanga, pasto y Manizales mostraron mayores índices.

Aportes.

En esta investigación se ve claramente como las desigualdades de la mujer prevalecen en la sociedad, al acceder al mercado laboral, sin embargo hay un tendencia de las mujeres a estudiar carreras consideradas femeninas, esto contribuye a mayor oferta de trabajo en tales profesiones y a menor remuneración, de igual modo permite que los estereotipos y la segregación aumente respecto a los sexos.

La aplicación de políticas tendientes a mejorar la dinámica laboral, es un trabajo que se hace necesario fortalecer, los pasos dados hasta el momento en este sentido requieren consolidarse y desarrollar acciones en todas las dimensiones sociales, que permitan a través de objetivos claros avanzar en la equidad; mujeres y hombres han construido el mundo, pero son los hombres quienes aprovechan las condiciones de avance de la civilización, se han posicionado en un nivel que coloca en desventaja a las mujeres.

2.1.3 La discriminación laboral tiene cara de mujer. Panorama de la situación laboral de las mujeres colombianas. Informe preparado por el Área Mujer Trabajadora de la ENS.¹⁹

El área mujer trabajadora de la ENS, realizó un informe, con base en cifras del DANE sobre la situación de las mujeres en el mercado laboral, lo cual demuestra que pese a todos los logros que ha tenido la mujer en las últimas décadas, todavía existe una desventaja frente a los hombres en el área laboral.

Estas desventajas se traducen a una menor posibilidad de acceso al empleo, menores ingresos salariales, poca permanencia en los puestos de trabajo e inestabilidad laboral, en el sentido de la permanencia en la vida productiva.

El informe refleja tomando como base las estadísticas del DANE del año 2008 los siguientes aspectos: la población de mujeres en edad de trabajar es de 17.259.000, de la cual el 46.3% hace parte de la población económicamente activa (PEA) siendo el 53.7% inactiva. El 46.3% incluida como PEA que están ocupadas son 6.866.000 mujeres y de ellas 3.887.000, están en las 13 áreas metropolitanas,

¹⁹Área Mujer Trabajadora de la ENS, *La discriminación laboral tiene cara de mujer. panorama de la situación laboral de las mujeres colombianas*, [en línea], Colombia, 2009. Escuela Nacional Sindical, 2009. [Citado 4 de Abril de 2009]. Disponible en Internet: <http://www.alames.org/documentos/mujercolom.pdf>

de las cuales más de la mitad laboran en la economía informal, con empleos en los cuales las condiciones no son las mejores y están desprotegidas en el sentido de prestaciones sociales.

Las mujeres que hacen parte de PEA, pero que no están ocupadas, es decir que se encuentran en estado de inactividad son 9.263.000, de las cuales 62% de ellas están cumpliendo con labores del hogar, en tareas de reproducción social.

Según este informe las mujeres se encuentran discriminadas en el mercado laboral debido a la gran participación de estas en trabajos informales caracterizados por inestabilidad, donde no gozan de un salario fijo, ni de condiciones de seguridad laboral, muchos menos con la posibilidad de ascender y mejorar su condición económica. Sus ingresos son bajos y las jornadas de trabajo extensas, entre otras característica propias de este tipo de economía.

Entre los años 2007- 2008 en Colombia 67.000 puestos de trabajo disminuyeron para las mujeres, pero en cambio aumentó 185.000 puestos más para los hombres, esto demuestra que las mujeres continúan teniendo menores oportunidades para acceder al mercado laboral.

Pese a que la población femenina es mayor respecto al acceso a las universidades y educación superior, esta situación no asegura que la brecha de desempleo y desigualdades se cierre, por el contrario a las mujeres se les exige mayores niveles de preparación para acceder a un empleo. Respecto a los salarios las mujeres reciben tan solo 74.31% de lo que reciben los hombres, tanto en los sectores formales como informales de la economía.

El mayor empleo femenino se concentra en ramas de menor crecimiento económico y prestigio social; el 65.34% de las mujeres ocupadas se concentra en

dos ramas: comercio, hoteles y restaurantes; y servicios sociales, comunales y personales.

Por último se recalca la discriminación de la cual es víctima la mujer, desde el mismo momento de buscar trabajo, recalcando las especificaciones que realizan las empresas para seleccionar personal femenino, en el caso de los hombres los requisitos son diferentes, no son tan exigentes respecto a su aspecto físico y edad, como se presenta para las mujeres, esto sin tener en cuenta el poco seguimiento del Ministerio de Protección Social y la no sanción con multas como lo sugiere la ley 931 de 2004 en Colombia y Convenio 111 de OIT, respecto a la discriminación por edad y en general, para acceder a un empleo.

2.2 MARCO CONCEPTUAL

2.2.1 SISTEMA SEXO VS GÉNERO

Los hombres y las mujeres sostienen diferencias a nivel biológico, las cuales fueron asignadas por la naturaleza y el azar desde el momento en que el ser es formado en el vientre de la madre, se adquiere esta diferencia biológica, se nace con ella, esto es considerado el sexo. Se es hombre o se es mujer. El sexo se conforma por todos aquellos componentes biológicos, anatómicos y sexuales. Por lo tanto la identidad sexual basada en la biología no contiene bases culturales, sino físicas y permanentes. El sexo “significa diferencias biológicas (como mínimo cromosómicas, hormonales y morfológicas) entre hombres y mujeres”²⁰. El género, contrario a este, es una construcción socio-cultural, que se asigna a cada sexo, apareciendo lo femenino y lo masculino. Esta construcción cultural es internalizada por las personas en su proceso de desarrollo, identificándose con modelos y pautas ya establecidas anteriormente, manifiestas en estereotipos

²⁰ SALTZMAN, Janet. Equidad y Género. Una teoría integrada de estabilidad y cambio. Madrid: Sage. 1989. p. 38

sociales respecto a los comportamientos, actitudes, sentimientos, roles, formas de relacionarse, que deben tenerse según el sexo.

Es así como se identifican relaciones y diferencias determinadas culturalmente y por lo tanto susceptibles de ser transformadas y no biológicas determinadas por el sexo. Por lo tanto, realizar una distinción de sexo y género, es diferenciar lo que es natural y biológico de lo que no lo es. El género involucra tanto a hombres como a mujeres, una idea muy general que se tiene respecto al término es que hablar de género involucra solo a mujeres, modificándose el principal punto de interés sobre este tema que es alcanzar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. Las diferencias entre ambos sexos es un punto necesario, cuando se trata de lo innato y biológico, pero es inaceptable cuando estas diferencias soslayan la inequidad de oportunidades, bajo falsas creencias y estereotipias. Como lo menciona María Raguz²¹

Así mujeres y hombres son diferentes no solo por su biología sino por cómo se construye personal y socialmente, su noción y valoración del ser mujer o ser hombre. Y estas nociones de quién soy yo y quién es el otro, estas identidades de género y este sistema de creencias, valores e ideología sobre las personas con base en su sexo y su género, constituyen la base de un tratamiento diferencial de las personas y el establecimiento de relaciones de inequidad, de poder y sumisión, de oportunidades sociales diferenciales.

La influencia que tiene la identidad de género sobre la división sexual del trabajo y por ende sobre las desigualdades entre hombres y mujeres es primordial, cuando la sociedad y la cultura impone normas y limitaciones sobre el comportamiento de la mujer y del hombre, entre estas imposiciones surge la división de tareas, roles y funciones que dentro de la sociedad se otorgan al hombre y la mujer, esto trae dos características contradictorias entre sí, la primera es que la identidad de género puede ser útil respecto a las formas de sentirse parte de un grupo e identificarse

²¹ RAGUZ, Op. cit. p. 37.

con este, pero también es una forma de limitar las potencialidades de las personas y la libertad de ser quien realmente se desea, esta limitación se hace válida con la presión social ejercida cuando no se cumplen con las pautas requeridas a cada sexo, fomentando así la exclusión y la discriminación.

Así mismo, estas creencias respecto a los géneros sobreviven gracias a los estereotipos arraigados en la sociedad, falsas verdades inmersas en la cotidianidad, y ayudadas por las instituciones sociales, los medios de comunicación, el lenguaje y los procesos de socialización. Es preciso decir, que aun las mujeres, se encuentran influidas bajo los prejuicios sobre el género, manifestando las triunfos de la educación sexista recibida a lo largo de su desarrollo y de la influencia cultural, a tal punto que esta misma da aceptación a la estructura patriarcal, estereotipante y desigual que tanto la margina, “construyendo el modelo de sí mismo (el ser) y de la realidad externa con base en atributos estereotipados, reflexionando sobre la realidad e hipotetizando una realidad diferente”²²

2.2.2 PREJUICIOS- ESTEREOTIPOS

Se tiende a generalizar sobre las características de un grupo humano o cultura, estas generalizaciones son las que dan lugar a creencias subjetivas, que en la mayoría de los casos produce una visión inferior sobre las personas. Los estereotipos sociales son definidos como prescripciones, mandatos culturales que rigen comportamientos respecto a un grupo de personas, una cultura o una institución con una característica determinada, que establecen que las personas pertenecientes a este grupo son de tal manera. Sociológicamente se define como “generalizaciones culturales simplificadas, distorsionadas y fijas sobre grupos y

²² Ibíd., p. 28.

categorías sociales y sobre sus miembros.”²³ Por lo tanto el contacto no frecuente con las personas hacia las que se tiene esa idea así como el trato desigual produce la perpetuación de los estereotipos y la dificultad para construir una sociedad justa e igualitaria.

Los estereotipos son promovidos (así como el sistema patriarcal), por las instituciones sociales como la familia, la iglesia, la escuela y los medios de comunicación, las cuales tienen gran influencia sobre la vida de las personas, en el transcurso de su desarrollo individual y social. Esto por lo general expresan una imagen negativa que impide el razonamiento individual, no dando lugar a nuevas opiniones o conceptos. Los prejuicios tienen relación con los estereotipos, debido a que esta idea preconcebida sobre una persona o grupo está basada en ellos y va acompañada de una actitud hostil, desfavorable, marcada de intolerancia y no aceptación, especialmente contra minorías étnicas o grupos marginales de la misma sociedad, dando origen a situaciones de discriminación. Los estereotipos a diferencia de los prejuicios pueden ser positivos y negativos, mientras que los prejuicios por lo general son negativos degradando la imagen del grupo marginado o minoritario.

Así como existen prejuicios raciales y étnicos, hay prejuicios sexuales, que inducen a juzgar de una manera, por lo general, distorsionada la conducta y el rendimiento de otros, en este caso hombre o mujer. Estos prejuicios se presentan más hacia la mujer contribuyendo a las relaciones sociales injustas e inequitativas, respecto a los hombres, generándose mayor desigualdad, debido a que la mayoría de estos hacen referencia a las tareas y roles que cada sexo debe desempeñar, de acuerdo a la atribución cultural asignada, “Los estereotipos genéricos definen roles, papeles distintos que deben desempeñar hombres y

²³ CALHOUN, Craig, LIGHT, Donald y KELLER, Suzanne. Sociología. 7 ed. Madrid : McGraw-Hill, 2000. p. 223

mujeres, roles tradicionalmente definidos como rol masculino, productivo (remunerado), instrumental (mediador entre familia y sociedad) y rol femenino, reproductivo, expresivo o “nurturante” (naturaleza y cuidado de otros).”²⁴ Estas creencias son adoptadas tan profundamente por los colectivos que dificultan los procesos de cambio respecto a la igualdad entre hombres y mujeres.

Los estereotipos en razón del sexo, específicamente en el área laboral pueden ser positivos y negativos, con base en estos la sociedad realiza una división de ocupaciones catalogándolas como femeninas o masculinas (para mujeres y para hombres), otorgando ciertas preferencias sobre las funciones y atributos para cada sexo. La persistencia de estos estereotipos trae consigo consecuencias perjudiciales, en el área educativa y laboral, perpetuando las desigualdades entre hombres y mujeres de una generación a otra. Según estas creencias las mujeres no son aptas para ciertos tipos de ocupaciones, lo cual disminuye las oportunidades de trabajo, cuando se cruzan ante empleadores, marcados con esta clase de estereotipos negativos y tradicionales. Como consecuencia las profesiones, que han sido clasificadas como femeninas, tienden a ser subvaloradas, obteniendo menor salario, prestigio social bajo y poca participación en toma de decisiones importantes. “no es que las mujeres hagamos cosas poco importantes, sino que formamos parte de una sociedad que cataloga como poco importante todo lo que hagan las mujeres”²⁵

Así mismo, los estereotipos son un aspecto importante a tener en cuenta en los procesos de desigualdad sexual dentro del área laboral, teniendo en cuenta que en el momento de asignar puestos de trabajo, quien los asigna es un ser humano, subjetivo, inmerso en una cultura, seguramente, patriarcal, donde se pondrán en

²⁴ RAGUZ, Op. cit. p. 21.

²⁵ GÓMEZ CUBILLOS, Margarita María. Análisis del papel desempeñado por la mujer en la última década en la ciudad de Bucaramanga. Bucaramanga, 1997, p. 38. Trabajo de grado (Postgrado en educación sexual y procesos afectivos). Universidad Industrial de Santander. Facultad de Ciencias Humanas.

juego imágenes culturales e ideas preconcebidas y normatizadas socialmente, por lo que es más seguro ceñirse a ellas que rechazarlas, disminuyendo así las oportunidades laborales para las mujeres especializadas en profesiones típicamente catalogadas como masculinas.

2.2.3 IGUALDAD- EQUIDAD

Los seres humanos somos diferentes en distintos aspectos, sexo, raza, clase social, características físicas, pero aun así se debe manejar un concepto de igualdad, orientado hacia las relaciones y el trato que cada cual merece por su condición de ser humano. La igualdad que se menciona en el presente estudio, hace referencia a el tratamiento igual que se debe dar a todas las personas, sin importar sexo, raza, posición social, nacionalidad o cualquier otro rasgo que induzca a la discriminación, conviene sea un trato igual para hombres y mujeres, en cuanto ubique en un mismo rango cualidades o sujetos que son diferentes. Por lo tanto, existen varias formas de igualdad, entre ellas la material, la de oportunidades, la de género, la política y la legal, en el caso de las mujeres, la igualdad requerida tiene que ver con todos los aspectos anteriores, dando mayor importancia a la igualdad de género, debido a que de ahí se contrarrestarían los otros tipos de desigualdades, que por lo general no son naturales sino fruto de las diversas relaciones de la sociedad, “La desigualdad social es aquella que se ha desunido de la natural, según criterios valorativos de autoridad, propiedad, privilegios, honores, prejuicios y creencias”²⁶

Las sociedades democráticas toman el principio de igualdad como uno de sus fundamentos, por eso intentan alcanzarla mediante ordenamientos legales, que garantice este derecho universal para todos los hombres y mujeres; sin embargo,

²⁶ RODRÍGUEZ MAGDA, Rosa m. EN: VALCÁRCEL, Amelia et al. El concepto de igualdad. Madrid: Fabio Iglesias, 1994. p. 116.

éstos no son suficientes; aun en las relaciones cotidianas son muchas las formas de discriminación que surgen hacia las personas, porque la condición necesaria para alcanzarla no está presente en los grupos humanos: el respeto mutuo, la voluntad de ver en el otro o en la otra un semejante. Por tal motivo, aún acogidas las diferencias jurídicas se mantiene esa discriminación en el lenguaje, en el reparto de papeles, en las relaciones interpersonales, etc.

Asimismo las mujeres aunque ya se han incorporado en el mercado laboral, no están recibiendo un trato igual al de los hombres, es una realidad que las mujeres acceden a trabajos peor remunerados, que les presentan obstáculos para ingresar a laborar en ciertas ocupaciones, que reciben menor remuneración a la que obtienen los hombres por trabajos de igual valor, entre otros aspectos importantes que reflejan que la desigualdad es mas natural de lo que se cree. Por lo tanto, la igualdad hace referencia “a que tanto hombres y mujeres, desde sus diferencias, como grupos poblacionales, desde sus particularidades, tengan oportunidades equitativas para su pleno desarrollo como personas y como grupos humanos.”²⁷

Del mismo modo, cuando hablamos de equidad hacemos referencia a la construcción de relaciones justas e iguales entre hombres y mujeres a pesar de la diferencia, así como la igualdad de derechos y el valor de los aportes que cada sexo ofrece a la sociedad. Sin embargo, a causa de las desigualdades que la mujer atraviesa actualmente en los diferentes ámbitos en los que se desempeña, no es claro suponer que por sí sola esta situación va proporcionarse y por fin se lograría una sociedad justa para hombres y mujeres, la verdad es que se necesitan acciones que equilibren la situación de ambos sexos, para esto se requiere de la equidad. Por lo tanto la equidad “hace relación al trato diferencial, y en ocasiones preferencial, que requieren las personas o grupos en razón de su

²⁷ CONSEJERIA PRESIDENCIAL PARA LA EQUIDAD DE LA MUJER, *Mujeres Constructoras de paz y desarrollo*, [en línea], Colombia, Presidencia de la República, 2003. [Citado 8 de Abril de 2007]. Disponible en internet: http://www.presidencia.gov.co/equidad/documento_politica.pdf

situación, generada desde sus diferencias y desventajas, lo que facilita garantizar mayor acceso a la igualdad en el disfrute de sus derechos y recursos.”²⁸ Al respecto conviene decir que la equidad es el camino o el medio por el cual se consigue llegar a la igualdad.

2.2.4 DISCRIMINACION

La discriminación es una conducta por lo general injusta y desigual contra un grupo determinado de personas, con ciertas características. Discriminar consiste en privar a unas personas de derechos, debido a la condición creada de inferioridad, en cuanto a status social. Como fruto de los prejuicios sociales surge la discriminación “El prejuicio es un conjunto de opiniones culturalmente apoyadas; la discriminación es una serie de acciones sociales basadas en esas opiniones”²⁹ Una característica importante es que la persona discriminada, lo es, por motivos colectivos, porque pertenece a determinado grupo.

La discriminación surge de las relaciones sociales y tiene su origen en la opinión que personas de cierto grupo tienen sobre otras, basadas en prejuicios y estereotipos que refuerzan modos de pensamiento que estigmatizan a quienes son diferentes o no son parte de lo considerado normal o mayoría.

El concepto discriminar también hace referencia a “diferenciar” que en muchas ocasiones no tiene relación con la discriminación que es fruto de las relaciones interpersonales y que tiene como punto de partida una serie de prejuicios que subvaloran a personas de determinadas características, esta discriminación hace alusión a dividir, separar, excluir, etc., objetos o personas para cualesquiera acción.

²⁸ Ibid., http://www.presidencia.gov.co/equidad/documento_politica.pdf

²⁹ CALHOUN, Craig, LIGHT, Donald y KELLER, Suzanne, Op. cit. p. 223

La discriminación a la que se hace referencia en este estudio, es la social, definida como “Exclusión o explotación sobre la base de la pertenencia a un grupo. Aunque con frecuencia intencionada, la discriminación también puede ser institucional, es decir, generada como subproducto del funcionamiento regular de las instituciones sociales que afectan a los grupos de manera desigual.”³⁰ Por lo general, este fenómeno apunta más a lo colectivo que a lo individual, donde las personas no tienen una justificación racional en la cual basar su conducta y es totalmente negativo para las personas afectadas.

La cuestión es, que las personas somos diferentes, pero también iguales; diferentes en cuanto a cualidades, iguales en cuanto a que somos seres humanos y tenemos los mismos derechos por el hecho de serlo. Es correcto tratar diferente a lo diferente, hay casos específicos para esto, mientras no se afecte su dignidad como persona, es decir, mientras no se vulneren sus derechos. Por lo tanto, en el momento que las personas dan demasiada importancia a un acto circunstancial como el color de la piel, el sexo, la clase social, nos encontramos en un caso de discriminación.

2.2.5 DISCRIMINACION SEXUAL HACIA LA MUJER

La mujer es diferente al hombre, pero ambos son seres humanos con derechos y deberes, estas diferencias deben respetarse, de lo contrario estamos ante una discriminación.

El artículo I de la convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación de la mujer define dicha discriminación como toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo, que tenga por objeto o como resultado menoscabar o anular el reconocimiento, el goce o el ejercicio por la mujer – independientemente de su estado civil y sobre la base de la igualdad entre los

³⁰ CALHOUN, Craig, LIGHT, Donald y KELLER, Suzanne, Op. cit. p. 244

sexos- de los derechos humanos y las libertades, fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil, o en cualquier otra esfera³¹.

Cuando se da un trato de inferioridad a una mujer, (o a un hombre) por el simple hecho de ser mujer, por ningún otro motivo, estamos ante un acto de discriminación sexual. De este modo, el machismo, es un acto de discriminación hacia la mujer, esta realidad ha tenido un proceso histórico hasta ahora y es una de las situaciones más arraigadas y difíciles de transformar debido a que desde la niñez se enseña a los hijos e hijas este modelo de dominación, permitiendo así su trascendencia.

Anteriormente las mujeres ni siquiera podían ingresar a la educación superior, con el pretexto del cuidado del hogar y los hijos e hijas justificando como algo natural esta posición de la mujer, por lo tanto solo aprendían oficios y artes que desempeñaban desde sus hogares. Los derechos estaban limitados a las mujeres, esta era vista como una pertenencia del esposo y ni siquiera tenía derecho a la propiedad privada. Hoy esta situación ha cambiado, la mujer ya goza de los mismos derechos que los hombres y puede hacer uso de su libertad la cual es la base primordial de estos, sin embargo aun persiste la discriminación (en la actualidad hay culturas en las que la mujer no voz ni voto y debe estar sometida al esposo, por ejemplo la cultura musulmana, esto por la gran influencia religiosa).

La cultura patriarcal está arraigada en la sociedad y aunque las leyes y ordenamientos jurídicos prohíben el trato discriminatorio hacia las personas en razón del sexo, en la cotidianidad son muchas las formas de discriminación en que aun son victimas las mujeres, especialmente en el ámbito laboral; por ejemplo ellas reciben menores sueldos en trabajos de igual categoría, se les dificulta ascender a puestos de mayor nivel, se les asigna tareas menos cualificadas, se les

³¹ Organización de las Naciones Unidas. Derechos de la mujer. Bogotá : Nuevas ediciones, 2002. p. 11

brinda un trato verbal discriminatorio, poseen variedad de dificultades en sectores masculinizados, algunas sufren despidos cuando quedan embarazadas, los contratos que acuerdan son menos estables, se le valora menos profesionalmente, se les acosa sexualmente en el lugar de trabajo por medio de chantajes de despido, etc., tiene doble y hasta triple jornada laboral debido a las tareas del hogar que aun trabajando deben desempeñar en su casa, entre otras situaciones que dan señal que la situación de igualdad, está inmersa en la formalidad de las leyes, pero en la cotidianidad no son acatadas:

Decir que un sistema de desigualdad entre los sexos existe es fundamentalmente otra forma de decir, que, en millones de interacciones diarias entre las gentes, las mujeres se encuentran en desventaja y son infravaloradas repetida y sistemáticamente con respecto a los hombres, e una amplia variedad de contextos distintos”³²

Ya se indicó que esta situación desigual surge por los prejuicios, estereotipos y por la división de papeles y roles que la sociedad ha asignado a mujeres y hombres, confundiendo lo natural y biológico con lo social y cultural. Como lo afirma María Raguz³³ no solo, no se valoran igual los roles y no existe equidad entre los sexos, por ser sociedades predominantemente patriarcales y a veces machistas, sino que también se discrimina y se margina a la mujer de la educación, del trabajo, en pocas palabras: del poder.

Por último para alcanzar la igualdad entre los sexos, no solo es necesario empoderar a la mujer y brindarle las herramientas para el desarrollo de sus capacidades humanas y autonomía, sino tratar de eliminar de la cotidianidad esos estereotipos sexuales y la socialización de género, que impiden la verdadera igualdad no solo legal, sino social.

³² SALTZMAN, Op. cit. p.18.

³³ RAGUZ, Op. cit. p. 48.

2.2.6 DISCRIMINACION LABORAL

Para hablar de la discriminación laboral es necesario ubicarnos desde términos económicos, debido a que los avances sobre este tema han sido amplios dentro de esta disciplina. Por lo tanto se habla de discriminación laboral cuando dos personas trabajadoras con la misma capacidad productiva, pero que son diferentes en alguna característica personal, no relacionada con esta, uno de estos recibe un trato inferior en cuanto a posibilidades de obtener empleo, condiciones de trabajo o educación.

