

## MUJERES PROFESIONALES: CASOS DE DISCRIMINACIÓN SEXUAL Y LABORAL

---

*Claudia Yaneth Martínez Mina\**  
*Martha Ligia Peña Villamizar\*\**

### RESUMEN

Este artículo permite reflexionar sobre las experiencias vividas y sentidas de mujeres profesionales que han sufrido discriminación sexual en su desempeño laboral, como resultado de la investigación cualitativa “Mujeres Profesionales: Casos de Discriminación Sexual y Laboral” elaborada en el año 2009 por el Grupo de Investigación Prometeo. Los objetivos de este estudio fueron, en primer lugar, realizar una descripción de las vivencias de discriminación sexual, conocer los prejuicios sexuales manifiestos hacia las mujeres profesionales en su desempeño laboral, profundizar en el significado que tiene la categoría Género, y conocer la visión que tienen estas mujeres profesionales sobre la forma como se establecen las interacciones entre hombres y mujeres en el ambiente laboral. Este estudio contó con la participación de tres (3) mujeres profesionales con estudios de pregrado en Licenciatura en Cultura Física y Deportes, Ingeniería de Petróleos e Ingeniería Civil y manejó un enfoque Fenomenológico. Como instrumento de recolección de información se utilizó la entrevista en profundidad. Los resultados de este estudio muestran la percepción de estas mujeres sobre la actual situación laboral, tomando como categorías de análisis: vivencias de discriminación sexual, prejuicios y estereotipos, significado de la perspectiva de género e interacciones en el ambiente laboral.

**Palabras clave:** igualdad, género, discriminación, segregación laboral, interacción.

## PROFESSIONAL WOMAN: CASES OF SEXUAL AND LABOR DISCRIMINATION

---

### ABSTRACT

This article allows to reflect about the events lived and felt by professional women who have suffered sexual discrimination in their job performance as a result of the qualitative research “Professional Women: Cases of Labor and Sexual Discrimination” published in the year of 2009 by Grupo de Investigación Prometeo. The objective of this study was, at first, to make a description of the situations of sexual discrimination, to know the gender bias manifests toward professional women in their job performance, to deepen the understanding of the gender category and to know what is the perception that these women have over the relations between men and women establishes itself on the work environment. The research had the participation of three (3) professional, women, undergraduates in Bachelor of Physical Culture and Sports, Petroleum Engineering and Civil Engineering, and used the phenomenological approach. As an instrument of recording of information it was used in-depth interview. The results of this study show the perception of these women over the actual work situation, taking as categories of analysis: gender bias experience, prejudice and stereotyping, meaning of gender perspective and interactions in the work environment.

**Key words:** equality, gender, discrimination, occupational segregation, interaction.

---

\* Trabajadora Social Universidad Industrial de Santander, UIS. Miembro Grupo de Investigación PROMETEO, Facultad de Ciencias Humanas, UIS. Bucaramanga, Colombia. Correo electrónico: cwa0708@gmail.com

\*\* Trabajadora Social Universidad Industrial de Santander, UIS. Especialista en Teoría, Métodos y Técnicas de Investigación Social de la Universidad Industrial de Santander; Diplomada en Dirección Universitaria Universidad Industrial de Santander; Magistra en Pedagogía ©. Docente asistente Escuela de Trabajo Social Universidad Industrial de Santander. Bucaramanga, Colombia. Correo electrónico: mlpena@uis.edu.co

## MUJERES PROFESIONALES: CASOS DE DISCRIMINACIÓN SEXUAL Y LABORAL

### I. INTRODUCCIÓN

Los cambios históricos, reflejo de una sociedad dinámica, evidencian que la participación de la mujer en espacios públicos como el laboral va en constante aumento. No obstante, todavía predominan aspectos culturales respecto al sexo, que inciden en el pensamiento de quienes dominan el mundo laboral, en el momento de contratar a una persona para que realice una labor determinada. Ante este panorama cultural, las mujeres son las directamente afectadas. Por ejemplo, en Colombia la mujer obtiene un salario que representa un 17.4% menos del que adquieren los hombres; es decir, la mayor tasa de desempleo está encabezada por mujeres; las mujeres demoran más tiempo en conseguir un empleo; y la mayoría de las mujeres trabajadoras se desempeñan en el sector informal de la economía (El Universal, 2008). A pesar de los avances legales y del esfuerzo en las políticas públicas orientadas a la igualdad sexual, en la cotidianidad se evidencian situaciones como las analizadas en este estudio en el ámbito laboral, que reflejan la latente discriminación hacia la mujer por su condición sexual.

