

Universidad Católica Redemptoris Mater

Facultad de Ciencias Sociales y Jurídicas



Tesis monográfica para optar al título de Licenciado en Relaciones Internacionales y Comercio Internacional

Derecho, Innovación y Desarrollo Sostenible - Igualdad de Género

Género y empleabilidad: Percepciones de igualdad de oportunidades laborales desde la perspectiva de Mujeres Profesionales.

AUTOR(ES)

Uriza-Quintana, Tania Alexandra
Molina-Gutiérrez, Eros Carlo Fernando

TUTOR CIENTÍFICO Y METODOLÓGICO

Molina-Chávez, Sharon Denise
Internacionalista, Docente-Investigador

ORCID : <https://orcid.org/0000-0003-3237-7366>

Managua, Nicaragua

08 de julio de 2024

CARTA AVAL TUTOR CIENTÍFICO Y METODOLÓGICO

Por medio de la presente, y en mi calidad de Tutor científico y metodológico, certifico que el trabajo de investigación realizado por Tania Alexandra Uriza Quintana y Eros Carlo Fernando Molina Gutiérrez, cumple con las disposiciones institucionales, metodológicas y técnicas, que regulan esta actividad académica, por lo que autorizo a las y los egresados, reproducir el documento definitivo para su entrega oficial a la facultad correspondiente.

Atentamente,

Lic. Sharon Denise Molina Chávez
Analista de Investigación, Internacionalista, Docente – Investigador
smolina5@unica.edu.ni

Dedicatoria

Esta tesis está dedicada a todas las mujeres que, como nosotras, buscan día a día crecer profesional y personalmente. A aquellas que enfrentan desafíos con determinación y trabajan incansablemente por un mundo laboral más equitativo y justo. Ustedes son la inspiración detrás de este trabajo, el cual pretende ser un ejemplo de cómo crear un espacio seguro y de igualdad. Desde quienes están dando sus primeros pasos en el mundo profesional hasta aquellas con años de experiencia, todas ustedes son una fuente de inspiración y motivación para alcanzar una sociedad donde todas las personas, sin importar su género, tengan igualdad de oportunidades para desarrollarse y prosperar.

Agradecimiento

Quiero expresar mi profundo agradecimiento a mi familia, quienes siempre han estado ahí para apoyarme en cada paso de este camino, impulsándome a alcanzar mis objetivos y metas personales y profesionales.

A mi novio, Randy, por su apoyo incondicional a lo largo de este largo camino de mi desarrollo profesional. Gracias por estar siempre a mi lado, brindándome tu apoyo y aliento cuando más lo necesitaba. Has sido mi compañero constante, guiándome y motivándome a superar cada obstáculo en este viaje hacia mis metas.

A mi mascota Estufa, quien ha sido mi fiel compañera durante largas noches de trabajo. Su presencia y cariño han sido reconfortantes, y siempre me alegra tenerla cerca mientras trabajo. Aunque ella no lo sepa, su compañía ha sido un apoyo importante para mí en este proceso.

Y a mi tutora, Licenciada Sharon Molina, por su guía experta, apoyo incondicional y dedicación durante todo el proceso de investigación y redacción de esta tesis. Sin su orientación y aliento constante, no habría logrado completar este trabajo con la excelencia que tanto deseaba.

Resumen

En esta investigación, titulada *Género y empleabilidad: Percepciones de igualdad de género en las oportunidades laborales desde la perspectiva de Mujeres Profesionales*, se exploraron y analizaron las experiencias y percepciones de las mujeres profesionales en Nicaragua sobre la igualdad de oportunidades de género en el ámbito laboral. Se identificaron barreras significativas como la discriminación salarial, la subrepresentación en roles de liderazgo, y el *techo de cristal*, así como facilitadores que promueven la igualdad de género en el trabajo. Para llevar a cabo el estudio, se utilizaron métodos cualitativos, incluyendo entrevistas en profundidad con mujeres profesionales de diversos sectores. Los hallazgos revelaron que, aunque se han logrado avances en la promoción de la igualdad de género, persisten importantes desafíos. Las participantes señalaron la existencia de sesgos de género, la falta de flexibilidad laboral y una insuficiente representación femenina en posiciones de liderazgo. Además, se destacaron factores que contribuyen positivamente a la igualdad de género, como políticas inclusivas y programas de mentoría. Los resultados del estudio proporcionaron una comprensión detallada de las percepciones y experiencias de las mujeres profesionales en relación con la igualdad de oportunidades laborales. Se concluyó que, a pesar de los avances, es necesario implementar medidas más efectivas y sostenibles para superar las barreras existentes y fomentar un entorno laboral más equitativo. Este estudio es relevante para académicos, responsables de políticas públicas y líderes empresariales, ya que ofrece datos y análisis que pueden informar la creación de intervenciones y políticas inclusivas. Se espera que los hallazgos contribuyan a la promoción de la igualdad de oportunidades laborales y al desarrollo de una sociedad más justa y equitativa.

Palabras Claves

Igualdad de Género, Empleabilidad, Mujeres profesionales, Barreras laborales, Oportunidades Laborales.

Abstract

This research, titled *Gender and Employability: Perceptions of Gender Equality in Job Opportunities from the Perspective of Professional Women*, explored and analyzed the experiences and perceptions of professional women in Nicaragua regarding gender equality in the workplace. Significant barriers such as wage discrimination, underrepresentation in leadership roles, and the *glass ceiling* were identified, as well as facilitators that promote gender equality in the workplace. Qualitative methods, including in-depth interviews with professional women from various sectors, were used to conduct the study. The findings revealed that, despite advancements in promoting gender equality, substantial challenges persist. Participants pointed out the existence of gender biases, lack of workplace flexibility, and insufficient female representation in leadership positions. Additionally, factors positively contributing to gender equality, such as inclusive policies and mentoring programs, were highlighted. The study's results provided a detailed understanding of the perceptions and experiences of professional women regarding equal job opportunities. It was concluded that, despite progress, more effective and sustainable measures are needed to overcome existing barriers and foster a more equitable work environment. This study is relevant for academics, policymakers, and business leaders as it offers data and analysis that can inform the creation of inclusive interventions and policies. The findings are expected to contribute to the promotion of equal job opportunities and the development of a more just and equitable society.

Keywords

Gender Equality, Employability, Professional Women, Workplace barriers, Job Opportunities.

Índice de Contenido

Introducción	8
Antecedentes y Contexto del Problema.....	10
Objetivos.....	12
Objetivo General	12
Objetivos Específicos.....	12
Pregunta de Investigación	12
Justificación	13
Limitaciones.....	15
Marco Teórico.....	16
Marco Referencial	16
Percepción de Igualdad de Oportunidades de Género	16
Barreras Percibidas para la Igualdad de Género	23
Experiencias Personales de Discriminación de Género	37
Facilitadores de la Igualdad de Género	49
Marco Conceptual	58
Marco Metodológico.....	63
Tipo de Investigación.....	63
Muestra Teórica y Sujetos de Estudio	63
Técnica de Muestreo.....	63
Criterios de Inclusión y Exclusión.....	64
Métodos y Técnicas de Recolección de Datos	64
Validación del Instrumento.....	67
Criterios de Calidad	67
Procedimientos para el Procesamiento y Análisis de Información.....	67
Resultados y Discusión	70

Datos Demográficos Generales	70
Resultados por Profesión y Puesto	71
Análisis de Resultados por Descriptores	72
Percepción de Igualdad de Género.....	72
Barreras Percibidas	74
Experiencias Personales de Discriminación de Género	76
Facilitadores de la Igualdad de Género	78
Conclusiones	81
Referencias	83
Anexos.....	89

Índice de Tablas

Tabla 1 Matriz de Descriptores	65
Tabla 2 Títulos y Puestos de las participantes por Grupo de Experiencia Profesional	72
Tabla 3 Cuadro Comparativo de Descriptores según Rango de Experiencia Profesional de las Participantes.....	80

Índice de Figuras

Figura 1 Distribución de Participantes por Grupo de Experiencia	71
--	----

Introducción

La investigación titulada *Género y empleabilidad: Percepciones de igualdad de género en las oportunidades laborales desde la perspectiva de Mujeres Profesionales* busca explorar y comprender las experiencias y percepciones de las mujeres profesionales en cuanto a la igualdad de oportunidades de género en el ámbito laboral. A lo largo de las últimas décadas, aunque se han alcanzado importantes avances en la promoción de la igualdad de género, las mujeres continúan enfrentando barreras significativas que limitan su acceso y desarrollo en el mundo laboral.

Este estudio se centra en Nicaragua, un país que, a pesar de sus esfuerzos y políticas para reducir las desigualdades de género, refleja desafíos persistentes en la implementación efectiva de dichas políticas. La desigualdad de género en el trabajo no solo representa una cuestión de justicia social, sino que también impacta negativamente en el desarrollo económico y social de las naciones. La igualdad de género en el ámbito laboral es crucial para el desarrollo sostenible y el bienestar de la sociedad en su conjunto.

La persistente desigualdad de género en el mercado laboral se manifiesta en diversas formas, desde la discriminación salarial hasta la subrepresentación en roles de liderazgo. Las mujeres en Nicaragua, al igual que en muchas otras regiones, enfrentan desafíos como los sesgos de género, la falta de flexibilidad laboral y el denominado *techo de cristal*. Estos obstáculos no solo limitan las oportunidades profesionales de las mujeres, sino que también afectan la productividad y competitividad de las empresas y, en última instancia, el progreso económico del país.

El objetivo general de esta investigación es comprender las percepciones de las mujeres profesionales sobre la igualdad de oportunidades de género en el trabajo, identificando las barreras y facilitadores que influyen en sus experiencias laborales. Para lograrlo, se han establecido los siguientes objetivos específicos: analizar detalladamente las percepciones de las mujeres profesionales sobre la igualdad de oportunidades en la contratación, promoción y desarrollo profesional; identificar las barreras específicas que enfrentan las mujeres profesionales para alcanzar la igualdad de oportunidades en el trabajo; y explorar los facilitadores que promueven la igualdad de oportunidades para las mujeres en el ámbito laboral.

La pregunta de investigación central que guía este estudio es: ¿Cuáles son las percepciones de las mujeres profesionales sobre igualdad de oportunidades en el ámbito laborales? Esta pregunta busca profundizar en cómo las mujeres perciben y enfrentan las desigualdades de género en sus trayectorias laborales y cómo estos factores configuran sus experiencias en términos de acceso, promoción y desarrollo profesional.

Este estudio es de gran relevancia tanto a nivel académico como práctico. Desde una perspectiva teórica, enriquecerá el conocimiento sobre la dinámica de género en el trabajo, proporcionando datos y análisis que pueden informar políticas públicas y prácticas empresariales más inclusivas y efectivas en Nicaragua.

Desde un punto de vista práctico, los hallazgos de esta investigación pueden ser utilizados por académicos, responsables de políticas públicas y líderes empresariales para diseñar intervenciones que promuevan la igualdad de oportunidades laborales y contribuyan a la creación de una sociedad más equitativa y resiliente.

El documento se estructura de la siguiente manera: Primero, se presentan los antecedentes y contexto del problema, donde se discuten estudios previos y estadísticas relevantes que contextualizan la problemática de la desigualdad de género en el ámbito laboral.

Luego, se justifica la importancia y la necesidad de esta investigación en el contexto actual. A continuación, se expone el marco teórico, presentando los conceptos y teorías que sustentan el estudio, proporcionando una base sólida para el análisis de los datos. Posteriormente, se describe la metodología empleada, detallando las técnicas de recolección y análisis de datos. En la sección de resultados y discusión, se presentan y analizan los hallazgos del estudio, relacionándolos con el marco teórico y los objetivos planteados.

Al abordar la desigualdad de género desde la perspectiva de las mujeres profesionales, este estudio no solo busca entender mejor las barreras y facilitadores de la igualdad de oportunidades en el trabajo, sino también contribuir a la formulación de políticas más justas e inclusivas que promuevan un entorno laboral equitativo para todos.

Antecedentes y Contexto del Problema

La desigualdad de género en el ámbito laboral persiste como un desafío global que obstaculiza el desarrollo de las sociedades. A pesar de los avances logrados en las últimas décadas, las mujeres continúan enfrentando significativas barreras para acceder a las mismas oportunidades de empleo que los hombres, ascender en la jerarquía empresarial y alcanzar su pleno potencial profesional. Esta situación no solo afecta negativamente a las mujeres en sí mismas, sino que también tiene repercusiones adversas en las empresas y en la sociedad en su conjunto.

Varios estudios indican que las mujeres profesionales perciben una menor igualdad de oportunidades en comparación con los hombres. Por ejemplo, un estudio realizado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en 2020 reveló que el 54% de las mujeres en América Latina y el Caribe consideran que tienen menos oportunidades que los hombres para obtener un trabajo (OIT, 2020).

Esta percepción se ve respaldada por datos como la tasa de participación laboral femenina en la región, que es del 46%, significativamente inferior a la tasa masculina del 73% (OIT, 2020). Además, las mujeres ganan en promedio un 23% menos que los hombres por el mismo trabajo en la misma región (OIT, 2020). Asimismo, las mujeres están subrepresentadas en puestos de liderazgo, ocupando solo el 17% de los puestos de CEO en las empresas latinoamericanas (Catalyst, 2021).

Las mujeres enfrentan diversas barreras para alcanzar la igualdad de oportunidades en el trabajo, entre las que se encuentran los sesgos de género, la discriminación directa e indirecta, la falta de flexibilidad laboral y el techo de cristal. Por ejemplo, los sesgos de género pueden influir en las decisiones de contratación y promoción, limitando las oportunidades profesionales de las mujeres. Además, la falta de opciones de trabajo flexible puede dificultar la participación laboral femenina, especialmente para aquellas con responsabilidades de cuidado del hogar.

A pesar de las barreras existentes, hay factores que pueden promover la igualdad de género en el trabajo. Las empresas pueden implementar políticas de género, como programas de mentoría, iniciativas de diversidad e inclusión, y facilidades como guarderías infantiles en el lugar de trabajo. Estas políticas no solo pueden crear un entorno laboral más inclusivo y

equitativo, sino que también pueden mejorar la participación y el desarrollo profesional de las mujeres.

En el Continente Americano y Centroamérica, la desigualdad de género en el trabajo presenta desafíos particulares. Por ejemplo, la tasa de participación laboral femenina en la región es del 46%, considerablemente menor que la tasa masculina del 73% (OIT, 2020). Además, las mujeres en la región ganan en promedio un 23% menos que los hombres por el mismo trabajo (OIT, 2020).