Una considerable proporción de discriminación laboral se da con base en el género, en la que las relaciones desiguales de los sexos influyen para que las mujeres posean menos oportunidades laborales. Cuando se hace referencia a discriminación laboral, es necesario entenderse desde lo económico debido a que la generación de ingresos es un aspecto que revela claramente, mide y refleja discriminación, es decir, un trato no igualitario o desigual. “Existe discriminación económica cuando las mujeres o los trabajadores pertenecientes a grupos minoritarios –que tienen la misma capacidad, nivel de estudios, formación y experiencia que los varones del grupo mayoritario- reciben un trato inferior en la contratación, el acceso a una ocupación, los ascensos, el salario o las condiciones de trabajo”³⁴

2.2.6.1 TIPOS DE DISCRIMINACIÓN LABORAL

De acuerdo con la definición anterior, la discriminación proviene por razones no razonables, manifiestas en un trato diferente, desigual e inferior por el hecho de pertenecer a un grupo minoritario. La segregación laboral ha permitido que las mujeres profesionales en ciertas carreras, tengan la característica de pertenecer a

³⁴ McCONNELL, Campbell R, BRUE, Stanley L y MACPHERSON, David A. Economía laboral. 6 ed. Madrid : MacGraw-Hill, 2003. p. 435

una minoría, dentro de un área laboral específica. La discriminación en el mercado de trabajo puede clasificarse en cuatro tipos generales³⁵:

- ✓ **Discriminación salarial:** Hace referencia al hecho de que una persona reciba mayor salario que otra la cual tenga el mismo cargo o puesto de trabajo y realice las mismas actividades y funciones, es decir, la misma productividad y cualificación, por poseer cierta característica específica.
- ✓ **Discriminación en el empleo:** Se da cuando un grupo de personas trabajadoras presentan tasas de desempleo mayores que las del otro grupo. Las mujeres son víctimas de esta situación debido a que los empresarios suelen tener la idea de que las mujeres están menos calificadas y con una menor escolaridad. Sin mencionar que muchas mujeres son contratadas como temporales, aumentando la vulnerabilidad a perder su empleo.
- ✓ **Discriminación ocupacional:** Significa que las mujeres están limitadas a ocupaciones de baja categoría y prestigio y por lo tanto los salarios van a ser bajos, y las posibilidades de ascender a niveles jerárquicos de mayor responsabilidad se van a ver disminuidas.
- ✓ **Discriminación en la adquisición de capital humano:** Este tipo de discriminación se presenta cuando las mujeres tienen mayores restricciones para la educación formal y a la capacitación y entrenamiento que otorgan las empresas.

Las mujeres son quienes se ven más afectadas por este tipo de situaciones, quizás este factor es lo que determina que muchas opten por estudiar profesiones

³⁵ Ibid., p. 435

donde no se expongan a tales tratos y obtengan mayor oportunidad laboral, es decir, que la segregación laboral es reforzada por aspectos culturales y patronales.

2.2.6.2 TEORIAS DE LA DISCRIMINACION EN EL MERCADO LABORAL

Algunos economistas han intentado explicar la discriminación, fenómeno considerado irracional por muchos, sin embargo los orígenes de la discriminación son complejos, tienen relación con otros aspectos sociales y culturales que van más allá de los meros términos económicos, en este estudio, y en lo referente a la discriminación en el campo de trabajo, se hará mención a las teorías más destacadas sobre este fenómeno social.

- El modelo del gusto por la discriminación
- La discriminación estadística
- El modelo de la concentración: la segregación ocupacional.

✓ El modelo del gusto por la discriminación

Esta teoría desarrollada por Becker (premio nobel de economía) hace referencia a un gusto o preferencia por la que la persona que discrimina está dispuesta a pagar, a pesar de las ventajas a las que deba renunciar, imponiendo los prejuicios que lo lleven a tal preferencia.³⁶ Esta teoría puede aplicarse tanto a los empleadores hombres que discriminan a las mujeres, a los consumidores hombres que discriminan a las mujeres o a los trabajadores que discriminan a las trabajadoras, los cuales prefieren trabajar lejos de este grupo en particular o de la minoría que en tal caso este siendo discriminada.

³⁶ McCONNELL, Campbell R, BRUE, Stanley L y MACPHERSON, David A. Economía laboral. 6 ed. Madrid : MacGraw-Hill, 2003. p. 438

Los prejuicios son un determinante importante para que el gusto o la preferencia por cierto grupo de personas para ser contratadas se manifieste, las mujeres en tal caso, se encuentran en desventaja, ya que los empleadores basados en creencias erróneas que fortalecen los prejuicios solo contratarían a mujeres si el salario es menor, de esa forma sacaría fruto de esta situación. "(...) los hombres saldrán ganando con la discriminación porque sus salarios serían más altos"³⁷. Con esta teoría es fácil suponer el motivo por el cual las mujeres obtienen menores ingresos que los hombres aunque gocen de las mismas capacidades y estén igual cualificadas que los hombres.

✓ Teoría de la discriminación estadística

Los empleadores haciendo uso de su subjetividad se dejan guiar de las consideraciones basadas en sexo, raza o edad para decidir en muchas ocasiones a quienes contratarán realmente, debido a que las pruebas o entrevistas y la información que se tiene de los y las aspirantes no son suficientes para un debido proceso de selección de personal

Al practicar la discriminación estadística, el empresario no satisface un gusto por la discriminación si no que utiliza el sexo, la raza o la edad como una variable que recoge aproximadamente los atributos de los trabajadores relacionados con la producción que no pueden discernir fácilmente. Por ejemplo, es posible que el sexo se utilice como variable aproximada de la fuerza física o de la dedicación al trabajo.³⁸

En este caso, se toma como punto de referencia para contratar las características de cierto grupo, dejando a un lado las individuales, de esta forma la selección de

³⁷ Ibid., p. 441.

³⁸ Ibid., p. 444

personal sale menos costosa al no recogerse información minuciosa de cada persona que solicita empleo.

✓ **El modelo de la concentración: La segregación ocupacional.**

Las mujeres y los hombres tienen preferencias diferentes respecto a su ocupación, siendo las mujeres quienes obtienen menos ingresos debido a que las profesiones en las que hay más población femenina son las menos pagas en el mercado de trabajo. Sin embargo actualmente las mujeres han avanzado en el ámbito profesional y han ganado espacios que antes muy pocas se atrevían a experimentar.

Esta teoría utiliza conceptos de oferta y demanda para analizar el resultado de reunir a las mujeres en cierto número de ocupaciones. Para entender esto es necesario explicar porque se produce la segregación en el trabajo por sexo. Teniendo en cuenta que los resultados de la productividad son consecuencia de un trabajo en equipo, las interrelaciones favorables en el ambiente laboral son necesarias para que se produzcan tales resultados. Los gustos y las preferencias de algunos trabajadores de laborar solo con hombres influyen para que esto suceda así “Si las interrelaciones sociales en el trabajo son desfavorables, la productividad disminuye. Algunos trabajadores varones pueden sentirse contrariados cuando se les obliga a trabajar junto con mujeres o a obedecer sus órdenes”³⁹

Por otro lado las ideas y estereotipos sobre la capacidad de las mujeres y otros grupos sociales son un factor determinante para que algunos empresarios escojan mujeres y hombres solo para ciertas labores. Como hay mayor población de mujeres en ciertas ocupaciones, estas perciben un salario más bajo, cuando en consecuencia algunas mujeres se especializan en trabajos que los hombres

³⁹ Ibid., p. 446

desempeñan, padecen discriminación; los hombres por su parte no desean desempeñarse en ocupaciones de mujeres debido a que sus salarios son más bajos.

2.2.7 DIVISION SEXUAL DEL TRABAJO

En todas las sociedades los hombres y las mujeres han desempeñado funciones y tareas distintas, situación que al principio fue utilizada como una forma de lograr mayor rendimiento en las tareas reproductivas y productivas con el transcurrir del tiempo fue convirtiéndose en un aspecto cultural, que posteriormente sería argumentada como algo natural. Por lo general, las mujeres realizan las tareas domésticas, la crianza de los hijos y su vida torna en referencia al espacio privado. Los hombres por el contrario se encargan de la vida pública, y de tareas extra domésticas que en la mayoría de los casos, sirven para el sustento económico de la familia. El trabajo doméstico es definido como “las actividades requeridas para el mantenimiento cotidiano de las familias y la crianza de los niños. Este no es remunerado y, generalmente es llevado a cabo por mujeres”⁴⁰ Una característica especial del trabajo doméstico es la no remuneración, lo que lo hace de menor categoría y de poco valor y agradecimiento para los miembros de la familia y la sociedad en general. En casi todas las culturas patriarcales la mujer como figura maternal, es considerada sensible, delicada, apta para labores altruistas y de ayuda al prójimo, sumisa, abnegada; mientras que en los hombres se espera una actitud de fuerza, valor, coraje, autoridad, etc.

El rol de la mujer, a lo largo de la historia, ha sido siempre definido básicamente por la maternidad, siendo sus roles tradicionales los de madre y esposa. El rol femenino supone atributos relacionados con la maternidad y la “maternalidad”, como las emociones y la expresividad, la intuición, la moral de cuidado, así como

⁴⁰ GARCÍA, Brígida y DE OLIVEIRA, Orlandina. Trabajo femenino y vida familiar en México. México: El colegio de México, 1994. p. 25.

una postura de delicadeza, debilidad, dependencia, inseguridad, incapacidad aprendida, docilidad, sumisión.⁴¹

Esta división sexual del trabajo a dado paso a creencias respecto a las capacidades de cada sexo, surgiendo así desigualdades respecto a las oportunidades que tienen hombres y mujeres en la sociedad, siendo estas últimas las perjudicadas. La atribución de actividades dependiendo del sexo, ha contribuido a que estas desigualdades especialmente hacía las mujeres se reproduzcan en la sociedad.

Por lo tanto, como resultado de las creencias y prejuicios respecto a cada sexo y sus funciones, surge el establecimiento de relaciones desiguales entre los sexos, basadas en cuestiones específicas del género y que a pesar de haber sido creadas como una forma de organización y para aumentar la producción, se fueron justificando con razones biológicas no sustentables científicamente, haciéndose parte de la cultura, siendo estas creencias transmitidas de generación en generación, por medio de la socialización que se recibe desde los primeros años de vida. Siendo así, la mujer ha sido subvalorada, por la cultura. ¿Pero de que cultura estamos hablando? de la cultura patriarcal y muchas veces machista, en la cual el ser hombre es sinónimo de poder y autoridad, frente al ser mujer que supone subordinación y sumisión, como lo afirma María Raguz⁴², en la cultura patriarcal, no solo no se valoran igual a los roles de cada sexo, sino que se discrimina a la mujer en diferentes sectores, ya sea el educativo, el laboral, o en pocas palabras en el poder.

La ideología del patriarcado está fundamentada en el androcentrismo (el varón como centro de la humanidad) en la autoridad masculina. El patriarcado anteriormente era utilizado como un término que describía la función del padre en un grupo familiar, hoy se usa generalmente para referirse al contexto y a sus

⁴¹RAGUZ, Op. cit. p. 23.

⁴² Ibíd., p. 48.

diferentes procesos, en el cual los hombres y las instituciones sociales que por lo general son dominadas por ellos, promueven la superioridad de los varones.⁴³ En esta estructura cultural los hombres aprenden desde muy pequeños, por medio de la educación recibida en la familia, escuelas, iglesia, etc., a valorar el poder, la violencia, el dominio sobre las personas, (especialmente si son mujeres), la autosuficiencia y la creencia a poseer derechos sobre las mujeres y a considerarla como una posesión más.

Se les enseña a las niñas y niños formas de sentir, de actuar, de pensar socialmente definidas y diferenciadas por los sexos. Como lo menciona Melba Arias⁴⁴ ninguna institución social escapa al patriarcado, por el contrario, todas coadyuvan a mantenerla, reflejarla y reproducirla: familia, educación, iglesia, medios de comunicación, Estado, sindicatos, organizaciones privadas, fuerzas militares, etc. Y son todas estas cuestiones sociales y culturales que inconscientemente se reproducen, trayendo consigo no solo consecuencias discriminatorias, sino provocando situaciones de maltrato hacía la mujer. Las estructuras sexistas deben ser modificadas por medio de la educación, especialmente en las familias, cambiando la imagen estereotipada de los roles de género tradicionales.

Es una ironía que la victoria del patriarcado haya sido hacer de las mismas mujeres, madres, transmisoras de su propia subordinación a través de la educación que inculcan a sus hijos y a sus hijas, por lo tanto es una labor y una situación que las mujeres pueden modificar, al estar en sus manos la educación de sus hijos e hijas.

⁴³ NICOLSON, Paula. Poder, Género y organizaciones. ¿se valora a la mujer en la empresa?. Madrid: Narcea, 1997. p. 47.

⁴³ ARIAS LONDOÑO, Op. cit. p. 25.

⁴⁴ Ibíd., p. 25.

En la actualidad, las creencias tradicionales del papel que desempeña el hombre y la mujer ha ido modificándose, las mujeres acceden a la educación, al trabajo remunerado, tienen derechos legales y no son tratadas como propiedad del marido, sino como un ser independiente, libre y con la posibilidad de realizarse como persona.

Hoy en día la mujer puede decidir sobre su vida, si tener o no hijos, si trabajar o permanecer en el hogar. No obstante, a pesar del cambio que hasta el siglo XX ha estado naciendo respecto a las desigualdades de género, las secuelas de esta tradición se pasean en la sociedad en sus diferentes ámbitos, colocando a la mujer, aun profesional, en una situación de desventaja frente a los hombres, obteniendo menor salario por igual labor, siendo la población con mayor índices de desempleo, ocupando la mayor cantidad de personas pobres en el mundo y sufriendo diversas clases de discriminación por su sexo, seguido de situaciones en su entorno laboral como el acoso sexual y moral. Aun los estereotipos caracterizan la vida cotidiana, lo cual indica que a pesar de las luchas aun hay mucho por hacer respecto al cambio cultural que garantice igualdad y equidad entre ambos sexos.

2.2.8 ACOSO SEXUAL HACIA LA MUJER EN EL LUGAR DE TRABAJO

Una de las formas más evidentes de violencia contra la mujer trabajadora es el acoso sexual, aunque no reconozcamos este tipo de actos como violentos, por el hecho de no presentarse lesiones físicas, no obstante es una forma frecuente en las relaciones laborales entre hombres y mujeres. La comisión europea lo define como “la conducta de naturaleza sexual u otros comportamientos basados en el sexo, que afectan la dignidad del hombre y la mujer en el trabajo. Esto puede incluir comportamientos físicos, verbales o no verbales indeseados”⁴⁵ El acoso sexual es un riesgo que deben asumir las mujeres, debido a que este ya es parte

⁴⁵VARELA, Nuria. *Íbamos a ser reinas. Mentiras, complicidades que sustentan la violencia contra las mujeres*. 2 ed. Barcelona: Ediciones B, 2002. p 161.

de la cotidianidad en muchas empresas, siendo la mujer una víctima ideal para los acosadores, que aunque también hay mujeres, la mayoría son hombres, haciendo uso de su posición dentro de la empresa y aprovechándose de su cargo de jefe, gerente, supervisor, capataz, director, etc. Una definición más amplia y compleja sobre este problema social es la siguiente:

El acoso sexual consiste en actos, comentarios y miradas de carácter sexual, reiterados y no correspondidos, por los que se trata a la persona destinataria como a un mero objeto sexual. Este acoso perjudica la seguridad laboral o las perspectivas de ascenso de la persona destinataria y/o crea una atmosfera de tensión en el trabajo. El acoso sexual se puede distinguir de otras formas más generales de sexismo en virtud de las clases de conducta que incluye.⁴⁶

El acoso sexual es considerado como una manifestación de discriminación, lo cual obstaculiza la labor de la mujer y le genera conflictos psicosociales en el trabajo. El acoso sexual al que se hace referencia comprende los siguientes actos:⁴⁷ propuestas de acercamiento, presión o actos de naturaleza sexual, física o verbal, formando una serie de acosos que van desde el piropo, broma, chiste o mirada, hasta los roces, caricias, besos y apretones, todos indeseados y surgidos de la relación laboral. Igualmente comprende las humillaciones, insinuaciones inapropiadas y ridiculizaciones en el plano de las relaciones afectivas para pedir ascensos, aumentos de salario, traslados, beneficios a cambio de favores sexuales.

Es urgente la elaboración de leyes que castiguen y prohíban este tipo de actos en las empresas, por medio de procesos verídicos y eficaces que garanticen la seguridad laboral de la víctima y el cumplimiento de sus derechos humanos.

⁴⁶ WISE, Sue, STANLEY, Liz. El acoso sexual en la vida cotidiana. Barcelona : Paidós, 1992. p. 49

⁴⁷ ARIAS LONDOÑO, Op. cit. p. 66.

2.2.9 SEGREGACION LABORAL

Las mujeres ya han ganado espacios en el ámbito laboral que antes eran limitados, sin embargo todavía se enfrentan a una serie de dificultades que manifiestan desigualdad en cuanto a oportunidades y actitudes respecto a ellas. “Los problemas a los que se enfrentan las mujeres son la segregación ocupacional de los puestos de trabajo en trabajo de hombres y trabajo de mujeres, diferencias en los salarios, ascensos bloqueados, prejuicios de género y acoso en el puesto de trabajo, y la necesidad de hacer una segunda jornada en casa”⁴⁸

Por lo tanto las mujeres a pesar de participar con mayor alcance en la fuerza de trabajo, debe soportar tales situaciones que los hombres muy reducidas veces padece. De acuerdo con los estudios sobre segregación laboral,⁴⁹ esta es entendida como la concentración de mujeres en un reducido número de ocupaciones. Estas ocupaciones tienden hacia el cuidado y protección de los demás y son en gran parte filantrópicas. Por ejemplo el Trabajo Social, la enfermería, la educación en preescolar, todo lo relacionado con servicios personales y ocupaciones afines, así como comerciantes o vendedoras.

Por otro lado los hombres se concentran más en ocupaciones como Ingenierías, Ciencias Puras, Médicos cirujanos, y se desempeñan como gerentes, administradores y funcionarios en cargos directivos, agricultores, ganaderos, etc. Labores con mayor prestigio social y económico, situación influenciada en gran parte por los estereotipos sexuales arraigados en la sociedad.

⁴⁸ CALHOUN, Craig, LIGHT, Donald y KELLER, Suzanne, Op. cit. p. 257

⁴⁹ AMARANTE, Verónica y ESPINO, Alma. La evolución de la segregación laboral por sexo en Uruguay. [en línea], Uruguay, Instituto de Economía. Serie Documentos de Trabajo, 2001. [Citado el 2º de agosto de 2007]. Disponible en internet: <http://www.iecon.ccee.edu.uy/publicaciones/DT3-01.pdf>

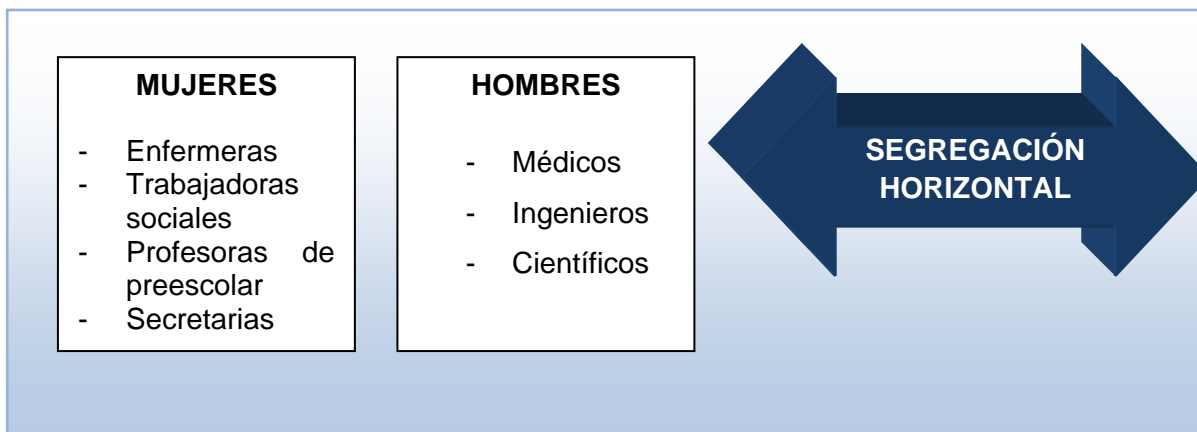
La segregación laboral se puede manifestar de dos maneras⁵⁰, la primera es la segregación horizontal, en la cual la mujer se encuentra infra representada en sectores claves de la economía y al mismo tiempo concentrada en actividades tradicionalmente consideradas como femeninas. Y la segregación vertical relacionada con la disminución de mujeres a medida que se va ascendiendo en la jerarquía empresarial u organizacional, asumiendo responsabilidades laborales mínimas y una ausencia de la mujer en cargos altos y directivos.

Las desigualdades se acentúan más debido a este tipo de división sexual del trabajo. Por lo tanto las mujeres se encuentran laborando mas en trabajos considerados como femeninos, estos trabajos son considerados de menor prestigio social y por lo tanto son menor remunerados “El principal problema con la segregación ocupacional es que contribuye a crear una brecha de género en los salarios, porque el trabajo de mujeres se paga invariablemente más barato que el trabajo de hombres y se suele considerar menos deseable”⁵¹ De esta forma la mujer se encuentra en desventaja en el ámbito laboral, y es la cultura y todas sus manifestaciones lo que influye en el pensamiento de la gente y en las actitudes que emanan del mismo.

⁵⁰ AMARANTE, Verónica y ESPINO, Alma. Op. cit.
<http://www.iecon.ccee.edu.uy/publicaciones/DT3-01.pdf>

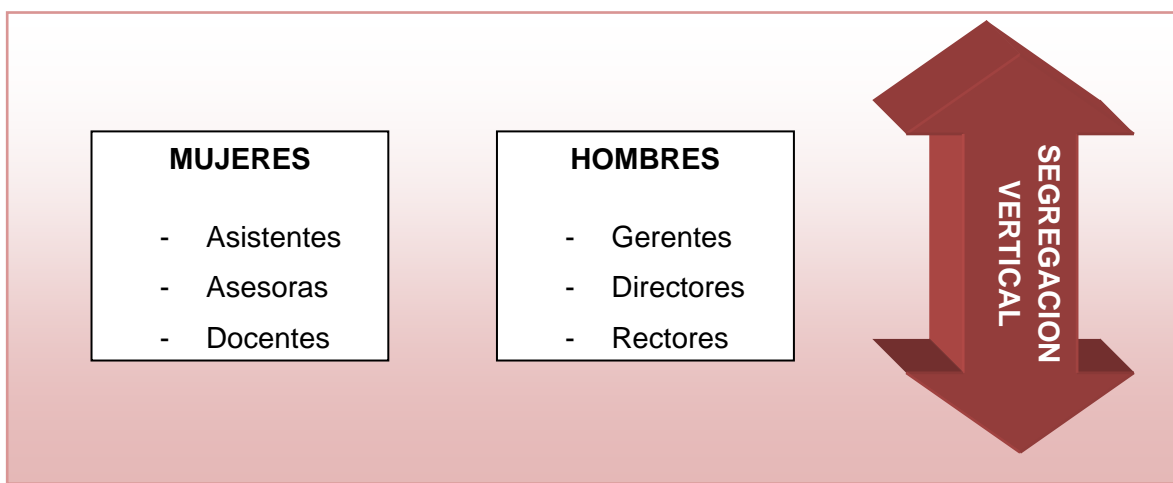
⁵¹ CALHOUN, Craig, LIGHT, Donald y KELLER, Suzanne, Op. cit. p. 258

Figura No 4. Segregación Horizontal



Fuente: La autora. Con base AMARANTE, Verónica y ESPINO, Alma. La evolución de la segregación laboral por sexo en Uruguay.

Figura No 5. Segregación Vertical



FUENTE: La autora. Con base en AMARANTE, Verónica y ESPINO, Alma. La evolución de la segregación laboral por sexo en Uruguay.

2.3 MARCO LEGAL

La situación de la mujer en los diferentes ámbitos sociales, caracterizada por relaciones desiguales en la distribución del poder, en la toma de decisiones, en el

acceso al trabajo remunerado y en diversos procesos que surgen en la sociedad, es contrarrestada por mecanismos jurídicos de protección, creados esencialmente con el ánimo de construir una sociedad justa, respaldada bajo principios de igualdad.

2.3.1 CONSTITUCION POLITICA DE COLOMBIA

En la Constitución Política de Colombia, están manifiestos los derechos y deberes de la población en general, así como las funciones que el Estado debe desempeñar para garantizar que estos derechos sean respetados sin distinción alguna. Menciona en el artículo 2 que “Las autoridades de la República están instituidas para proteger a todas las personas residentes en Colombia, en su vida, honra, bienes, creencias, y demás derechos y libertades, y para asegurar el cumplimiento de los deberes sociales del Estado y de los particulares”⁵². De esa manera contribuye a la realización del hombre y la mujer en sus distintos aspectos. Así mismo estos derechos son propios de cada persona sin discriminación alguna y el Estado se encargará de brindarle la importancia que estos merecen, en aras de lograr el surgimiento de una sociedad justa y democrática.