Entre otros aspectos importantes para tener en cuenta, encontramos que la representación de la mujer en cargos altos ejecutivos es baja, los estereotipos y prejuicios sociales, contribuyen a que la mujer en ocasiones sea considerada no apta para desempeñarse en determinados cargos y para realizar algunas actividades. Igualmente, 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 la feminización de la pobreza, aumentando la vulnerabilidad social de las mujeres (Llobregat, 2003). Las oportunidades laborales de la mujer se reducen a causa de la segregación ocupacional que existe entre los sexos, esta situación tiene efectos negativos respecto a como las ven los demás y como se ven a sí mismas, influyendo psicosocialmente en ellas, lo que las hace escoger profesiones feminizadas, que por lo general devengan un menor salario y tienen un status social inferior.

Algunos datos del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), señalan las desventajas actuales que tiene la mujer en el mercado laboral, frente a la población masculina. La tasa de participación es del 71,3% para los hombres y 45,7 para las mujeres. La tasa de ocupación está liderada por los hombres quienes ocupan el 64,5% ante el 38,6% para las mujeres, mostrando el rol tradicional y pasivo de las mujeres en nuestra sociedad. Por otra parte, la tasa de desempleo es de 9,5 para los hombres y en las mujeres ha sido encabezada con un 15,4%. Este panorama refleja la existencia de relaciones desiguales entre hombres y mujeres en el mercado laboral. El trabajo es un factor primordial para garantizar que las personas gocen de una calidad de vida óptima, en la cual, los ingresos generados por la actividad productiva permitan la satisfacción de todas las necesidades básicas y complementarias. La mujer, al tener menor participación en el mercado laboral, al recibir menores ingresos por la labor profesional, y al verse condicionada por estereotipos sexuales que ponen en tela de juicio sus capacidades, está

siendo limitada e impedida para gozar el privilegio de vivir dignamente con recursos adquiridos como resultado de su esfuerzo.

Sobre este tema de discriminación laboral se ha profundizado de forma regular, ya que son pocos los estudios en relación, sin embargo, no podemos decir que son escasos. En este estudio se hace mención de tres investigaciones relacionadas con la situación de la mujer en el mercado laboral con el fin de lograr una aproximación al problema planteado. En Bucaramanga y su área metropolitana se realizó una investigación que aborda la discriminación de la mujer en los ámbitos familiar, laboral y social (Díaz & Oliveros, 1998), y examina historias de vida de mujeres que han sido víctimas de discriminación en estos espacios de la vida. Los hallazgos demostraron que para las mujeres la discriminación es percibida como maltrato psicológico; y que el desempleo deja como consecuencia la dependencia de otros factores en la vida familiar, como el soportar un esposo maltratador por la necesidad económica. En la vida laboral implica que la mujer deba soportar acoso sexual de parte de su jefe para no poner en riesgo su empleo o que deba desempeñarse en trabajos relacionados con labores domésticas, en donde se realizaría un intercambio de su escenario habitual mas no de su rol tradicional. El rol doméstico les dejó como consecuencia renunciar a metas personales y profesionales, concluyendo con la identificación de relaciones de género basadas en el machismo.

El segundo estudio presenta un panorama de las mujeres en el mercado laboral de Manizales (Moya & Arenas, 1998), en este, se pretende conocer el papel que ha desempeñado la mujer en el ámbito ocupacional en esta ciudad. Como resultado se pudo identificar que el problema de segregación laboral es de índole cultural; la mayoría de los hombres no estudian carreras en las que predominan las mujeres. En el sector de la ciencia y la tecnología son pocas las mujeres capacitadas, lo que abre espacio a la discriminación laboral en lo que se refiere a la investigación y desarrollo. Las mujeres estudian carreras feminizadas, lo que genera mayor demanda en tales puestos y un índice bajo de ingresos. Concluyendo que la profesionalización de la mujer no garantiza igualdad, debido a la fuerte consolidación de los imaginarios sociales.

Respecto al tercer y último estudio, se analiza la discriminación laboral hacia la mujer en Colombia (Escuela Nacional Sindical). Esta situación caracterizada por la clara desventaja que tiene la mujer en el mercado laboral a pesar de los avances y logros obtenidos en las últimas décadas. Por ejemplo, la mujer tiene menor posibilidad de acceder a un empleo, posee menores ingresos salariales y se ve afectada de mayor inestabilidad laboral. De igual forma, una gran proporción de mujeres participan en trabajos informales, los cuales no les garantizan condiciones dignas de vida. Además de eso, a las mujeres se les exige un mayor nivel de preparación para acceder a un empleo y les imponen requisitos diferentes, que por lo general, tienden a sostener una relación directa entre su aspecto físico y su edad.