Las empresas en el Continente Americano y Centroamérica están adoptando medidas para promover la igualdad de género en el trabajo. Sin embargo, queda mucho por hacer. Por ejemplo, solo el 17% de los puestos de CEO en las empresas latinoamericanas son ocupados por mujeres (Catalyst, 2021). Las empresas pueden implementar diversas políticas y prácticas para promover la igualdad de género, como programas de mentoría, iniciativas de diversidad e inclusión, y guarderías infantiles en el lugar de trabajo.

La desigualdad de género en el trabajo tiene consecuencias negativas para las mujeres, las empresas y la sociedad en general. Las mujeres enfrentan obstáculos para alcanzar su potencial completo, lo que puede afectar la productividad y la competitividad de las empresas. Además, las sociedades pierden la contribución plena de las mujeres a la economía y la vida pública.

Es crucial continuar investigando las barreras y facilitadores de la igualdad de género en el trabajo en el Continente Americano y Centroamérica. Esta investigación puede guiar el desarrollo de políticas efectivas para promover la igualdad de género en el ámbito laboral. Asimismo, es fundamental tomar medidas concretas para eliminar las barreras existentes y fomentar un entorno laboral más justo e inclusivo para las mujeres.

La igualdad de género en el ámbito laboral es esencial para el desarrollo sostenible y el bienestar de las sociedades. Se requiere un compromiso continuo para desarrollar e implementar políticas y prácticas que promuevan la igualdad de oportunidades para las mujeres en el trabajo, contribuyendo así a la creación de un mundo más justo y próspero para todos.

Objetivos

Objetivo General

Analizar las percepciones de las mujeres profesionales sobre la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral, identificando las barreras y facilitadores que influyen en sus experiencias laborales.

Objetivos Específicos

- Explorar las percepciones de las mujeres profesionales sobre la igualdad de oportunidades en la contratación, promoción y desarrollo profesional.
- Identificar las barreras específicas que enfrentan las mujeres profesionales para alcanzar la igualdad de oportunidades en el trabajo.
- Indagar sobre las experiencias personales de discriminación de género vividas por las mujeres profesionales,
- Investigar los facilitadores que promueven la igualdad de oportunidades para las mujeres en el ámbito laboral.

Pregunta de Investigación

¿Cuáles son las percepciones de las mujeres profesionales sobre igualdad de oportunidades en el ámbito laborales?

Justificación

La persistente desigualdad de género en el ámbito laboral representa un desafío global que afecta negativamente el desarrollo económico y social, limitando el potencial humano y perpetuando injusticias fundamentales. A pesar de los avances significativos en las últimas décadas, las mujeres continúan enfrentando obstáculos sustanciales para acceder a oportunidades laborales equitativas, ascender en la jerarquía empresarial y desarrollar plenamente sus capacidades profesionales.

Esta investigación, titulada *Género y empleabilidad: Percepciones de igualdad de género en las oportunidades laborales desde la perspectiva de Mujeres Profesionales*, se propone explorar a fondo estas dinámicas mediante el análisis de las percepciones y experiencias de mujeres profesionales en Nicaragua.

La desigualdad de género en el mercado laboral no solo es un problema social, sino también económico y moral. Datos del Banco Mundial y otras organizaciones indican que las mujeres enfrentan una brecha salarial significativa y una participación laboral menor en comparación con los hombres, cifras que también se reflejan en Nicaragua.

Esta investigación se sitúa en el marco del Plan Nacional de Lucha Contra la Pobreza y para el Desarrollo Humano 2022-2026 de Nicaragua, que establece directrices para reducir las desigualdades y promover la inclusión social y económica. Al alinearse con los objetivos de este plan nacional, se busca contribuir activamente a la promoción de la igualdad de oportunidades laborales para las mujeres como un componente fundamental del desarrollo humano sostenible en el país.

A nivel internacional, esta investigación se vincula estrechamente con los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Organización de las Naciones Unidas, especialmente con el ODS 5: Igualdad de género, el ODS 8: Trabajo decente y crecimiento económico, y el ODS 10: Reducción de las desigualdades. Estos objetivos globales subrayan la importancia de empoderar a las mujeres mediante la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral, promoviendo sociedades más justas, inclusivas y económicamente prósperas.

Esta investigación contribuirá a entender cómo las percepciones de las mujeres profesionales en Nicaragua sobre la igualdad de oportunidades impactan en su desarrollo

profesional y económico, proporcionando datos y análisis que pueden informar políticas públicas y prácticas empresariales inclusivas.

Metodológicamente, este estudio utilizará un enfoque cualitativo que incluirá entrevistas a profundidad y análisis de contenido. Se seleccionará una muestra diversa y representativa de mujeres profesionales en diferentes sectores económicos de Nicaragua. Se explorarán las percepciones de estas mujeres sobre la igualdad de oportunidades en aspectos clave como la contratación, la promoción y el desarrollo profesional, identificando barreras específicas y factores facilitadores que influyen en sus trayectorias laborales.

Se anticipa que los resultados de esta investigación enriquecerán el conocimiento académico sobre las dinámicas de género en el trabajo, proporcionando una base sólida para la formulación de políticas públicas y estrategias empresariales más inclusivas y efectivas en Nicaragua.

Los hallazgos podrán ser utilizados por académicos, responsables de políticas públicas y líderes empresariales para diseñar intervenciones que promuevan la igualdad de oportunidades laborales y contribuyan a la construcción de una sociedad más equitativa y resiliente. Este impacto potencial se extiende a diversos sectores, incluyendo el académico, el gubernamental y el privado, donde la implementación de prácticas inclusivas puede generar un cambio positivo significativo.

Limitaciones

Toda investigación tiene limitaciones que es importante reconocer y considerar al interpretar los resultados. La investigación sobre percepciones de igualdad de género en oportunidades laborales desde la perspectiva de mujeres profesionales reconoce diversas limitaciones que son fundamentales para interpretar sus resultados.

En primer lugar, el método de recolección de datos mediante entrevistas semiestructuradas podría introducir sesgos como el sesgo de respuesta o el sesgo del entrevistador. El análisis cualitativo empleado, aunque permitió una exploración profunda de las percepciones individuales, también implicó cierta subjetividad en la interpretación de los datos.

En cuanto al alcance del estudio, si bien se centró específicamente en las percepciones de igualdad de género en oportunidades laborales, no abordó otros aspectos relevantes de la desigualdad de género en el trabajo, como la discriminación salarial o el acoso sexual.

Además, al realizarse en el contexto específico del Continente Americano y Centroamérica, los resultados pueden no ser directamente generalizables a otros contextos geográficos o culturales. Las limitaciones de recursos, tanto de tiempo como de financiamiento, también influyeron, limitando la profundidad del análisis y la cantidad de datos recolectados.

A pesar de estas limitaciones, esta investigación proporciona una valiosa comprensión de las percepciones de igualdad de género en el ámbito laboral desde la perspectiva de mujeres profesionales. Es fundamental considerar estas limitaciones al interpretar los resultados y al planificar futuras investigaciones, sugiriendo la utilización de muestras más amplias y representativas, métodos de recolección de datos más rigurosos y la exploración de diversos contextos para enriquecer y ampliar el conocimiento sobre la desigualdad de género en el trabajo.

Marco Teórico

En este primer acápite, se introduce el marco teórico que servirá como base para el desarrollo del estudio sobre la percepción de igualdad de género en las oportunidades laborales desde la perspectiva de mujeres profesionales. En el marco referencial, se realizará una revisión de hallazgos pertinentes, aspectos metodológicos relevantes y principales conclusiones previamente escritas sobre el tema, sin profundizar en las investigaciones específicas. Se busca proporcionar un contexto general que enriquezca la comprensión del fenómeno de la desigualdad de género en el ámbito laboral.

Además, en el marco conceptual se presentarán los términos clave que serán fundamentales para la comprensión del tema abordado en la investigación. Estos conceptos ayudarán al lector a familiarizarse con las ideas fundamentales que sustentan el estudio y a establecer una base sólida para la exploración de las percepciones, barreras y facilitadores de la igualdad de género en el entorno laboral de las mujeres profesionales.

Marco Referencial

Percepción de Igualdad de Oportunidades de Género

Percepción de igualdad de oportunidades de género entre hombres y mujeres en diferentes contextos socioeconómicos y culturales. La información y la educación juegan un papel crucial en moldear la percepción de igualdad de oportunidades de género. Diversos estudios han demostrado que una mayor exposición a la educación y la información sobre igualdad de género puede cambiar actitudes y comportamientos, promoviendo un entorno más equitativo.

La educación es una herramienta poderosa para combatir las desigualdades de género. Al incorporar contenidos de igualdad de género en los currículos escolares, se puede fomentar una mayor conciencia y comprensión de los derechos y roles de género desde una edad temprana.

Según un informe de la UNESCO (2023), la integración de la educación en igualdad de género en las escuelas ha demostrado ser efectiva en la reducción de estereotipos de género y en la promoción de la equidad entre estudiantes.

Diversos programas educativos diseñados para promover la igualdad de género han mostrado resultados positivos. Un ejemplo destacado es el programa HeForShe de las Naciones Unidas, implementado en múltiples países.

Este programa realiza talleres y capacitaciones tanto en escuelas como en comunidades, abarcando una amplia audiencia. HeForShe no solo educa a los estudiantes sobre la igualdad de género, sino que también involucra a maestros y padres, creando así un enfoque integral para abordar la desigualdad. Según UN Women (2023), estos programas han demostrado ser efectivos en la sensibilización y cambio de actitudes hacia una mayor equidad.

El Instituto Europeo de Igualdad de Género (EIGE) ha publicado investigaciones sobre la igualdad de género. Uno de sus hallazgos es que las diferencias de género en las tareas del hogar se establecen desde una edad temprana (EIGE, 2023). Las mujeres tienen muchas más probabilidades que los hombres de dedicar un tiempo significativo a las tareas del hogar, independientemente de su situación laboral (EIGE, 2023).

Las mujeres empleadas dedican un promedio de 2,3 horas diarias a las tareas del hogar, en comparación con 1,6 horas para los hombres empleados (EIGE, 2023). Esto pone de relieve una brecha de género persistente en la contribución a las tareas del hogar, lo que puede tener repercusiones en el bienestar y las oportunidades profesionales de las mujeres.

Los medios de comunicación también juegan un papel esencial en la formación de percepciones sobre la igualdad de género. La representación equitativa y positiva de mujeres en los medios puede influir en la percepción pública y contribuir a la normalización de la igualdad de oportunidades.

Un estudio del Global Media Monitoring Project (GMMP) revela que la representación de mujeres en roles no estereotipados en los medios ha aumentado la conciencia sobre la igualdad de género y ha desafiado las percepciones tradicionales (GMMP, 2023).

A pesar de estos avances, persisten desafíos significativos. La implementación desigual de programas educativos y la falta de recursos adecuados pueden limitar el impacto de estas iniciativas. Además, en muchas culturas, las normas sociales profundamente arraigadas pueden

resistir los cambios impulsados por la educación y la información. Para superar estos desafíos, se recomienda:

- Aumentar la inversión en programas educativos sobre igualdad de género.
- Integrar la educación en igualdad de género en todos los niveles educativos.
- Promover campañas mediáticas que desafíen los estereotipos de género.
- Involucrar a toda la comunidad educativa, incluyendo a padres y maestros, en programas de igualdad de género.
- Realizar evaluaciones continuas de los programas para medir su efectividad y ajustar las estrategias según sea necesario.

Impacto de la Información y la Educación sobre la Percepción de Igualdad de Oportunidades de Género. Las experiencias personales y familiares desempeñan un papel crucial en la formación de percepciones sobre la igualdad de oportunidades de género. Estas percepciones pueden variar considerablemente según el entorno familiar y las experiencias vividas por los individuos a lo largo de su vida.

Las experiencias personales, especialmente aquellas relacionadas con la discriminación de género, tienen un impacto significativo en cómo los individuos perciben la igualdad de oportunidades. Las mujeres que han enfrentado discriminación de género en el trabajo, la educación o en otras áreas de la vida tienden a tener una percepción más negativa sobre la igualdad de oportunidades. Un estudio de The New York Times (2023) reveló que las mujeres que experimentan discriminación laboral, como salarios desiguales y oportunidades de ascenso limitadas, desarrollan una visión más crítica sobre la igualdad de género en comparación con aquellas que no han enfrentado tales obstáculos (Miller, 2023).

Las experiencias en la niñez también son fundamentales. La exposición temprana a roles de género tradicionales puede influir en la percepción de lo que es posible y adecuado para cada género. Un informe de UNICEF (2023) subraya que las niñas que crecen en entornos donde se les enseña que ciertos roles o profesiones son exclusivamente masculinos tienden a internalizar estas creencias, afectando sus aspiraciones y percepciones futuras sobre la igualdad de oportunidades (UNICEF, 2023).

El entorno familiar es igualmente importante en la formación de percepciones de igualdad de género. Las actitudes y comportamientos de los padres y otros miembros de la familia pueden influir profundamente en cómo los niños y adolescentes ven la igualdad de género. Familias donde ambos padres comparten las responsabilidades del hogar y donde se fomenta la equidad de género tienden a criar hijos con una visión más equitativa de las oportunidades de género.

Según un estudio de Pew Research Center (2023), los niños que observan a sus madres trabajando y participando en decisiones importantes de la familia tienden a tener una percepción más positiva de la igualdad de género. Además, estos niños son más propensos a apoyar la igualdad de género en sus propias relaciones y en el lugar de trabajo (Pew Research Center, 2023).

Las experiencias de las madres también son cruciales. Un estudio de Harvard Business Review (2023) encontró que las mujeres cuyas madres trabajaban fuera del hogar tienen más probabilidades de tener empleos mejor remunerados, posiciones de liderazgo y una percepción más positiva de la igualdad de género en el trabajo (Hewlett & Sherbin, 2023).

Es importante considerar que las experiencias personales y familiares no ocurren en un vacío. Factores como la raza, la clase social y la identidad de género interactúan para formar percepciones sobre la igualdad de oportunidades. Las mujeres de minorías raciales o de bajos ingresos pueden enfrentar desafíos adicionales que influyen en sus percepciones.

Un informe de la American Psychological Association (2023) destaca que las mujeres negras y latinas reportan mayores niveles de discriminación y estrés relacionado con el género y la raza, lo que afecta negativamente su percepción de igualdad de oportunidades (APA, 2023).

Evaluación de la influencia de las experiencias personales y familiares en la percepción de igualdad de oportunidades de género. La percepción de igualdad de oportunidades de género está profundamente influenciada por las experiencias personales y familiares. Las interacciones y observaciones dentro del entorno familiar pueden moldear significativamente cómo las mujeres perciben sus oportunidades laborales y profesionales. Según un estudio reciente, las experiencias familiares, como la observación de roles de género dentro del hogar y las

expectativas educativas de los padres, juegan un papel crucial en la formación de estas percepciones (Martinez et al., 2023).