El artículo 13 de la Constitución hace referencia a la igualdad de todas las personas que nacen bajo la responsabilidad del Estado, igualdad ante la ley y por lo tanto cualquier miembro de la sociedad colombiana tiene derecho a recibir un trato justo y a gozar de los mismos derechos, libertades y oportunidades “sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen social, etc.”⁵³. Sin embargo en la actualidad la igualdad entre hombres y mujeres que se promueve en la carta constitucional no se produce; la mujer es la principal víctima de discriminación, por lo tanto se hace necesario que el Estado promueva y garantice

⁵² Constitución Política de Colombia. Editorial UNIÓN, Bogotá : 2008. p 12

⁵³ *Ibíd.*, p 13

este derecho como una exigencia primordial para alcanzar la justicia social, debido a que del cumplimiento de este principio depende la realización de la persona y su dignidad.

En el artículo 43 se declara específicamente la igualdad entre hombres y mujeres “La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación. Durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de éste subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada. El Estado apoyará de manera especial a la mujer cabeza de familia.”⁵⁴

No cabe duda que quizás por esta especial protección hacia la mujer, algunos empleadores evalúan su contratación laboral, como pérdidas ocasionando mayores gastos hacia la empresa, estando los hombres en ventaja biológica y social ya que estos son contratados con mayor facilidad. Por lo tanto, es obligación del Estado garantizar el cumplimiento de estos artículos constitucionales, los cuales en la actualidad de una manera directa o indirecta, son violentados, colocando la sociedad en relaciones desiguales respecto a los sexos, siendo la mujer la principal afectada.

El artículo 53 de la constitución hace referencia a asuntos respecto a la igualdad de oportunidades para los trabajadores, al derecho a recibir un salario justo de acuerdo con la cantidad y calidad del trabajo y a la especial protección que la mujer debe gozar en las empresas:

Igualdad de oportunidades para los trabajadores; remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad de trabajo; estabilidad en el empleo; irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales; facultades para transigir y conciliar sobre derechos inciertos y discutibles; situación

⁵⁴ Ibíd., p 20

más favorable al trabajador en caso de duda en la aplicación e interpretación de las fuentes formales de derecho; primacía de la realidad sobre formalidades establecidas por los sujetos de las relaciones laborales; garantía a la seguridad social, la capacitación, el adiestramiento y el descanso necesario; protección especial a la mujer, a la maternidad y al trabajador menor de edad.⁵⁵

Estos principios son fundamentales para el desarrollo de las personas, debido a que el trabajo remunerado, bajo las circunstancias que se mencionan en el presente artículo, garantizará el acceso a los servicios básicos y a la satisfacción de las necesidades que se requieren para gozar de una calidad de vida digna. La desigualdad laboral hacia las mujeres, genera problemas sociales manifiestos en pobreza y condiciones de vida deterioradas.

2.3.2 CONVENCION DE LA ONU SOBRE LA ELIMINACIÓN DE TODAS LAS FORMAS DE DISCRIMINACION CONTRA LAS MUJERES 1979.

La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación hacia la mujer es uno de los principales elementos jurídicos, de la Organización de las Naciones Unidas, para alcanzar la igualdad formal de género y reducir los niveles de discriminación del cual son víctimas las mujeres. Se intenta el logro de la igualdad de derechos entre hombre y mujer, en el sentido de brindar las oportunidades y las posibilidades para acceder a ellos, teniendo en cuenta que a pesar de los artículos constitucionales y de las leyes que se han creado para alcanzar este objetivo en los diferentes Estados, las mujeres continúan en situación de discriminación en los diversos ámbitos de la vida pública y social.

Por lo tanto, tomando la importancia de la igualdad para avanzar en el desarrollo y beneficio de los seres humanos y teniendo en cuenta las necesidades que como personas se intuyen, es indispensable, que los Estados partes de esta Convención, tomen las medidas necesarias para eliminar cualquier tipo de

⁵⁵ Ibid., p 26

desigualdad entre hombres y mujeres, promoviendo dentro de su sistema legal los principios de equidad y justicia, por lo tanto, es su deber, según el artículo 2 (b) “adoptar medidas adecuadas, legislativas y de otro carácter, con las sanciones correspondientes, que prohíban toda discriminación contra la mujer”⁵⁶

Asimismo, teniendo en cuenta que la mujer tiene un acceso mínimo a los diversos servicios, que permiten la satisfacción de las necesidades básicas y complejas, se requiere la creación de políticas que tiendan a eliminar los prejuicios y estereotipos que impiden la igualdad de condiciones para acceder a los servicios de capacitación, oportunidades de empleo, salud, enseñanza, etc. En lo referente al ámbito laboral, la maternidad y otras condiciones biológicas, deben ser tenidas en cuenta para implementar medidas que protejan a la mujer en tal situación dentro de las empresas, por lo tanto el artículo 2 de la convención acuerda que los Estados partes deben “Tomar todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer practicada por cualesquiera personas, organizaciones o empresas.”⁵⁷ De esta manera las empresas públicas y privadas se verán obligadas a aplicar este mandato, si el Estado promueve una política que aplique lo anteriormente pactado, con base en el derecho al trabajo que tienen tanto las mujeres como los hombres en igualdad de condiciones.

2.3.3 LEY 823 DEL 10 DE JULIO DE 2003

Establece las medidas necesarias para garantizar la equidad y la igualdad de oportunidades de las mujeres en los ámbitos público y privado, teniendo en cuenta que estas oportunidades son parte fundamental e indivisible de los Derechos Humanos y de las libertades individuales en las cuales están basadas para la declaración de los mismos.

⁵⁶ Organización de las Naciones Unidas , Op. cit. p. 23.

⁵⁷ Ibid., p. 23

Por lo tanto el Estado promoverá este principio de igualdad con el apoyo de instituciones encargadas de llevar a cabo acciones y políticas que permitan este sentido de igualdad sexual y social.

El Artículo 5 menciona la importancia de promover y fortalecer el acceso de las mujeres al trabajo, aspecto importante para garantizar una calidad de vida digna, debido a que de los ingresos depende la satisfacción de las necesidades básicas. En esta medida menciona la obligatoriedad de cumplir el principio “a salario igual, trabajo igual”, imponiendo multas para las empresas y empleadores que falten a esta norma.

Así mismo y resaltando como un aspecto primordial para esta investigación, el artículo 9 hace alusión a las acciones requeridas para contrarrestar la desigualdad entre los sexos, buscando la manera de garantizar el acceso de la mujer a la educación y al trabajo, el cual declara la necesidad de “eliminar los estereotipos sexistas de la orientación profesional, vocacional y laboral, que asignan profesiones específicas a mujeres y hombres.”⁵⁸

2.3.4 POLITICAS PÚBLICAS

Las mujeres en el actual Plan Nacional de Desarrollo 2006- 2010: Estado Comunitario: Desarrollo para Todos, son objeto de un esfuerzo particular para vencer las desigualdades sociales y dar cumplimiento a la Constitución Política de Colombia y al objetivo de alcanzar un modelo de desarrollo con equidad de género e igualdad de oportunidades y derechos entre hombres y mujeres. Para llevar a cabo este propósito, se han implementado unas metas a alcanzar en el año 2015,

⁵⁸ REPUBLICA DE COLOMBIA. Ley 823 de 2003. [en línea], Bogotá : [Citado el 2 de enero de 2009]. Disponible en Internet: http://equidad.presidencia.gov.co/consejeria/documentos/leyes_fav/Ley823-2003.pdf

como meta universal se encuentra la que expresa el deseo de eliminar las desigualdades de acceso en la enseñanza primaria y secundaria, sin embargo la que es relevante para el tema a investigar manifiesta la incorporación y el mantenimiento al seguimiento de la equidad de género en materia salarial y calidad de empleo.

2.3.4.1 POLÍTICA “MUJERES CONSTRUCTORAS DE PAZ Y DESARROLLO”

Esta política confirma el compromiso del gobierno nacional colombiano sobre garantizar la igualdad y equidad de oportunidades entre hombres y mujeres, basándose en los principios de equidad, igualdad, respeto a los derechos de las mujeres, respeto al Derecho Internacional Humanitario, autonomía, respeto a la diversidad y descentralización.

Los lineamientos tenidos en cuenta para su creación y diseño pueden ser resumidos de la siguiente manera⁵⁹:

- ✓ Reconocimiento de las necesidades específicas que poseen las mujeres en Colombia
- ✓ Incluir las propuestas de las diversas expresiones del movimiento de mujeres, sus demandas y los planteamientos de política expresados en el Plan de Igualdad de Oportunidades, formulado en el año 2000.
- ✓ Impulsar el cumplimiento de los compromisos adquiridos por el Estado colombiano a nivel internacional -como los del Cairo, Belem do Pará, la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer y la Plataforma de Acción de Beijing- así como de los mandatos constitucionales y legales vigentes.

⁵⁹ CONSEJERÍA PRESIDENCIAL PARA LA EQUIDAD DE LA MUJER. *Lineamientos de la política*. [en línea], Colombia, Presidencia de la República de Bogotá, 2006. [Citado 2º de enero de 2009]. Disponible en Internet: <http://www.presidencia.gov.co/equidad/lineamientos.htm>

- ✓ Acoger los planteamientos sobre acciones prioritarias para contribuir a la construcción de la paz en Colombia, expresados desde distintas iniciativas de organizaciones de mujeres.

Esta política promueve la disminución de desigualdades en materia de las relaciones de género, en especial en lo laboral y contribuye a que la mujer pueda acceder al mercado laboral sin limitaciones y en igualdad de condiciones frente a los hombres. Es de esta forma como el Estado Nacional contribuye al cumplimiento de los derechos humanos en las mujeres, en especial el de la igualdad, sin embargo la realidad social, muestra claramente que pese a los esfuerzos legales para contrarrestar las acciones discriminatorias contra las mujeres, en la informalidad de la vida diaria, los patrones culturales y patriarcales continúan, conservándose así las relaciones desiguales de poder entre hombres y mujeres, en diversos ámbitos sociales.

Cada municipio se encarga de crear los programas, proyectos o estrategias necesarias para llevar a cabo esta política.

2.4 CONTEXTO INSTITUCIONAL

2.4.1 UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER

Debido al carácter estatal y como servicio público de educación superior, la Universidad Industrial de Santander cuenta con autonomía y de la misma forma se encuentra bajo inspección y vigilancia por parte del Estado, con el propósito de asegurar la calidad y funcionamiento del servicio educativo.

La universidad tiene entre sus fines principales impartir docencia, impulsar la investigación y fomentar la extensión, asumiendo que la educación va mas allá de la pura enseñanza, con miras a preparar el sector social más cualificado y

representativo de la inteligencia creadora, organizadora y rectora del progreso y desarrollo humano de los pueblos, a los niveles propios del periodo de educación y formación del hombre⁶⁰

Con estas actividades, incluyendo la investigación, la institución se complementa y logra consolidarse en el ámbito educativo a nivel regional, nacional e internacional. La formación profesional, ética y política de quienes se instruyen, representa el principal logro y la misión de la Universidad, traspasando los límites de la mera entrega de conocimientos. Sin embargo es importante mencionar que los esfuerzos como institución de educación superior se encuentran basados en cambios sociales que aportan a mejorar la calidad de vida de la comunidad. Así mismo la misión es orientada y fundada sobre “principios democráticos, la reflexión crítica, el ejercicio libre de la cátedra, el trabajo interdisciplinario y la relación con el mundo externo”.⁶¹

Por otra parte, como constructo filosófico, la universidad visiona su incidencia educativa y social, en el impacto que la investigación produce, abarcando así diversos aspectos, los cuales propician el progreso social y la construcción de la sociedad, involucrando la necesidad de consolidarse como institución pertinente y de alta calidad, que identifique las necesidades y cambios del medio, así como la forma de responder acertadamente ante los mismos.

La cultura investigativa es importante dentro de los procesos que realiza la universidad, por lo tanto el fomento de esta acción hacia el estudiantado es pertinente, tomando como referencia las exigencias del entorno en mundo globalizado caracterizado por el cambio constante. Esta actividad no solo contribuye a mejorar los procesos de docencia y extensión que maneja la

⁶⁰ DÍAZ OSORIO, Ariel y LEÓN GUARÍN, Libardo. Historia de una universidad del medio siglo: la UIS. Bucaramanga: Universidad Industrial de Santander, 1996. p 153.

⁶¹ UNIVERSIDAD INDUSTRIAL DE SANTANDER. Filosofía. (26 de febrero de 2007). (Vía Internet). https://www.uis.edu.co/portal/nuestra_uis/filosofia/filosofia.html

universidad, sino que fortalece y promueve el desarrollo social, científico, cultural y tecnológico de la región y del país.

2.4.2 ESCUELA DE TRABAJO SOCIAL

La formación de profesionales que identifiquen y conozcan las realidades del contexto, constituye uno de los propósitos de la escuela de trabajo social de la Universidad Industrial de Santander, y es la investigación una herramienta que permite alcanzar este objetivo mediante el estudio de la realidad social que afecta a sectores particulares de la población.

La escuela de Trabajo Social otorga una importancia fundamental a los procesos investigativos, por lo tanto dentro de su actividad curricular promueve esta gestión ya sea desde una postura cuantitativa o cualitativa. Esta práctica investigativa llevada a cabo por docentes y estudiantes involucra el socializar, compartir y reflexionar sobre las experiencias estudiadas, teniendo en cuenta que cada conocimiento generado sobre la realidad inmediata brinda premisas importantes para intervenir en ella con eficiencia y eficacia. Cabe señalar, que la profesión aborda en sus objetivos fundamentales la transformación social y es con base en los conocimientos adquiridos a través de los sujetos investigados como esta puede obtenerse.

Del mismo modo, la investigación desde el Trabajo Social, apunta a cuestiones netamente sociales que influyen en el bienestar de las personas, las cuales se encuentran inmersas en un contexto específico en constante cambio, por lo tanto es de primordial importancia conocer las tendencias y las circunstancias actuales, de esa manera la intervención profesional se fortalece en cuanto a su pertinencia social.

Por tanto, la vocación del Trabajo Social hacia la acción no excluye la posibilidad de trascenderla mediante la producción de conocimientos, orgánicos y articulados

a sistemas conceptuales, acerca de aquellas realidades sobre las cuales interviene sobre la intervención misma. La tarea investigativa articulada al ejercicio del Trabajo Social permite, entonces, dar cuenta de la dinámica social y de los aspectos operativos relacionados con dicho que hacer.”⁶²

Es necesario conocer la realidad para intervenir en ella, es preciso generar conocimientos desde la perspectiva de trabajo social para identificar las problemáticas sociales y los derechos vulnerados de las personas, por lo tanto es indispensable la investigación para el fortalecimiento de la identidad profesional.

La estructura organizacional de la escuela está conformada por la Dirección de Escuela, docentes de planta y cátedra y la secretaría. Además de los espacios de participación y desarrollo que complementan su actuar y sus objetivos, entre estos se encuentran la revista TRASOS, el Centro de Estudios de Trabajo Social CETRAS y los grupos de investigación encaminados hacia diferentes temáticas sociales, tales como el semillero de investigación, el grupo de investigación Tagua y el grupo de investigación Prometeo.

2.4.3 GRUPO DE INVESTIGACIÓN PROMETEO

El Grupo de Investigación Prometeo, surge como una iniciativa de los docentes de la Escuela de Trabajo Social, teniendo en cuenta la pertinencia de producir conocimientos contextualizados, que permitan posteriormente la participación en la formulación de las políticas públicas. De esta manera la escuela se orienta al logro de uno de sus objetivos principales, como lo es la investigación, en lo que se refiere a la producción de nuevos conocimientos que permitan el desarrollo de la región y de la nación.

⁶² CIFUENTES PATIÑO, Rocío y GARTNER ISAZA, Lorena. La práctica investigativa en Trabajo Social. [en línea]. Manizales: Universidad de Caldas. (Citado 2 marzo de 2007). <http://www.ucaldas.edu.co/tsocial/indice.html>

Aún en etapa de consolidación, el Grupo de Investigación Prometeo, es el resultado de los procesos de investigación cualitativa llevados a cabo en la escuela de Trabajo Social, especialmente desarrollado por docentes y estudiantes. Surge como una iniciativa de crear espacios que fortalezcan la investigación, específicamente en temas o problemas relevantes al contexto social inmediato relacionados con la niñez, el género, la familia y el Estado y al mismo tiempo funciona como una estrategia de auto-formación que permite a los estudiantes desarrollar este tipo de competencia.

El Grupo Prometeo toma como referencia seis líneas de investigación, las cuales sintetizan y orientan los temas y problemáticas objetos de estudio, tales como:

- ✓ Familia
- ✓ Infancia
- ✓ Investigación disciplinar en trabajo social
- ✓ Mujer
- ✓ Paz, conflictos y democracia
- ✓ Responsabilidad social empresarial

La producción de conocimientos y el fomento de una cultura investigativa en la formación profesional de los estudiantes y docentes es el principal objetivo de este grupo de investigación, contribuyendo así al conocimiento de la realidad concerniente a la infancia, a la mujer, a las familias y a los problemas sociales y políticos, abriendo caminos de reflexión sobre ciertas situaciones que necesitan ser estudiadas científicamente; y al mismo tiempo, se pretende involucrar e integrar un equipo interdisciplinario de docentes y estudiantes que fortalezca los procesos investigativos.

Basándose en el compromiso del desarrollo humano de la comunidad, el grupo de investigación orienta su proyección a la generación de nuevos conocimientos

contextualizados logrando así reconocimiento a nivel regional, nacional e internacional; y de esa manera participar en la formulación de políticas públicas locales, fortalecer el currículo y propagando el resultado de los conocimientos producidos. Por lo tanto promover una cultura investigativa, la producción de conocimientos, la divulgación de hallazgos y la intervención contextualizada son los más significativos objetivos de este grupo de investigación.

3. DISEÑO METODOLOGICO

3.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN

3.1.1 INVESTIGACION SOCIAL CUALITATIVA

La investigación social cualitativa constituye una alternativa metodológica para entender y comprender la realidad social en sus diversas formas, por lo tanto todos los esfuerzos que con base en ella se realicen son para “comprender la realidad social como fruto de un proceso histórico de construcción visto a partir de la lógica y el sentir de sus protagonistas, por ende, desde sus aspectos particulares y con una óptica interna.”⁶³

Intentando ofrecer una definición que aborde la investigación cualitativa en general puede decirse que es “cualquier tipo de investigación que produce hallazgos a los que no se llega por medio de procedimientos estadísticos u otros medios de cuantificación”⁶⁴ por lo tanto los estudios basados en esta metodología pueden ser sobre la vida de las personas, las experiencias vividas, los comportamientos, las emociones, los sentimientos, o cualquier tipo de fenómeno social, los cuales traerían detalles difíciles de conocer por medio de algún otro método de investigación, como el cuantitativo. En la investigación cualitativa no se establecen relaciones causales, por el contrario se trata de comprender el fenómeno desde el punto de vista de quien lo ha vivido y experimentado, es subjetiva, inductiva y humanista.

⁶³ SANDOVAL, Carlos. *Investigación cualitativa. Especialización en teoría, métodos y técnicas de investigación social*. Bogotá : Instituto Nacional para el Fomento de la Educación Superior, ICFES. Corcas, 1997, p. 13

⁶⁴ STRAUSS, Anselm y CORBIN, Juliet. *Bases de la investigación cualitativa: Técnicas y procedimientos para desarrollar la teoría fundamentada*. Medellín: Universidad de Antioquia, 2002. p. 11- 12

Sin embargo para llegar al conocimiento de una realidad, la investigación cualitativa hace uso de enfoques y técnicas que permiten, de acuerdo al problema que se va a estudiar, interpretar los fenómenos teniendo en cuenta los significados que estos tienen para las personas. El enfoque a utilizar en esta investigación es el fenomenológico, el cual estudia y describe la experiencia humana vivida del sujeto.

3.1.2 ENFOQUE FENOMENOLOGICO

La fenomenología como escuela filosófica, desarrollada por Edmund Husserl se entiende como un método y una manera de ver el mundo, teniendo en cuenta la descripción para finalmente quedarse con la esencia del fenómeno. Hace énfasis en la conciencia, la cual es conciencia de algo, es decir, que existe una relación con un objeto.

La tesis de la fenomenología de Husserl se reduce a dos postulados⁶⁵, el primero menciona que para captar el contenido de la conciencia debemos limitarnos a describir lo que se presenta en ella sin tener en cuenta teorizaciones hechas sobre ese contenido, y en segundo lugar, se propone que en el fluir de la conciencia se presentan referencias a objetos concretos y a esencias ideales, esto hace referencia a dos características básicas del método fenomenológico la descripción, sin tener en cuenta previos conocimientos sobre el fenómeno o hecho y la necesidad de los objetos concretos, de lo cual se es consciente.

Mediante el enfoque fenomenológico se da importancia a las opiniones, sentimientos e ideas de la persona que ha tenido la experiencia en particular a estudiarse, intentado comprender cómo es que ésta siente y piensa sobre los acontecimientos vividos. En esta tarea es importante que el investigador deje a un

⁶⁵ BRIONES, Guillermo. *Epistemología de las ciencias sociales*. Bogotá, .D.C, Instituto Nacional para el Fomento de la Educación Superior, ICFES. 2002. p. 41.

lado todas las ideas y nociones preconcebidas, es decir “poner entre paréntesis todo lo individual y contingente que aparece en el fenómeno dado en la intuición empírica o por las imágenes de la fantasía para quedarse con la esencia del fenómeno”⁶⁶. El fenómeno por su parte hace referencia a las vivencias subjetivas.

La Fenomenología “(...)designa un nuevo método descriptivo”⁶⁷, por lo tanto se trata de explorar aquello mismo que es dado, la cosa misma en la que se piensa y se habla, mostrando no tanto una realidad, sino una interpretación de la realidad, teniendo en cuenta que el mundo, es el conjunto de las experiencias reales y posibles, y que la vida subjetiva no se deriva de los hechos del mundo sino que los hechos traen como consecuencia la vida subjetiva y la forma como la persona la vive, siente y piensa.

Ahora bien; los fenomenólogos tratan de describir la experiencia sin acudir a explicaciones causales, por medio de un análisis basado en una conversación o diálogo entre el investigador y el actor, (entrevista en profundidad, diarios, revistas, arte, poesía) comprometiéndose mutuamente a describir el fenómeno en estudio. Por lo tanto los fenómenos ocultos y en especial su significado se revelan, siendo este uno de los objetivos de la fenomenología, “describiéndose el significado de una experiencia a partir de la perspectiva de quienes la han tenido”⁶⁸.

Husserl⁶⁹ acusa al positivismo de ser responsable de la crisis de la ciencia, pues al reducir el verdadero conocimiento al conocimiento científico dejó de lado la fundamentación filosófica de ella. Para remediar esta crisis es necesario convertir

⁶⁶Ibíd., p. 42

⁶⁷ HUSSERL, Edmund. Invitación a la Fenomenología. Barcelona : Universidad de Barcelona, I.C.E, 1992. p. 35

⁶⁸ MORSE, Janice M. Asuntos críticos en los métodos de Investigación Cualitativa. Colombia: Universidad de Antioquia, 2003. p. 173

⁶⁹BRIONES, Guillermo, Op. Cit. p. 42

la filosofía en ciencia es decir, en un sistema conceptual de validez universal y necesaria. Como tal, de ella deben partir todas las disciplinas filosóficas y los fundamentos de todas las ciencias.

Alfred Schutz, se basa en las premisas de Husserl para estudiar la fenomenología, éste plantea la intersubjetividad como eje central de esta materia, hace énfasis en las preguntas: ¿Cómo conocemos el contenido de la mente de otras personas?, ¿Cómo conocemos a otros yo?, ¿Cómo se produce la reciprocidad de perspectivas entre personas diferentes?, ¿cómo se produce la comprensión y la comunicación entre las personas?, a diferencia de Husserl que plantea la intersubjetividad en la propia conciencia, Schutz se enfoca en ésta pero en el mundo social, le interesa la forma como se comprenden las conciencias y cómo se relacionan recíprocamente unas con otras, cómo se establece el significado y la comprensión en el interior de las personas y cómo se da la autointerpretación.

El mundo de la vida, no es más que la vida diaria, cotidiana en la cual se aplican tipificaciones, es decir, conductas normalizadas y categorizadas por la sociedad, por ejemplo, el saludo y la forma de responder. Tal mundo se caracteriza por unos rasgos principales los cuales son:⁷⁰

- ✓ Estado de alerta, se presta atención especial a lo que sucede en la vida y a los requisitos que se exigen para el comportamiento de las personas.
- ✓ El actor no duda de la existencia de este mundo
- ✓ El mundo de la vida es el mundo donde las personas trabajan.
- ✓ La persona que está en este mundo se experimenta como un yo propio
- ✓ El mundo de la vida se da una forma de sociabilidad en la cual se da la intersubjetividad de la comunicación y de la acción social.