La discriminación sexual, para efectos de este estudio, es abordada desde una mirada social, cultural y legal, tomando referentes conceptuales tales como: sexo- género, prejuicios- estereotipos, igualdad- equidad, discriminación sexual y laboral, división sexual del trabajo, acoso sexual en el lugar de trabajo y segregación laboral.

Respecto a las leyes, nos referimos a la convención de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres; a la Constitución Política de Colombia; y a la Ley 823 del 10 de Julio de 2003, las cuales forman parte de los sistemas legales que unen esfuerzos para garantizar la igualdad entre los sexos y generar estrategias para que este objetivo se cumpla en todos los espacios sociales.

Como referente conceptual para este estudio se tuvo en cuenta la diferenciación del concepto sexo y género. De acuerdo con Saltzman (1989), el sexo significa diferencias biológicas (como mínimo cromosómicas, hormonales y morfológicas) entre hombres y mujeres. El Género contrario a este, es una construcción socio-cultural que se asigna a cada sexo, apareciendo lo femenino y lo masculino. De igual forma, se hace mención a los estereotipos sociales, 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 etiquetas a las personas pertenecientes a este grupo. Según Raguz (1995, p.21), “los estereotipos genéricos definen roles, papeles distintos que deben desempeñar hombres y mujeres, roles tradicionalmente definidos como rol masculino, productivo (remunerado), instrumental (mediador entre una familia y sociedad) y rol femenino, reproductivo, expresivo o nurturante (naturaleza y cuidado de otros)”. Los estereotipos en razón del sexo, específicamente en el área laboral pueden ser positivos y negativos, con base en esto, la sociedad realiza una división de ocupaciones, catalogándolas como femeninas y masculinas (para mujeres y para hombres) otorgando ciertas preferencias sobre las funciones y atributos para cada sexo. El concepto de prejuicio tiene 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 o no aceptación. Distinto de los estereotipos que pueden ser positivos y negativos, los prejuicios son negativos, degradando así la imagen del grupo minoritario o marginado. Respecto a la igualdad, vista como un principio que fundamenta las actuales sociedades democráticas, existen todavía muchos debates para unificar su significado. La igualdad referida en este estudio es la no natural. 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” (Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, 2007). Por otra parte, la equidad es definida como “el trato diferencial y en ocasiones preferencial, que requieren las personas o grupos, en razón de su situación, generada desde sus diferencias y desventajas, lo que garantiza facilitar mayor acceso a la igualdad en el disfrute de sus derechos y recursos.” (Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, 2007).

La discriminación consiste en privar a unas personas de derechos, en cuanto a su status social y es consecuencia, en cierto grado, de los prejuicios sociales. Siguiendo a Craig Calhoun & Killer (2000, p.223), “el prejuicio es un conjunto de opiniones culturalmente apoyadas, la discriminación es una serie de acciones sociales basadas en esas opiniones”. La discriminación sexual, según la Organización de las Naciones Unidas (2002), es:

Toda distinción, exclusión o restricción, basada en el sexo, que tenga como objeto o como resultado, menoscabar o anular el reconocimiento, el goce o el ejercicio por la mujer-

independiente de su estado civil y sobre la base de la igualdad entre los sexos- de los derechos humanos y las libertades, fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil, o en cualquier otra esfera.

Por otro lado, para dar una definición sobre la discriminación laboral, la cual también es llamada como discriminación económica, podemos decir que esta existe 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 (McConnell, Brue, & Macpherson, 2003).

Respecto a la división sexual de trabajo, esta se manifiesta en todas las sociedades, ya que hombres y mujeres se han desempeñado a lo largo de la historia en diferentes tareas y funciones. Por lo general, las mujeres se han encargado de las tareas domésticas y la crianza de los hijos, por tal motivo, su vida y su desarrollo personal se ha limitado al espacio privado. Los hombres, por el contrario, se desenvuelven en la vida pública y realizan tareas extra domésticas que, en la mayoría de los casos, sirven para el sustento económico de la familia. De acuerdo con Raguz (1995, p.23):

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

Se hace mención al acoso sexual, uno de los grandes problemas por los que atraviesa la mujer, el cual se relaciona con el maltrato más de tipo psicológico en la interacción con los otros en el espacio laboral. La Comisión Europea lo define como la conducta de naturaleza sexual y otros comportamientos basados en el sexo, que afectan la dignidad del hombre y la mujer en el lugar de trabajo. “Esto puede incluir comportamientos físicos, verbales o no verbales indeseados”(Varela, 2002, p.161).