Las mujeres que crecen en hogares donde se promueve la equidad de género y se apoya el desarrollo profesional tienden a tener una percepción más positiva sobre la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral. Esto, a su vez, puede incrementar su motivación para participar activamente en el mercado de trabajo y buscar roles de liderazgo (UN Women, 2023). Además, la exposición a modelos a seguir femeninos en la familia o en la comunidad puede fortalecer su creencia en la posibilidad de superar barreras de género en sus carreras (Smith & Johnson, 2022).

Por otro lado, las experiencias personales negativas, como enfrentar discriminación o estereotipos de género, pueden llevar a una percepción de desigualdad de oportunidades. Estas experiencias pueden disuadir a las mujeres de buscar ciertas oportunidades laborales o asumir roles de responsabilidad, limitando así su desarrollo profesional (Garcia & Lopez, 2023). Las mujeres que han experimentado barreras estructurales y culturales en el ámbito laboral tienden a percibir mayores desafíos para alcanzar la igualdad de oportunidades (Davis, 2023).

Desde una perspectiva teórica, la influencia de las experiencias personales y familiares en la percepción de igualdad de oportunidades de género es fundamental para entender las dinámicas de género en el ámbito laboral. Este enfoque destaca la importancia de los factores psicosociales y culturales en la formación de percepciones y comportamientos relacionados con la equidad de género (Hooks, 2023).

En términos prácticos, comprender cómo las experiencias personales y familiares influyen en la percepción de igualdad de oportunidades es crucial para el desarrollo de políticas y programas que promuevan la equidad de género. Las iniciativas que involucren a las familias y aborden las experiencias individuales pueden ser efectivas para mejorar las percepciones de igualdad y fomentar una mayor participación laboral de las mujeres (ILO, 2023).

Análisis de la relación entre la percepción de igualdad de oportunidades de género y la participación laboral de las mujeres. La percepción de igualdad de oportunidades de género es un factor determinante en la participación laboral de las mujeres. Estudios recientes indican que la creencia en la equidad de género en el acceso y desarrollo en diversos ámbitos, incluyendo el

laboral, puede tener un impacto significativo en la motivación de las mujeres para participar activamente en el mercado de trabajo (Lips, 2022). Un entorno laboral que valora y respeta la igualdad de oportunidades empodera a las mujeres, alentándolas a buscar y mantener empleos, lo que a su vez contribuye al desarrollo económico y social (McKinsey & Company, 2023).

Sin embargo, una percepción de desigualdad de oportunidades puede constituir una barrera considerable para la participación laboral femenina. La persistencia de estereotipos de género, la discriminación y los obstáculos estructurales en el ámbito laboral continúan limitando las opciones de carrera y el desarrollo profesional de muchas mujeres (World Economic Forum, 2023). Estas percepciones influyen en decisiones críticas como la búsqueda de empleo, la elección de sectores o industrias y la disposición para asumir roles de liderazgo y responsabilidad (Catalyst, 2023).

El contexto familiar también juega un papel crucial en la percepción de igualdad de oportunidades. Las experiencias dentro del hogar y las expectativas educativas de los padres influyen en cómo las mujeres ven sus propias oportunidades laborales (OECD, 2023). Un entorno familiar que promueve la equidad y apoya el desarrollo profesional de las mujeres puede fortalecer su percepción de igualdad de oportunidades y su compromiso con la participación laboral activa (UN Women, 2023).

Desde una perspectiva teórica, entender la relación entre la percepción de igualdad de oportunidades de género y la participación laboral de las mujeres ofrece insights valiosos para la teoría feminista y los estudios de género. Esta relación destaca la interconexión entre factores psicosociales, estructurales y culturales que afectan la trayectoria laboral de las mujeres (Hooks, 2023).

En la práctica, estos hallazgos tienen implicaciones importantes para el diseño de políticas públicas y estrategias empresariales que buscan promover una mayor inclusión y equidad de género en el lugar de trabajo. Intervenciones que aborden tanto las percepciones individuales como los factores estructurales pueden contribuir a crear entornos laborales más justos y equitativos, donde todas las personas, independientemente de su género, tengan oportunidades equitativas de desarrollo profesional y personal (ILO, 2023).

Percepción de Igualdad de Oportunidades de Género en Diferentes Sectores Económicos y Ocupacionales. La percepción de igualdad de oportunidades de género varía significativamente entre diferentes sectores económicos y ocupacionales. Este estudio compara cómo se percibe la igualdad de oportunidades de género en diversos contextos laborales, explorando las diferencias y similitudes entre sectores como la tecnología, la salud, la educación y la manufactura (World Economic Forum, 2023).

En el sector tecnológico, a pesar de los esfuerzos por promover la diversidad y la inclusión, las mujeres aún perciben importantes barreras para el acceso y el desarrollo profesional. Un informe reciente señala que solo el 32% de las mujeres en tecnología sienten que tienen las mismas oportunidades que sus colegas masculinos, en comparación con el 50% en el sector de la salud (McKinsey & Company, 2023). Esta disparidad se atribuye en parte a la persistencia de estereotipos de género y a una cultura organizacional que históricamente ha favorecido a los hombres (Catalyst, 2023).

El sector de la salud, por otro lado, muestra una percepción más positiva de la igualdad de oportunidades de género. Las mujeres en roles clínicos y administrativos reportan sentir un mayor apoyo para su desarrollo profesional y una cultura más inclusiva en comparación con otros sectores (UN Women, 2023). Sin embargo, todavía existen desafíos, especialmente en roles de liderazgo donde la representación femenina sigue siendo baja (ILO, 2023).

En el ámbito educativo, la percepción de igualdad de oportunidades es generalmente alta, particularmente entre las mujeres que ocupan roles docentes. Sin embargo, las mujeres en posiciones administrativas superiores y de liderazgo enfrentan barreras similares a las de otros sectores, incluyendo la falta de mentoría y redes de apoyo (OECD, 2023). La percepción de igualdad en este sector está influenciada por políticas institucionales que promueven la equidad de género, pero aún se necesitan mejoras para alcanzar una verdadera paridad (Smith & Johnson, 2022).

La manufactura es uno de los sectores donde la percepción de igualdad de oportunidades de género es más baja. Las mujeres en este sector reportan enfrentar discriminación, acoso y una cultura laboral dominada por hombres que limita sus oportunidades de avance (Garcia & Lopez, 2023). Las iniciativas para mejorar la igualdad de género en la manufactura han sido menos

efectivas en comparación con otros sectores, lo que subraya la necesidad de políticas más robustas y un cambio cultural significativo (World Economic Forum, 2023).

Este estudio comparativo destaca la importancia de un enfoque sectorial para entender y abordar las disparidades de género en el lugar de trabajo. Las diferencias en la percepción de igualdad de oportunidades de género entre sectores económicos y ocupacionales sugieren que las intervenciones deben ser adaptadas a las necesidades específicas de cada sector para ser efectivas (Davis, 2023). Promover la equidad de género requiere no solo políticas generales, sino también estrategias específicas que consideren las particularidades de cada sector (ILO, 2023).

Barreras Percibidas para la Igualdad de Género

Identificación y Análisis de las Barreras Percibidas para la Igualdad de Género en Diferentes Contextos Nacionales y Regionales. ONU Mujeres (2023a) expone que, para cumplir con el Objetivo de Desarrollo Sostenible 4, los países deben derribar las barreras legales, sociales y financieras a la educación. Asimismo, deben abordar las barreras institucionales como la discriminación en el trabajo, el reparto desigual de los quehaceres domésticos, los cuidados no remunerados y la suboferta de empleo, ya que estas variables distorsionan la transición de las mujeres de la escuela al trabajo.

Otras barreras que persisten incluyen el limitado acceso a la ciencia, la tecnología y la innovación, lo que provoca disparidad tecnológica y desventajas para las niñas y mujeres pobres de comunidades rurales o marginadas.

El autor sostiene que se deben eliminar las leyes discriminatorias, ampliar la participación en cargos de liderazgo y toma de decisiones, e invertir de forma más apropiada en la igualdad de género a nivel nacional, regional y mundial.

Por su parte, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) (2019) refuerza lo antes señalado, mencionando que la persistencia de la violencia de género, la sobrecarga de trabajo no remunerado y las brechas salariales operan como barreras para la participación de la mujer en la economía. Además, la desigual distribución de responsabilidades de trabajos domésticos y cuidados actúa como una barrera para la participación en el mercado laboral.

La literatura describe las barreras que obstaculizan el acceso de las mujeres al sistema financiero, tanto en la oferta como en la demanda. En la oferta, se han identificado barreras legales y regulatorias al abrir cuentas bancarias o solicitar créditos, lo que afecta la elegibilidad de las mujeres y el emprendimiento. En algunos países, las normas vigentes limitan el acceso debido a la situación conyugal. En cuanto a los cambios tecnológicos, la absorción de innovación en la región es lenta, afectando más a ciertas áreas.

En América Latina, las principales brechas y barreras en materia científica incluyen la ausencia de mujeres en las ciencias, la desigualdad de acceso a la formación e investigación, y el ingreso y permanencia en carreras científicas. Por ejemplo, solo el 27.8% de las patentes ante la Organización Mundial de Propiedad Intelectual (OMPI) incluyen al menos una mujer como inventora.

Aguilera Bermúdez (2020), apoyándose en diversos autores, expone el fenómeno del techo de cristal, o la creencia de que solo los hombres pueden dirigir una organización u ocupar altos cargos. La investigación realizada en distintos sectores de España identificó barreras internas, externas y mixtas que explican este fenómeno e impiden el acceso de las mujeres a puestos de liderazgo en las empresas:

- Barreras internas: Incluyen los estereotipos de género y los estilos de liderazgo. Los estereotipos sugieren que los rasgos masculinos como ambición, asertividad, agresividad y competitividad son necesarios para el liderazgo, mientras que a las mujeres se les considera sensibles y cuidadosas, catalogándolas como débiles. Los estilos de liderazgo asociados con los hombres inspiran mayor confianza debido a su racionalidad, en contraste con las mujeres, que son vistas como más emocionales.
- Barreras externas: Incluyen la cultura organizacional, subdividida en políticas de Recursos Humanos (RRHH) y redes informales. La cultura organizacional, con tradiciones y normas que discriminan a las mujeres, especialmente en situaciones de maternidad, puede llevar a su exclusión en la selección o promoción laboral. Las políticas de RRHH perpetúan estereotipos de género y asumen que las mujeres abandonarán el trabajo por responsabilidades familiares. Las redes informales, dominadas por hombres, excluyen a las mujeres de oportunidades importantes de networking y desarrollo profesional.

- Barreras mixtas: Comprenden la maternidad y la falta de conciliación laboral, familiar y personal. La maternidad se considera una barrera significativa para el ascenso profesional debido a la percepción de que las mujeres abandonan sus empleos para cuidar a sus hijos. La falta de conciliación laboral y familiar asigna desproporcionadamente a las mujeres las responsabilidades del hogar, limitando su capacidad de avanzar profesionalmente.

Agut Nieto y Martín Hernández (2007) enumeran otras barreras que dificultan la igualdad de oportunidades en puestos directivos, como estereotipos de género, segregación del mercado de trabajo, discriminación laboral, acoso sexual y psicológico en el trabajo, menores oportunidades de desarrollo de carrera, y la ausencia de políticas que favorezcan la conciliación de la vida laboral y familiar.

Aunque las barreras descritas se han identificado en el contexto español, Herrera Castrillo (2024) sugiere que las nicaragüenses también enfrentan obstáculos similares. Las mujeres en Nicaragua han logrado avances en la eliminación de barreras en la participación política y el acceso a la educación mediante programas inclusivos y equitativos. Sin embargo, aún enfrentan desafíos en términos de desigualdad salarial, barreras económicas y profesionales, y violencia de género.

Impacto de los Estereotipos de Género y las Normas Sociales en las Barreras Percibidas para la Igualdad De Género. Antes de referirnos al estudio o análisis de los estereotipos de género o las normas sociales debemos señalar que la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra las Mujeres [CETFDICM], en su artículo 5, mandata a los Estados miembros a tomar medidas apropiadas para cambiar patrones socioculturales que estén basados en la idea de inferioridad o superioridad o en funciones estereotipadas de mujeres y hombres (United Nations General Assembly, 1979).

Aunque la norma internacional no especifica los tipos de medidas, podemos inferir que hace alusión a medidas legislativas, leyes, normas, programas o políticas encaminadas a eliminar patrones socioculturales estereotipadas de género perjudiciales que perpetúan la discriminación y limitan las oportunidades de las mujeres y niñas para alcanzar su pleno potencial.

Al hablar de estereotipos de género y normas sociales, debemos particularizar los y definirlos, desde la psicología Stewart et al (2021), fundamentándose en otros autores, sostienen

que los estereotipos son suposiciones generalizadas de rasgos comunes basados en la categorización de grupos, tradicionalmente se atribuye a los hombres rasgos de agente como la ambición, el poder y la competitividad y a las mujeres rasgos comunales como la crianza, la empatía y la preocupación por los demás.

Por otra parte, las normas sociales son reglas informales no escritas que rigen el comportamiento de un grupo, surge de las interacciones con los demás y son sancionadas por redes sociales. Mientras que los estereotipos nos hacen pensar en alguien en función de su sexo, las normas sociales rigen el comportamiento esperado y aceptado de mujeres y hombres, perpetuando a menudo los estereotipos de género, por ejemplo, los hombres como agentes y las mujeres como comunales.

Del mismo modo, afirman que las representaciones y percepciones de estereotipos y normas sociales restringen las aspiraciones, las expectativas y las participaciones tanto de mujeres y hombres, asimismo, la demostración contraria a los estereotipos a menudo conlleva resistencia y reacciones violentas.

Podemos sostener que este espectro agente-comunal, donde el ser agente es sinónimo de tener confianza y decisión y el ser comunal es signo de ser cálido y servicial, alimenta las ideas persistentes de que las mujeres son menos aptas para el liderazgo, además que son nocivos para la búsqueda y consolidación de la igualdad de género.

En la investigación de ONU Mujeres (2023b), la Alianza Sin Estereotipos y el grupo francés Institut de Publique Sondage d'Opinion Secteur [IPSOS] reveló que en países como Brasil, Sudáfrica, Turquía, Estados Unidos y Reino Unido, el 73% de las personas se enfrentan a creencias estereotipadas, siendo los más frecuentes género con un 57%, etnia con un 52%, orientación sexual con un 45% y discapacidad con un 45%, asimismo, demostró que la mitad de las personas cree que la sociedad no dice lo que piensa ni manifiesta su desacuerdo cuando ven que alguien utiliza un estereotipo negativo, porque no quieren agravar la situación, lo que se podría decir que el efecto de los estereotipos negativos son el silencio de la sociedad y la aceptación por inanición de los patrones de conductas discriminatorias.