⁷⁰ Ibid., p. 61

- ✓ En este mundo las personas tienen una perspectiva específica de tiempo compuesta por la intersección el tiempo personal y del tiempo de la sociedad.

La investigación se aborda dentro del enfoque fenomenológico el cual orienta el trabajo y determina las competencias a tener en cuenta dentro de la investigación, guía el estudio hacía el conocimiento de las experiencias vividas desde el interior de las personas. Por lo tanto se tiene en cuenta las vivencias de las personas que han vivido el fenómeno a estudiarse, desde su concepción, a partir de su conciencia y de su mundo vivido, teniendo en cuenta el contexto, la historicidad y el tiempo en que se obtuvo la vivencia.

3.2 DISEÑO

La flexibilidad del diseño caracteriza esta investigación cualitativa, por lo tanto sin hacer uso de una estructura metodológica, se abre la posibilidad de cambios en el transcurso del proceso investigativo. Por consiguiente se ha abordado un diseño emergente, teniendo en cuenta que en la medida que se va avanzando en el estudio, pueden surgir modificaciones que permitan un mejor acercamiento al fenómeno que se quiere conocer. Como lo afirma Lorena Gatner Isaza⁷¹ “en el caso de las investigaciones de tipo hermenéutico o cualitativo, el diseño es abierto y se va modificando y ajustando en la marcha del estudio (...)”

3.3 DESCRIPCION DE POBLACIÓN

La población objetivo a utilizarse en esta investigación son mujeres profesionales del área metropolitana de Bucaramanga, que se desempeñan especialmente en carreras segregadas sexualmente, estas son las Ingenierías en general, las

⁷¹ GARTNER ISAZA, Lorena. Guía para la elaboración de proyectos y de informes finales de investigación. 2ª ed. Manizales: Universidad de caldas, 2004. p. 24. (Cuadernillos Trabajo Social No. 5)

ciencias puras, la Educación física o profesión relacionada con los deportes, la medicina, entre otras.

En estas profesiones hay menor cantidad de mujeres, por la misma segregación laboral que se manifiesta en el medio social, por lo tanto las mujeres que están en mayor riesgo de ser discriminadas son las que se desempeñan en estas áreas de la ciencia, este es uno de los motivos por los cuales se escogió como pertinente para la población las mujeres Ingenieras o Licenciadas en Educación Física, esta ultima debido a que los deportes han sido catalogados y practicados en su mayoría por hombres, por lo tanto quienes se especializaban en enseñarlos eran ellos mismos.

No tendría ningún sentido entrevistar a mujeres profesionales en áreas no segregadas debido a que estas por la misma creencia cultural son vistas como aptas para esta clase de profesiones (como las humanidades, la enfermería, el secretariado, entre otras) y la tasa de discriminación sería realmente mínima, teniendo en cuenta que en este estudio lo que se quiere mostrar es el resultado de tal segregación laboral y la importancia de propiciar un cambio social que integre tanto a hombres y mujeres al mercado laboral en igualdad de condiciones y oportunidades.

Por lo tanto a partir de esta perspectiva las características de las personas que hacen parte de este estudio son el sexo y la educación, en nuestro caso mujeres y profesionales en áreas segregadas como las ingenierías, o licenciadas en educación física (teniendo en cuenta que existen otras profesiones segregadas que no se mencionan en la presente investigación), los demás detalles como edad, estrato socioeconómico y raza, no son tenidas en cuenta ya que estas características podrían ser causales de otra clase de discriminación que no se analizara en este estudio.

3.4 DESCRIPCION DE LA MUESTRA

El segmento que representará esta población está constituido por 3 mujeres profesionales:

- ✓ 1 Licenciada en educación física y deportes
- ✓ 1 Ingeniera de Petróleos
- ✓ 1 Ingeniera Civil

Esta investigación de tipo cualitativo, centró su interés en 3 casos que son experiencias discriminatorias de carácter intrínseco e importante para quien lo vivió, pero que a través del mismo se encuentra gran significado al demostrar las formas como se manifiesta la discriminación sexual en el ámbito laboral y la incidencia que esta tiene en la vida de quien la padece. Por lo tanto al tener un enfoque fenomenológico no es de mayor importancia obtener un número representativo de entrevistas, sino interpretar y profundizar en el significado que esta situación discriminatoria produce en las mujeres que han sido víctimas de la misma, la generalización no es importante en este tipo de estudio.

Se tomaron estas profesiones como punto de referencia debido a la participación mínima de mujeres en la misma y a la segregación laboral que se observa en estas áreas. No es relevante la participación de mujeres profesionales en carreras que actualmente no son diferenciadas por sexo, debido a que no aporta al principal objetivo de investigación y que por la misma incidencia social vista como algo normal, no permitiría observar el fenómeno (la discriminación en el campo laboral), con base en estereotipos culturales, aunque esto no signifique que las mujeres profesionales en dichas áreas no sean discriminadas por uno u otro motivo.

A este propósito el tipo de muestreo a utilizarse es el denominado *muestreo intencional o selectivo* que según Elssy Bonilla “se refiere a una decisión hecha con anticipación al comienzo del estudio según la cual el investigador (o investigadora), determina configurar una muestra inicial de informantes que posean un conocimiento general amplio sobre el tópico a indagar o informantes que hayan vivido la experiencia sobre la cual se quiere ahondar.”⁷²

Por lo tanto las mujeres que vivieron la experiencia fueron escogidas como la muestra de la investigación teniendo en cuenta las características de sexo y ocupación, considerando más representativos las ingenierías y la licenciatura en educación física, atribuyendo la cantidad y calidad de información que se obtiene al entrevistarse a quien estuvo presente y ha sido víctima de discriminación sexual en su desempeño laboral lo cual es el tema que nos ocupa.

Las mujeres que participaron en esta entrevista, se encontraban vinculadas a estas empresas de carácter privado en el momento que tuvieron la experiencia, las cuales por su mismo ámbito se da la facilidad de tomar estas medidas discriminatorias. En el caso de las empresas e instituciones del sector público éstas se basan en una normatividad diferente, sin embargo ningún caso fue ocurrido en una empresa de este tipo, en el caso de ESE 1, está empleada en el momento de la entrevista en una institución pública, pero la discriminación fue ocurrida antes, en el momento de buscar un empleo y si fue ocasionada en una empresa privada.

⁷² BONILLA CASTRO, Elssy y RODRIGUEZ SEHK, Penélope. Más Allá del Dilema de los Métodos. La investigación en ciencias sociales. Bogotá, D.C. Universidad de los Andes, 2005. p. 138

3.5 TECNICAS E INSTRUMENTOS DE RECOLECCION DE LA INFORMACION

3.5.1 ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA

La entrevista en profundidad, es una herramienta adecuada en esta investigación, debido a la pertinencia con el método fenomenológico en el cual se requiere conocer la experiencia de las mujeres que han sido discriminadas en el ámbito laboral, con el fin de obtener el significado de la misma, del mundo vivido. (Ver anexos B, C Y D) Las preguntas son abiertas las cuales permiten la expresión y descripción de toda la experiencia humana, basadas en la anterior exploración bibliográfica, sin embargo se tienen aportes conceptuales pero no sobre la vivencia propia de la persona que ha padecido el fenómeno, que es lo que se quiere conocer en profundidad. "...en las investigaciones de tipo cualitativo se privilegian las técnicas y modalidades inversas, es decir, menos estructuradas, más abiertas y con menor cobertura poblacional con la perspectiva de lograr un mayor nivel de profundidad"⁷³

3.6 DISEÑO INSTRUMENTO

El instrumento de recolección de información utilizado fue la guía de entrevista, (ver anexo A) en la cual se encontraban plasmadas preguntas abiertas que permitían conocer la experiencia laboral de las mujeres, brindando la posibilidad de explorar en las respuestas y profundizando en el tema a estudiarse. Las preguntas las cuales son enfatizadas en la forma como se sienten en su lugar de trabajo, opiniones, significados, forma de pensar, entre otros tópicos, se realizaron de tal manera que permitieran una mayor fluidez y el surgimiento de nuevos datos.

⁷³ GARTNER ISAZA, Op. cit. p. 27.

La grabación en audio de las entrevistas fue el medio que permitió que toda la información quedara registrada y no se pasara por alto ni una sola palabra que tuviera relevancia y brindara un dato no descubierto con la sola entrevista escrita.

3.7 RECOLECCION Y PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN

3.7.1 ANALISIS DESCRIPTIVO

Después de realizar las entrevistas semiestructuradas en profundidad, con pregunta abiertas basadas en los objetivos de la investigación o en lo que se quiere conocer, se procedió a categorizar y codificar la información, de la cual surgieron 4 categorías como son a saber: las vivencias de discriminación sexual, los prejuicios y estereotipos sexuales positivos y negativos, el significado del genero para las mujeres y la interacción entre hombres y mujeres en el medio laboral, de la cual surgieron otras subcategorías propias y relevantes para su descripción.

Para describir y analizar los resultados obtenidos se organizó por medio de una matriz cada una de las categorías y subcategorías, así como los fragmentos que daban respuesta o informaban sobre la situación a conocer, resaltando las partes en las que se daba respuesta al objetivo. A partir de allí los datos obtenidos fueron el resultado del estudio, de las diferentes vivencias y experiencias, cada cual con su respectivo significado.

Las categorías y subcategorías quedaron organizadas de la siguiente manera:

1. VIVENCIAS DE DISCRIMINACION SEXUAL

- 1.1 Hechos de discriminación sexual y laboral
- 1.2 Sentimientos por discriminación sexual
- 1.3 Sentimientos en el lugar de trabajo

1.4 Creencia sobre el cumplimiento de sus expectativas laborales

2. PREJUICIOS Y ESTEREOTIPOS SEXUALES (POSITIVOS Y/O NEGATIVOS)

2.1 Proceso para conseguir un empleo en su profesión

2.2 Sentimientos con la profesión

2.3 Creencias sobre la poca población de mujeres en su profesión

3. SIGNIFICADO DEL GENERO

3.1 Pensamiento sobre igualdad de oportunidades entre los sexos

3.2 Importancia de la profesión y trabajo

3.3 Visión de sí misma en el trabajo

3.4 Creencia sobre la prioridad de las mujeres

3.5 Creencia sobre la labor de la mujer en el hogar

4. INTERACCION ENTRE HOMBRES Y MUJERES

4.1 Relación con jefes y superiores

4.2 Diferenciación de tareas y funciones con sus colegas hombres

4.3 Beneficios exclusivos para las mujeres

Se utilizaron los siguientes códigos para representar a cada una de las mujeres entrevistadas:

ESE1: Entrevista semiestructurada numero 1

ESE2: Entrevista semiestructurada numero 2

ESE3: Entrevista semiestructurada numero 3

CJMM: Entrevistadora

4. RESULTADOS Y ANALISIS DE LA INFORMACION

4.1 CATEGORIZACIÓN Y ANALISIS

MATRIZ DE CATEGORIZACION

Cuadro No1. Matriz de categorización.

| CATEGORIA INICIAL | SUBCATEGORIA | CATEGORIA EMERGENTE | TEXTO |
|------------------------------------|---|---------------------------------------|---|
| Vivencias de discriminación sexual | Hechos de discriminación sexual y laboral | Preferencia laboral hacia los hombres | <i>“...salió un aviso o un clasificado que decía que necesitaban profesor de fútbol o se necesitaba profesor para dictar fútbol; como ya era, ya tenía mi título pues yo asistí simplemente a las pruebas que presentaba la institución, eh, las presenté las pruebas escritas, las psicológicas, las prácticas pero al final me dijeron que no se podía porque</i> |

| | | | |
|---|--|---|--|
| | | | <p><i>se necesitaba que fuera un hombre, que fuera un futbolista que eso era mucho mejor porque los niños se iban a sentir bien.”</i></p> <p><i>ESE No 1</i></p> |
| <p>Vivencias de discriminación sexual</p> | <p>Hechos de discriminación sexual y laboral</p> | <p>Preferencia laboral hacia los hombres</p> <p>Despido del trabajo por ser mujer</p> | <p><i>“si, si me sentí discriminada.</i></p> <p><i>¿Cómo me sentí discriminada? Se suponía que yo debía seguir en la misma empresa, yo estaba, pues lo que estaba haciendo era una especie de training de un entrenamiento para cosas más grandes, pero resulta que a última hora a finales del año pasado comenzaron a presentarse una serie de problemas en campos petroleros, definitivamente la empresa donde yo</i></p> |

| | | | |
|--|--|--|--|
| | | | <p><i>estaba trabajando, decidió ante, dijeron que de una forma u otra ante las imposiciones de...que te digo de...sugerencias que no eran tan sugerencias, más bien como ordenes disfrazadas de sugerencias, de las otras empresas a las que nosotros les prestábamos servicios, hizo sugerencias sencillamente, que no mas mujeres en campo...de hecho cortaron la entrada de las mujeres en ese momento en lo que yo estaba trabajando (no te digo que en todo), pero si en lo que yo estaba trabajando y tanto así que ahorita la mayoría ya no está</i></p> |
|--|--|--|--|

| | | | |
|------------------------------------|---|--|---|
| | | | <i>trabajando ahí y las únicas o las pocas que quedan están siendo reubicadas o están buscando trabajo en otro lado” ESE No 2</i> |
| Vivencias de discriminación sexual | Hechos de discriminación sexual y laboral | Menor salario por igual labor. Discriminación salarial por ser mujer Cargos de menor jerarquía | <i>“A nivel salarial y de jerarquía en la empresa también sentí discriminación. Contando con la misma experiencia laboral que otro compañero de trabajo, también ingeniero de profesión, ingresé a la empresa como “auxiliar de ingeniería” con un salario de auxiliar, mientras el compañero que ingresó en la misma fecha que yo, entró en calidad de “ingeniero residente” con un salario mayor al mío, aun cuando</i> |

| | | | |
|---|--|--|---|
| | | | <p><i>desempeñábamos las mismas funciones, ambos viajábamos a las obras, presentábamos informes, en esta ocasión sentí discriminación por el hecho de ser mujer, ya que se me pagaba menos y el cargo era de menor jerarquía.” ESE No 3</i></p> |
| <p>Vivencias de discriminación sexual</p> | <p>Hechos de discriminación sexual y laboral</p> | <p>Labores con menor responsabilidad</p> | <p><i>“Las mujeres realizan labores “de oficina”, los hombres se desempeñan más en el campo, supervisando obras.” ESE No 3</i></p> |
| <p>Vivencias de discriminación sexual</p> | <p>Hechos de discriminación sexual y laboral</p> | <p>Acoso sexual</p> | <p><i>“En otra ocasión en que apliqué a una oferta laboral en otra ciudad, asistía a una capacitación intensiva y allí</i></p> |

| | | | |
|---|--|--|--|
| | | | <p><i>conocí a una persona que trabajaba en la empresa, esta persona en un momento en que me encontraba estudiando, se acercó a mí y me dijo que él me ayudaba a clasificar en la empresa sin presentar las pruebas si me acostaba con él”</i></p> <p>ESE No 3</p> |
| <p>Vivencias de discriminación sexual</p> | <p>Sentimientos en el lugar de trabajo</p> | <p>Falta de identidad en el grupo</p> <p>Soledad</p> | <p><i>“me siento bien, siento que me respetan, son muy buenos conmigo”</i></p> <p><i>“desearía que hubiera más mujeres... para poder interactuar con ellas, tener un grupo así como ellos tienen un grupo”</i></p> <p>ESE No 1</p> |
| <p>Vivencias de discriminación</p> | <p>Sentimientos en el lugar de trabajo</p> | <p>Aburrimiento en el trabajo</p> | <p><i>“Me sentía...que estaba haciendo las</i></p> |

| | | | |
|------------------------------------|-------------------------------------|---|---|
| sexual | | Desvalorización de sí mismas | <p>cosas bien, me sentía cómoda.</p> <p>” “si me sentí discriminada.”</p> <p>“...están aburridas (sus compañeras de trabajo), de no sentir el apoyo, de hacer las cosas bien, de esforzarse mucho y aun así sentir como que el trabajo no vale igual si se es mujer.” ESE No 2</p> |
| Vivencias de discriminación sexual | Sentimientos en el lugar de trabajo | Incomodidad Soledad Victima de bromas | <p>“En la oficina en una de mis experiencias profesionales, debía trabajar solo con hombres, a veces resultaba incomodo para mí, yo era la única ingeniera mujer en la oficina y me sentía bastante sola, aunque había respeto por parte de mis compañeros, también algunas bromas, y pues,</p> |

| | | | |
|------------------------------------|--|----------------------------------|--|
| | | | <p><i>siempre se hacía necesario algo de “apoyo femenino”, que por supuesto es un trato diferente”</i></p> <p><i>“Las suspicacias o chismes generados al interior de la oficina por parte de otros compañeros respecto a si tenía yo “algo” con determinados compañeros hombres con los cuales trabajaba eran incómodas para mí.” ESE No 3</i></p> |
| Vivencias de discriminación sexual | Sentimientos por discriminación sexual | Tristeza | <p><i>“al final me dijeron que no se podía porque se necesitaba que fuera un hombre”</i></p> <p><i>“habían sido injustos... yo también puedo dictar fútbol” ESE No 1</i></p> |
| Vivencias de discriminación sexual | Sentimientos por discriminación sexual | Frustración Ira Impotencia | <p><i>“uno se siente triste, frustrado, siente rabia e impotencia”</i></p> |

| | | | ESE No 2 |
|------------------------------------|--|--|--|
| Vivencias de discriminación sexual | Sentimientos por discriminación sexual | Baja autoestima Tristeza Incomodidad | <p><i>“este tipo de tratos afecta la autoestima y la percepción que uno pueda tener de las capacidades que uno posee”</i></p> <p><i>“En otra ocasión en que apliqué a una oferta laboral en otra ciudad, asistía a una capacitación intensiva y allí conocí a una persona que trabajaba en la empresa, esta persona en un momento en que me encontraba estudiando, se acercó a mí y me dijo que él me ayudaba a clasificar en la empresa sin presentar las pruebas si me acostaba con él. Yo me sentí incómoda, triste y decidí no volver a la</i></p> |

| | | | |
|------------------------------------|--|-----------------------------|--|
| | | | <i>capacitación, perdiendo el trabajo, pero no deseaba encontrarme de nuevo con ese señor.” ESE No 3</i> |
| Vivencias de discriminación sexual | Creencia sobre el cumplimiento de expectativas laborales | Capacitación para lograrlas | <i>“pienso que con esto estoy ayudando a contribuir con la formación integral de los estudiantes” “uno tiene que estarse capacitando y estudiando si quiere llegar... para cumplir las expectativas” “la universidad maneja unas políticas...en la parte académica” ESE No 1</i> |
| Vivencias de discriminación sexual | Creencia sobre el cumplimiento de expectativas laborales | Depende del contexto | <i>“uno siente que toca el límite y uno como que quiere expandir sus horizontes, quiere conocer más, aprender más, pero llega un momento como que te cierran</i> |

| | | | |
|------------------------------------|--|-----------------------------------|--|
| | | | <p><i>las puertas y te dicen: "hasta aquí llegas, no puedes avanzar y punto"</i></p> <p><i>"La carrera en la que yo quería enfilarme dentro de la empresa... así de sencillo, no es posible" ESE No 2</i></p> |
| Vivencias de discriminación sexual | Creencia sobre el cumplimiento de expectativas laborales | Pesimismo | <p><i>"en este momento no veo muchas posibilidades de ascenso" ESE No 3</i></p> |
| Prejuicios y estereotipos sexuales | Prejuicios | Incapacidad laboral por ser mujer | <p><i>"Una mujer puede estudiar lo que sea,"</i></p> <p><i>"haber, estudiar uno la licenciatura significa que le guste y también se necesita que la persona aprenda"</i></p> <p><i>"al final me dijeron que no se podía porque se necesitaba que fuera un hombre... que eso era mucho mejor porque los niños se iban a</i></p> |

| | | | |
|------------------------------------|------------|---|--|
| | | | sentir bien.” ESE No 1 |
| Prejuicios y estereotipos sexuales | Prejuicios | Las mujeres tienen mayor debilidad física y de carácter | <p><i>“las otras empresas a las que nosotros les prestábamos servicios, hizo sugerencias sencillamente, que no mas mujeres en campo y comenzó, a...como que comenzó a oscurecerse el camino que parecía tan claro”</i></p> <p><i>“me siento enamorada con mi profesión, independientemente de todo, de que me digan: (no, es que tu como mujer no puedes)”</i></p> <p><i>“...es un trabajo donde muchas veces se necesita mucha fuerza física, entonces por ser mujer no se puede y no tanto eso, son eso, puras</i></p> |

| | | | |
|------------------------------------|------------|--|---|
| | | | <p><i>creencias erróneas porque en realidad hay muchas personas que pueden colaborar con ese tipo de cosas”</i></p> <p><i>“uno cree que todos los hombres son muy fuertes y uno se da cuenta que no... hay muchos hombres que son muy niñas, muy nenas y no porque sean homosexuales, sino porque son muy sensibles” ESE No 2</i></p> |
| Prejuicios y estereotipos sexuales | Prejuicios | <p>Las mujeres ejercen menor liderazgo</p> <p>Las mujeres son menos capaces e inteligentes</p> | <p><i>“...esta profesión exige bastante rudeza en las maneras, agudeza intelectual y argucia para negociar, además de estar la mayoría de empresas lideradas por figuras masculinas... lo que</i></p> |

| | | | |
|------------------------------------|------------------------|--|--|
| | | | <p>a veces puede resultar agotador para uno en condición de mujer.”</p> <p>“...es una carrera exigente a nivel intelectual, más específicamente en el área de matemáticas y también demanda tener valores de liderazgo y capacidad física para el trabajo en obra y pues, Algunas de estas características resultan opuestas a las rol femenino tradicional.” ESE No 3</p> |
| Prejuicios y estereotipos sexuales | Estereotipos positivos | <p>Inteligentes</p> <p>Creativas</p> <p>Activas</p> <p>Organizadas</p> | <p>“...las mujeres somos mucho más inteligentes que ellos, que los hombres somos más activas, somos más creativas” “a veces nos dan más trabajos como</p> |

| | | | |
|------------------------------------|------------------------|---|---|
| | | | <i>organización de actividades... que las mujeres organizamos mas” ESE No 1</i> |
| Prejuicios y estereotipos sexuales | Estereotipos positivos | Capacidad | <i>“ y a mí me ponían las mismas cosas que a ellos a la par” ESE No 2</i> |
| Prejuicios y estereotipos sexuales | Estereotipos positivos | Paciencia Fortaleza | <i>“El trabajo de casa implica fuerza, decisión, creatividad, actividad, paciencia... cualidades que, para una mujer que asume este rol deben ponerse en práctica a diario.” ESE No 3</i> |
| Prejuicios y estereotipos sexuales | Estereotipos negativos | Mujeres no son buenas deportistas Mujeres no tienen las mismas capacidades | <i>“al final me dijeron que no se podía porque se necesitaba que fuera un hombre, que fuera un futbolista que eso era mucho mejor porque los niños se iban a sentir bien”</i> |

| | | | ESE No 1 |
|------------------------------------|------------------------|--------------------------|--|
| Prejuicios y estereotipos sexuales | Estereotipos negativos | Mujeres son para la casa | <p><i>Porque los mitos no solo se los creen los hombres si no las mismas mujeres, hay muchos conceptos que vienen prediseñados desde muy pequeños</i></p> <p><i>“bueno las niñas son para la casa, las niñas no estudian”</i></p> <p><i>“...las niñas para la oficina, las niñas siempre en falda, las niñas siempre bien vestidas y hay muchas cosas, muchas secuelas todavía de ese pensamiento”</i></p> <p><i>“hay muchas mujeres que ven eso y dicen: “yo no podría”, yo no podría ir a trabajar así desordenada, o porque huy no quizás toque hacer</i></p> |

| | | | |
|------------------------------------|------------------------|--|--|
| | | | <i>mucha fuerza, levantar tubos, mucho calor, no mucho frio” ESE No 2</i> |
| Prejuicios y estereotipos sexuales | Estereotipos negativos | Capacidad de la mujer reducida a labores de oficina Subvaloración de la mujer en el trabajo | <p><i>“...pero también fue complicada la relación ya que este señor era bien impaciente y cuando yo no comprendía algo se irritaba y utilizaba frases despectivas para conmigo como decir “es que no sirve es para nada”, “no sirven sino para secretarías”</i></p> <p><i>“En campo, la tendencia es a que en su mayoría sean los hombres los que se encarguen de la supervisión de las obras”</i></p> <p><i>“Las mujeres realizan labores “de oficina”, los hombres se desempeñan más</i></p> |