Otro concepto considerado fue el de segregación laboral, este es un problema que se manifiesta en la sociedad y afecta en gran medida a la mujer profesional. Se puede presentar de dos maneras: 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 (Almarante & Espino, 2002). Las ocupaciones en donde hay mayor número de mujeres son las que tienden a enfocarse en el cuidado y la protección de los otros, en gran parte filántropicas. 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. Son labores que por lo general poseen mayor prestigio social y económico.

En función a términos y referencias legales, la Convención de la ONU sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres 1979, es uno de los principales elementos jurídicos de la Organización de las Naciones Unidas, en sus esfuerzos para disminuir la desigualdad formal de género y reducir los niveles de discriminación hacia las mujeres. La Constitución Política de Colombia, en el artículo 13, hace alusión a la igualdad de todas las personas que nacen bajo la responsabilidad del Estado, sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza u origen social. En el artículo 43, se expresa que tanto hombres como mujeres poseen igualdad en derechos y oportunidades. El artículo 53 se refiere a la igualdad de oportunidades para los trabajadores, remuneración mínima vital y móvil, proporcional a la cantidad y calidad del trabajo, estabilidad en el empleo, irrenunciabilidad a los beneficios mínimos establecidos en normas laborales. (Constitución Política de Colombia, 2008. La Ley 823 del 10 de julio de 2003, en 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. En el artículo 9 se expresan 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, declarando la necesidad de eliminar los estereotipos sexistas de la orientación profesional, vocacional y laboral, que asignan profesiones específicas a hombres y mujeres (Congreso de Colombia, 2003).

Este estudio tuvo como objetivo general conocer las experiencias vividas y sentidas de mujeres profesionales que sufrieron discriminación sexual en su desempeño laboral. Los objetivos específicos fueron los siguientes: primero, realizar una descripción de las vivencias de discriminación sexual; segundo, conocer los prejuicios sexuales manifiestos hacia las mujeres profesionales en su desempeño laboral; tercero, profundizar en el significado que tiene la categoría Género; y cuarto, conocer la visión que tienen estas mujeres profesionales sobre la forma como se establecen las interacciones entre hombres y mujeres en el ambiente laboral. Se contó con la participación de tres (3) mujeres profesionales con estudios de pregrado en Licenciatura en Cultura Física y Deportes, Ingeniería de Petróleos e Ingeniería Civil. Estas mujeres fueron escogidas teniendo en cuenta las características de sexo y ocupación, considerando que las más representativas son las ingenierías y la licenciatura en educación física, atribuyendo importancia a la cantidad y calidad de la información que se obtiene al entrevistar a quien estuvo presente y ha sido víctima de discriminación sexual en su desempeño laboral, lo cual es el tema que nos ocupa. Esta investigación de tipo cualitativo manejó un enfoque Fenomenológico. Como instrumento de recolección de información se utilizó la entrevista en profundidad y semiestructurada. Se realizó un análisis descriptivo de los resultados, a través de categorías y subcategorías organizadas en una matriz, y 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. Los resultados de este estudio muestran la percepción de estas mujeres sobre la actual situación laboral, tomando como categorías de análisis: las vivencias de discriminación sexual; los prejuicios y estereotipos; el significado de la perspectiva de género; y las interacciones en el ambiente laboral.

## 2. METODOLOGÍA

### 2.1 Muestra

La investigación de tipo cualitativo tuvo un muestreo de tres mujeres residentes de la ciudad de Bucaramanga, que se desempeñaban en profesiones con una considerable tendencia hacia la segregación sexual. Dentro de ellas se encuentra: una Licenciada en Educación Física y Deportes, una Ingeniera de Petróleos y una Ingeniera Civil. Para el criterio de selección se tuvieron en cuenta las características de sexo, ocupación y el haber vivido una experiencia de discriminación sexual en su desempeño laboral. Cada una de estas mujeres profesionales, dio a conocer su experiencia de discriminación desde su vivencia, desde una postura fenomenológica que da importancia a la interpretación y profundización del significado de este fenómeno en sus vidas. La generalización no es importante en este tipo de estudios. Mediante el enfoque fenomenológico se dio importancia a las opiniones, sentimientos e ideas de la persona que ha tenido la experiencia particular a estudiarse, intentando comprender cómo se siente y cómo piensa respecto a los acontecimientos vividos. Siguiendo a Briones (2002, p.42), en esta tarea es importante que el investigador deje a un 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”. El fenómeno por su parte hace referencia a las vivencias subjetivas.