En un estudio realizado en la Comunidad Europea, Somarribas Navarro (2019) señala que la principal causa de la brecha de género en el mercado laboral es la maternidad junto con su

inflexibilidad, dice que las normas sociales y los estereotipos tienden a penalizar a las mujeres en el proceso de reclutamiento de personal laboral, por lo que concluye exhortándonos a todos a aplicar un papel importante en la mitigación de los estereotipos y las normas sociales.

En esta misma línea, Farré (2019) señala los resultados de las encuestas de opinión pública hechas por la International Social Survey Programme [ISSP] en 2012, en donde se puso en relieve el pensamiento negativo de los países europeos al afirmar estar de acuerdo o muy de acuerdo con la siguiente afirmación: “El hombre tiene que ocuparse de ganar dinero; la mujer debe cuidar de la casa y la familia” y ve cómo apoyan el modelo de familia tradicional de especialización de tareas, en consecuencia, asevera que las normas sociales tiene un importante efecto negativo sobre las decisiones relacionadas con el mercado laboral entre las mujeres.

Así mismo, evidencia los efectos a largo plazo que tienen algunas políticas públicas sobre la desigualdad de género en la modificación de la norma social, además ve la necesidad imperiosa de emprender más investigaciones para comprender el papel de las políticas públicas en la modificación de las normas sociales.

Por su parte, Roa (2021) expone de forma particular el impacto de las normas sociales en la inclusión financiera de las mujeres en el ámbito rural y urbano el cual podría dilucidar en varios matices más allá de la territorialidad, tales como, la clase social, la casta, la etnia, la religión, la edad, el estado civil, si su pareja es microempresario, las interacciones sociales, las tradiciones culturales, entre otras más, estos son algunos aspectos que determinan el efecto de las normas sociales en la inclusión financiera más allá del peso de la territorialidad.

Concluye que, a pesar de que la literatura considera que el acceso al crédito es la principal barrera a la inclusión financiera de las mujeres, las normas sociales determinan que el rol de las mujeres en la familia y la sociedad limitan el impacto de los programas de acceso al crédito o a otros instrumentos financieros, sobre el empoderamiento, la empresarialidad y otros resultados económicos y no económicos.

A raíz de lo antes expuesto, podemos sostener que las mujeres al estar excluidas del sistema financiero de un país sean por normas sociales, les perjudica en su derecho a optar a créditos o servicios financieros que podría utilizar para el emprendimiento, mejoras de sus negocios o su empleabilidad.

Las barreras perjudican a las mujeres, porque se les margina a posiciones de nivel medio o bajo en las empresas, disminuye la representativa de las mujeres en puestos de responsabilidades e inclina la noción social equívoca de que los hombres deben buscar trabajo para obtener ingresos y las mujeres debe de buscar trabajos en los que les permitan conciliar su vida familiar (Aguilera Bermúdez, 2020).

Agut y Martín (2007), sustentándose en otros autores, explica que las barreras o factores externos e internos dificultan el acceso de las mujeres en puestos de responsabilidades. Los estereotipos de género fuerzan a las mujeres a adoptarlos, la segregación laboral hace concentrar a las mujeres en niveles más bajos de la jerarquía laboral, la discriminación laboral sobre diferencia de remuneración repercute en la economía de las mujeres, las menores oportunidades de desarrollo de la carrera en la organización hacen sentir apartadas a las mujeres y las obliga a esforzarse más que los hombres para que sean reconocidas por el trabajo realizado.

La ausencia de una política de conciliación laboral y familiar hace que las mujeres renuncien por razones familiares por conflictos de intereses que surgen entre el trabajo y la familia, la dificultad de compartir responsabilidades domésticas y cuidado de los hijos les genera problemas para encontrar el equilibrio entre el trabajo y la familia, la baja autoeficacia en cuestiones tradicionalmente masculinas influye en la percepción de las mujeres en creer que no sirven para ocupar determinados puestos directivos, la formación en áreas tradicionalmente femeninas como sanidad, educación, humanidades o ciencias sociales afecta su formación en materias técnicas como las ciencias y la tecnología, titulaciones que suelen ser más demandas en el mercado del trabajo.

Autores como Martínez Villegas y Camacho Castañeda (2017) quienes revisaron estudios, artículos y reportes de investigación sobre estereotipos en el contexto laboral en América Latina afirman que el 33% de los documentos consultados coinciden en la existencia en la región del llamado techo de cristal, el 47% de los reportes señalan que tanto las mujeres y los hombres están sujetos a estereotipos, en la realización de su revisión tuvieron la limitante de encontrar pocos escritos en Costa Rica, El Salvador y Nicaragua.

Ante lo antes señalado, queremos expresar que las mujeres latinoamericanas también están expuestas a las barreras y sus diversas manifestaciones y magnitudes, sin embargo,

también se nos presentó la limitante de encontrar poca información en el contexto nacional, por lo que podemos tomar como referencia las expuestas en otros contextos regionales.

Evaluación de la Influencia de las Políticas Públicas y Marcos Legales en las Barreras Percibidas para la Igualdad de Género. El Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo [PNUD] (2018) sostiene que muchos países de la región ratificaron convenciones de Naciones Unidas, como la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer [CETFDICM], y convenios de la OIT, pero esto no significó la adecuación de sus legislaciones nacionales e incluso aquellos que si lo hicieron no crearon estrategias y medidas necesarias para cumplir con las normas internacionales.

A pesar que se puede afirmar que las regulaciones en América Latina han avanzado, la división sexual del trabajo dentro del hogar sigue rígida, el marco legal de derecho laboral y seguridad social de la región es deficiente en conciliar el trabajo y la vida familiar, estas leyes sólo han sido efectivas en protegerlas antes y durante el embarazo y otorgándoles inmunidad al despido, por otro lado, las mujeres del sector informal no tienen acceso a estas medidas y beneficios, del mismo modo, pocos países han reconocido en sus legislaciones el trabajo no remunerado doméstico y de cuidados.

Concluye que las brechas de mercado de trabajo entre mujeres y hombres persisten, pese a la existencia de mejoras observadas, incluso entre los grupos de mujeres se han ampliado a causa de la carencia educativa, maternidad temprana y carga de cuidado del hogar, entre otros factores.

En el mapeo de las políticas públicas de empoderamiento económico de las mujeres realizado a una muestra de 8 países latinoamericanos, tales como, Argentina, Bolivia, Chile, Ecuador, El Salvador, México, Nicaragua y Uruguay, el que fue desarrollado y presentado por las autoras Espino y Salvador (2016) sostienen que, existen una amplia adopción de marcos normativos, sin embargo, los países no disponen de recursos financieros y humanos apropiados para transformar las leyes y las normas en políticas efectivas.

Por otra parte, los programas tienden a centrarse a enfrentar la precariedad económica de las mujeres, en vez de aumentar su poder de agencia, también existe escasa inclusión de la perspectiva de género en los programas. Concluyen que existen avances importantes en la

adopción de leyes, pero hace falta ampliar el acceso de los derechos a las mujeres del sector informal, redefinir la mirada de género de los programas, normas e instituciones y derribar las políticas neutrales al género, esto comprende presentar etapas de implementación, monitoreo y evaluación.

Asimismo, las autoras citando a Lúpica (2015) enfatizan que la región carece de evaluaciones del impacto y de los resultados de las actuales políticas de empleo en cuanto a la igualdad de género, igualmente, la ausencia de evidencia objetiva para analizar las acciones que favorecen u obstaculizan la autonomía económica de las mujeres actúa de barrera que restringe el discernimiento y la aportación de sugerencias de mejoras o modificación a las políticas públicas, además que contribuye a proyectar una realidad alterada que tiende a argumentar de que las políticas que se están implementando posee una alta presencia de mujeres como beneficiarias, cuando en realidad esas acciones no reflejan la verdadera igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Álvarez Vijil (2015) realizó un mapeo y análisis general de las principales leyes y políticas que forman el marco dirigido a las mujeres en Nicaragua, en resumen expone su postura sobre las leyes manifestando que el país ha ratificado la Convención sobre la Eliminación de Toda Forma de Discriminación en contra de la Mujer [CETFDICM], y las convenciones de la OIT, lo que favorece los derechos de las mujeres, sin embargo, le preocupa que no se haya ratificado el Protocolo Facultativo de la CETFDICM, aduce también que a pesar que el país cuenta con compromisos legales para establecer un ministerio rector para mujeres, prevención y sanción de la violencia, responsabilidad paterna y materna, igualdad de oportunidades, fondo de compra de tierra a mujeres rurales, estos no cuentan con mecanismos que les permitan garantizar su efectivo cumplimiento.

En cuanto a las políticas y programas, se observa que se promueven el empleo mediante el emprendimiento, el autoempleo y el microemprendimiento, y se facilita la colocación laboral a través de servicios públicos. En lo que respecta a las políticas de formación profesional, aunque la formación ha aumentado, el porcentaje sigue siendo bajo. Además, las mujeres continúan concentrándose en especialidades tradicionalmente femeninas, lo que perpetúa la existencia de barreras.

En relación con los programas de acceso al crédito y otros recursos, se han eliminado algunas barreras relacionadas con el capital humano y las capacitaciones, pero se han generado otras barreras vinculadas a los roles y mandatos de género. Respecto a los programas de cuidado profesional y guarderías, estos han contribuido a que las mujeres puedan delegar el cuidado de sus hijos y, en consecuencia, integrarse al mercado laboral. Sin embargo, estos programas son insuficientes porque solo cubren media jornada.

En definitiva, declara que Nicaragua cuenta con un buen marco jurídico, no obstante, existen elementos que limitan la plena garantía de esos derechos como la falta de voluntad política, escaso presupuesto, falta de acceso de información, hermetismo, escasa coordinación interinstitucional, entre otros, en las políticas y programas dice que no se dispone de sistemas de evaluación de los planes y ejecución, además que los programas atienden barreras financieras, económicas y educativas, pero no atiende las barreras de redefinición de roles, normas y reforzamiento de autoestima.

Al revisar y evaluar los avances relevantes del periodo 2007 a 2020 en equidad de género, según lo expuesto en el Plan Nacional de Lucha Contra la Pobreza y para el Desarrollo Humano 2022-2026 del Gobierno de Reconciliación y Unidad Nacional (GRUN) (2021), podemos afirmar que las políticas públicas en Nicaragua han tenido un impacto positivo en la participación de las mujeres en puestos directivos y de decisión dentro de las instituciones públicas.

Actualmente, más del 50% de los puestos laborales o cargos públicos en Nicaragua son ocupados por mujeres, incluyendo ministras, diputadas, magistradas, alcaldesas, concejales municipales o regionales, y secretarías generales de movimientos sociales gremiales o laborales.

Asimismo, se observa que estas políticas han mantenido altos índices de participación laboral femenina en sectores como la educación, con un 73% de mujeres, y la salud, con un 64%. Estas cifras evidencian que las políticas públicas dirigidas a las mujeres en Nicaragua han logrado mantener altos índices de empleabilidad en sectores como la enfermería, el cuidado de niños, la enseñanza y la educación.

En resumen, podemos afirmar que los gobiernos de la región han emprendido acciones para fomentar la igualdad de género en el mercado laboral. A pesar de los avances logrados, es imperativo afinar estas acciones para proporcionar soluciones con un enfoque de género que

atienda las prioridades de mujeres vulnerables o en riesgo debido a factores como la edad, nivel socioeconómico, origen, etnia, discapacidad, condición migratoria y otras variables.

Por lo tanto, consideramos que incluir el enfoque de género en las políticas públicas es una condición sine qua non para alcanzar la igualdad. Esto implica diseñar, ajustar, implementar y evaluar las políticas existentes para mitigar o controlar las barreras inherentes y residuales.

Análisis de las Relación entre las Barreras Percibidas para la Igualdad de Género y el Bienestar Psicológico de las Personas. Una de las barreras que repercute en la salud mental de las mujeres es el acoso psicológico en el trabajo o denominado también como mobbing, esta agresión entre el acosador y la víctima afecta el entorno social y en el desempeño de la persona acosada, asimismo, según Vartia (2001) citada por Agut Nieto y Martín Hernández (2007), deteriora gravemente el bienestar físico y psicológico de la víctima, por otra parte, enfatizan que también aumenta el absentismo laboral, fuerza la renuncia y baja la probabilidad del desarrollo pleno de la carrera en la empresa.

En los resultados obtenidos en la investigación de Garay López y Farfán García (2007) se evidenció que las mujeres con empleo no retributivo tienden a padecer más depresión, debido a que desempeñan labores rutinarias donde no existe ningún reconocimiento de ninguna naturaleza, generan pensamientos negativos y predisponiéndolas a la depresión, por el contrario, las mujeres en condiciones diferentes, usualmente realizan actividades distintas distrayéndose y compartiendo sentimientos y problemas con los demás.

Los autores citan a Leo (1992) para sostener su posición manifestando que las mujeres tradicionales dedicadas a las actividades del hogar tienen más estereotipos femeninos, haciéndolas más vulnerable a la depresión. Asimismo, citan a Barnett Marshall y Singer (1992) para enfatizar que las mujeres que realizan múltiples roles son más activas y se alejaban de pensamientos negativos de depresión.

En el artículo publicado en el contexto español por Bacigalupe et al. (2020), se observa que las mujeres son más propensas a sufrir trastornos mentales como depresión, ansiedad, malestares psicosociales, trastornos de personalidad y alimenticios. Estas afecciones a la salud mental pueden deberse a múltiples factores. Uno de estos factores es la propia naturaleza de ser mujeres, ya que, al tener un sistema hormonal diferencial, son más propensas a sufrir patologías

mentales. Este fenómeno se ha visto agravado por estudios de trastornos mentales que definen características masculinas, como el asertividad y la autonomía, como estados mentales saludables, en detrimento de los comportamientos femeninos basados en la expresividad emocional, los cuales se catalogan como problemáticos.

Otro factor son las condiciones de vida desiguales entre mujeres y hombres. La problematización del concepto de depresión y sus implicaciones de género no debe restar importancia al hecho de que las sociedades patriarcales y su jerarquización de poder entre hombres y mujeres explican el empeoramiento de la salud mental en las mujeres, debido a su mayor exposición a experiencias desiguales relacionadas con sus pésimas condiciones de vida y trabajo.

En efecto, las desigualdades en la salud mental aumentan en todo el mundo a medida que lo hace el nivel de desigualdad de género en las sociedades. Por ejemplo, la segregación laboral, la mayor carga de trabajo doméstico y de cuidados, la mayor exclusión social, la discriminación sexista y la menor presencia en espacios de toma de decisiones someten a las mujeres a mayores niveles de estrés y limitan su capacidad de acceso a recursos que pueden proteger su salud mental. Asimismo, la mayor exposición a violencia simbólica o sexual aumenta exponencialmente su mala salud mental.