| | | | |
|-------------------------------------|------|---|---|
| | | | <i>en el campo, supervisando obras.” ESE No 3</i> |
| Significado y perspectiva de género | y de | Igualdad de oportunidades entre los sexos | Igualdad |
| Significado y perspectiva de género | y de | Igualdad de oportunidades entre los sexos | Mayor ventaja para los hombres para acceder a un empleo |
| | | | <p><i>“...estamos en igualdad de condiciones” ESE No 1</i></p> <p><i>“en el momento que yo tenga el chance, creo que, y no solo yo sino muchas mujeres, vamos a demostrar que si podemos y que aun muchas cosas que no son como piensan.”</i></p> <p><i>“cuando tu llegas a buscar un empleo para un campo petrolero, indiscutiblemente tiene más ventaja un hombre que una mujer, simple, no te lo puedo negar, pero cuando vienen a buscar un puesto para secretaria, lleva mucha más ventaja una mujer</i></p> |

| | | | |
|-------------------------------------|---|--|---|
| | | | <i>que un hombre” ESE No 2</i> |
| Significado y perspectiva de género | y Igualdad de oportunidades entre los sexos | Los hombres tienen mayor oportunidades | <i>“Pienso que debería ser la condición ideal para ejercer.” “Pues creo que todavía se queda en el discurso, las oportunidades laborales en este campo y en muchos otros seguirán siendo mayoritarias para los hombres.” ESE No 3</i> |
| Significado y perspectiva de género | y Importancia de la profesión y el trabajo | Independencia económica | <i>“como mujer debe siempre pensar en estudiar” “ tener una profesión pues para así tener una independencia” “si uno no estudia, de ahí vienen muchos problemas... va a sentirse menos” ESE No 1</i> |
| Significado y perspectiva de género | y Importancia de la profesión y el trabajo | Es relativamente importante | <i>“Hay cosas más importantes, (que su profesión) como que, el bienestar de</i> |

| | | | |
|-------------------------------------|--|--|--|
| | | | <i>mi familia, mi salud, es mucho más importante” ESE No 2</i> |
| Significado y perspectiva de género | Importancia de la profesión y el trabajo | Permite que la persona se sienta digna y realizada | <i>“el trabajo, la ocupación es lo que permite que uno se sienta digno, realizado.” ESE No 3</i> |
| Significado y perspectiva de género | Visión de sí misma en el trabajo | Está capacitada | <i>“siempre me he desempeñado bien” “estoy ayudando a contribuir con la formación integral de los estudiantes” “tengo conocimiento de lo que hago” ESE No 1</i> |
| Significado y perspectiva de género | Visión de sí misma en el trabajo | Buen desempeño | <i>“pero a la vez me valore como buena trabajadora como una persona que no está en el lugar equivocado, que hace bien su trabajo, que le gusta, que le gusta, que ama lo que hace, en la medida que uno ama lo que</i> |

| | | | |
|-------------------------------------|---------------------------------------|--|---|
| | | | <i>hace uno hace bien su trabajo y eso a la vez infunde respeto y admiración a su alrededor.” ESE No 2</i> |
| Significado y perspectiva de género | Visión de sí misma en el trabajo | Esfuerzo para realizar la labor a la perfección. | <i>“Me considero una buena trabajadora persistente y perfeccionista, me gusta que las cosas se hagan con seriedad y responsabilidad de la manera menos mediocre posible.” ESE No 3</i> |
| Significado y perspectiva de género | Prioridad de funciones en la sociedad | Estudiar | <i>“La prioridad en la vida es estudiar, es salir adelante, es tener una profesión para no tener inconvenientes más adelante, ¿sí?, y poder sentirse bien sentirse feliz.” ESE No 1</i> |
| Significado y perspectiva de género | Prioridad de funciones en la sociedad | Valor de sí misma | <i>“Yo pienso que no solo para la mujer, sino para toda persona, lo más</i> |

| | | | |
|-------------------------------------|---------------------------------------|---------------------------------------|--|
| | | | <i>importante es su valor de ser humano, valorarse en lo que es, en su calidad de persona” ESE No 2</i> |
| Significado y perspectiva de género | Prioridad de funciones en la sociedad | Remuneración económica y la profesión | <i>“...el sueldo como remuneración material es importante, para mí por el apoyo económico que puedo brindar a mi familia y a mi misma en la búsqueda de autonomía.” ESE No 3</i> |
| Significado y perspectiva de género | Labor de la mujer en el hogar | Mujeres deben tener una profesión | <i>“Es respetable, ese es el trabajo más duro que hay” “Pienso que esas mujeres, ojalá tuvieran la oportunidad de tener una profesión... que estar ahí pues es bueno, hasta cierto punto” ESE No 1</i> |
| Significado y perspectiva de género | Labor de la mujer en el hogar | Es respetable si se sienten bien | <i>“Es respetable lo que cada cual</i> |

| | | | |
|-------------------------------------|--|--|---|
| género | | | <i>decida hacer con su vida, mientras se sienta feliz” ESE No 2</i> |
| Significado y perspectiva de género | Labor de la mujer en el hogar | Es subjetivo dependiendo de lo que cada mujer considere importante | <i>“Pues lo que la mujer considere que es su prioridad, si lo es su profesión o su trabajo, si es el estudio o la investigación, si es la política, las artes, si lo son sus hijos o su familia su prioridad o su pareja, lo importante es que sea una decisión personal así muchas veces se le juzgue o culpabilice, se le tache de banal, etc., sigo creyendo que debe ser una decisión personal.” ESE No 3</i> |
| Interacción entre hombres y mujeres | Relación con jefes y compañeros de trabajo | Relación incluyente | <i>“el trato hacia las mujeres que somos dos es muy, como se dice...</i> |

| | | | |
|-------------------------------------|--|--|---|
| | | | <i>muy...acogedor... nunca nos rechaza, ni nunca nos sacan de los programas” ESE No 1</i> |
| Interacción entre hombres y mujeres | Relación con jefes y compañeros de trabajo | Valoración | <i>“...a uno lo pueden valorar como trabajador o como persona porque uno hace las cosas bien y lo admiran y lo respetan como tal, pero hay cosas que a ellos se les salen de las manos y es que si el cliente le dice: “no quiero una mujer”, entonces ellos no pueden hacer nada” ESE No 2</i> |
| Interacción entre hombres y mujeres | Relación con jefes y compañeros de trabajo | Autoritarismo Bromas Maltrato verbal | <i>“...aunque había respeto por parte de mis compañeros, también algunas bromas, y pues, siempre se hacía necesario algo de “apoyo femenino”, que por supuesto es un trato diferente.”</i> |

| | | | |
|--|--|--|--|
| | | | <p><i>“...tuve un ingeniero que se encargó de darme tutoría, instruirme y acompañarme en campo y en oficina para aprender el manejo de esta obra que era bastante grande. Aprendí bastante de él pero también fue complicada la relación ya que este señor era bien impaciente y cuando yo no comprendía algo se irritaba y utilizaba frases despectivas para conmigo como decir “es que no sirve es para nada”, “no sirven sino para secretarias.”</i></p> <p><i>“...tuve un jefe llamado... quien era una persona bastante autoritaria. La relación con este señor era deficiente,</i></p> |
|--|--|--|--|

| | | | |
|-------------------------------------|--|--------------------------------------|---|
| | | | <i>ya que siempre tendía a dar las órdenes de manera muy “demandante” y tosca” ESE No 3</i> |
| Interacción entre hombres y mujeres | Diferenciación de tareas y funciones entre hombres y mujeres | Organización de actividades sociales | <i>“en este caso somos docentes todos, lo único diferente es que nosotros manejamos deportes diferentes” “les gustan que nosotras organicemos actividades de los cumpleaños, de las actividades grandes” ESE No 1</i> |
| Interacción entre hombres y mujeres | Diferenciación de tareas y funciones entre hombres y mujeres | Ninguna | <i>“Yo sí, mis compañeras de trabajo no ...O sea si a mí me tocaba levantar una cosa muy pesada, yo lo hacía, hay gente que no, que esto pesa mucho” ESE No 2</i> |
| Interacción entre hombres y mujeres | Diferenciación de tareas y funciones | Mujeres son tenidas en cuenta | <i>“Las mujeres realizan labores “de</i> |

| | | | |
|-------------------------------------|-----------------------------|---|--|
| | entre hombres y mujeres | para labores menos cualificadas, de menor responsabilidad | <i>oficina”, los hombres se desempeñan más en el campo, supervisando obras” ESE No 3</i> |
| Interacción entre hombres y mujeres | Beneficios para las mujeres | En ese sentido el trato es igual | <i>“nos tratan por igual” “los beneficios legales de Licencia de maternidad, lo demás es igual” ESE No 1</i> |
| Interacción entre hombres y mujeres | | Los legales | <i>“...de repente el de maternidad, pero como tal que yo sepa o al que hubiese estado o del que yo me hubiese beneficiado, no.” ESE No 2</i> |
| Interacción entre hombres y mujeres | | | <i>“Ninguno” ESE No 3</i> |

Con base en los objetivos de la investigación y teniendo en cuenta el referente conceptual, emergen las categorías sobre las vivencias de discriminación sexual, prejuicios y estereotipos, el significado del género y las interacciones entre hombres y mujeres en el ambiente laboral.

En la categoría de las vivencias de discriminación sexual fueron analizados otros subtemas que en este caso representan las sub categorías, siendo relevantes para conocer aspectos necesarios de la investigación, como es el caso del hecho de discriminación, los sentimientos en el lugar de trabajo, sentimientos por discriminación sexual y las creencias sobre el cumplimiento de sus expectativas laborales.

Sobre los sentimientos en el lugar de trabajo los cuales pueden ser negativos como positivos, dependiendo del ambiente laboral que las entrevistadas presentan, estos no influyen en mayor nivel sobre la experiencia discriminatoria, ya que en el caso de ESE1 la discriminación se presentó una sola vez y en un lugar diferente a su actual contexto laboral, sin embargo la ausencia de mujeres en el ambiente laboral, crea una falta de identificación, en el sentido de pertenecer a un grupo con el cual haya más cosas en común, como lo manifestó: *“desearía que hubiera más mujeres... para poder interactuar con ellas, tener un grupo así como ellos tienen un grupo”*, sin embargo pese a esta situación las relaciones se basan en el respeto, no se presenta un ambiente laboral hostil por parte de sus compañeros de trabajo: *“me siento bien, siento que me respetan, son muy buenos conmigo”*

En el caso de ESE2 sus sentimientos son de satisfacción por su buen desempeño, sentimientos que cambiaron después de haber sido informada sobre el dispensar de sus servicios, por las exigencias que los clientes de esta empresa sugirieron, sobre no contratar más mujeres para las labores de campo, lo cual se le llama así a los sectores donde se encuentran los pozos petroleros de perforación, a partir de allí los sentimientos positivos: *“Me sentía...que estaba haciendo las cosas bien, me sentía cómoda”* sufrieron una transformación *“si me sentí discriminada.”* *“...están aburridas (sus compañeras de trabajo), de no sentir el apoyo, de hacer las cosas bien, de esforzarse mucho y aun así sentir como que el trabajo no vale igual si se es mujer.”* Lo cual demuestra que ESE2 entendió este trato como

discriminación y que al tiempo este influyó para que la realización de sus labores dejara de ser tan satisfactorias. A partir de allí surgen los sentimientos por haber sido víctimas de una discriminación, en el caso de ESE2 los sentimientos fueron relevantes: *“uno se siente triste, frustrado, siente rabia e impotencia”* desde tristeza hasta impotencia, es decir, era una situación que se les salía de las manos.

En caso ESE1 lo vio como algo simplemente erróneo: *“habían sido injustos... yo también puedo dictar fútbol”*. A partir de entonces el cumplimiento de sus expectativas se tornó aun mas difícil, a tal punto de pensar que nunca podrían ser reales, ESE2: *“La carrera en la que yo quería enfilarme dentro de la empresa... así de sencillo, no es posible”*, sin embargo en el caso ESE1 el cumplimiento de las expectativas dependen del nivel de estudios adquiridos como especializaciones y maestrías por tratarse de dos contextos diferentes: *“uno tiene que estarse capacitando y estudiando si quiere llegar... para cumplir las expectativas”* *“la universidad maneja unas políticas...en la parte académica”*.

El contexto de ESE1 es una entidad pública y el de ESE2 es el de una entidad privada, esto teniendo presente que en el caso ESE1 la discriminación no fue en la empresa donde trabaja actualmente si no en otra donde ni siquiera pudo ingresar por su condición sexual. En el caso de ESE2 su retiro se debió a los requerimientos que impusieron las otras empresas llamadas “clientes” y que frustraron cualquier deseo de ascender y de lograr sus expectativas profesionales.

Respecto a ESE3 los sentimientos en la mayoría de tiempo que se ha desempeñado profesionalmente han sido derivados de trabajar con hombres como mayoría, el sentirse sola, objeto de burlas, incomoda, víctima de comentarios *“debía trabajar solo con hombres, a veces resultaba incomodo para mí, yo era la única ingeniera mujer en la oficina y me sentía bastante sola”* sin embargo había cierto grado de respeto hacia ella.

Una interpretación que puede deducirse respecto a estas experiencias de discriminación es la presencia de prejuicios, estereotipos e ideas erróneas, que en los dos casos influyeron para que esta situación se presentara. En el caso ESE1 el empleador (el cual era un hombre), no tuvo en cuenta los conocimientos, capacidades y aptitudes para elegir a el/la docente que dictaría fútbol a los niños, solo manifestó su prejuicio sexual que en este caso le diría que una mujer no puede dictar fútbol de la misma manera que lo haría un hombre y argumentó que aun los mismos estudiantes estarían mejor si así fuera: *“al final me dijeron que no se podía porque se necesitaba que fuera un hombre... que eso era mucho mejor porque los niños se iban a sentir bien.”* Dolors COMAS D ARGEMIR lo expresa de la siguiente manera:

Cuando se efectúa la selección de nuevos trabajadores, se ponen en funcionamiento implícitamente los estereotipos respecto a ellos. En la asignación de las distintas categorías y puestos de trabajo claramente se ponen en juego también las imágenes culturales y los códigos normativos que regulan la interacción entre distintos segmentos sociales. Ceñirse a ellas proporciona las formas legítimas de relación entre las jerarquías laborales, por lo que es más difícil que se cuestionen o que se produzca rechazo.⁷⁴

En el caso ESE2 simplemente las exigencias del entorno obligaron a que la empresa tomará la decisión de no contratar más mujeres y despedir a las que aun continuaban en la empresa, en este caso los prejuicios y estereotipos sexuales también mediaron para que esta situación se presentara, tanto así que las imágenes culturales de interacción jugaron un papel importante.

En ESE3 los prejuicios se manifestaron en las relaciones con sus compañeros y jefes, en especial, cuando se le tildaba como menos útil o como no apta para desempeñarse como ingeniera civil *“cuando yo no comprendía algo se irritaba y*

⁷⁴ COMAS D ARGEMIR, Op. Cit. p. 75

utilizaba frases despectivas para conmigo como decir “es que no sirve es para nada”, “no sirven sino para secretarias.” También de una forma indirecta los prejuicios se presentaban cuando las funciones que realizaban las mujeres eran diferentes a las de los hombres, aun con la misma formación “Las mujeres realizan labores “de oficina”, los hombres se desempeñan más en el campo, supervisando obras.”

Es así como se manifiestan los prejuicios y estereotipos sexuales, los cuales son otra categoría de análisis, siendo estas sub divididas en prejuicios, estereotipos positivos y estereotipos negativos, destacando que los prejuicios siempre van acompañados de una actitud hostil, marcada de intolerancia y no aceptación, mientras los estereotipos en algunas ocasiones resaltan cualidades del grupo hacia el cual se proyectan, en este caso los denominamos como estereotipos positivos. En el caso de ESE1 estos prejuicios surgieron de parte del empleador: *“al final me dijeron que no se podía porque se necesitaba que fuera un hombre... que eso era mucho mejor porque los niños se iban a sentir bien.”*

Allí se hace presente un imaginario cultural que expresa que las mujeres no son aptas para enseñar al fútbol así posean los conocimientos y las aptitudes necesarias, la cultura machista dice que los hombres son mejores deportistas, mejores futbolistas y por ende mejores para enseñar el fútbol, y a su vez se promueve esta creencia y se transmite a las futuras generaciones cuando a los niños nunca se les da como profesora a una mujer, ellos crecen con el imaginario que un hombre siempre ha hecho eso, porque así debe ser: *“...que eso era mucho mejor porque los niños se iban a sentir bien.”*

Los estereotipos positivos vinieron tanto del contexto laboral como de ella misma, como de la imagen que esta tiene sobre sí y su sexo: *“ las mujeres somos mucho más inteligentes que ellos, que los hombres, somos más activas, somos más creativas”* sin embargo en el ambiente laboral sus compañeros hombres tenían

sus propios estereotipos sobre las mujeres: *“a veces nos dan más trabajos como organización de actividades... que las mujeres organizamos mas”* Los estereotipos negativos, en este caso pueden ser vistos como los mismos prejuicios, en el cual la cultura patriarcal resalta que las mujeres son aptas para ciertas actividades y los hombres para otras, esto como resultado de la segregación laboral por sexos: *“al final me dijeron que no se podía porque se necesitaba que fuera un hombre, que fuera un futbolista...”*

En el caso ESE2 los prejuicios se manifiestan por las mismas razones, dando mayor importancia a la fuerza física para realizar estas labores llamadas “de campo”, sin importar que las mujeres tuvieran los mismos conocimientos que los hombres, se han sectorizado algunas actividades por la función de las mismas, en la cual se necesita mayor uso de fuerza, esto en los campos petroleros: *“...es un trabajo donde muchas veces se necesita mucha fuerza física, entonces por ser mujer no se puede y no tanto eso, son eso, puras creencias erróneas porque en realidad hay muchas personas que pueden colaborar con ese tipo de cosas.”*

La entrevistada percibe una excusa que justifica las creencias y prejuicios que se tiene sobre las mujeres en este campo de la Ingeniería de petróleos; de igual forma manifiesta que algunos hombres no poseen mucha fuerza, pero se les atribuye como algo natural, por lo mismo no se cuestiona si este sea o no merecedor de dicho trabajo: *“uno cree que todos los hombres son muy fuertes y uno se da cuenta que no... hay muchos hombres que son muy niñas, muy nenas y no porque sean homosexuales, sino porque son muy sensibles”*

Los estereotipos positivos no se presentaron ni se manifestaron en esta entrevista, por el contrario los negativos surgieron desde el principio, tanto de los clientes de la empresa como de su propia creencia sobre los mismos: *“las otras empresas a las que nosotros les prestábamos servicios, hizo sugerencias sencillamente, que no mas mujeres en campo”*, aquí se presenta estereotipos de segregación laboral

por sexos, la cual hace referencia a la creencia de que las mujeres son mejores para unas actividades y los hombres para otras. La entrevistada también manifestó estereotipos conocidos por ella que de algún modo, (piensa), se hacen presentes para que estas discriminaciones existan: *“bueno las niñas son para la casa, las niñas no estudian” “...las niñas para la oficina, las niñas siempre en falda, las niñas siempre bien vestidas y hay muchas cosas, muchas secuelas todavía de ese pensamiento”*.

Para ESE3 los prejuicios están arraigados en la perspectiva que se tiene sobre las labores que deben desempeñar las mujeres o que socialmente se cree estas son mejores, y en la fortaleza física y de carácter *“...esta profesión exige bastante rudeza en las maneras, agudeza intelectual y argucia para negociar, además de estar la mayoría de empresas lideradas por figuras masculinas... lo que a veces puede resultar agotador para uno en condición de mujer”* Cabe resaltar que esta creencia la manifiesta la entrevistada, notándose la influencia del medio social y cultural aun en las mismas mujeres, al aceptar esta clase de estereotipos.

En la categoría sobre el significado de género, se pudo conocer el pensamiento de estas mujeres sobre la igualdad de oportunidades entre los sexos, la importancia de la profesión y el trabajo, la visión que estas tienen de sí misma en el trabajo y las creencias sobre su prioridad con relación a su función en la sociedad así como las creencias sobre la labor de la mujer en el hogar, de esta manera podemos entender la perspectiva que las entrevistadas poseen sobre su sexo, la comprensión sobre el concepto discriminación sexual y la visión feminista de cada una en lo que se refiere a la búsqueda de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Por consiguiente en la sub categoría referente a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres se notó una respuesta que muestra un pensamiento moderno, poco tradicional y sin indicios de la cultura patriarcal. La entrevistada

ESE1 manifestó esta mentalidad moderna: “...estamos en igualdad de condiciones” no reveló en algún momento señales de patriarcalismo o dependencia masculina como tampoco que el papel de ama de casa fuera prioridad para su vida.

En lo que refiere a ESE2 sus creencias fueron argumentativas e indicaban conocimiento respecto al tema de género: “cuando tu llegas a buscar un empleo para un campo petrolero, indiscutiblemente tiene más ventaja un hombre que una mujer, simple, no te lo puedo negar, pero cuando vienen a buscar un puesto para secretaria, lleva mucha más ventaja una mujer que un hombre” y continuó diciendo “Porque los mitos no solo se los creen los hombres si no las mismas mujeres, hay muchos conceptos que vienen prediseñados desde muy pequeños” aquí dio a conocer su creencia sobre el machismo y que aun las mismas mujeres ayudan a que este continúe y se transmita culturalmente de generación en generación, de modo similar enunció su visión de género dentro del modernismo y en lo que concierne sin influencia de la cultura patriarcal.

Su deseo de cambiar la realidad social se manifestó dando a entender que es erróneo ese pensamiento actual estereotipado que se tiene sobre las mujeres: “en el momento que yo tenga el chance, creo que, y no solo yo sino muchas mujeres, vamos a demostrar que si podemos y que aun muchas cosas que no son como piensan.” Es decir una visión de género fuertemente arraigada a la igualdad de los sexos.

En el caso de ESE3 es importante la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, viéndolo como una situación muy lejana de concretarse en nuestra sociedad “Pues creo que todavía se queda en el discurso, las oportunidades laborales en este campo y en muchos otros seguirán siendo mayoritarias para los hombres.”

Al mismo tiempo se deriva de este pensamiento las demás premisas que hacen parte de las sub categorías como la importancia de la profesión y el trabajo, conociendo así el significado y la incidencia que una discriminación pueda ocasionar en estas mujeres, suponiendo que entre más prioritaria sea la profesión en su vida, mayor va ser el daño y el perjuicio que se ocasiona ante una situación discriminatoria, y como consecuencia los sentimientos y las repercusiones negativas serian aun más influyentes.

La profesión es parte del proyecto de vida en ambos casos, sin embargo para ESE2 lo mas importante son cuestiones trascendentales que no hacen referencia a las funciones sociales expuestas en el contexto cultural como la reproducción social o el desempeño profesional: *“Hay cosas más importantes, (que su profesión) ¿cómo qué?, el bienestar de mi familia, mi salud, es mucho más importante”* En ningún momento hizo mención a su papel maternal o conyugal.

La entrevistada ESE1 indicó que su profesión es lo primordial ya que de esta manera se alcanza la independencia económica frente al hombre, que sería como una figura de cónyuge: *“como mujer debe siempre pensar en estudiar” “tener una profesión, pues para así tener una independencia”* De igual modo se hizo presente el status social y el prestigio que una mujer adquiere cuando ha estudiado una profesión, especialmente en el hogar: *“si uno no estudia, de ahí vienen muchos problemas... va a sentirse menos”*

La entrevistada ESE3 percibe su trabajo como algo que permite su satisfacción y realización como persona. *“el trabajo, la ocupación es lo que permite que uno se sienta digno, realizado.”* Es decir, es una de sus prioridades en la vida, por lo tanto cualquier impedimento para desempeñarse en el mismo, es una situación que le afecta en gran medida.

El logro de aspiraciones y la realización personal está fuertemente relacionada con su éxito profesional, de ahí la importancia de conocer la visión que tienen de sí mismas en el trabajo, debido a que dependiendo de la misma se deduce si están logrando sus metas personales y profesionales.

Particularmente ESE1 está encaminada hacia la realización de sus metas y sus expectativas profesionales son satisfactorias: *“siempre me he desempeñado bien”* *“estoy ayudando a contribuir con la formación integral de los estudiantes”* *“tengo conocimiento de lo que hago.”* ESE2 se ve a sí misma capacitada y respetada en su entorno laboral, pese a la determinación de la empresa sobre no contratar mujeres, al considerarlas poco idóneas para ciertos trabajos: *“pero a la vez me valore como buena trabajadora como una persona que no está en el lugar equivocado, que hace bien su trabajo, que le gusta, que le gusta, que ama lo que hace, en la medida que uno ama lo que hace uno hace bien su trabajo y eso a la vez infunde respeto y admiración a su alrededor.”*

Por lo tanto su auto-percepción no es modificada pese a las creencias patriarcales del contexto. Es así como la prioridad en la vida de cada una depende de la carrera que estudió lo cual implicaría su función y papel en la sociedad, según ESE1: *“La prioridad en la vida es estudiar, es salir adelante, es tener una profesión para no tener inconvenientes más adelante”*. No obstante, el rol de la mujer en el hogar no fue rechazado por completo, en ESE1 este fue descrito como importante en la medida que se distribuyera el tiempo a medidas equitativas para diversas actividades: *“Es respetable, ese es el trabajo más duro que hay”* *“Pienso que esas mujeres, ojalá tuvieran la oportunidad de tener una profesión... que estar ahí pues es bueno, hasta cierto punto”* ESE3 hace referencia a que este rol tradicional de la mujer es aceptable siempre y cuando la persona se sienta feliz desempeñándolo y no frustre sus aspiraciones personales, que en muchas ocasiones no van más allá de las labores como madre y esposa.