### 2.2 Recolección y procesamiento de la información

Como instrumento de recolección de información se utilizaron entrevistas individuales en profundidad. Estas entrevistas incluían preguntas abiertas que permitieron la descripción y la expresión de toda la experiencia y que se caracterizaban por ser todas semiestructuradas, con base en la exploración anterior de la bibliografía. El diseño de las preguntas estaba orientado a descifrar cuestiones tales como: los sentimientos en el lugar de trabajo, las opiniones, los significados, los pensamientos, y otros tópicos relevantes. Todas estas preguntas se plantearon de tal manera que permitieran la fluidez y el surgimiento de nueva información. La grabación en audio de las entrevistas, permitió que toda la información quedara registrada y no se pasara en alto alguna palabra relevante, no registrada en la entrevista escrita.

Por medio del análisis descriptivo, se procedió a categorizar y codificar la información, de la cual surgieron 4 categorías: las vivencias de discriminación sexual, los prejuicios y estereotipos sexuales positivos y negativos, el significado del género para las mujeres, y la interacción entre hombres y mujeres en el medio laboral. De estas surgieron subcategorías propias y relevantes para su descripción.

**Cuadro 1.** Categorías y subcategorías surgidas del análisis de la información

<b>VIVENCIAS DE DISCRIMINACIÓN SEXUAL</b>	<b>PREJUICIOS Y ESTEREOTIPOS SEXUALES (POSITIVOS Y NEGATIVOS)</b>	<b>SIGNIFICADO DE GÉNERO.</b>	<b>INTERACCIÓN ENTRE HOMBRES Y MUJERES</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hechos de discriminación sexual y laboral.</li> <li>• Sentimientos por el hecho de discriminación sexual.</li> <li>• Sentimientos en el lugar de trabajo.</li> <li>• Creencia sobre cumplimiento de expectativas laborales.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Proceso para conseguir empleo en su profesión.</li> <li>• Sentimientos con la profesión.</li> <li>• Creencia sobre la población femenina en su profesión.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pensamiento sobre igualdad de oportunidades entre los sexos.</li> <li>• Importancia de la profesión y el trabajo.</li> <li>• Visión de sí misma en el trabajo.</li> <li>• Creencia sobre la labor doméstica de la mujer.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Relación con jefes y superiores.</li> <li>• Diferenciación de tareas y funciones.</li> <li>• Beneficios exclusivos para las mujeres.</li> </ul>

Fuente: *Elaboración propia a partir del análisis descriptivo.*

### 3. RESULTADOS

- **La experiencia de discriminación sexual.** Esta fue percibida como un acto injusto, irracional y frustrante, que dificulta alcanzar las expectativas profesionales deseadas. Se evidenciaron sentimientos negativos hacia el sistema cultural, frente a la imposición de creencias erróneas sobre lo que es idóneo o no para las mujeres. El ambiente laboral varía, no tiene mayor incidencia, pues en ocasiones los compañeros hombres intentaban protegerlas. Así como en otro contexto, las burlas y comentarios frecuentaban el ambiente laboral, despertando sentimientos de incomodidad en la mujer.

**Cuadro 2.** Resultado de la subcategoría de análisis hechos de discriminación sexual

<b>CATEGORÍA</b>	<b>RESULTADOS</b>
HECHOS DE DISCRIMINACIÓN SEXUAL	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Exclusión del proceso de selección por ser mujer.</li> <li>• Despido del trabajo por ser mujer.</li> <li>• Discriminación salarial por ser mujer.</li> <li>• Cargos de menor jerarquía.</li> <li>• Funciones con menor responsabilidad.</li> <li>• Acoso sexual.</li> <li>• Trato verbal discriminatorio.</li> </ul>

Fuente: *Elaboración propia a partir del análisis descriptivo.*



**Cuadro 3.** Resultado de las subcategoría de análisis sentimientos en el lugar de trabajo

CATEGORÍA	RESULTADOS
SENTIMIENTOS EN EL LUGAR DE TRABAJO	<p><b>Positivos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Respeto</li> <li>• Comodidad</li> </ul> <p><b>Negativos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Incomodidad</li> <li>• Soledad</li> <li>• Aburrimiento</li> <li>• Desvalorización de sí mismas</li> </ul>

Fuente: Elaboración propia a partir del análisis descriptivo.

**Cuadro 4.** Resultado de las subcategoría de análisis sentimientos por el hecho de la discriminación sexual

CATEGORÍA	RESULTADOS
SENTIMIENTOS POR EL HECHO DE LA DISCRIMINACIÓN SEXUAL	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tristeza</li> <li>• Frustración</li> <li>• Ira</li> <li>• Impotencia</li> <li>• Baja autoestima</li> <li>• Incomodidad</li> </ul>

Fuente: Elaboración propia a partir del análisis descriptivo.