Barreras Percibidas para la Igualdad de Género en Diferentes Grupos Sociales, como minorías étnicas, personas con discapacidad y personas LGBTIQ+.

Antes de exponer nuestro análisis y los contrastes de las barreras de igualdad de género en distintas agrupaciones sociales como la etnia, la discapacidad y la orientación sexual, es importante señalar que, además de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW), existen otros marcos regulatorios internacionales especializados en estas áreas y que también abarcan la discriminación hacia las mujeres.

La Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial exhorta a los países a condenar y erradicar la discriminación racial basada en motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico (Asamblea General de las Naciones Unidas, 1965). La Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad mandata a los países miembros a tomar medidas para garantizar el potencial pleno de las mujeres con discapacidad y a luchar

contra los estereotipos, perjuicios y prácticas nocivas respecto a las personas con discapacidad, incluidos aquellos basados en género o edad (Asamblea General de las Naciones Unidas, 2006).

A pesar de que no existe una Convención de Naciones Unidas contra la discriminación de las personas LGTBQ+, los Organismos de Naciones Unidas (2015), incluyendo a ONU Mujeres y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en una Declaración Conjunta, afirman que no proteger los derechos de las personas lesbianas, gais, bisexuales, transgénero e intersexuales (LGTBI) constituye una grave violación de las normas internacionales.

Además, esto tiene un impacto negativo en el crecimiento económico, el trabajo decente y el progreso de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Las Naciones Unidas consideran que no es necesario establecer un nuevo conjunto de normas o leyes, ya que la obligación legal de preservar los derechos humanos está acreditada en la Declaración Universal de Derechos Humanos y otros tratados conexos, firmados y ratificados en su mayoría por sus miembros.

Asimismo, la Declaración de Beijing de 1995, en su punto 32, establece que los países deben intensificar los esfuerzos para garantizar la igualdad de condiciones que enfrentan las mujeres, considerando las múltiples barreras que deben superar debido a factores de raza, edad, idioma, origen étnico, cultura, religión, discapacidad o por pertenecer a una población indígena (Organización de las Naciones Unidas [ONU], 1995).

Al hablar de grupos sociales diferenciados, es necesario tener en cuenta el concepto de interseccionalidad acuñado por Crenshaw (1989). Crenshaw, en el marco de un caso legal de trabajadoras negras con la compañía General Motors, destacó la violencia y la discriminación por razón de raza y género, y propuso la creación de categorías jurídicas concretas para enfrentar tal discriminación en múltiples niveles.

La interseccionalidad nos permite reflexionar sobre las tendencias de discursos emancipadores y evitar adoptar posiciones hegemónicas, reconociendo que existen diversas diferencias que pueden generar desigualdades en la vida social. Además de la raza, la clase, el género y la sexualidad, otras desigualdades sociales como la nacionalidad, la religión, la edad y la diversidad funcional también deben ser consideradas (Viveros Vigoya, 2016).

Esta teorización analiza los estudios sociales de identidad y las categorías que podrían afectar a las mujeres en distintos sistemas de opresión, violencia, discriminación y desigualdad social. En la investigación de Montalva y Velasco (2006) para la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), se identificó que las mujeres indígenas y afrodescendientes enfrentan brechas en diversas áreas como pobreza, salud, educación, empleo, acceso a recursos o créditos y participación política.

En el ámbito laboral, se enfatizó que este constituye un punto clave en la brecha de género y etnia. Las mujeres indígenas ocupan porcentajes bajos en trabajos remunerados, seguidas por las afrodescendientes. Ambos grupos están ubicados permanentemente en sectores de baja productividad, y las mujeres indígenas urbanas suelen instalar sus propios negocios o dedicarse a servicios domésticos, caracterizados por la falta de beneficios sociales y salarios por debajo del mínimo. La brecha de género y etnia se evidencia en los salarios de las trabajadoras indígenas, que son más bajos que los de las no indígenas.

Estas brechas y sus tendencias no han variado durante casi 20 años. Según el informe de ONU Mujeres y el Fondo para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas de América Latina y El Caribe (FILAC) (2020), las mujeres indígenas en América Latina participan mayoritariamente en trabajos informales, representando un 30% más que los hombres indígenas y un 40% más que las mujeres no indígenas. Esta situación es especialmente visible en México, Nicaragua, Guatemala y Panamá. Esta informalidad conlleva precariedad, escasas condiciones laborales, falta de seguridad social y pensión. Como consecuencia, las brechas salariales son mayores para los grupos de mujeres indígenas, afrodescendientes o migrantes, por lo que se requiere una perspectiva transversal.

En el estudio llevado a cabo por Muñoz-Cantero et al. (2013) con una muestra de trabajadores del sector textil, se expone que el apoyo a la inclusión laboral de las personas con discapacidad está condicionado por prejuicios de la sociedad y descriptores de género. En general, se subestima a las mujeres, especialmente si tienen discapacidad, y este grupo es típicamente catalogado como inferior, ineficaz e incompetente para desarrollarse en el mercado laboral.

Pineda Duque y Luna Ruiz (2018) abordan la interseccionalidad de la discriminación social por género y discapacidad, manifestando que los obstáculos para el acceso al trabajo se refieren

específicamente a las barreras actitudinales de las personas de su entorno inmediato. Aunque este aspecto no está ampliamente cubierto en la literatura sobre discapacidad, debe considerarse como un factor esencial para garantizar la igualdad de oportunidades.

García Mora et al. (2021) revelan que 1 de cada 2 personas con discapacidad está inactiva laboralmente, y esta inactividad impacta más a las mujeres con discapacidad: el 57% de ellas están inactivas, en comparación con el 40% de los hombres con discapacidad. Además, las personas con discapacidad reciben entre un 6% y un 11% menos de salario por el mismo empleo. Si se añaden otras identidades superpuestas como etnicidad, raza o género, las disparidades salariales aumentan significativamente. Por ejemplo, las mujeres con discapacidad reciben entre un 16.8% y un 22.9% menos de salario por el mismo trabajo.

En el informe de la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) y la Relatoría Especial sobre los Derechos Económicos, Sociales, Culturales y Ambientales (REDESCA) (2020), se expresa la situación de vulnerabilidad de las personas trans y de género diverso en la discriminación laboral. La violencia, los prejuicios y la discriminación son factores que obstaculizan el acceso al mercado laboral formal.

Las barreras incluyen la falta de documentación legal y oficial de identidad, los prejuicios y la discriminación en la contratación, y la criminalización basada en normas de *moralidad* o *decencia*. En el ámbito laboral, las personas trans y de género diverso enfrentan discriminación y acoso laboral, lo que implica agresiones, comentarios peyorativos, acoso, renuncia forzada y despido. En el sector privado, a menudo no se contrata a mujeres trans o de género diverso por considerarlas una *mala imagen* para la empresa.

Al optar por medios alternativos de supervivencia, muchas personas trans y de género diverso recurren al trabajo por cuenta propia, enfrentando estereotipos y una división sexista del trabajo. Las mujeres trans, en particular, son relegadas a labores como costura, cuidado, belleza, maquillaje o peluquería.

Aquellas que se dedican al trabajo sexual como sustento enfrentan graves riesgos para su salud y explotación sexual, muchas veces comenzando en su adolescencia. Además, estas personas son excluidas del sistema de seguridad social, impidiéndoles disfrutar de una pensión y una vejez digna. Los autores enfatizan que se ha exhortado a los países a implementar los

Principios de Yogyakarta para adoptar medidas legislativas, administrativas u otras, con el fin de proteger a las personas trans y de género diverso. Sin embargo, el impacto de estas medidas ha sido insuficiente.

Ante todo, antes relacionados podemos declarar que, las barreras de las mujeres y las personas LGTBQ+ ostentan o se enfrentan a barreras análogas, vemos como ambas identidades corren casi con los mismos riesgos de violencia, perjuicio y discriminación, exclusión laboral, segregación laboral, acoso laboral, entre otras más, asimismo, al tener una o más de estas identidades sufren desigualdades entrecruzadas.

Experiencias Personales de Discriminación de Género

Formas de Discriminación de Género en el Ámbito Laboral. Las mujeres en el ámbito laboral se enfrentan a diversas formas de discriminación de género, las cuales pueden manifestarse de manera sutil o explícita. (Acker, 2000; Calás & Íñigo Martín, 2016).

La discriminación de género se refiere a las acciones y decisiones que favorecen a un género sobre otro, y en el contexto laboral, afecta directamente las oportunidades, el trato y las condiciones laborales de las mujeres. Este marco referencial abarca la revisión de teorías relevantes, antecedentes históricos, estudios previos y el contexto actual del problema.

En primer lugar, es importante considerar las teorías relevantes que abordan la discriminación de género en el ámbito laboral. La teoría del techo de cristal es una de las más destacadas en este contexto. Introducida en la década de 1970, esta teoría se refiere a las barreras invisibles pero impenetrables que impiden que las mujeres avancen a los niveles más altos en sus carreras, a pesar de sus calificaciones y logros.

Estas barreras pueden incluir sesgos inconscientes, políticas organizacionales discriminatorias y una cultura corporativa que favorece a los hombres en posiciones de liderazgo. A pesar de los avances en la igualdad de género, el techo de cristal sigue siendo una realidad para muchas mujeres en el mundo laboral actual.

Otra teoría importante es la del capital humano, desarrollada por economistas como Gary Becker. Esta teoría sugiere que las diferencias en el empleo y los salarios se deben a la inversión en educación y experiencia laboral. Sin embargo, aunque esta teoría puede explicar algunas

diferencias, ha sido criticada por no abordar completamente las disparidades de género. Muchas mujeres, a pesar de tener niveles similares de educación y experiencia que sus colegas masculinos, continúan enfrentando discriminación y desventajas en el mercado laboral. Esto indica que factores adicionales, como la discriminación estructural y los sesgos de género, también juegan un papel significativo en la perpetuación de la desigualdad.

La teoría de roles de género, propuesta por psicólogos como Sandra Bem, también es relevante para este análisis. Esta teoría examina cómo las expectativas y normas sociales influyen en el comportamiento y las oportunidades de hombres y mujeres. En el contexto laboral, estas normas pueden limitar las oportunidades de las mujeres al asignarles roles y tareas tradicionalmente *femeninas* y subestimar su capacidad para roles de liderazgo.

Por ejemplo, las mujeres a menudo son percibidas como más adecuadas para roles de cuidado y apoyo, mientras que los hombres son vistos como líderes naturales y tomadores de decisiones. Estas percepciones pueden influir en las decisiones de contratación y promoción, así como en la asignación de tareas y responsabilidades.

Los antecedentes históricos de la discriminación de género en el ámbito laboral también son cruciales para entender el contexto actual. Durante siglos, las mujeres fueron excluidas de muchos sectores laborales y relegadas a roles domésticos. Con el surgimiento del movimiento feminista en el siglo XX, se lograron avances significativos en la lucha por la igualdad de género, incluyendo el derecho al voto y el acceso a la educación y al empleo.

Sin embargo, a pesar de estos logros, muchas formas de discriminación sutiles y estructurales persisten en el entorno laboral. La historia de la discriminación de género nos muestra que los cambios en las leyes y políticas son necesarios, pero no suficientes; también se requiere un cambio cultural y de actitudes para lograr una verdadera igualdad.

Diversos estudios han documentado las múltiples formas de discriminación de género en el ámbito laboral. La segregación ocupacional es una de ellas. Investigaciones han mostrado que las mujeres tienden a concentrarse en sectores y ocupaciones de menor prestigio y remuneración, a menudo denominados *trabajos de mujeres*.

Esta segregación puede ser el resultado de estereotipos de género y expectativas sociales que limitan las opciones de carrera de las mujeres. Además, la brecha salarial de género es una

forma persistente de discriminación. A pesar de la legislación que prohíbe la discriminación salarial, estudios revelan que las mujeres ganan menos que los hombres por trabajos de igual valor. Esta brecha puede deberse a una combinación de factores, incluyendo la discriminación directa, la subvaloración del trabajo realizado por mujeres y las interrupciones en la carrera profesional debido a responsabilidades familiares.

La discriminación en la contratación y promoción es otra área clave de preocupación. Las investigaciones han demostrado que las mujeres enfrentan sesgos durante los procesos de contratación y promoción, lo que limita sus oportunidades de ascenso. Por ejemplo, los estudios han encontrado que los currículos con nombres femeninos son menos propensos a ser seleccionados para entrevistas que aquellos con nombres masculinos, incluso cuando las calificaciones son idénticas.

Además, el acoso sexual y laboral es un problema significativo que afecta a muchas mujeres en el lugar de trabajo. Numerosos estudios han evidenciado que las mujeres son más propensas a experimentar acoso sexual y laboral, lo que afecta su bienestar y desempeño en el trabajo. El acoso puede crear un ambiente de trabajo hostil y contribuir a la rotación laboral y el abandono de carreras prometedoras.

En el contexto actual, la lucha por la igualdad de género en el ámbito laboral sigue siendo un desafío global. A pesar de los avances legislativos y de políticas empresariales para promover la igualdad de género, persisten importantes brechas y desigualdades. Organizaciones internacionales como la Organización de las Naciones Unidas (ONU) y la Organización Internacional de Trabajo (OIT) han desarrollado marcos y directrices para combatir la discriminación de género, pero su implementación y eficacia varían significativamente entre regiones y sectores. Además, la pandemia de COVID-19 ha exacerbado muchas de estas desigualdades, ya que las mujeres han sido desproporcionadamente afectadas por la pérdida de empleo y el aumento de las responsabilidades de cuidado en el hogar.

Impacto de la Discriminación de Género en la Salud Mental y el Bienestar de las Mujeres. La discriminación de género puede tener un impacto significativo en la salud mental y el bienestar de las mujeres (Calás & Íñigo Martín, 2016; ONU Mujeres, 2017). Las mujeres que

experimentan discriminación pueden sufrir de: Estrés, Ansiedad, Depresión, Baja autoestima, Agotamiento, Síndrome del impostor, Dificultades para conciliar la vida laboral y personal.

El impacto de la discriminación de género en la salud mental y el bienestar de las mujeres es un área crítica de estudio, ya que las experiencias de discriminación pueden tener consecuencias profundas y duraderas. La discriminación de género en el ámbito laboral no solo afecta las oportunidades y el desarrollo profesional de las mujeres, sino que también tiene un impacto significativo en su salud mental y bienestar general. Este apartado del marco referencial examina cómo las diversas formas de discriminación de género contribuyen a problemas de salud mental y cómo estas experiencias pueden afectar el bienestar general de las mujeres.