Finalmente en la categoría sobre la interacción entre hombres y mujeres, surgieron sub categorías como la relación con los jefes y superiores, la diferenciación de tareas y funciones con sus colegas hombres y los beneficios exclusivos para las mujeres. Estas premisas permiten identificar algún factor de riesgo en el contexto laboral y si la acción discriminatoria se manifiesta en este ambiente aun sin ser debidamente reconocido por las mujeres directamente implicadas, por ejemplo acoso sexual, chistes y burlas relacionadas con el sexo, comentarios con argumentos estereotipantes, o preferencias sexuales para ciertas actividades influidas por estereotipos ya sean positivos como negativos.

En el caso particular de ESE1 la relación con los jefes y compañeros no tiene mayor importancia debido a que en el ambiente laboral actual no tuvo lugar el acto discriminatorio, siendo estas relaciones iguales y justas en lo que se refiere al trato cotidiano manifiesto en el contexto de trabajo: *“el trato hacia las mujeres que somos dos, es muy, como se dice... muy...acogedor... nunca nos rechaza, ni nunca nos sacan de los programas.”* Aunque se hiciera uso de algunos estereotipos en este contexto laboral: *“les gustan que nosotras organicemos actividades de los cumpleaños, de las actividades grandes”*

De modo similar en ESE2 estas interacciones no son desiguales debido a que sus jefes y compañeros de trabajo no fueron los directamente responsables de la discriminación: *“...a uno lo pueden valorar como trabajador o como persona porque uno hace las cosas bien y lo admiran y lo respetan como tal, pero hay cosas que a ellos se les salen de las manos y es que si el cliente le dice: “no quiero una mujer”, entonces ellos no pueden hacer nada”*

La discriminación laboral y sexual se hace presente en el caso ESE3 cuando analizamos las relaciones con sus compañeros de trabajo, caracterizándose de desigualdades salariales y labores menos calificadas, *“Las mujeres realizan labores “de oficina”, los hombres se desempeñan más en el campo, supervisando*

obras” O como le sucedió en la experiencia de discriminación otorgándosele un salario menor que a un compañero suyo con los mismos estudios y funciones “ingresé a la empresa como “auxiliar de ingeniería” con un salario de auxiliar, mientras el compañero que ingresó en la misma fecha que yo, entró en calidad de “ingeniero residente” con un salario mayor al mío, aun cuando desempeñábamos las mismas funciones.”

Las interacciones diarias también manifiestan situaciones que influyen negativamente sobre el ambiente laboral cuando sus compañeros, al ser todos hombres, expresan palabras de burla o realizan comentarios contra ella, permitiendo que la profesional se sienta en un ambiente de trabajo hostil, incomoda, lo cual afecta su salud mental. *“...aunque había respeto por parte de mis compañeros, también algunas bromas” “a pesar de todo el respeto no dejan de haber perspicacias incómodas, insinuaciones entre burlas y “chanzas” de doble sentido, etc.” “Las suspicacias o chismes generados al interior de la oficina por parte de otros compañeros respecto a si tenía yo “algo” con determinados compañeros hombres con los cuales trabajaba eran incómodas para mí”*

Finalmente analizamos la sub categoría que menciona los beneficios exclusivos para las mujeres dentro de la empresa, la cual es relevante debido al aporte que esta da respecto a la comprensión que la empresa tiene sobre las diversas actividades que la mujer realiza en su mundo familiar y social, la cual se ve expuesta a una doble y hasta triple jornada de trabajo, siendo la empresa consciente de la realidad social a la que se enfrenta la mujer y al mismo tiempo procediendo de una forma consecuente con esta, ofreciéndole algunos beneficios extras. En los dos casos no existen beneficios a la mujer, salvo los legalmente estipulados como el de maternidad e incapacidad, ESE1: *“nos tratan por igual “los beneficios legales de Licencia de maternidad, lo demás es igual”* y ESE2: *“de repente el de maternidad, pero como tal que yo sepa o al que hubiese estado o del que yo me hubiese beneficiado, no.”*

4.2 RESULTADOS

4.2.1 VIVENCIAS DE DISCRIMINACION SEXUAL

Para las colaboradoras de esta investigación la experiencia de discriminación sexual fue un acto injusto, irracional y frustrante, que impide alcanzar las expectativas profesionales deseadas. Los sentimientos negativos, no tanto hacía la persona que estaba actuando de una forma discriminatoria contra ellas, si no hacía el sistema cultural que impone mediante mitos y creencias erróneas lo que es idóneo o no para las mujeres, fue evidente, tanto así que cualquier esfuerzo no es suficiente para cambiar este tipo de pensamientos patriarcales. El ambiente laboral varía, para unas no tuvo mayor incidencia, pese a que estas mujeres tuvieran compañeros de trabajo hombres como mayoría, ya que estos actuaban de una forma muchas veces protectora hacia ellas, (como es el caso ESE1). Pero en el caso de ESE3 es uno de los motivos para sentirse incomoda, con los comentarios y burlas que recibe de parte de sus compañeros hombres, obviamente este tipo de expresiones son producto de la cultura y se basan en los prejuicios construidos en la sociedad. Las expectativas profesionales se ven truncadas por los prejuicios que tiene la sociedad respecto a las mujeres, siendo la ingeniería de petróleos una profesión segregada, como lo son la mayoría de las ingenierías, dificulta el desempeño profesional de ellas, obligándolas a laborar en contextos distintos a los realmente anhelados, como fue el caso de ESE2 quien concluyó que era imposible desempeñarse en campo petrolero, a causa de las mismas creencias basadas en estereotipos de debilidad física y ESE3 que debe realizar funciones de oficina, cuando tiene la capacidad de desempeñarse en campo, como lo hacen sus compañeros. El acoso sexual que experimento la entrevistada refleja una realidad de la mujer actualmente, cuando es vista como un objeto sexual y no como una persona apta y capacitada para laborar, la cual debe realizar un mayor esfuerzo que los hombres para quedar seleccionada en un puesto de trabajo. El realizar las mismas funciones que su compañero colega,

con la misma experiencia laboral, pero ser relegada a auxiliar, por el simple hecho de ser mujer, demuestra la dificultad de las mujeres para ascender y la discriminación salarial que padecen muchas, cuando se les paga un menor salario sin justificación alguna más allá de su condición sexual. Aquí se refleja claramente lo denominado techo de cristal “...atribuye a factores estructurales propios de la sociedad patriarcal, las dificultades de la mujeres para acceder a los puestos superiores de la escala social, incluso aunque su acceso a ellos esté legalmente reconocido.”⁷⁵ Las mujeres obtienen mejores resultados académicos en las universidades, sin embargo al salir de la misma, la realidad se hace presente, realidad que ve disminuidas las oportunidades hacia las mujeres por preconceptos hacia lo que ellas pueden o no hacer con eficiencia, sin tener razonamientos lógicos, solo creencias y mitos.

Cuadro 2. Hechos de discriminación sexual

| CATEGORIA | RESULTADOS |
|--|--|
| <p align="center">HECHOS DE DISCRIMINACIÓN SEXUAL</p> | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Exclusión del proceso de selección por ser mujer ➤ Despido del trabajo por ser mujer ➤ Discriminación salarial por ser mujer ➤ Cargos de menor jerarquía ➤ Funciones con menor responsabilidad ➤ Acoso sexual ➤ Trato verbal discriminatorio |

⁷⁵ ARRIAGA, Mercedes; CRUZADO, Ángeles y ORTIZ DE ZARATE, Amalia. Feminismos e Interculturalidad. [en línea], Madrid, Asociación Universitaria de Estudios para las Mujeres, 2008. [Citado 6 de abril de 2009]. Disponible en Internet: <http://www.audem.com/documentos/feminismos&interculturalidad.pdf>

Cuadro 3. Sentimientos en el lugar de trabajo

| CATEGORIA | RESULTADOS |
|--|---|
| SENTIMIENTOS EN EL LUGAR DE TRABAJO | <p><u>Positivos</u></p> <ul style="list-style-type: none">➤ Respeto➤ Comodidad <p><u>Negativos</u></p> <ul style="list-style-type: none">➤ Incomodidad➤ Soledad➤ Aburrimiento➤ Desvalorización de sí mismas |

Cuadro 4. Sentimientos por el hecho de discriminación sexual

| CATEGORIA | RESULTADOS |
|---|---|
| SENTIMIENTOS POR EL HECHO DE DISCRIMINACIÓN SEXUAL | <ul style="list-style-type: none">➤ Tristeza➤ Frustración➤ Ira➤ Impotencia➤ Baja autoestima➤ Incomodidad |

Cuadro 5. Creencia sobre el cumplimiento de sus expectativas laborales

| CATEGORIA | RESULTADOS |
|---|--|
| CREENCIA SOBRE EL CUMPLIMIENTO DE SUS EXPECTATIVAS LABORALES | <ul style="list-style-type: none">➤ Si es posible si se continua capacitando➤ No es posible lograrlas |

4.2.2 PREJUICIOS Y ESTEREOTIPOS

Los prejuicios y estereotipos sexuales manifiestos mediante el desempeño laboral de estas mujeres, ya sean en el mismo acto discriminatorio o en su ambiente laboral fueron varios como por ejemplo, la fuerza física mayor en hombres y necesaria para el buen desempeño, las mujeres no son buenas futbolistas y por lo tanto no podrían enseñar bien este deporte, los niños se sienten mejor cuando quien les enseña es un hombre, las mujeres no pueden realizar algunos trabajos, todos los hombres son fuertes y todas las mujeres son débiles.

Así mismo algunos estereotipos considerados como positivos debido a que acrecientan las cualidades de la mujer, sin embargo estos estereotipos no vinieron del entorno laboral de los/las jefes o compañeros y compañeras de trabajo, a excepción del que asegura que las mujeres son mas organizadas y por lo tanto les dejan ciertas actividades exclusivamente a ellas, y los que ellas mismas manifestaron como por ejemplo los positivos que expresan que las mujeres son más inteligentes que los hombres, las mujeres son más activas que los hombres, las mujeres son más creativas que los hombres y los negativos que no tanto son pensados por ellas, si no que son observados en el contexto cultural

como es el caso de que las mujeres son para las labores del hogar, las mujeres no deben estudiar, las mujeres deben ser femeninas, creencias que la mayoría de las veces son aceptadas no tanto por los hombres, sino por las mismas mujeres que no solo lo toleran y lo ven como algo natural, sino que lo transmiten a sus hijos de generación en generación por medio del proceso de socialización.

Como lo afirma Melba Arias⁷⁶ cuando dice que es una ironía que la victoria del patriarcado haya sido hacer de las mismas mujeres, madres, transmisoras de su propia subordinación a través de la educación que inculcan a sus hijos y a sus hijas, por lo tanto es una labor y una situación que las mujeres pueden modificar, al estar en sus manos la educación de sus hijos e hijas.

De manera que los prejuicios y estereotipos juegan un papel importante en el cambio social y cultural, estas ideas preconcebidas inciden en la visión que el imaginario de las personas tiene acerca de las particularidades y características de cada ser, en los dos casos hubo presencia de prejuicios y estereotipos culturales para que se diera la discriminación sexual.

Cuadro 6. Prejuicio

| CATEGORIA | RESULTADOS |
|------------|---|
| PREJUICIOS | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Incapacidad laboral ➤ Debilidad física y de carácter ➤ Menor inteligencia |

⁷⁶ ARIAS LONDOÑO, Op. cit. p. 25.

Cuadro 7. Estereotipos

| CATEGORIA | RESULTADOS |
|---------------------|--|
| ESTEREOTIPOS | Estereotipos sexuales positivos <ul style="list-style-type: none">➤ Inteligentes➤ Creativas➤ Activas➤ Organizadas➤ Paciencia Estereotipos sexuales negativos <ul style="list-style-type: none">➤ Mujeres no son buenas para los deportes➤ Las mujeres son para la casa➤ Las mujeres son para la oficina➤ Las mujeres deben usar falda |

4.2.3 SIGNIFICADO DE LA PERSPECTIVA DE GÉNERO

Respecto al significado de género para las entrevistadas, sobresale el conocimiento de sus derechos y la igualdad en lo que se refiere a oportunidades laborales, no hay creencias ni pensamientos tradicionales sobre sumisión al hombre o su función en el hogar. Las ideas son claras en lo que concierne a la

segregación laboral por sexos, y a su vez son conscientes de las dificultades que esta carrera como elección profesional les daría, sin embargo el gusto y el amor hacia la misma, predominan en el momento de escoger que estudiar a un nivel superior. Sin embargo pese a el gusto por su profesión, las presiones sociales y este tipos de tratos han influido para que llegasen a pensar en si escoger esta profesión fue una decisión errada, cuestionándose sobre la elección profesional tomada.

Su proyecto de vida gira en torno a su éxito profesional, para ellas lo más importante es su carrera y alcanzar metas dentro de la misma. Este pensamiento moderno, deja a un segundo plano la función maternal y conyugal de la mujer, considerada en la sociedad como apta para las mujeres. La motivación y el aliciente de las colaboradoras tiene relación con su buen desempeño profesional, de tal manera que los impedimentos sociales tales como la mencionada en este estudio, como lo es la discriminación puede llegar a tener repercusiones negativas en cada una de ellas como seres integrales, que necesitan satisfacer todas sus necesidades para alcanzar el estilo de vida deseado.

Cuadro 8. Pensamiento sobre la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres

| CATEGORIA | RESULTADOS |
|---|--|
| <p align="center">PENSAMIENTO SOBRE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES</p> | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Igualdad de condiciones ➤ Los hombres tienen más ventajas que las mujeres cuando se presentan a un puesto de trabajo ➤ La igualdad es la condición ideal |

| | |
|--|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Los hombres tienen más oportunidades laborales que las mujeres |
|--|--|

Cuadro 9. Importancia de la profesión y el trabajo

| CATEGORIA | RESULTADOS |
|---|--|
| IMPORTANCIA DE LA PROFESIÓN Y EL TRABAJO | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Es importante tanto la profesión como la familia ➤ Es importante permite que la persona se sienta digna y realizada |

Cuadro 10. Concepción de sí misma en el trabajo

| CATEGORIA | RESULTADOS |
|---|--|
| CONCEPCIÓN DE SÍ MISMA EN EL TRABAJO | <ul style="list-style-type: none"> ➤ Capacitación y conocimiento de lo que hace ➤ Buen desempeño y amor a su trabajo ➤ Responsabilidad y perfección |

Cuadro 11. Creencia sobre la labor de la mujer en el hogar

| CATEGORIA | RESULTADOS |
|--|--|
| CREENCIA SOBRE LA LABOR DE LA MUJER EN EL HOGAR | <ul style="list-style-type: none">➤ Tener una profesión➤ Lo que cada mujer considere como prioridad |

4.2.4 INTERACCIONES ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN EL AMBIENTE LABORAL

La interacción entre hombres y mujeres fue relevante en uno de los casos, el ambiente laboral influyó para deducir factores negativos que expresaran relaciones desiguales en el trabajo, por ejemplo, mayor salario para los hombres por realizar las mismas funciones, se hizo presente la discriminación salarial, además del trato rudo hacia ella proveniente de su jefe, y el acoso sexual, visto como una forma de acceder fácilmente a un puesto de trabajo. Las diferencias en el contexto laboral algunas veces son discriminatorias, cuando se da la situación de igual trabajo para hombres y mujeres, pero las últimas reciben menor remuneración.

En la actual investigación se encontró tal tipo de relación. Es importante resaltar que aun las profesiones están segregadas por sexos y en las empresas donde trabajan las mujeres que fueron entrevistadas hay más población de hombres que de mujeres, así como la poca participación de mujeres en cargos de mayor responsabilidad y prestigio.

Cuadro 12. Relación con jefes y superiores

| CATEGORIA | RESULTADOS |
|--|--|
| RELACIÓN CON JEFES Y SUPERIORES | <ul style="list-style-type: none">➤ Trato acogedor➤ Valoración➤ Impaciencia➤ Uso de frases despectivas en su contra➤ Autoritarismo |

Cuadro 13. Diferencia de labores entre hombres y mujeres

| CATEGORIA | RESULTADOS |
|---|--|
| DIFERENCIA DE LABORES ENTRE HOMBRES Y MUJERES. | <ul style="list-style-type: none">➤ Las mujeres organizan actividades de cumpleaños➤ Las mujeres realizan labores de oficina➤ Los hombres supervisan obras |

Cuadro 14. Beneficios exclusivos

| CATEGORIA | RESULTADOS |
|------------------------------|--|
| BENEFICIOS EXCLUSIVOS | <ul style="list-style-type: none">➤ El de maternidad |

5. CONCLUSIONES

Las mujeres que se han capacitado en profesiones segregadas sexualmente, tienen menos posibilidades de alcanzar sus metas y aspiraciones profesionales, poseen menos oportunidades con relación a los hombres con su mismo título profesional y con mujeres que se desempeñan en profesiones consideradas idóneas para mujeres. Estos obstáculos repercuten en su proyecto de vida personal, al mismo tiempo que producen sentimientos de impotencia y frustración, frente a una sociedad injusta, que pese a las leyes estatales impuestas, no deja de ser patriarcal. A las mujeres se les dificulta más que a los hombres acceder a un puesto de trabajo y gozan de mayor dificultad para ascender, cuando ya están dentro de la empresa.

Los estereotipos y prejuicios sexuales son el principal determinante para que se produzca discriminación sexual, de igual modo estas ideas basadas en racionalidades culturales, no tienen un sustento científico que las justifique, tan solo los mitos y creencias que se transmiten en la niñez y que todas las instituciones sociales se encargan de enseñar, a tal punto que aun hay complicidad de las mismas mujeres en este proceso llamado de socialización, debido a que ellas ya han pasado anteriormente por el mismo. Sin embargo los cambios surgidos por movimientos sociales, en su mayoría feministas, han ocasionado transformaciones en el pensamiento de muchas mujeres (y también en hombres), que no aceptan las predominantes creencias patriarcales, dando cabida a la realización personal y profesional, como es el caso de las mujeres que colaboraron con el presente estudio.

La perspectiva de género ha cambiado, en la actualidad muchas mujeres se ven a sí mismas como una parte de la sociedad que no está en segundo lugar, por el

contrario tan importante como el hombre. De igual forma las creencias sobre su función social no se hayan relegadas exclusivamente a las labores del hogar, por el contrario, la visión de sí mismas, les proporciona confianza para desempeñarse profesionalmente en ámbitos que aunque no están totalmente abiertos a ellas, la capacidad y el deseo de cambio irá brindando las oportunidades negadas hasta la actualidad. Entre mayor perspectiva de género guie los pensamientos de una mujer mayor será su deseo de superarse profesionalmente.

No es necesario un ambiente laboral hostil, para que una mujer sea víctima de discriminación sexual, debido a que aun en medio de un contexto de trabajo basado en el respeto y la admiración existen fuerzas externas del medio, tales como las culturales que llevan a que una mujer no sea contratada o simplemente ascendida en un puesto de trabajo. Sin embargo la poca población de mujeres en una empresa produce en ocasiones un ambiente laboral negativo para la mujer, afectando su salud mental, alejándola de su derecho a trabajar en un ambiente agradable sin ningún tipo de maltrato psicológico y verbal.

6. RECOMENDACIONES

Las desigualdades laborales entre hombres y mujeres son una problemática social que coloca en desventaja y en vulnerabilidad a estas últimas, debido a que las oportunidades para acceder a un trabajo se ven reducidas. Son muchos los esfuerzos del Estado para contrarrestar tal situación, creando leyes que promueven la equidad de género, sin embargo la informalidad de la vida diaria refleja que a pesar de tales requerimientos impuestos, las mujeres continúan siendo víctimas de discriminación debido a su condición sexual, por lo tanto es importante la función de las instituciones sociales y de los medios de comunicación en este cambio cultural con perspectiva de género, en el cual tanto hombres y mujeres sean participes en la construcción de una sociedad mejor.

Es necesario incluir por completo a las mujeres en los procesos de producción, eliminando el mito del rol tradicional, y por medio del proceso de socialización, brindar una educación sin la influencia del patriarcalismo. Son los medios de comunicación y las instituciones sociales, quienes contribuyen a conservar este sistema patriarcal, por lo tanto es su labor propiciar el cambio en la forma de ver a las mujeres, eliminando toda clase de prejuicios y estereotipos sexuales, dando lugar a uno de los derechos fundamentales como es el derecho a la libertad y al trabajo.

No es necesario crear leyes si no se realiza un seguimiento a las empresas para asegurar el cumplimiento de éstas, por esa razón los empresarios infringen la ley cuando despiden o simplemente dan un trato discriminatorio a las mujeres. Es indispensable que el Estado sea más riguroso en asegurar que los derechos de las mujeres sean garantizados y en caso de ser vulnerados, aplicar el peso de la ley a las empresas.

Se requiere investigar más en este tema de discriminación laboral hacia las mujeres a nivel local, aportando a las posibles soluciones y elaborar propuestas que contribuyan a que sea posible el cambio social, construyendo una sociedad con mayor equidad para hombres y mujeres, teniendo presente el ideal utópico de justicia social.

BIBLIOGRAFIA

AMAYA Díaz, María José; REMOLINA Oliveros Yackelinne. Discriminación de la mujer en los ámbitos familiar, laboral y social en Bucaramanga y su área metropolitana. Universidad Autónoma de Bucaramanga. Facultad de Comunicación Social. Bucaramanga mayo de 1998.

ARIAS LONDOÑO, Melba. Cinco Formas de Violencia sobre la mujer. 2ª ed. Santa Fé de Bogotá: Ecoe, 1991. 106 p.

BARRETO GAMA, Juanita. Estereotipos y mitos sobre la feminidad. Mantenimiento y cambio. EN: VELASQUEZ TORO, Magdala. Las mujeres en la historia de Colombia. Mujeres, historia y política. Santafé de Bogotá: Presidencia de la República de Colombia. Consejería Presidencial para la Política Social, 1995. p. 363. (Tomo No. 1)

BONILLA CASTRO, Elssy y RODRIGUEZ SEHK, Penélope. Más Allá del Dilema de los Métodos. La investigación en ciencias sociales. Bogotá, D.C. Universidad de los Andes, 2005. 409 p.

CALHOUN, Craig, LIGHT, Donald y KELLER, Suzanne. Sociología. 7 ed. Madrid : McGraw-Hill, 2000. 654. p.

COMAS D ARGEMIR, Dolors. Trabajo, Género y Cultura. Barcelona: Icaria, 1995. 156 p.

GARCÍA, Brígida y DE OLIVEIRA, Orlandina. Trabajo femenino y vida familiar en México. México: El colegio de México, 1994. 301 p.

GARTNER ISAZA, Lorena. Guía para la elaboración de proyectos y de informes finales de investigación. 2ª ed. Manizales: Universidad de caldas, 2004. 51 p. (Cuadernillos Trabajo Social No. 5)

GÓMEZ CUBILLOS, Margarita María. Análisis del papel desempeñado por la mujer en la última década en la ciudad de Bucaramanga. Bucaramanga, 1997, 172 h. Trabajo de grado (Postgrado en educación sexual y procesos afectivos). Universidad Industrial de Santander. Facultad de Ciencias Humanas.

LAGARDET, Marcela. La multidimensionalidad de la categoría Género y del feminismo. En: GONZALEZ MARÍN, María Luisa. Metodología para los estudios de Género. México: Instituto de Investigaciones Económicas: UNAM, 1996. p. 65.

McCONNELL, Campbell R, BRUE, Stanley L y MACPHERSON, David A. Economía laboral. 6 ed. Madrid : MacGraw-Hill, 2003. 649 p.

MORSE, Janice M. Asuntos críticos en los métodos de Investigación Cualitativa. Colombia: Universidad de Antioquia, 2003. 447 p.

NACIONES UNIDAS. Situación de la mujer en el mundo 1995. Tendencias y estadísticas. El autor. New York. 1995. p XXII

NICOLSON, Paula. Poder, Género y organizaciones. ¿Se valora a la mujer en la empresa? Madrid: Narcea, 1997. 224 p.

ONU. Derechos de la mujer. Bogotá : Nuevas ediciones, 2002. 228 p.

ORGANIZACIÓN PANAMERICANA DE LA SALUD. Talleres sobre salud y género. Mujer e historia. Programa mujer salud y desarrollo. Washington D.C: OPS, 1992. p. 7-8. (Cuaderno No. 2).