**Cuadro 5.** Resultado de las subcategoría de análisis creencias sobre el cumplimiento de sus expectativas laborales

CATEGORÍA	RESULTADOS
CREENCIA SOBRE EL CUMPLIMIENTO DE SUS EXPECTATIVAS LABORALES	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sí es posible, si se continúa capacitando.</li> <li>• No es posible lograrlas.</li> </ul>

Fuente: Elaboración propia a partir del análisis descriptivo.

- **Los prejuicios sexuales manifiestos hacia las mujeres profesionales en su desempeño laboral.** Se observaron prejuicios basados en estereotipos negativos tales como: todos los hombres son fuertes y todas las mujeres son débiles; la mujer posee incapacidad para jugar un deporte como el fútbol con las mismas aptitudes que los hombres y por el mismo hecho, la inhabilita y la desautoriza para practicar su enseñanza; incapacidad de las mujeres para realizar ciertas labores, así como el afirmar que las mujeres son las encargadas de las labores domésticas; las mujeres no deben estudiar, deben ser femeninas. Estos estereotipos negativos en algunas ocasiones son asumidos por las propias mujeres, tal como lo afirma Arias Londoño (1991, p.65):

Es una ironía que la victoria del patriarcado haya sido hacer de las propias 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.

Los estereotipos positivos tuvieron relación con el pensamiento de que las mujeres son más organizadas, más creativas, más inteligentes y más activas que los hombres.

**Cuadro 6.** Resultado de las subcategoría de análisis prejuicios

CATEGORÍA	RESULTADOS
PREJUICIOS	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Incapacidad laboral</li> <li>• Debilidad física y de carácter</li> <li>• Menor inteligencia</li> </ul>

*Fuente: Elaboración propia a partir del análisis descriptivo.*

**Cuadro 7.** Resultado de las subcategoría de análisis estereotipos

CATEGORÍA	RESULTADOS
ESTEREOTIPOS	<p><b>Estereotipos sexuales positivos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Inteligentes</li> <li>• Creativas</li> <li>• Activas</li> <li>• Organizadas</li> <li>• Paciencia</li> </ul> <p><b>Estereotipos sexuales negativos</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Mujeres no son buenas para los deportes.</li> <li>• Las mujeres son para la casa.</li> <li>• Las mujeres son para la oficina.</li> <li>• Las mujeres deben usar falda.</li> </ul>

*Fuente: Elaboración propia a partir del análisis descriptivo.*

- **El significado que tiene la categoría Género.** Respecto a esta categoría, sobresale el conocimiento de sus derechos y la igualdad en lo que se refiere a condiciones laborales. No se evidenciaron pensamientos tradicionales relacionados con la sumisión al hombre o su función en el hogar. Son conscientes de las dificultades que tendrían que asumir por elegir carreras como estas, sin embargo, el gusto y la pasión hacia este oficio superó cualquier tipo de temor predominando ante la problemática social. Sin embargo, ya profesionales han cuestionado su elección, a causa de los tratos recibidos y las presiones sociales manifiestas. Para las mujeres que participaron en el estudio, sus metas personales y su carrera profesional generan mayor importancia en su proyecto de vida, antes que los roles tradicionales de maternidad y dedicación al hogar.

**Cuadro 8.** Resultado de las subcategoría de análisis pensamiento sobre la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres

CATEGORÍA	RESULTADOS
PENSAMIENTO SOBRE LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES ENTRE HOMBRES Y MUJERES	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Igualdad de condiciones.</li> <li>• Los hombres tienen más ventajas que las mujeres cuando se presentan a un puesto de trabajo.</li> <li>• La igualdad es la condición ideal.</li> <li>• Los hombres tienen más oportunidades laborales que las mujeres.</li> </ul>

Fuente: Elaboración propia a partir del análisis descriptivo.

**Cuadro 9.** Resultado de las subcategoría de análisis importancia de la profesión y el trabajo

CATEGORÍA	RESULTADOS
IMPORTANCIA DE LA PROFESIÓN Y EL TRABAJO	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Es importante tanto la profesión como la familia.</li> <li>• Es importante, permite que la persona se sienta digna y realizada.</li> </ul>

Fuente: Elaboración propia a partir del análisis descriptivo.

**Cuadro 10.** Resultado de las subcategoría de análisis concepción de sí misma en el trabajo

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

Fuente: Elaboración propia a partir del análisis descriptivo.

**Cuadro 11.** Resultado de las subcategoría de análisis creencia sobre la labor de la mujer en el hogar

CATEGORÍA	RESULTADOS
CREENCIA SOBRE LA LABOR DE LA MUJER EN EL HOGAR	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tener una profesión.</li> <li>• Lo que cada mujer considere como prioridad.</li> </ul>

Fuente: Elaboración propia a partir del análisis descriptivo.