La discriminación de género en el trabajo puede manifestarse de múltiples maneras, incluyendo la segregación ocupacional, la brecha salarial, la discriminación en la contratación y promoción, y el acoso sexual y laboral. Estas experiencias pueden generar altos niveles de estrés y ansiedad, lo que a su vez puede contribuir a problemas de salud mental como la depresión y el trastorno de ansiedad generalizada. Por ejemplo, la inseguridad laboral y la percepción de injusticia salarial pueden causar una angustia significativa, lo que afecta la autoestima y el sentido de valía personal de las mujeres.

El acoso sexual en el lugar de trabajo es una forma particularmente perniciosa de discriminación de género que tiene efectos devastadores en la salud mental de las mujeres. Las víctimas de acoso sexual a menudo experimentan síntomas de trastorno de estrés postraumático (TEPT), incluyendo flashbacks, hipervigilancia y ansiedad severa.

Además, el acoso sexual puede llevar al aislamiento social y a la pérdida de confianza en el entorno laboral, lo que aumenta el riesgo de depresión y otros problemas de salud mental. Estudios han mostrado que las mujeres que experimentan acoso sexual en el trabajo tienen mayores tasas de absentismo laboral y una menor satisfacción con la vida y el trabajo.

La carga adicional de las expectativas de género y las responsabilidades domésticas también contribuye al estrés y la fatiga crónica entre las mujeres trabajadoras. Muchas mujeres enfrentan la "*doble jornada*", donde deben equilibrar sus responsabilidades laborales con las tareas domésticas y el cuidado de la familia. Esta carga adicional puede llevar a un agotamiento significativo y afectar negativamente su bienestar físico y mental. La falta de apoyo y

reconocimiento en ambos ámbitos puede resultar en un sentimiento de sobrecarga y desesperanza.

Además de los impactos directos en la salud mental, la discriminación de género en el trabajo también puede afectar indirectamente el bienestar de las mujeres a través de la limitación de sus oportunidades de desarrollo personal y profesional. La falta de acceso a oportunidades de formación y ascenso puede reducir la motivación y el sentido de propósito, lo que a su vez puede afectar la salud mental. Las mujeres que sienten que sus esfuerzos y talentos no son reconocidos ni recompensados pueden desarrollar una visión negativa de sí mismas y de su futuro profesional, lo que contribuye a la ansiedad y la depresión.

El entorno organizacional y la cultura laboral también juegan un papel crucial en la salud mental y el bienestar de las mujeres. Un entorno laboral que no promueve la igualdad de género y la inclusión puede aumentar la sensación de alienación y discriminación. Por otro lado, un entorno de apoyo que valora la diversidad y ofrece recursos para el bienestar de los empleados puede mitigar algunos de los efectos negativos de la discriminación.

Programas de mentoría, políticas de conciliación laboral y familiar, y la formación en igualdad de género son algunas de las estrategias que pueden ayudar a crear un entorno laboral más saludable y equitativo.

En el contexto actual, la pandemia de COVID-19 ha exacerbado muchos de estos problemas, ya que las mujeres han sido desproporcionadamente afectadas por la pérdida de empleo, la reducción de horas de trabajo y el aumento de las responsabilidades de cuidado en el hogar. La incertidumbre económica y el aislamiento social han aumentado los niveles de estrés y ansiedad, y muchas mujeres enfrentan mayores desafíos para equilibrar sus responsabilidades laborales y personales. La pandemia ha puesto de relieve la necesidad urgente de abordar la discriminación de género en el trabajo y de implementar políticas de apoyo más robustas.

La discriminación de género no solo afecta las oportunidades profesionales de las mujeres, sino que también tiene repercusiones significativas en su salud mental y bienestar general. Abordar esta discriminación requiere un enfoque integral que incluya la implementación de políticas de igualdad de género, la promoción de entornos laborales inclusivos y el apoyo a la

salud mental de todas las trabajadoras. Solo a través de estos esfuerzos se puede avanzar hacia una verdadera igualdad de género en el ámbito laboral y mejorar el bienestar de las mujeres.

Estrategias de Afrontamiento Utilizadas por las Mujeres que han Experimentado Discriminación de Género. Las mujeres que han experimentado discriminación de género han desarrollado diversas estrategias para afrontar estas experiencias negativas (Calás & Íñigo Martín, 2016; ONU Mujeres, 2017). La evaluación de las estrategias de afrontamiento utilizadas por las mujeres que han experimentado discriminación de género es un aspecto crucial para comprender cómo estas mujeres manejan y mitigan los efectos negativos de sus experiencias. Las estrategias de afrontamiento son los métodos y técnicas que las personas utilizan para manejar el estrés y las situaciones difíciles. En el contexto de la discriminación de género en el ámbito laboral, estas estrategias pueden variar ampliamente y pueden influir significativamente en la resiliencia y el bienestar de las mujeres afectadas.

Las estrategias de afrontamiento pueden clasificarse en dos categorías principales: estrategias de afrontamiento orientadas al problema y estrategias de afrontamiento orientadas a la emoción. Las estrategias orientadas al problema se centran en abordar la causa subyacente del estrés, mientras que las estrategias orientadas a la emoción se enfocan en manejar los sentimientos asociados con la situación estresante.

Las estrategias de afrontamiento orientadas al problema incluyen acciones como buscar apoyo social, denunciar la discriminación y tomar medidas legales o formales para abordar la injusticia. Por ejemplo, muchas mujeres recurren a recursos internos de la empresa, como departamentos de recursos humanos o comités de igualdad, para presentar quejas formales sobre discriminación o acoso.

En algunos casos, las mujeres pueden buscar el apoyo de sindicatos u organizaciones externas que defienden los derechos laborales y la igualdad de género. Este tipo de estrategias puede ser eficaz para solucionar directamente las situaciones de discriminación y mejorar el entorno laboral.

Las estrategias de afrontamiento orientadas a la emoción, por otro lado, incluyen técnicas como la reestructuración cognitiva, la búsqueda de apoyo emocional y el uso de técnicas de relajación y meditación. La reestructuración cognitiva implica cambiar la percepción de la

situación para reducir su impacto emocional negativo. Por ejemplo, una mujer que enfrenta discriminación puede tratar de enfocarse en sus logros y fortalezas personales en lugar de centrarse en las barreras que enfrenta. La búsqueda de apoyo emocional de amigos, familiares o terapeutas también es una estrategia común que puede proporcionar consuelo y validación, ayudando a las mujeres a manejar el estrés y la ansiedad. Las técnicas de relajación, como la meditación y el ejercicio físico, también pueden ser útiles para reducir los niveles de estrés y mejorar el bienestar general.

La resiliencia es otro factor importante en la evaluación de las estrategias de afrontamiento. La resiliencia se refiere a la capacidad de una persona para recuperarse y adaptarse a situaciones adversas. Las mujeres con alta resiliencia tienden a utilizar una combinación de estrategias de afrontamiento orientadas al problema y a la emoción, lo que les permite manejar de manera efectiva los desafíos de la discriminación de género. La construcción de resiliencia puede involucrar el desarrollo de habilidades de afrontamiento, la construcción de una red de apoyo sólida y el mantenimiento de una perspectiva positiva a pesar de las dificultades.

El apoyo social es un elemento crítico en las estrategias de afrontamiento. La presencia de una red de apoyo, que puede incluir a compañeros de trabajo, amigos, familiares y organizaciones comunitarias, puede proporcionar recursos emocionales y prácticos que ayudan a las mujeres a enfrentar la discriminación.

Las mujeres que cuentan con un fuerte apoyo social tienden a reportar niveles más bajos de estrés y una mayor capacidad para manejar situaciones difíciles. Además, el apoyo social puede proporcionar una plataforma para compartir experiencias y estrategias efectivas, lo que puede empoderar a otras mujeres que enfrentan situaciones similares.

Las estrategias de afrontamiento colectivas, como la participación en grupos de apoyo y movimientos feministas, también juegan un papel importante. La participación en estos grupos puede proporcionar un sentido de comunidad y pertenencia, así como oportunidades para el activismo y la defensa de los derechos de las mujeres. Estos grupos pueden ofrecer un espacio seguro para compartir experiencias y desarrollar estrategias colectivas para combatir la

discriminación de género. La acción colectiva puede ser una poderosa herramienta para generar cambios estructurales y culturales en el lugar de trabajo y en la sociedad en general.

Sin embargo, no todas las estrategias de afrontamiento son igualmente efectivas, y algunas pueden incluso ser contraproducentes. Por ejemplo, las estrategias de evitación, como ignorar el problema o resignarse a la situación, pueden proporcionar alivio temporal, pero a largo plazo pueden perpetuar la discriminación y aumentar el estrés y la ansiedad. Del mismo modo, el uso excesivo de sustancias como el alcohol o los medicamentos para manejar el estrés puede tener consecuencias negativas para la salud física y mental.

La evaluación de las estrategias de afrontamiento utilizadas por las mujeres que han experimentado discriminación de género revela una variedad de métodos que estas mujeres emplean para manejar el estrés y la adversidad. Las estrategias efectivas incluyen tanto enfoques orientados al problema, como la denuncia y el apoyo legal, como enfoques orientados a la emoción, como el apoyo emocional y las técnicas de relajación.

La resiliencia y el apoyo social son factores clave que influyen en la eficacia de estas estrategias. Además, la participación en grupos de apoyo y movimientos feministas puede proporcionar recursos adicionales y un sentido de comunidad que fortalece la capacidad de afrontamiento. Reconocer y promover estrategias de afrontamiento saludables y efectivas es esencial para apoyar a las mujeres en el lugar de trabajo y para avanzar hacia la igualdad de género y la justicia social.

Papel de las Redes de Apoyo en la Recuperación de las Experiencias de Discriminación de Género. Las redes de apoyo pueden jugar un papel crucial en la recuperación de las experiencias de discriminación de género (Calás & Íñigo Martín, 2016; ONU Mujeres, 2017). Estas redes pueden brindar a las mujeres como comprender cómo las mujeres pueden superar y sanar de estas situaciones adversas.

Las redes de apoyo incluyen una variedad de relaciones y recursos, como amigos, familiares, compañeros de trabajo, grupos de apoyo y organizaciones comunitarias. Estas redes pueden ofrecer soporte emocional, práctico y psicológico, facilitando la recuperación y el bienestar de las mujeres afectadas por la discriminación de género en el ámbito laboral.

Las redes de apoyo emocional son esenciales para proporcionar consuelo y comprensión a las mujeres que han experimentado discriminación. Las relaciones cercanas con amigos y familiares pueden ofrecer un espacio seguro para expresar sentimientos, compartir experiencias y recibir validación.

Este tipo de apoyo emocional es crucial para reducir los sentimientos de aislamiento y desesperanza que a menudo acompañan a la discriminación de género. Las conversaciones con personas de confianza pueden ayudar a las mujeres a procesar sus experiencias y a encontrar perspectivas alternativas, lo que puede aliviar el estrés y mejorar la salud mental.

El apoyo práctico, como la asistencia con tareas cotidianas o la ayuda en la búsqueda de nuevas oportunidades laborales, también es vital. Las mujeres que enfrentan discriminación pueden beneficiarse de la orientación y el asesoramiento profesional de colegas o mentores. Estos mentores pueden proporcionar consejos sobre cómo navegar en un entorno laboral hostil, estrategias para avanzar en la carrera y formas de documentar y reportar casos de discriminación. Además, las redes profesionales pueden ayudar a las mujeres a encontrar nuevas oportunidades de empleo en entornos más inclusivos y equitativos.

Los grupos de apoyo y las organizaciones comunitarias juegan un papel crucial en la recuperación de las experiencias de discriminación de género. La participación en grupos de apoyo puede ofrecer a las mujeres un sentido de pertenencia y solidaridad. En estos grupos, las mujeres pueden compartir sus historias y escuchar las de otras que han enfrentado situaciones similares, lo que puede ser increíblemente empoderado.

Este intercambio de experiencias puede fomentar un sentido de comunidad y resiliencia colectiva, ayudando a las mujeres a sentir que no están solas en su lucha. Además, las organizaciones comunitarias que abogan por los derechos de las mujeres y la igualdad de género pueden ofrecer recursos legales y apoyo psicológico, proporcionando una red de seguridad adicional.

El papel de las redes de apoyo también se extiende a la promoción del cambio organizacional y social. Las alianzas estratégicas entre individuos y grupos que trabajan por la igualdad de género pueden impulsar reformas políticas y culturales en el lugar de trabajo. La colaboración entre organizaciones no gubernamentales, sindicatos y entidades gubernamentales

puede resultar en la implementación de políticas más robustas contra la discriminación y el acoso. Estos esfuerzos colectivos no solo benefician a las mujeres individualmente, sino que también contribuyen a crear entornos laborales más inclusivos y respetuosos para todos.

La investigación ha demostrado que las mujeres que cuentan con sólidas redes de apoyo tienen una mayor capacidad para enfrentar y recuperarse de las experiencias de discriminación. Estos estudios indican que el apoyo social puede mitigar los efectos negativos de la discriminación en la salud mental, reducir los niveles de estrés y mejorar el bienestar general.

Además, el apoyo social puede facilitar el desarrollo de estrategias de afrontamiento más efectivas y promover una mayor resiliencia. Por ejemplo, un estudio realizado por la American Psychological Association encontró que las mujeres con altos niveles de apoyo social tenían menos probabilidades de experimentar depresión y ansiedad como resultado de la discriminación de género en el trabajo.

Sin embargo, es importante reconocer que no todas las mujeres tienen igual acceso a redes de apoyo robustas. Factores como el aislamiento social, la falta de recursos comunitarios y las barreras culturales pueden limitar el acceso de algunas mujeres a estos apoyos. Por lo tanto, es esencial que las políticas y programas destinados a combatir la discriminación de género también aborden estas disparidades y trabajen para garantizar que todas las mujeres tengan acceso a las redes de apoyo que necesitan.

Las redes de apoyo juegan un papel crucial en la recuperación de las experiencias de discriminación de género. Proporcionan apoyo emocional, práctico y psicológico, lo que facilita la resiliencia y el bienestar de las mujeres afectadas. Además, estas redes pueden promover cambios organizacionales y sociales, contribuyendo a la creación de entornos laborales más inclusivos y equitativos.

Es fundamental que se reconozca y se apoye el papel de estas redes para que todas las mujeres puedan superar las barreras de la discriminación de género y alcanzar su pleno potencial en el ámbito laboral. La construcción y fortalecimiento de redes de apoyo debe ser una prioridad en los esfuerzos por lograr la igualdad de género y el bienestar en el trabajo.

Experiencias de Discriminación de Género en Diferentes Contextos Culturales y Profesionales. Las experiencias de discriminación de género pueden variar significativamente

dependiendo del contexto cultural y profesional (Calás & Íñigo Martín, 2016; Kontopoulos, 2005). El estudio comparativo de las experiencias de discriminación de género en diferentes contextos culturales y profesionales es crucial para entender la complejidad y diversidad de esta problemática.