RAGUZ, María. Construcciones sociales y psicológicas de Mujer, Hombre, Femenidad, Masculinidad y Género en diversos grupos poblacionales. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú. Lluvia, 1995. 276 p.

RODRÍGUEZ MAGDA, Rosa m. EN: VALCÁRCEL, Amelia et al. El concepto de igualdad. Madrid: Fabio Iglesias, 1994. 216p.

SALTZMAN, Janet. Equidad y Género. Una teoría integrada de estabilidad y cambio. Madrid: Cátedra: Instituto de la Mujer, 1992. 319 p.

STRAUSS, Anselm y CORBIN, Juliet. Bases de la investigación cualitativa: Técnicas y procedimientos para desarrollar la teoría fundamentada. Medellín: Universidad de Antioquia, 2002. 341 p.

VARELA, Nuria. Íbamos a ser reinas. Mentiras, complicidades que sustentan la violencia contra las mujeres. 2 ed. Barcelona: Ediciones B, 2002. 309 p.

WISE, Sue, STANLEY, Liz. El acoso sexual en la vida cotidiana. Barcelona : Paidós, 1992. 250 p.

REFERENCIAS ELECTRONICAS

Área Mujer Trabajadora de la ENS, *La discriminación laboral tiene cara de mujer. Panorama de la situación laboral de las mujeres colombianas*, [en línea], Colombia, 2009. Escuela Nacional Sindical, 2009. [Citado 4 de Abril de 2009]. Disponible en Internet: <http://www.alames.org/documentos/mujercolom.pdf>

ARRIAGA, Mercedes; CRUZADO, Ángeles y ORTIZ DE ZARATE, Amalia. *Feminismos e Interculturalidad*. [en línea], Madrid, Asociación Universitaria de Estudios para las Mujeres, 2008. [Citado 6 de abril de 2009]. Disponible en Internet: <http://www.audem.com/documentos/feminismos&interculturalidad.pdf>

AMARANTE, Verónica y ESPINO, Alma. *La evolución de la segregación laboral por sexo en Uruguay*. [en línea], Uruguay, Instituto de Economía. Serie Documentos de Trabajo, 2001. [Citado el 2º de agosto de 2007]. Disponible en internet: <http://www.iecon.ccee.edu.uy/publicaciones/DT3-01.pdf>

COLOMBIA. DEPARTAMENTO ADMINISTRATIVO NACIONAL DE ESTADISTICA, *Mercado Laboral por Sexo. Gran encuesta integrada de hogares*, [en línea], Bogotá, D.C, DANE, 2009. [Citado el 5 de Abril de 2009]. Disponible en Internet:
http://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/bol_sexov08_ene08.pdf

CONSEJERÍA PRESIDENCIAL PARA LA EQUIDAD DE LA MUJER. *Lineamientos de la política*. [en línea], Bogotá, Presidencia de la República de Colombia, 2006. [Citado 2º de enero de 2009]. Disponible en Internet: <http://www.presidencia.gov.co/equidad/lineamientos.htm>

INMARK, *El acoso sexual hacia la mujeres en el ámbito laboral: resumen de resultados*, [en línea], Colombia, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2006. [Citado en marzo de 2007]. Disponible en Internet: http://www.migualdad.es/mujer/mujeres/estud_inves/acoso.pdf

LLOBREGAT, Anna. Desempleo Femenino, Discriminación positiva y rol de género: El desencuentro entre política y experiencia. [en línea] España, Universidad de Barcelona, 2003. (citado el 2 de Agosto de 2008) Disponible en Internet: http://www.tesisexarxa.net/TESIS_UAB/AVAILABLE/TDX-1122104-170902//asl1de1.pdf

MUJERES PROFESIONALES ganan menos que los hombres. EN: El universal Cartagena. (02, Mayo, 2008); p. 8A. [En línea] Colombia, 2008. (Citado el 15 de Julio de 2009). Disponible en internet: <http://www.mineducacion.gov.co/observatorio/1722/article-159379.html>

REPUBLICA DE COLOMBIA. Ley 823 de 2003. [en línea], Bogotá : [Citado el 2 de enero de 2009]. Disponible en Internet: http://equidad.presidencia.gov.co/consejeria/documentos/leyes_fav/Ley823-2003.pdf

VASQUEZ, ZAWADZKY, Martha Lucía. Política mujeres constructoras de paz y desarrollo, [en línea], Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, 2003. [Citado en agosto de 2007]. Disponible en Internet: http://www.presidencia.gov.co/equidad/documento_politica.pdf

ANEXOS

ANEXO A. Formato de entrevista en profundidad semiestructurada

ENTREVISTA SEMIESTRUCTURADA No

CÓDIGO: ESE No

OBJETIVO ESPECIFICO No 1

Describir las vivencias de discriminación sexual hacia las mujeres profesionales durante su desempeño laboral.

- Cuénteme de su experiencia profesional como mujer.
- ¿Cuáles son o eran sus sentimientos su lugar de trabajo?
- ¿Alguna vez se has sentido discriminada por ser mujer dentro de su profesión?
- ¿Cómo se sintió al darse cuenta que estaba siendo discriminada por su condición sexual de ser mujer?
- ¿Cree que las funciones que desempeña cumplen con sus expectativas y capacidades?
- ¿Qué posibilidades cree tener en su empresa de lograr con sus aspiraciones laborales?
- ¿Qué significa para usted, desempeñarte en un ambiente laboral donde la mayoría son hombres? ¿Si no lo son, sus jefes y superiores lo eran? ¿Cómo se sentía respecto a esto?
- ¿Ha sucedido algo en el trabajo que la haga sentir incomoda? si la respuesta es sí, cuénteme su experiencia

OBJETIVO ESPECIFICO No 2

Conocer los prejuicios sexuales manifiestos hacia las mujeres profesionales en su desempeño laboral

- Cuénteme sobre el proceso para conseguir empleo como mujer en su profesión. Su experiencia personal para adquirirlo.
- ¿Cómo se siente con su profesión?
- ¿Por qué cree que hay tan pocas mujeres profesionales en... (su profesión)?
- ¿Qué cree que debe tener en cuenta una mujer para escoger su profesión?

OBJETIVO ESPECIFICO No 3

Profundizar en el significado que tiene el género para las mujeres profesionales.

- ¿Qué piensa acerca de la igualdad de oportunidades laborales entre hombres y mujeres?
- ¿Qué percepción tiene sobre la igualdad de oportunidades en nuestra sociedad?
- ¿Como mujer, qué importancia tiene su profesión y su trabajo?
- ¿Cómo se valora a sí misma en el trabajo como se considera?
- ¿Qué considera debe ser lo más importante en el proyecto de vida de una mujer?

OBJETIVO ESPECIFICO No 4

Conocer la visión que tienen las mujeres profesionales sobre la forma como se establecen las interacciones entre hombres y mujeres en el ambiente laboral.

- ¿Cuénteme sobre la relación con sus jefes y superiores? (Trato, formas de expresarse hacia usted, interacciones en general)

- ¿Cree que las tareas que desempeña son las mismas que las de sus colegas hombres?
- ¿Las mujeres tienen algún beneficio particular que no posean los hombres en su empresa?
- ¿Cuáles cree que son las diferencias entre hombres y mujeres en su lugar de trabajo?
- ¿Entre sus superiores había mujeres?
- ¿El cargo más importante que ocupa una mujer en la empresa?
- ¿Qué piensas de las mujeres que trabajan en sus hogares como amas de casa?

Preguntas finales:

Estudios:

Edad:

Hijos (as):

Estado civil:

Personas a su cargo y cuidado:

ANEXO B. Entrevista en profundidad semiestructurada No 1.

CÓDIGO: ESE No 1

OBJETIVO ESPECIFICO No 1

Describir las vivencias de discriminación sexual que han experimentado las mujeres profesionales en su lugar de trabajo.

CJMM

Cuéntame de tu experiencia profesional como mujer.

Bueno, mi experiencia como profesional en educación física, licenciada en educación física recreación y deporte, ha sido muy buena, puesto que yo la escogí desde muy temprano, siempre me he desempeñado bien, me gusta mucho lo que hago y me parece que no es difícil

CJMM.

¿Usted por qué decidió estudiar licenciatura en educación física?

Porque en el colegio donde yo estudiaba no había profesor de educación física, pero la persona que nos daba educación física era una persona profesional pero en lo social, pero aun así hacia el mayor de sus esfuerzos para que los estudiantes o los niños jóvenes aprendieran un determinado deporte, en este caso que a mí me gustó siempre me ha gustado siempre el baloncesto.

CJMM

¿Cómo te sientes en tu lugar de trabajo?

Eh, me siento...tranquila, me gusta el sitio, eh, es muy agradable, trabajar con un grupo de trabajo bastante grande, eh, en este momento somos dos mujeres dentro del grupo de trabajo y como 20 hombres, sí, mas de 20 hombres. Eh, pero aun así me siento, y me siento bien, siento que me respetan, son muy buenos conmigo, eh, nunca he tenido ningún problema dentro del tiempo que llevo trabajando acá

que son 5 años, siempre me ha ido muy bien, en lo que me desempeño como profesional baloncesto y gimnasia estética y cultura física.

CJMM

¿Alguna vez se ha sentido discriminada desde que es profesional por ser mujer? Cuéntame sobre el proceso para conseguir empleo como mujer en tu profesión

Desde que empecé a, desde que terminé la carrera, en alguna ocasión, en una sola vez me he sentido discriminada, eh, eh, yo estaba buscando trabajo, salió un aviso o un clasificado que decía que necesitaban profesor de fútbol o se necesitaba profesor para dictar fútbol; como ya era, ya tenía mi título pues yo asistí simplemente a las pruebas que presentaba la institución, eh, las presenté las pruebas escritas, las psicológicas, las prácticas pero al final me dijeron que no se podía porque se necesitaba que fuera un hombre, que fuera un futbolista que eso era mucho mejor porque los niños se iban a sentir bien.

CJMM

¿Qué pensó en el momento que le dijeron eso?

Pues que habían sido injustos, si, puesto que en el campo que yo me desempeño yo también puedo dictar fútbol, también se la fundamentación, se cómo se maneja un balance uno aprende durante la carrera el fundamento de cada deporte y uno puede ejercer, eh, ser docente o, o, dictar o enseñar una clase o fundamentar un grupo de estudiantes en determinado deporte.

CJMM

¿Crees que las funciones que desempeñas cumplen con tus expectativas y capacidades? ¿Por qué?

Eeh, acá donde estoy trabajando en estos momentos, pues...soy docente, si, manejo dos materias que son baloncesto y gimnasia estética y una tercera que es cultura física que ya es en forma general, se trabaja, se trabaja, eh, la gama de deportes, una gama de deportes, mientras en los otros dos deportes es baloncesto y gimnasia femenina entonces, eh, es, me siento bien, siento que hago las cosas

bien puesto que se lo que estoy haciendo, tengo conocimiento de lo que hago y pienso que con esto estoy ayudando a contribuir con la formación integral de los estudiantes.

CJMM

¿Y si cumple con sus expectativas o usted quisiera subir a un cargo como coordinadora?

Eh, pues para uno poder subir en este caso pues tiene que estudiar más, si, tiene que, en este momento tengo una especialización, no he terminado la especialización en docencia universitaria, tendría que terminarla y si quisiera ser de planta como lo que uno quiere siempre tendría que hacer una maestría y si cuando haga la maestría todavía no he podido subir, tendría que hacer un doctorado, entonces, todo es estudio, entonces uno tiene que estarse capacitando y estudiando si quiere llegar a donde, a donde, para cumplir las expectativas, no

CJMM.

¿Qué posibilidades crees tener en tu empresa de lograr con tus aspiraciones laborales?

Si, si se podría porque, porque acá la universidad, maneja, se mide por grados de estudio por, por lo que haya... (hubo una interrupción) si yo estudio obviamente voy a tener posibilidades de estar en el lugar donde yo quiero, no, no creo que haya inconveniente porque la universidad maneja unas políticas eh, la parte académica, que la persona que vaya a ejercer o a dictar una clase tiene que, pues tener un nivel académico muy bueno, si.

CJMM

¿Qué significa para ti, desempeñarte en un ambiente laboral donde la mayoría son hombres?

Me siento, pues, bien, bien porque los conozco casi a todos, algunos han sido profesores míos de la universidad, entonces ya sé como son ellos, pues y, pues todos somos profesionales tenemos un manejo entre nosotros mismos, como una amistad muy buena, entonces no ha habido nunca problemas de nada.

CJMM

¿No desearía que hubiera más mujeres?

No, si, si claro desearía que hubiera más mujeres así como unas 10, unas 15 mujeres para poder interactuar con ellas, tener un grupo así como ellos tienen un grupo.

CJMM

¿Te has sentido alguna vez incomoda en tu lugar de trabajo? si la respuesta es si, cuéntame tu experiencia

No, porque nosotras tenemos en este caso, tenemos una oficina solo para las dos mujeres que hay, si, tenemos el baño de mujeres, todo está como muy...cuadrado, para que no vaya a presentarse ninguna situación que me vaya a sentir, que nosotras nos sintamos mal, no. Pues hasta el momento, en todo el tiempo que he trabajado acá siempre me he sentido bien, no me he sentido mal porque ellos estén por ahí presentes o algo.

OBJETIVO ESPECIFICO No 2

Conocer la percepción de las mujeres profesionales hacia los prejuicios sexuales manifiestos en su lugar de trabajo.

CJMM

¿Por qué crees que hay tan pocas mujeres profesionales en tu profesión?

Porque... haber estudiar uno la licenciatura significa que le guste y también se necesita que la persona aprenda, como ya lo dije anteriormente el fundamento de cada deporte, la técnica, si, y muchas mujeres no están para, como para, de pronto se inclinan por un deporte y quisieran saber solamente la fundamentación de ese deporte, digamos que son voleibolistas y solamente ser voleibolistas, allá uno tiene que ver desde atletismo hasta karate y judo, deportes de contacto deportes individuales y uno debe aprender el fundamento de cada deporte, si entonces digo pues, también pienso que es un talento puesto que muy pocas personas pueden saber el fundamento de varios deportes.

CJMM

¿Crees que las mujeres deben estudiar ciertas profesiones o no hay límite alguno para escoger?

Una mujer puede estudiar lo que sea, en un comienzo pues yo siempre escogí estudiar educación física, porque Salí del colegio ya había pensado en eso, pero mis padres querían que yo estudiara derecho y si me hubiera tocado estudiar derecho lo hubiera estudiado, pero no hubiera sido lo que a mí me gustaba, me nacía, sí?, pero sí, hubiera podido estudiar derecho, contabilidad pública, ingeniería de sistemas, ingeniería civil o lo que sea desde que uno tenga como él, como le digo, el..Las ventajas de estudiar o su carácter eh, no hay obstáculos para estudiar lo que cruce por delante. ¿Sí?

OBJETIVO ESPÉCIFICO No 3

Profundizar en el significado que tiene el género para las mujeres profesionales.

CJMM

¿Qué piensas acerca de la igualdad de oportunidades laborales entre hombres y mujeres?

Pienso que debe haber igualdad porque en el caso particular mío, donde me desempeño todos estudiamos una misma carrera, si, todos vimos un mismo, o sea, vimos la función de cada deporte, estamos en igualdad de condiciones, de pronto que uno de ellos haya hecho otra carrera alterna que hubiera estudiado medicina, ahí si de pronto, ellos estarían un poquito, pues sabrían un poco más, pero tampoco serian ellos los que ya lo saben todo

CJMM

¿Como mujer, qué importancia tiene tu profesión y tu trabajo?

Es importante pues uno tiene que, como mujer debe siempre pensar en estudiar, sí?, en tener una profesión, en ser independiente, en no depender de un hombre porque muchas mujeres dependen de un hombre, sí?, no, hay que estudiar ojalá se estudie lo que a uno le guste, las mujeres somos mucho más inteligentes que ellos, que los hombres somos más activas, somos más creativas y no, hay que estudiar, hay que, eh... tener una profesión pues para así tener una independencia, no estar que si le ayuda a uno, no le ayudan, si uno no estudia, de ahí vienen muchos problemas, que uno depende de la otra persona y siempre va

tener problemas siempre va estar, va a sentirse menos o que, este, siempre, no, la dependencia es lo mejor que puede haber, mejor ser independiente, la independencia se logra cuando uno estudia cuando uno tiene sus propias cosas, cuando uno tiene conocimientos.

CJMM

¿Qué consideras debe ser lo más importante para una mujer?

Pues, lo más importante es ... eh... ser que, pienso que ser independiente porque si uno no puede ser independiente, si uno depende de alguien, nunca puede ser, nunca puede estar ni al mismo nivel, ni estar más adelante que esto, por lo general siempre hay un hombre al lado de uno, entonces es mejor optar por estudiar, optar porque cuando uno tenga una familia, porque nosotras somos las que damos vida a otro ser, si?, como mujer uno debe decirle a los hijos que deben estudiar, si? La prioridad en la vida es estudiar, es salir adelante, es tener una profesión para no tener inconvenientes más adelante, ¿si?, y poder sentirse bien sentirse feliz.

CJMM

¿Crees que todas las mujeres deberían trabajar o ser profesionales?

¿Qué piensas de las mujeres que trabajan en sus hogares como amas de casa?

Es respetable, ese es el trabajo más duro que hay, ser mamá, ser ama de casa, esperar que, esperar a los hijos, esperar al esposo, hacer todo en la casa, porque ese es un trabajo en el que está todo el día en función de esas personas, si?, entonces es uno de los trabajos más duros, pienso que... que... entre los trabajos más duros y menos agradecidos, si? Pienso que esas mujeres, ojalá tuvieran la oportunidad de tener una profesión que se dieran cuenta que estar ahí pues es bueno, hasta cierto punto, pero también es bueno, tener una profesión para ir al 50 50.

CJMM

¿Tan importante es la profesión como dedicarse al hogar?

Si, claro porque uno no solamente va dedicarse a la profesión en el caso de que ya tenga una familia, porque también tiene que llegar y atender a sus hijos, poner atención a lo que está pasando dentro de sus casa.

Conocer la visión que tienen las mujeres profesionales sobre la forma como se establecen las interacciones entre hombres y mujeres en el ambiente laboral.

CJMM

¿Cuéntame sobre la relación con tus jefes y superiores?

Bien, son personas muy profesionales, el trato hacia las mujeres que somos dos es muy, como se dice... muy...acogedor, nunca nos rechaza, ni nunca nos sacan de los programas como se dice, o de las, cuando hay integración, porque como ya le decía, son muchos más hombres y nosotras las dos mujeres, tratan siempre de integrarnos en un papel que seamos el centro para que se maneje al interior de nosotras las situaciones.

CJMM

¿Crees que las tareas que desempeñas son las mismas que las de tus colegas hombres? Si la respuesta es no, especificar el porqué.

No, en este caso somos docentes todos, lo único diferente es que nosotros manejamos deportes diferentes, o sea, yo manejo baloncesto, otro profesor manejará eh, voleibol, respecto a un deporte específico, y también todos manejamos cultura física que es el común denominador de nosotros.

La única diferencia es el director, que él tiene un cargo administrativo.

CJMM

¿Las mujeres tienen algún beneficio particular que no posean los hombres en tu empresa?

No, nos tratan por igual, nos miran mas, nos miran si, como mujeres pero también nos miran como profesionales del deporte, de la educación física entonces, entonces nosotros cumplimos las mismas funciones.

Usted dijo que las miran como mujeres y ¿Cómo es que las miren como mujeres?

Pues por lo mismo, son tantos hombres pues ellos nos ponen más trabajos o sea, a veces nos dan más trabajos como organización de actividades, si?, como que las mujeres organizamos mas pero no porque los hombres no lo puedan hacer, porque los hombres también lo pueden hacer pero no, a ellos les gustan que nosotras organicemos actividades de los cumpleaños, de las actividades grandes, pero siempre somos todos claves, en el mismo nivel, pero no, pues, el trato humano hasta hoy es bueno.

CJMM

¿Cuales creen que son las diferencias entre hombres y mujeres en tu lugar de trabajo?

Hasta el momento no, todo está bien.

Preguntas finales:

Estudios: licenciada en educación física en recreación y deportes, terminado una especialización en docencia universitaria.

Edad: 30 años

Hijos: 1

Estado civil: casada

Personas a su cargo y cuidado: 1, el hijo.

ANEXO C. Entrevista en profundidad semiestructurada No 2.

CÓDIGO: ESE No 2

OBJETIVO ESPECIFICO No 1

Describir las vivencias de discriminación sexual que han experimentado las mujeres profesionales en su lugar de trabajo.

CJMM

Cuénteme de su experiencia profesional como mujer.

La verdad es que no es mucha, solo tengo o tuve un año de experiencia, fue muy buena, aprendí muchas cosas, aterricé muchos conceptos que uno tiene en la universidad, pero hasta que no estás metido en el ambiente propiamente laboral, muchas cosas están en el aire, muchas. Es como, como cuando tu sueñas y te despiertas y es una realidad diferente a lo que tu soñaste, pero que a través de ese mismo sueño te da las herramientas, estoy hablando de la universidad, no es que la universidad sea totalmente diferente, no es eso, porque la universidad sí te da las herramientas, si se aprende mucho, mucho, mucho, mucho, muchísimo, pero es importante también como tener los conocimientos previos, tener algo que aterrizar.

CJMM

¿Cómo se siente en su lugar de trabajo?

Haber, dentro del espacio donde yo trabajaba, me sentía en mi ambiente, me sentía como que no me había equivocado al estudiar lo que estudie, sentía que estaba en un buen camino, que estaba haciendo las cosas bien, me sentía cómoda.

PROFUNDIZO:

CJMM

¿Por qué se sentía cómoda?

Porque,...sabes cuando a uno le agrada lo que hace, uno se siente cómodo y a mí me agradaba lo que yo hacía, mucho, osea me prepare para ello y no me equivoque siento que no me equivoque.

CJMM

¿Alguna vez se has sentido discriminada por ser mujer dentro de su profesión?

Bueno, a pesar que yo me sentía muy bien o muy cómoda dentro de mi pequeño espacio de trabajo, Si, es algo que no te puedo negar, es una realidad bastante evidente, sobretodo dentro de una profesión como la que yo estudié, si, si me sentí discriminada. ¿Cómo me sentí discriminada? Se suponía que yo debía seguir en la misma empresa, yo estaba, pues lo que estaba haciendo era una especie de training de un entrenamiento para cosas más grandes, pero resulta que a última hora a finales del año pasado comenzaron a presentarse una serie de problemas en campos petroleros, definitivamente la empresa donde yo estaba trabajando, decidió ante, dijeron que de una forma u otra ante las imposiciones de...que te digo de...sugerencias que no eran tan sugerencias, más bien como ordenes disfrazadas de sugerencias, de las otras empresas a las que nosotros les prestábamos servicios, hizo sugerencias sencillamente, que no mas mujeres en campo y comenzó, a...como que comenzó a oscurecerse el camino que parecía tan claro, que era irme para campo a seguir trabajando para lo que yo me estaba preparando o me estaban entrenando donde yo estaba, de hecho cortaron la entrada de las mujeres en ese momento en lo que yo estaba trabajando (no te digo que en todo), pero si en lo que yo estaba trabajando y tanto así que ahorita la mayoría ya no está trabajando ahí y las únicas o las pocas que quedan están siendo reubicadas o están buscando trabajo en otro lado, porque están, están aburridas, de no sentir el apoyo, de hacer las cosas bien, de esforzarse mucho y aun así sentir como que el trabajo no vale igual si se es mujer.

CJMM

¿Cómo se sintió al darse cuenta que estaba siendo discriminada por su condición sexual de ser mujer? *Hey, realmente uno no es que se sienta muy*

contento, uno se siente triste, frustrado, se siente rabia e impotencia. Impotencia porque este mundo y esta industria en la que yo me desenvuelvo es un monstruo gigantesco, contra la, contra que, por más que uno trate de luchar es muy complicado hay muchas cosas estipuladas, hay muchos mitos, muchas creencias erróneas y es muy difícil tratar de eliminarlo si ni siquiera se tiene la oportunidad de luchar contra eso, porque te las quitan, entonces es feo, evidentemente es muy feo.

CJMM

¿Bueno cuales mitos y cuales creencias serian?

Bueno se tienen creencias como que si una mujer llega a un campo petrolero, osea estoy hablando de un pozo perforando, se tiene el mito de que si una mujer llega se daña el pozo y muchas veces si ocurre, pero ocurre porque hay tan pocas mujeres, ellos están tan acostumbrados a no ver mujeres, que cuando ven una toda su atención es para ella, entonces desconcentra y hacen mal su trabajo, eso de alguna manera, sobre todo se cree eso, se cree que... porque es un trabajo muy fuerte, es un trabajo donde muchas veces se necesita mucha fuerza física, entonces por ser mujer no se puede y no tanto eso, son eso, puras creencias erróneas porque en realidad hay muchas personas que pueden colaborar con ese tipo de cosas que no son obligación tuya hacerlas como Ingeniera de Petróleos o como lo era en ese campo, si no que, que sencillamente es algo que se presta y que tu por colaborar puedes hacer y punto, pero no es tu obligación hacerlo, porque hay mucha gente hay que estar en capacidad o que incluso no es deber de ella, simplemente por tener más excusas que razones.