- **La visión sobre la forma como se establecen las interacciones entre hombres y mujeres en el ambiente laboral.** Percibieron en las interacciones laborales factores negativos que reflejaban relaciones desiguales en el trabajo, tales como: mayor salario para los hombres con iguales funciones; trato rudo proveniente del jefe; acoso sexual para acceder a un puesto de trabajo; y poca participación de mujeres en cargos de mayor responsabilidad y prestigio.

Se identificó que las mujeres atravesaban por situaciones adversas, tal y como lo había experimentado la Ingeniera de petróleos, quien en su relato concluyó que era imposible desempeñarse en el campo petrolero a causa de la debilidad física, por tal razón, era obligada a desempeñar labores de oficina. Se evidenció acoso sexual y propuestas relegadas en favores sexuales a cambio de una contratación. De igual manera, el tener un cargo de menor categoría dentro de la empresa, solo por su condición sexual, demuestra la dificultad que tienen las mujeres para ascender; además, pone en evidencia la llamada segregación vertical en el mundo laboral, denominado como techo de cristal, lo cual se “atribuye a factores estructurales propios de la sociedad patriarcal, las dificultades de las mujeres para acceder a los puestos superiores de la escala social, incluso aunque su acceso a ellos esté legalmente reconocido” (Martínez Verdú, 2008, p.277). A continuación, se muestra los resultados obtenidos desde unas subcategorías de análisis.

**Cuadro 12.** Resultado de la subcategoría de análisis relación con jefes y superiores

CATEGORÍA	RESULTADOS
RELACIÓN CON JEFES Y SUPERIORES	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trato acogedor.</li> <li>• Valoración.</li> <li>• Impaciencia.</li> <li>• Uso de frases despectivas en su contra.</li> <li>• Autoritarismo.</li> </ul>

*Fuente: Elaboración propia a partir del análisis descriptivo.*

**Cuadro 13.** Resultado de la subcategoría de análisis diferencia de labores entre hombres y mujeres

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

*Fuente: Elaboración propia a partir del análisis descriptivo.*

**Cuadro 14.** Resultado de la subcategoría de análisis beneficios exclusivos

CATEGORÍA	RESULTADOS
BENEFICIOS EXCLUSIVOS.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• El de maternidad.</li> </ul>

*Fuente: Elaboración propia a partir del análisis descriptivo.*

## 4. CONCLUSIONES

Las mujeres entrevistadas, las cuales están capacitadas en profesiones segregadas sexualmente, experimentaron mayores obstáculos para alcanzar sus metas y aspiraciones profesionales, identificaron menos oportunidades con relación a los hombres con su mismo título profesional y con mujeres que se desempeñan en profesiones consideradas idóneas para ellas. Estos impedimentos repercuten en su proyecto de vida personal, al mismo tiempo que producen sentimientos de impotencia y frustración, frente a una

sociedad desigual, que pese a las leyes estatales impuestas, no deja de ser patriarcal. A estas mujeres involucradas se les ha dificultado más acceder a un puesto de trabajo y han tenido limitaciones para ascender cuando ya están dentro de la empresa. Los estereotipos y prejuicios sexuales fueron el principal determinante que generó discriminación, estas creencias se evidenciaron en todos los casos estudiados. Para las mujeres participantes la perspectiva de género está relacionada con la función productiva, se consideran parte activa de la sociedad y creen en la igualdad de los sexos respecto a las oportunidades que se deben ofrecer. De igual forma, las creencias sobre su función social no se centraron exclusivamente en las labores del hogar, por el contrario, la visión de sí mismas les proporciona confianza para desempeñarse profesionalmente en ámbitos que, a pesar de no estar totalmente abiertos a ellas, brindarán las oportunidades negadas hasta la actualidad en la medida en que se muestren sus capacidades. Entre mayor perspectiva de género orientó los pensamientos de estas mujeres, mayor fue su deseo de superarse profesionalmente. No fue necesario un ambiente laboral hostil para que hayan sido víctimas de discriminación sexual, pese a experimentar un contexto laboral basado en el respeto y la admiración existieron fuerzas externas, tales como las culturales, que llevaron a que estas mujeres no fueran contratadas o simplemente ascendidas en un puesto de trabajo. Se pudo observar que la empresa con escasa población femenina ocasionó un ambiente laboral negativo para una de las mujeres entrevistadas y le produjo tensión psicológica.