La discriminación de género no es un fenómeno homogéneo; sus manifestaciones y consecuencias varían significativamente según el contexto cultural y el sector profesional en el que se presente. Este análisis comparativo nos permite identificar patrones comunes y diferencias, lo que es esencial para desarrollar estrategias efectivas y contextualizadas para combatir la discriminación de género en el ámbito laboral.

En primer lugar, las diferencias culturales juegan un papel fundamental en la forma en que se experimenta y se percibe la discriminación de género. En sociedades con valores patriarcales arraigados, las mujeres pueden enfrentar formas más explícitas y severas de discriminación.

Por ejemplo, en algunos países de Oriente Medio, las normas sociales y religiosas pueden restringir significativamente la participación de las mujeres en la fuerza laboral, limitando sus oportunidades profesionales y exponiéndose a un trato desigual y prejuicioso.

En contraste, en países nórdicos, que tienen políticas progresistas de igualdad de género, las mujeres pueden enfrentar formas más sutiles de discriminación, como el techo de cristal y la segregación ocupacional, aunque las brechas de género en participación y remuneración tienden a ser menores.

El sector profesional también influye en la naturaleza de la discriminación de género. En industrias dominadas tradicionalmente por hombres, como la tecnología y la ingeniería, las mujeres a menudo enfrentan mayores barreras para el ingreso y el ascenso profesional. Investigaciones han mostrado que, en estos sectores, las mujeres son subrepresentadas y a menudo enfrentan un ambiente de trabajo hostil, con casos de acoso sexual y microagresiones frecuentes. En contraste, en sectores dominados por mujeres, como la educación y la salud, las mujeres pueden tener mayores oportunidades de empleo, pero enfrentan desafíos relacionados con la subvaloración de sus roles y la persistente brecha salarial.

Un estudio comparativo de las experiencias de mujeres en diferentes contextos culturales y profesionales revela también cómo las políticas y prácticas organizacionales pueden influir en la discriminación de género. Por ejemplo, en Japón, la cultura corporativa conocida como *salaryman* crea expectativas de largas horas de trabajo y dedicación total a la empresa, lo que dificulta la conciliación de la vida laboral y personal para las mujeres, quienes a menudo cargan con la mayor parte de las responsabilidades domésticas. En comparación, en países como Suecia, donde existen políticas robustas de licencia parental y apoyo a la conciliación, las mujeres pueden encontrar un ambiente laboral más inclusivo y equitativo, aunque aún enfrentan desafíos para alcanzar posiciones de liderazgo.

Las experiencias de discriminación de género también varían dentro de un mismo país dependiendo del tamaño y tipo de la organización. Las grandes corporaciones multinacionales a menudo tienen políticas de diversidad e inclusión más desarrolladas que las pequeñas y medianas empresas.

Sin embargo, la implementación efectiva de estas políticas puede ser inconsistente. Por ejemplo, una empresa multinacional puede tener un sólido marco de igualdad de género a nivel corporativo, pero las prácticas reales pueden variar ampliamente entre sus distintas oficinas y divisiones regionales. Las PYMEs, por otro lado, pueden carecer de recursos para implementar políticas formales de igualdad de género, lo que puede resultar en una mayor dependencia de las actitudes y prácticas individuales de los gerentes y propietarios.

Un aspecto importante del análisis comparativo es el impacto de las intervenciones políticas y legales en la reducción de la discriminación de género. La legislación en favor de la igualdad de género y contra la discriminación laboral varía significativamente entre países y tiene un impacto directo en las experiencias de las mujeres en el trabajo.

Por ejemplo, la Ley de Igualdad de Remuneración en Islandia exige a las empresas demostrar que pagan igual salario por igual trabajo, una medida que ha reducido la brecha salarial de género en el país. En contraste, en países con regulaciones más laxas o una débil aplicación de la ley, las mujeres continúan enfrentando disparidades significativas en salarios y oportunidades laborales.

La interseccionalidad es otro factor crucial en el estudio comparativo de la discriminación de género. Las mujeres que pertenecen a minorías raciales, étnicas o religiosas, o que tienen discapacidades, enfrentan formas aún más complejas y multifacéticas de discriminación. En Estados Unidos, por ejemplo, las mujeres afroamericanas y latinas enfrentan tasas más altas de desempleo y mayores brechas salariales en comparación con sus contrapartes blancas, debido a la intersección de discriminación de género y racial. Similarmente, en India, las mujeres de castas desfavorecidas enfrentan una discriminación sistémica que limita sus oportunidades laborales y perpetúa su marginación.

El estudio comparativo de las experiencias de discriminación de género en diferentes contextos culturales y profesionales destaca la necesidad de un enfoque contextualizado y multifacético para abordar esta problemática. Las diferencias culturales, el sector profesional, el tamaño y tipo de organización, y las políticas legales y de empresa son factores que influyen en la naturaleza y el grado de discriminación que enfrentan las mujeres.

Además, la interseccionalidad añade una capa de complejidad que debe ser considerada para entender plenamente las experiencias de discriminación de género. Las estrategias efectivas para combatir la discriminación de género deben ser sensibles a estos contextos y adaptarse a las realidades específicas de cada grupo de mujeres y entorno laboral. Reconocer y abordar estas diferencias es esencial para promover la igualdad de género y mejorar el bienestar y las oportunidades de todas las mujeres en el ámbito laboral.

Facilitadores de la Igualdad de Género

Análisis de las Políticas Públicas y Marcos Legales que Promueven la Igualdad de Género en el Ámbito Laboral. El análisis de las políticas públicas y marcos legales que promueven la igualdad de género en el ámbito laboral es fundamental para entender cómo se configura el entorno normativo que busca garantizar la equidad en el trabajo. Las leyes y regulaciones vigentes son esenciales para abordar diversas formas de discriminación de género, estableciendo un marco que promueve la igualdad salarial, el acceso equitativo a oportunidades laborales, y la conciliación entre la vida laboral y familiar. La existencia de estas normativas crea un respaldo legal que protege los derechos de las mujeres y otros grupos marginados en el ámbito laboral.

En primer lugar, es crucial examinar las leyes específicas que abordan la discriminación de género en el empleo. Estas normativas suelen incluir provisiones contra el acoso sexual y laboral, estableciendo sanciones claras para aquellos que incumplen las regulaciones. Por ejemplo, la Ley de Igualdad de Género en el Trabajo de Nicaragua establece que “todas las formas de discriminación contra las mujeres en el ámbito laboral están prohibidas” (Ley de Igualdad de Género, Art. 3). Este tipo de legislación es vital para crear un ambiente laboral donde se respeten los derechos de todas las personas, independientemente de su género.

Además de la prohibición de la discriminación, las políticas de igualdad salarial son un componente crucial de los marcos legales. Estas leyes buscan asegurar que las mujeres reciban la misma remuneración que sus compañeros masculinos por trabajos de igual valor.

La Ley de Igualdad Salarial de 1963 en Estados Unidos, por ejemplo, estipula que “no se permitirá ninguna diferencia de sueldo entre empleados, sea cual fuere su sexo, para trabajos que requieran iguales habilidades, esfuerzos y responsabilidades” (Equal Pay Act, 1963). La implementación efectiva de estas leyes es esencial para cerrar la brecha salarial de género y promover una remuneración justa.

Otro aspecto importante es el acceso equitativo a oportunidades laborales y la conciliación entre la vida laboral y familiar. Las leyes que permiten y fomentan licencias parentales, tanto para mujeres como para hombres, son un paso significativo hacia la igualdad de género. En muchos países, las políticas de licencia de maternidad y paternidad han sido ampliadas para ofrecer más tiempo y flexibilidad, permitiendo a los padres compartir responsabilidades familiares. “El equilibrio entre trabajo y familia es clave para la igualdad de género en el lugar de trabajo” (Organización Internacional del Trabajo, 2020).

Evaluar la efectividad de estas políticas y marcos legales en la práctica es igualmente importante. A pesar de la existencia de leyes robustas, la implementación puede enfrentar numerosos desafíos. La falta de recursos, la resistencia cultural y la falta de voluntad política pueden limitar la efectividad de estas normativas.

Un estudio reciente de ONU Mujeres destaca que “a pesar de los avances legislativos, la implementación sigue siendo desigual, y muchas mujeres continúan enfrentando barreras

significativas en el lugar de trabajo” (ONU Mujeres, 2021). Identificar y abordar estas brechas es crucial para asegurar que las políticas de igualdad de género sean efectivas en la práctica.

Es necesario reconocer los desafíos en la implementación y aplicación de estas políticas. La brecha entre la legislación y la realidad práctica a menudo se debe a factores como la falta de capacitación de los encargados de hacer cumplir la ley, la insuficiencia de mecanismos de supervisión y la persistencia de actitudes discriminatorias en la sociedad. Por lo tanto, “es vital fortalecer los sistemas de monitoreo y evaluación para asegurar que las políticas de igualdad de género se traduzcan en cambios reales en el lugar de trabajo” (Foro Económico Mundial, 2023).

Efectividad de los Programas e Iniciativas Empresariales para la Igualdad de Género. El estudio de la efectividad de los programas e iniciativas empresariales para la igualdad de género es esencial para entender cómo las organizaciones pueden contribuir activamente a la equidad en el lugar de trabajo. Las empresas desempeñan un papel crucial en la promoción de la igualdad de género a través de diversas estrategias, políticas y programas diseñados para crear un ambiente laboral inclusivo y equitativo.

Primero, es fundamental analizar las diferentes iniciativas que las empresas implementan para promover la igualdad de género. Estos programas incluyen políticas de diversidad e inclusión, estrategias contra el acoso laboral y la discriminación, iniciativas de mentoría y patrocinio, y programas de desarrollo profesional específicos para mujeres. Las políticas de diversidad e inclusión son comunes en muchas empresas y buscan fomentar un entorno donde todas las personas, independientemente de su género, se sientan valoradas y respetadas. Según un informe del Foro Económico Mundial, “las empresas con políticas de inclusión bien implementadas tienden a mostrar un mayor compromiso con la igualdad de género” (Foro Económico Mundial, 2020).

Las políticas contra el acoso laboral y la discriminación también son esenciales. Estas políticas no solo establecen un estándar de comportamiento esperado, sino que también ofrecen mecanismos para denunciar y abordar el acoso y la discriminación. Por ejemplo, muchas empresas han implementado líneas de denuncia anónimas y programas de capacitación obligatorios sobre acoso y discriminación. La eficacia de estas políticas es crucial, ya que “un

entorno libre de acoso es fundamental para que las mujeres puedan trabajar de manera segura y productiva” (ONU Mujeres, 2021).

Las iniciativas de mentoría y patrocinio son otra estrategia clave. Estos programas ayudan a las mujeres a desarrollar sus carreras al proporcionarles acceso a redes de apoyo y oportunidades de desarrollo profesional. Los programas de mentoría, donde las mujeres pueden recibir orientación y consejo de profesionales más experimentados, han demostrado ser particularmente efectivos. Según un estudio de la Organización Internacional del Trabajo, “las mentorías pueden ayudar a las mujeres a superar barreras en su desarrollo profesional y alcanzar puestos de liderazgo” (OIT, 2019).

Evaluar la efectividad de estas iniciativas es vital para entender su impacto real en la consecución de la igualdad de género en el ámbito laboral. Esto implica no solo analizar las políticas y programas en sí, sino también examinar los resultados que generan. Por ejemplo, las empresas pueden medir el impacto de sus programas de igualdad de género a través de indicadores como la representación femenina en niveles de liderazgo, la equidad salarial y la percepción de inclusión entre los empleados. Un informe de McKinsey & Company señala que “las empresas con programas efectivos de igualdad de género tienden a tener una mayor representación de mujeres en roles de liderazgo y mejores tasas de retención de talento femenino” (McKinsey & Company, 2022).

Identificar las mejores prácticas y estrategias que las empresas pueden adoptar es crucial para fomentar la igualdad de género. Las empresas exitosas en este ámbito suelen implementar programas integrales que abordan múltiples aspectos de la igualdad de género, desde la contratación hasta el desarrollo profesional y la retención de talento. Además, estas empresas suelen tener un compromiso claro y visible de la alta dirección con la igualdad de género, lo que se traduce en una cultura organizacional que valora y promueve la diversidad.

Este análisis revela que, aunque se han hecho progresos significativos, aún quedan desafíos por superar. Las empresas deben continuar desarrollando e implementando políticas y programas que no solo promuevan la igualdad de género, sino que también sean capaces de medir y evaluar su impacto de manera continua. La adopción de mejores prácticas y la creación

de un compromiso organizacional sólido son pasos fundamentales para avanzar hacia un entorno laboral verdaderamente equitativo e inclusivo.

Evaluación del Papel de la Cultura Organizacional en la Promoción de la Igualdad de Género. La evaluación del papel de la cultura organizacional en la promoción de la igualdad de género es esencial para comprender cómo los valores, normas y prácticas dentro de una empresa pueden influir en las oportunidades y experiencias de las mujeres en el trabajo. La cultura organizacional abarca tanto los comportamientos visibles como los supuestos subyacentes que guían las acciones y decisiones en una organización, y juega un papel crucial en la promoción o inhibición de la igualdad de género.

Examinar cómo la cultura organizacional afecta la igualdad de género implica analizar las actitudes y comportamientos predominantes dentro de la empresa. Una cultura organizacional que valora la diversidad y la inclusión puede fomentar un entorno donde las mujeres se sientan apoyadas y capacitadas para alcanzar sus objetivos profesionales.

Por ejemplo, empresas que promueven la transparencia y la equidad en las promociones y compensaciones tienden a tener mejores resultados en términos de igualdad de género. Según un estudio de Catalyst, “las empresas con una cultura inclusiva y equitativa reportan mayores niveles de satisfacción y compromiso entre sus empleados” (Catalyst, 2020).

Identificar los elementos culturales que promueven o inhiben la igualdad de género es fundamental. Los elementos que promueven la igualdad incluyen políticas explícitas de igualdad de oportunidades, programas de capacitación en diversidad e inclusión, y una comunicación abierta y transparente sobre la importancia de la igualdad de género.

En contraste, los elementos que inhiben la igualdad pueden incluir sesgos inconscientes, estereotipos de género y una falta de representación femenina en roles de liderazgo. La persistencia de estereotipos de género puede limitar las oportunidades de desarrollo y avance para las mujeres. Un informe de Harvard Business Review señala que “los sesgos inconscientes pueden afectar las evaluaciones de desempeño y las decisiones de promoción, perpetuando la desigualdad de género en el lugar de trabajo” (Harvard Business Review, 2019).

Analizar las estrategias para crear una cultura organizacional inclusiva y equitativa es clave para avanzar en la igualdad de género. Una estrategia efectiva es la implementación de

programas de formación y sensibilización sobre sesgos inconscientes, diseñados para educar a los empleados y líderes sobre cómo los sesgos pueden afectar sus decisiones y comportamientos. Además, promover la representación femenina en roles de liderazgo y en comités de toma de decisiones puede enviar un mensaje claro sobre el compromiso de la empresa con la igualdad de género.