CJMM

¿Cree que las funciones que desempeña cumplen con sus expectativas y capacidades?

Bueno en lo que yo estaba trabajando, si. Pienso que si porque yo estaba más en un proceso de, si yo estaba desempeñándome como una empleada, pero a la vez yo estaba aprendiendo mucho, yo también estaba recibiendo, no solo daba sino que recibía mucho, entonces digamos que si lleno mis expectativas pero eso tiene

un límite, osea hay un momento es que tú sientes que en el espacio donde estas o la gente de la que estas rodeada, lo que debías aprender o lo que te debían enseñar como profesional (no estoy hablando como ser humano, sino como profesional) tiene un límite y hay un punto en que tu alcanzas ese límite. Digamos que uno siente que toca al límite y uno como que quiere expandir sus horizontes, quiere conocer más, aprender más, pero llega un momento como que te cierran las puertas y te dicen: “hasta aquí llegas, no puedes avanzar y punto”.

CJMM

¿Qué posibilidades cree tener en su empresa de lograr con sus aspiraciones laborales?

La carrera en la que yo quería enfilarme dentro de la empresa definitivamente no, así de sencillo, no es posible. Y no es culpa en realidad de la empresa, porque la empresa como te dije es una empresa que le presta servicios a otra, si la empresa a la que tu le estas prestando servicios te dice: “es que yo no quiero una mujer”, entonces sencillamente tú no le mandas una mujer porque no puedes, porque es tu cliente. Pero si, de alguna forma u otra falta apoyo de la misma empresa, todo es como un circulo vicioso, porque si a ti te dicen:”yo no quiero una mujer”, y tu le alcahuetas y no mandas mujer, ellos te siguen exigiendo y punto. Así de sencillo.

CJMM

¿Qué significa para usted, desempeñarte en un ambiente laboral donde la mayoría son hombres?

Sabes que para mí, la persona, el ser individual, es hasta cómodo en ciertos aspectos. ¿Por qué? Porque uno aprende a pensar de otra manera, uno como mujer tiende a pensar ciertas cosas de los hombres hasta que se topa con ellos realmente más de cerca, y no como pareja, sino como compañero de trabajo y lo vas descubriendo como ser humano, entonces con esas descubrí muchas cosas, pero también muchas otras veces hace falta esa compañía de mujer esa otra mujer para sentirte identificada, para si pasa algo que, como te digo, como una discriminación, puedes tener un punto de apoyo alguien que entienda porque también es mujer, hay muchos hombres que entienden pero no son mujeres y no

es lo mismo, y llega un momento que tu estas rodeada de tantos hombres que muchas veces puedes llegar a olvidar que eres una mujer, sencillamente eres alguien más, no hay sexo, no hombre, no mujer, solo alguien más.

CJMM

Mencionó que uno como mujer muchas veces tiene creencias sobre los hombres ¿Cómo cuáles creencias serían?

No sé, algo tonto, uno cree que todos los hombres son muy fuertes y uno se da cuenta que no, uno muchas veces, físicamente hablando, incluso sentimentalmente hablando, hay muchos hombres que son muy niñas, muy nenas y no porque sean homosexuales, sino porque son muy sensibles incluso mucho más que una mujer, una mujer se vuelve fuerte en ese ambiente.

CJMM

¿Ha sucedido algo en el trabajo que la haga sentir incomoda? si la respuesta es sí, cuénteme su experiencia

Obvio hay muchas veces cuando tú te sientes incomodo, tú no puedes llevar a cabalidad un trabajo, porque fue muy corto el tiempo, porque te llaman la atención sin una justa causa, ese tipo de cosas yo creo que le pasan a todo el mundo sentirse incomodo en algún momento. Lo que pasa es que en él o espacio justo donde yo estaba yo no era la única mujer, entonces no me sentía incomoda, pero en el momento en que a mí me dicen: “es que tú no puedes seguir aquí, no puedes seguir trabajando aquí porque no queremos mujeres”, obvio, yo me sentí incomoda, obvio, pero del resto nada.

OBJETIVO ESPECIFICO No 2

Conocer la percepción de las mujeres profesionales hacia los prejuicios sexuales manifiestos en su lugar de trabajo.

CJMM

Cuénteme sobre el proceso para conseguir empleo como mujer en su profesión

Gracias a Dios, para mí fue algo, digamos que no fue algo fácil o difícil, sencillamente las cosas se presentaron y hubo la oportunidad se dieron las cosas

y estuvo. Fue un proceso muy rápido, no te puedo decir que hubo mucha competencia, ese no es mi caso te estaría mintiendo, pero igual yo creo que lo importante es después de eso, demostrar que no se equivocaron al escogerte.

CJMM

¿Cómo se sientes con su profesión?

Yo estoy enamorada de mi profesión, esas serían las palabras que describirían a cabalidad como me siento, me siento enamorada con mi profesión, independientemente de todo, de que me digan, “no, es que tu como mujer no puedes”, porque yo sé que yo sí puedo y en el momento que yo tenga el chance, creo que, y no solo yo sino muchas mujeres, vamos a demostrar que sí podemos y que aun muchas cosas que no son como piensan.

CJMM

¿Por qué cree que hay tan pocas mujeres profesionales en ingeniería de petróleos?

Porque los mitos no solo se los creen los hombres si no las mismas mujeres, hay muchos conceptos que vienen prediseñados desde muy pequeños, todos, tanto hombres como mujeres, o sea las niñas, inicialmente, bueno las niñas son para la casa, las niñas no estudian, las niñas no sé, y luego cuando comenzó a cambiar la mentalidad, no, las niñas para la oficina, las niñas siempre en falda, las niñas siempre bien vestidas y hay muchas cosas, muchas secuelas todavía de ese pensamiento, en el momento en que venga una mujer con unas botas, un jean, con una camisa manga larga, cero maquillaje, cabello desordenado, un casco gigante de protección, dejando a un lado el, no es dejar a un lado la vanidad, es comprender en qué ambiente de trabajo tú te estás desarrollando, es comprender que en ese ambiente tú no puedes usar tacones, porque puedes atender contra tu integridad física, que no puedes usar falda por lo mismo, que tienes que usar una camisa manga larga por lo mismo, es tomar conciencia, pero hay muchas mujeres que ven eso y dicen: “yo no podría”, yo no podría ir a trabajar así desordenada, o porque huy no quizás toque hacer mucha fuerza, levantar tubos, mucho calor, no mucho frío, o sea son más bien cosas que la

misma gente se crea y bueno esa situación como la que se me presento a mi también, decir que no quieren mujeres en la línea de mi profesión en la que yo empecé a desempeñarme.

CJMM

¿Qué cree que debe tener en cuenta una mujer para escoger su profesión?

Yo creo que el limite se lo pone uno mismo, yo creo que si yo digo, hombre yo nunca podría, ser psicóloga porque yo no me voy a poner a escuchar los problemas de otro o yo no podría ser Ingeniera Civil porque yo no voy a pararme todo un día en una obra a aguantar sol, aguantarme un montón de obreros groseros, osea el límite es tuyo, tú misma te predispones, tú misma dices no puedo, tú misma dices si puedo, porque cuando uno se propone las cosas es muy probable que las logre, yo no te estoy diciendo que si tú te propones algo siempre lo vas a alcanzar porque hay cosas que tu como tal no puedes manejar, tu manejas, el hacer las cosas bien, el ser cada día mejor, en llevar a cabo las funciones que se supone tú debes llevar a cabo, pero hay circunstancias ajenas a uno, esas circunstancias tu si no las puedes manejar, tu tratas la mayor parte del tiempo, reducir esas circunstancias o tratas que con tus acciones sea el mínimo factor de riesgo o que si existen al azar 10 cosas que pueden hacer que tu cosas vayan mal, tratar de eliminar la mayor cantidad de esas 10 cosas, entonces ya no vas a tener 10 sino 5, o si puedes menos, entonces hay cosas que definitivamente si se pueden, otras no se pueden manejar.

OBJETIVO ESPÉCIFICO No 3

Profundizar en el significado que tiene el género para las mujeres profesionales.

CJMM

¿Qué piensa acerca de la igualdad de oportunidades laborales entre hombres y mujeres?

Pienso que eso es muy relativo, cuando tu llegas a buscar un empleo para un campo petrolero, indiscutiblemente tiene más ventaja un hombre que una mujer,

simple, no te lo puedo negar, pero cuando vienen a buscar un puesto para secretaria, lleva mucha más ventaja una mujer que un hombre, punto. Y no por ser secretaria o por disminuir las secretarias, no, o por agrandar un Ingeniero de petróleos, simplemente ahora no se me ocurre otro ejemplo, pero es así, osea hay trabajos donde se prefiere cierto tipo de, cierto tipo no, se prefiere una mujer o se prefiere un hombre, es como el ejercito, no es que una mujer no pueda tomar un arma o irse a la guerra, claro que puede, pero nosotros mismos no estamos preparados psicológicamente para ver que las mujeres regresen en bolsas negras de la guerra y no porque la muerte de una mujer duela más que la de un hombre o la de una hija que la de un hijo, no, es que de alguna forma nosotros estamos tan diseñados a eso, que sería muy complicado, eso llevaría otro proceso de liberación otra revolución femenina otro tipo de cosas, es eso.

CJMM

¿Como mujer, qué importancia tiene su profesión y su trabajo?

Para mí, mi profesión, yo estoy enamorada de mi profesión. Que si es lo más importante, no. Hay cosas más importantes, como que, el bienestar de mi familia, mi salud, es mucho más importante, porque si yo estoy bien de salud, trabajo bien, si yo estoy bien, doy el cien, si mi familia no está tranquila yo estoy impaciente y entonces no es lo mismo, aunque sí, yo muchas veces tengo la capacidad de poder separar ciertas cosas, pero si es el orden de prioridades, el bienestar de mi familia va primero, mi salud, un poco de cosas están antes, mucho antes.

CJMM

¿Cómo se valoras a si misma en el trabajo?

Yo no solo en mi lugar de trabajo de trabajo si no en todo tipo de ambiente trato de valorarme n lo que soy, porque yo siempre he pensado que la gente vale en lo que es, no en lo que tiene en el bolsillo, no el carro que tiene, no la profesión que estudió, es la calidad de ser humano, trato de que la gente alrededor me valore como ser humano, pero a la vez me valore como buena trabajadora como una persona que no está en el lugar equivocado, que hace bien su trabajo, que le gusta, que le gusta, que ama lo que hace, en la medida que uno ama lo que hace

uno hace bien su trabajo y eso a la vez infunde respeto y admiración a su alrededor.

CJMM

¿Qué considera debe ser lo más importante en el proyecto de vida de una mujer?

Yo pienso que no solo para la mujer, sino para toda persona, lo más importante es su valor de ser humano, valorarse en lo que es, en su calidad de persona.

Conocer la visión que tienen las mujeres profesionales sobre la forma como se establecen las interacciones entre hombres y mujeres en el ambiente laboral.

CJMM

¿Cuénteme sobre la relación con sus jefes y superiores?

La verdad me la llevaba muy bien, por eso te decía que uno no puede culpar a sus superiores o a la misma empresa, porque todo es un círculo vicioso, uno se la puede llevar bien, a uno lo pueden valorar como trabajador o como persona porque uno hace las cosas bien y lo admiran y lo respetan como tal, pero hay cosas que a ellos se les salen de las manos y es que si el cliente le dice: “no quiero una mujer”, entonces ellos no pueden hacer nada.

CJMM

¿Cree que las tareas que desempeña son las mismas que las de sus colegas hombres?

Yo sí, mis compañeras de trabajo no. ¿Por qué? Porque digamos que yo trato, (y en el fondo mi jefe se dio cuenta) como te decía hay cosas que uno demuestra, el empeño, las ganas con que uno trabaja, la verraquera, y a mí me ponían las mismas cosas que a ellos a la par, algunas compañeras no. Osea si a mí me tocaba levantar una cosa muy pesada, yo lo hacía, hay gente que no, que esto pesa mucho, no te estoy diciendo que yo me extralimitara, porque tratara, huy la mujer biónica, no te estoy diciendo eso, porque tampoco voy a perjudicar mi

bienestar físico, por hacer algo que definitivamente yo se que esta fuera de mi alcance, yo pido ayuda, yo no tengo problema en pedir ayuda.

CJMM

¿Las mujeres tienen algún beneficio particular que no posean los hombres en su empresa?

No, igual, osea, de repente el de maternidad, pero como tal que yo sepa o al que hubiese estado o del que yo me hubiese beneficiado, no.

CJMM

¿Cuáles cree que son las diferencias entre hombres y mujeres en su lugar de trabajo?

Por lo menos, en un campo petrolero como tal, si llega una mujer al campo, ahí a la perforación al taladro a ellas tienen que conseguirle un fontainer, aparte, osea ella no puede dormir con el resto. Digamos que llega un hombre y no hay espacio y no has más espacio, lo ubican con otro grupo de hombres en otro fontainer no pasa nada, no es que los pongan a compartir cama, no se trata de eso, si no que no hay problema, comparten una habitación, no pasa nada, pero si es una mujer, no, es diferente, la tratan diferente, no la tratan como el ingeniero que llegó, o la ingeniera, como el título, no, como la persona capaz, no, la trata como la mujer que llega.

CJMM

¿Entre sus superiores había mujeres?

Mi jefe inmediato era una mujer, del resto todos, todos, sus superiores eran hombres, no había una mujer.

CJMM

¿El cargo más importante que ocupa una mujer en la empresa?

Los niveles más grandes todos eran de hombres, los responsables, eran de hombres, aunque mi jefe inmediata tiene un buen puesto, osea era responsable de algo muy importante, pero aun así la mayoría de gente, toda la gente que está por encima de ella es hombre.

Ella es la Directora de laboratorio de fluidos de la empresa, lo que yo hacía era propio de un ingeniero de petróleos, no estaba desenfocada.

Preguntas finales:

Estudios: Ingeniera de Petróleos

Edad: 24 años

Hijos (as): ninguno

Estado civil: Soltera

Personas a su cargo y cuidado: ninguna

ANEXO D. Entrevista en profundidad semiestructurada No 3.

CÓDIGO: ESE No 3

OBJETIVO ESPECIFICO No 1

Describir las vivencias de discriminación sexual que han experimentado las mujeres profesionales en su lugar de trabajo.

CJMM

Cuénteme de su experiencia profesional como mujer.

CJMM

Soy ingeniera civil, me gradué en el año 2005 de la universidad pontificia bolivariana de Bucaramanga, realicé una práctica empresarial en una constructora en calidad de asistente de obra para un proyecto de edificación de 22 pisos. En el 2006 participé de 2 proyectos constructivos, un aula de clase y un restaurante escolar en municipios de Santander, como ingeniera residente de estas obras encargadas de supervisar la construcción, calcular cantidades, hacer las compras y envío de materiales, presentar informes. En el 2007 realice una interventoría de obra a al mantenimiento de una vía concesionada en la mesa de los santos , y con el apoyo de un ingeniero de mayor experticia, estaba encargada de vigilar el debido cumplimiento del contrato y sus especificaciones por parte de los contratistas, al terminar este contrato entro a trabajar en otra empresa productora y comercializadora de pavimentos y de construcción de vías, allí me desempeñé en el área de calidad en obras, realizando funciones a nivel de oficina relacionadas con la redacción de documentos contratos, organización de archivos hasta mediados de 2008

¿Cuáles son o eran sus sentimientos su lugar de trabajo?

CJMM

¿Por qué se siente o sentía....?

CJMM

En la oficina en una de mis experiencias profesionales, debía trabajar solo con hombres, a veces resultaba incomodo para mí, yo era la única ingeniera mujer en la oficina y me sentía bastante sola, aunque había respeto por parte de mis compañeros, también algunas bromas, y pues, siempre se hacía necesario algo de “apoyo femenino”, que por supuesto es un trato diferente

¿Alguna vez se has sentido discriminada por ser mujer dentro de su profesión?

CJMM

Pues, en mi experiencia como interventora tuve un ingeniero que se encargó de darme tutoría, instruirme y acompañarme en campo y en oficina para aprender el manejo de esta obra que era bastante grande. Aprendí bastante de él pero también fue complicada la relación ya que este señor era bien impaciente y cuando yo no comprendía algo se irritaba y utilizaba frases despectivas para conmigo como decir “es que no sirve es para nada”, “no sirven sino para secretarias”...

A nivel salarial y de jerarquía en la empresa también sentí discriminación. Contando con la misma experiencia laboral que otro compañero de trabajo, también ingeniero de profesión, ingresé a la empresa como “auxiliar de ingeniería” con un salario de auxiliar, mientras el compañero que ingresó en la misma fecha que yo, entró en calidad de “ingeniero residente” con un salario mayor al mío, aun cuando desempeñábamos las mismas funciones, ambos viajábamos a las obras, presentábamos informes, en esta ocasión sentí discriminación por el hecho de ser mujer, ya que se me pagaba menos y el cargo era de menor jerarquía.

¿Cómo se sintió al darse cuenta que estaba siendo discriminada por su condición sexual de ser mujer?

CJMM

Creo que este tipo de tratos afecta la autoestima y la percepción que uno pueda tener de las capacidades que uno posee

CJMM

¿Qué posibilidades cree tener en su empresa de lograr con sus aspiraciones laborales?

La verdad en este momento no veo muchas posibilidades de ascenso

¿Qué significa para usted, desempeñarte en un ambiente laboral donde la mayoría son hombres? ¿Si no lo son, sus jefes y superiores lo eran, como se sentía respecto a esto?

CJMM

Si, es complicado. Lo viví durante bastante tiempo. En estos ambientes la mujer debe estar muy empoderada y segura de sí, casi diría que adoptando un rol muy masculino, pues a pesar de todo el respeto no dejan de haber perspicacias incómodas, insinuaciones entre burlas y “chanzas” de doble sentido, etc.

¿Ha sucedido algo en el trabajo que la haga sentir incomoda? si la respuesta es sí, cuénteme su experiencia

Las suspicacias o chismes generados al interior de la oficina por parte de otros compañeros respecto a si tenía yo “algo” con determinados compañeros hombres con los cuales trabajaba eran incómodas para mí

En otra ocasión en que apliqué a una oferta laboral en otra ciudad, asistía a una capacitación intensiva y allí conocí a una persona que trabajaba en la empresa, esta persona en un momento en que me encontraba estudiando, se acercó a mí y me dijo que él me ayudaba a clasificar en la empresa sin presentar las pruebas si me acostaba con él. Yo me sentí incómoda, triste y decidí no volver a la capacitación, perdiendo el trabajo, pero no deseaba encontrarme de nuevo con ese señor.

OBJETIVO ESPECIFICO No 2

Conocer la percepción de las mujeres profesionales hacia los prejuicios sexuales manifiestos en su lugar de trabajo.

CJMM

Cuénteme sobre el proceso para conseguir empleo como mujer en su profesión. Su experiencia personal para adquirirlo.

El proceso que seguí para la consecución de mi primer empleo fue, el de enviar una hoja de vida a un anunciante de un aviso clasificado, posteriormente se me realizó la entrevista en términos muy formales y fui llamada días después para presentarme ya a trabajar.

Para las otras experiencias de empleo seguí más o menos el mismo procedimiento.

CJMM

¿Cómo se sientes con su profesión, se arrepiente en algún momento de haber estudiado esta carrera?

Sí, me he cuestionado seriamente sobre esta pregunta últimamente debido a que esta profesión exige bastante rudeza en las maneras, agudeza intelectual y argucia para negociar, además de estar la mayoría de empresas lideradas por figuras masculinas... lo que a veces puede resultar agotador para uno en condición de mujer.

CJMM

¿Porqué cree que hay tan pocas mujeres profesionales en... (Su profesión)?

Pues pienso que puede ser debido a que es una carrera exigente a nivel intelectual, más específicamente en el área de matemáticas y también demanda tener valores de liderazgo y capacidad física para el trabajo en obra y pues, Algunas de estas características resultan opuestas a las rol femenino tradicional. Personalmente, en mi experiencia laboral no he conocido figuras líderes femeninas predominantes en el campo de la ingeniería civil, como ingenieras dueñas de empresas o socias... pienso que el papel que más predomina en este campo es de subordinadas, en áreas de diseño, supervisión de obras, dibujo, actividades contables, ventas..

CJMM

¿Qué cree que debe tener en cuenta una mujer para escoger su profesión?

Ante todo el gusto, la vocación, la inclinación "natural" más allá del prejuicio que se tenga frente a cierta carrera

OBJETIVO ESPÉCIFICO No 3

Profundizar en el significado que tiene el género para las mujeres profesionales.

CJMM

¿Qué piensa acerca de la igualdad de oportunidades laborales entre hombres y mujeres?

Pienso que debería ser la condición ideal para ejercer

CJMM

¿Qué percepción tiene sobre la igualdad de oportunidades en nuestra sociedad?

Pues creo que todavía se queda en el discurso, las oportunidades laborales en este campo y en muchos otros seguirán siendo mayoritarias para los hombres, de igual manera los sueldos.

CJMM

¿Como mujer, qué importancia tiene su profesión y su trabajo?

Tiene una alta importancia, ya que el trabajo, la ocupación es lo que permite que uno se sienta digno, realizado,

De igual manera el sueldo como remuneración material es importante, para mí por el apoyo económico que puedo brindar a mi familia y a mi misma en la búsqueda de autonomía

CJMM

¿Cómo se valoras a si misma en el trabajo como se considera?

Me considero una buena trabajadora persistente y perfeccionista, me gusta que las cosas se hagan con seriedad y responsabilidad de la manera menos mediocre posible. Soy de las que, si no sé de algo específico, prefiero dejar en manos de otra persona determinada labor o investigar, lo importante es que al final se obtenga el producto deseado de la mejor manera y a tiempo, de tal forma que este esfuerzo se traduzca en un beneficio para un grupo de personas o en un producto obtenido en la búsqueda de una meta

CJMM

¿Qué considera debe ser lo más importante en el proyecto de vida de una mujer?

Pues lo que la mujer considere que es su prioridad, si lo es su profesión o su trabajo, si es el estudio o la investigación, si es la política, las artes, si lo son sus hijos o su familia su prioridad o su pareja, lo importante es que sea una decisión personal así muchas veces se le juzgue o culpabilice, se le tache de banal, etc., siga creyendo que debe ser una decisión personal

OBJETIVO ESPECIFICO No 4

Conocer la visión que tienen las mujeres profesionales sobre la forma como se establecen las interacciones entre hombres y mujeres en el ambiente laboral.

CJMM

¿Cuénteme sobre la relación con sus jefes y superiores? (Trato, formas de expresarse hacia usted, interacciones en general)

La relación con algunos de mis jefes inmediatos fue variable. Si bien, mi primer jefe fue una persona respetuosa y amable conmigo, con la cual sentí que había una relación en donde había colaboración de las partes, en la empresa de pavimentos tuve un jefe llamado Armando Rodríguez quien era una persona bastante autoritaria. La relación con este señor era deficiente, ya que siempre tendía a dar las órdenes de manera muy “demandante” y tosca

CJMM

¿Cree que las tareas que desempeña son las mismas que las de sus colegas hombres?

Las tareas de oficina si, por ejemplo diseño, presupuestos. En campo, la tendencia es a que en su mayoría sean los hombres los que se encarguen de la supervisión de las obras

CJMM

¿Cuáles cree que son las diferencias entre hombres y mujeres en su lugar de trabajo?

Las mujeres realizan labores “de oficina”, los hombres se desempeñan más en el campo, supervisando obras

CJMM

¿Entre sus superiores había mujeres?

Solo en una oportunidad tuve una mujer de jefe directa, quien era una socia contratista de la empresa en la cual me desempeñé

CJMM

¿El cargo más importante que ocupa una mujer en la empresa?

Que yo haya conocido, solo como contratista

CJMM

¿Qué piensas de las mujeres que trabajan en sus hogares como amas de casa?

Considero que el ponerse al mando de las labores del hogar es una actividad desvalorada, que no tiene el estatus de trabajo o actividad económica remunerada, pero que debe serlo. El trabajo de casa implica fuerza, decisión, creatividad, actividad, paciencia... cualidades que, para una mujer que asume este rol deben ponerse en práctica a diario. No cuestionaría el valor de una mujer respecto a otra porque esta asuma este rol, comparado con aquella otra mujer que es profesional o independiente, sino me centraría más en el hecho de si la mujer que asume las tareas del hogar lo hace por decisión personal, y no por obligación; dejando atrás sueños y aspiraciones propias.

Preguntas finales:

Estudios:

Edad: 27años

Hijos (as): 0

Estado civil: soltera

Personas a su cargo y cuidado: 2