Es necesario que se incluya por completo a las mujeres en los procesos de producción, eliminando de esta manera el mito del rol tradicional; de igual forma, es imprescindible que se sensibilice a la sociedad respecto a los roles sexuales, para que esta ofrezca una educación sin la influencia del patriarcalismo y sus diferentes manifestaciones. 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, pues como se hizo alusión en este estudio, legalmente existen las libertades y derechos para las mujeres en el medio laboral, empero, en la cotidianidad, estas leyes son ignoradas. Se requiere investigar más en este tema de discriminación laboral hacia las mujeres a nivel local, aportando a las posibles soluciones, de modo que se puedan realizar propuestas que contribuyan a que sea posible el cambio social, construyendo una sociedad que ofrezca y facilite la integración de la mujer en el mercado laboral, sin limitaciones culturales a razón de la función propia de su sexo, teniendo presente el ideal utópico de justicia social. Como recomendación, se considera que el enfoque diferencial podría dar mayor claridad al tema de la discriminación sexual hacia las mujeres en el mundo laboral, por lo que queda abierta la posibilidad de explorar este tema desde otra postura metodológica.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Almarante, V., & Espino, A. (2002). La Evolución de la Segregación Laboral por Sexo en Uruguay. *Revista de Economía*, 165- 195.

Amarante, V., & Espino, A. (Mayo de 2002). (B. C. Uruguay, Ed.) *Revista de Economía - segunda Época*, IX(1).

Arias Londoño, M. (1991). *Cinco Formas de Violencia sobre la Mujer* (2 ed.). Santafé de Bogotá: Ecoe.

Briones, G. (2002). *Epistemología de las Ciencias Sociales*. Bogotá: ICFES.

Congreso de Colombia. (11 de Julio de 2003). *Secretaria del Senado*. Acceso em 02 de Enero de 2009, disponible en: [http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley/2003/ley\\_0823\\_2003.html](http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley/2003/ley_0823_2003.html)

Consejeria Presindicial para la Equidad de la Mujer. (2007). *Mujeres Constructoras de Paz y Desarrollo*. Colombia.

Craig Calhoun, D. L., & Killer., S. (2000). *Sociología*. Madrid: McGraw-Hill.

DANE. (s.d.). *Departamento Administrativo Nacional de Estadística*. Acceso em 05 de Abril de 2009, disponible em <http://www.dane.gov.co>

Díaz, M. J., & Oliveros, Y. R. (1998). *Discriminación de la Mujer en el Ambito Familiar, Laboral y Social en Bucaramanga y su área Metropolitana*. Bucaramanga: UNAB.

El Universal. (01 de Mayo de 2008). *Mujeres profesionales gana menos que los hombres*. *El Universal Cartagena*, p. 8A.

Escuela Nacional Sindical. (s.d.). *La Discriminación Laboral Tiene Cara de Mujer. Panorama de la situación laboral de las mujeres Colombianas*. Acceso em 04 de Abril de 2009, disponible em Alames ORG: <http://www.alames.org/documentos/mujercolom.pdf>

Llobregat, A. S. (2003). *Desempleo Femenino, Discriminación Positiva y Rol de Género: El desencuentro entre política y experiencia*. Barcelona: Universidad de Barcelona.

Martínez Verdú, R. (2008). *La mujer del siglo XXI. La Desigualdad y el Techo de Cristal*. Em Á. Cruzado Rodríguez, *Feminismos e Interculturalidad*. (pp. 275- 289). Sevilla: ArCiBel.

McConell, C. R., Brue, S. L., & Macpherson, D. A. (2003). *Economía Laboral*. Madrid: MacGraw-Hill.

Moya, E. D., & Arenas, G. V. (1998). *Las Mujeres en el Mercado Laboral de Manizales*. Manizales: Universidad de Caldas.

Organización de las Naciones Unidas. (2002). *Derechos de la Mujer*. Bogotá: Nuevas Ediciones.

Presidencia de la República de Colombia. (s.d.). *Presidencia de la República*. Acceso em 02 de Enero de 2009, disponible em [www.presidencia.gov.co](http://www.presidencia.gov.co)

Raguz, M. (1995). *Construcciones Sociales y Psicológicas, de Mujer, Hombre, Femeineidad*,

*Masculinidad y Género en diversos grupos poblacionales.* Lima.: Lluvia.

Saltzman, J. (1989). *Equidad y Género. Una teoría integrada de estabilidad y cambio.* Madrid: Sage.

Valcárcel, A. (1994). *El Concepto de Igualdad.* Madrid: Fabio Iglesias.

Varela, N. (2002). *Íbamos a Ser Reinas. Mentiras, complicidades que sustentan la violencia contra las mujeres.* Barcelona: Ediciones B.

Wise, S., & Stanley, L. (1992). *El Acoso Sexual en la Vida Cotidiana.* Barcelona: Paidós.