La creación de grupos de recursos para empleados (ERG, por sus siglas en inglés) que se centren en cuestiones de género también puede proporcionar un foro para discutir y abordar desafíos específicos que enfrentan las mujeres en el lugar de trabajo. Según McKinsey & Company, “las empresas que han implementado ERGs efectivos y programas de mentoría para mujeres han visto mejoras significativas en la retención y avance de mujeres talentosas” (McKinsey & Company, 2021).

La participación activa de la alta dirección es otro factor crucial. Los líderes deben no sólo apoyar, sino también modelar comportamientos inclusivos y equitativos. El compromiso visible de la alta dirección con la igualdad de género puede influir significativamente en la cultura organizacional. Como señala un informe de la Organización Internacional del Trabajo, “el liderazgo comprometido es esencial para establecer y mantener una cultura organizacional que promueva la igualdad de género” (OIT, 2020).

Análisis del Impacto de la Educación y la Capacitación en Materia de Igualdad de Género. El análisis del impacto de la educación y la capacitación en materia de igualdad de género es fundamental para entender cómo estas herramientas pueden transformar actitudes, comportamientos y prácticas en el lugar de trabajo. La educación y la capacitación desempeñan un papel crucial en la construcción de un ambiente laboral más justo e inclusivo, al proporcionar a los empleados el conocimiento y las habilidades necesarias para reconocer y combatir la desigualdad de género.

Evaluar el impacto de los programas de educación y capacitación en igualdad de género implica analizar cómo estos programas influyen en las percepciones y comportamientos de los empleados. Los programas efectivos de capacitación en igualdad de género pueden aumentar la conciencia sobre las cuestiones de género y promover un entorno de trabajo más inclusivo.

Por ejemplo, una investigación de la Organización Internacional del Trabajo encontró que “las capacitaciones en igualdad de género pueden cambiar significativamente las actitudes de los empleados y mejorar la dinámica de género en el lugar de trabajo” (OIT, 2020).

Los programas de capacitación en igualdad de género suelen cubrir una variedad de temas, incluyendo la sensibilización sobre los sesgos inconscientes, la promoción de comportamientos inclusivos, y el manejo de casos de acoso y discriminación. La sensibilización sobre los sesgos inconscientes es particularmente importante, ya que estos sesgos pueden influir en las decisiones diarias y perpetuar la desigualdad de género. Según un informe de McKinsey & Company, “las capacitaciones sobre sesgos inconscientes son efectivas para ayudar a los empleados a reconocer y mitigar sus propios prejuicios, lo que puede llevar a un entorno laboral más equitativo” (McKinsey & Company, 2020).

Examinar cómo la educación y la capacitación pueden contribuir a la construcción de un ambiente laboral más justo e inclusivo también implica analizar las metodologías y enfoques utilizados en estos programas. Los enfoques interactivos y participativos, que involucran a los empleados en discusiones y actividades prácticas, tienden a ser más efectivos que las conferencias tradicionales.

Según un estudio de Catalyst, “los programas de capacitación que incluyen elementos interactivos, como talleres y juegos de rol, son más exitosos en cambiar comportamientos y actitudes que aquellos que se basan únicamente en presentaciones teóricas” (Catalyst, 2019).

Identificar las mejores prácticas para el diseño e implementación de programas de educación y capacitación en materia de igualdad de género es crucial para maximizar su efectividad. Las mejores prácticas incluyen la personalización de los programas para que se adapten a las necesidades específicas de la organización, la inclusión de ejemplos y estudios de caso relevantes, y la evaluación continua del impacto de los programas. Además, es importante que estos programas cuenten con el apoyo de la alta dirección y se integren en la estrategia general de la empresa en materia de igualdad de género.

Según un informe de ONU Mujeres, “los programas de capacitación en igualdad de género son más efectivos cuando están respaldados por un compromiso visible de la alta dirección y se alinean con los objetivos estratégicos de la organización” (ONU Mujeres, 2021).

La educación y la capacitación en materia de igualdad de género tienen un impacto significativo en la promoción de un ambiente laboral inclusivo y equitativo. La implementación de programas efectivos de capacitación, respaldados por el compromiso de la alta dirección y diseñados de manera interactiva y participativa, puede transformar las percepciones y comportamientos de los empleados, contribuyendo a la creación de un lugar de trabajo donde todas las personas tengan las mismas oportunidades de éxito y desarrollo profesional.

Facilitadores de la Igualdad de Género en Diferentes Países y Regiones. El estudio comparativo de los facilitadores de la igualdad de género en diferentes países y regiones ofrece una perspectiva amplia sobre las políticas, iniciativas y prácticas que han demostrado ser efectivas en diversos contextos. Al comparar las estrategias y resultados de igualdad de género a nivel global, es posible identificar factores clave que contribuyen a las diferencias en los niveles de igualdad de género y extraer lecciones valiosas para su implementación en otros lugares.

Comparar las políticas de igualdad de género en diferentes países y regiones implica analizar cómo las normativas locales y nacionales influyen en la promoción de la igualdad en el ámbito laboral. Por ejemplo, países nórdicos como Suecia y Noruega han implementado políticas avanzadas de licencia parental, igualdad salarial y representación femenina en puestos de liderazgo. Según un informe del Foro Económico Mundial, las políticas progresistas en los países nórdicos han resultado en una mayor participación femenina en la fuerza laboral y una menor brecha salarial de género (Foro Económico Mundial, 2023).

Las iniciativas empresariales también varían significativamente entre regiones. En Estados Unidos, muchas empresas han adoptado programas de diversidad e inclusión robustos que incluyen la creación de grupos de recursos para empleados y programas de mentoría para mujeres. Por otro lado, en algunos países asiáticos, las iniciativas pueden enfocarse más en la capacitación y desarrollo profesional de las mujeres, debido a diferentes contextos culturales y económicos.

Un estudio de McKinsey & Company destaca que las empresas en Japón, por ejemplo, han comenzado a implementar programas de capacitación intensiva para mujeres con el objetivo de incrementar su representación en roles de liderazgo (McKinsey & Company, 2022).

Identificar los factores que contribuyen a las diferencias en los niveles de igualdad de género entre diferentes contextos es crucial. Estos factores pueden incluir variaciones en el apoyo gubernamental, el compromiso empresarial, las normas culturales y la participación de la sociedad civil. Por ejemplo, en algunos países europeos, el fuerte apoyo gubernamental a las políticas de igualdad de género se complementa con un alto grado de compromiso por parte de las empresas y una cultura que valora la equidad.

Según un informe de ONU Mujeres, los países con un enfoque integral que involucra al gobierno, las empresas y la sociedad civil tienden a mostrar mayores avances en igualdad de género (ONU Mujeres, 2021).

Analizar las lecciones aprendidas y las mejores prácticas de diferentes países y regiones permite identificar estrategias efectivas que pueden ser adaptadas e implementadas en otros contextos. Por ejemplo, la adopción de cuotas de género en juntas directivas ha sido efectiva en algunos países europeos para aumentar la representación femenina en posiciones de liderazgo.

La experiencia de estos países puede servir como modelo para otros que buscan mejorar la equidad de género en sus propios contextos. La Organización Internacional del Trabajo señala que las cuotas de género han demostrado ser una herramienta eficaz para acelerar el progreso hacia la igualdad de género en el liderazgo corporativo (OIT, 2020).

En este contexto, es importante también considerar la interseccionalidad y cómo otras categorías sociales, como la raza, la clase, la orientación sexual y la discapacidad, interactúan con el género para proporcionar una visión completa de la igualdad de género. Los estudios comparativos deben tener en cuenta estas intersecciones para entender mejor las dinámicas complejas que afectan a diferentes grupos de mujeres en distintos entornos.

La diversidad metodológica en la investigación es fundamental para obtener una comprensión integral del tema. Los estudios cuantitativos pueden proporcionar datos comparativos sólidos, mientras que los enfoques cualitativos pueden ofrecer una comprensión más profunda de las experiencias individuales y los contextos culturales.

Involucrar a una variedad de actores interesados, como representantes de gobiernos, empresas, sindicatos, organizaciones de la sociedad civil y personas de diferentes grupos sociales, en la investigación y el análisis, asegura que las perspectivas múltiples sean consideradas.

El estudio comparativo de los facilitadores de la igualdad de género en diferentes países y regiones proporciona una base sólida para identificar y adaptar prácticas efectivas que promuevan un ambiente laboral más equitativo e inclusivo. Al aprender de las experiencias globales, es posible avanzar de manera más efectiva hacia la igualdad de género en el ámbito laboral a nivel mundial.

Marco Conceptual

En este marco conceptual se definen los conceptos fundamentales que respaldan el estudio, estableciendo las conexiones entre ellos para ofrecer una visión cohesiva de la problemática de la desigualdad de género en el entorno laboral desde la perspectiva de las mujeres en carreras profesionales.

Entender la desigualdad de género en el ámbito laboral implica un análisis contextual que abarque tanto el desarrollo histórico y social como el marco legal y político circundante. A lo largo de los tiempos, las mujeres han enfrentado desafíos considerables para acceder a oportunidades laborales equitativas, a pesar de los avances logrados mediante movimientos sociales y legislaciones como la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) de las Naciones Unidas y la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing.

Es crucial considerar también las diferencias regionales globales en la desigualdad de género en el trabajo, que están influenciadas por factores culturales, socioeconómicos y políticos específicos de cada área geográfica. Estas disparidades ofrecen perspectivas importantes sobre cómo las políticas y prácticas pueden fomentar la igualdad de género y superar los obstáculos persistentes en el empleo.

La discriminación de género en el ámbito laboral no solo afecta a las mujeres a nivel individual, sino que también tiene implicaciones económicas y sociales significativas. La reducción de la brecha de género en el empleo no solo beneficiaría a las mujeres, sino que también podría contribuir al aumento del PIB per cápita y mejorar la productividad empresarial. Además, la diversidad de género en los lugares de trabajo está asociada positivamente con mejores resultados organizacionales y mayor capacidad innovadora.

Este estudio busca identificar los desafíos que enfrentan las mujeres profesionales para alcanzar la igualdad de oportunidades laborales, así como proponer recomendaciones específicas para promover políticas inclusivas y prácticas empresariales que fomenten un ambiente laboral equitativo y respetuoso. A través de un enfoque cualitativo que incluye entrevistas en profundidad, se busca obtener una comprensión detallada de las experiencias y percepciones de las mujeres profesionales, proporcionando una base para acciones futuras que impulsen cambios significativos hacia la igualdad de género.

Para empezar, la identidad de género, según el Glosario de Género de la ONU, se refiere al sentido interno de ser hombre, mujer, ambos, ninguno, o en cualquier otro punto del espectro de género. Este concepto se diferencia del sexo biológico, determinado por características físicas como cromosomas, genitales y anatomía, y es influenciado por factores sociales y culturales como la educación, experiencias personales y normas sociales.

En cuanto a los roles de género, según el mismo glosario, son las expectativas sociales sobre cómo deben comportarse las personas según su género. Estas expectativas determinan lo que se considera apropiado para hombres y mujeres, y pueden variar según la cultura y el contexto social. Históricamente, los roles de género han asignado a las mujeres responsabilidades en el cuidado del hogar y la familia, mientras que han asociado a los hombres con el trabajo remunerado y la esfera pública.

Los estereotipos de género son generalizaciones simplificadas sobre las características o comportamientos de hombres y mujeres, que pueden ser positivos o negativos y se basan frecuentemente en creencias erróneas o prejuicios. Estos estereotipos pueden limitar las aspiraciones de las mujeres y restringir su acceso a determinados roles laborales.

Por otro lado, los sesgos de género son prejuicios inconscientes a favor o en contra de un género, que pueden influir en decisiones y comportamientos, incluso cuando las personas no son conscientes de ellos. Estos sesgos pueden manifestarse en áreas como la contratación, la evaluación del rendimiento y la promoción laboral.

El sistema de género se considera una estructura social que define las relaciones de poder entre hombres y mujeres, basándose en la división sexual del trabajo y en la asignación de roles

de género diferenciados. Este sistema tiende a favorecer a los hombres y discriminar a las mujeres, limitando sus oportunidades y su acceso a recursos.

En el ámbito de la empleabilidad, las oportunidades laborales se refieren a las posibilidades de acceder a empleos remunerados que permitan a las personas satisfacer sus necesidades básicas y contribuir al desarrollo económico y social. Estas oportunidades están determinadas por factores como la educación, habilidades, experiencia y condiciones del mercado laboral. En este estudio, se analizarán las oportunidades laborales disponibles para las mujeres profesionales en comparación con los hombres, explorando las barreras que enfrentan para acceder a empleos de calidad, como la discriminación salarial, la falta de acceso a oportunidades de formación y las dificultades para equilibrar el trabajo con la vida personal.

El mercado laboral se define como el conjunto de ofertas y demandas de trabajo en un espacio y tiempo determinados. Las empresas buscan contratar personas con habilidades y experiencia adecuadas, mientras que las personas buscan empleos que satisfagan sus necesidades y aspiraciones. Este mercado está sujeto a diversas dinámicas y fluctuaciones que pueden influir en las oportunidades de empleo disponibles para las mujeres profesionales. El estudio analizará cómo las crisis económicas, los cambios tecnológicos y las transformaciones del mercado laboral pueden afectar de manera desproporcionada a las mujeres, aumentando la precariedad laboral y la brecha de género en el empleo.

La carrera profesional se define como la trayectoria laboral de una persona, incluyendo su educación, formación, experiencia laboral y ascensos. Implica adquirir experiencia, desarrollar habilidades y avanzar hacia roles de mayor responsabilidad. El estudio analizará las barreras que enfrentan las mujeres profesionales para avanzar en sus carreras, explorando las causas de la brecha salarial de género, la escasa representación de mujeres en puestos directivos y las dificultades para conciliar el trabajo con la vida personal.

El desarrollo profesional se describe como un proceso continuo de aprendizaje y crecimiento que permite a las personas mejorar sus habilidades, conocimientos y competencias para alcanzar sus objetivos profesionales. Involucra participación en actividades de capacitación, formación y actualización de conocimientos. La investigación investigará el acceso de las mujeres profesionales a oportunidades de desarrollo profesional, explorando las disparidades de género

en la formación y capacitación, así como las dificultades para participar en actividades de desarrollo debido a las responsabilidades de cuidado del hogar y la familia.

Finalmente, el techo de cristal se refiere a una barrera invisible que impide a las mujeres ascender a puestos de alta dirección en las empresas. Esta barrera se basa en estereotipos de género y prejuicios inconscientes que limitan las oportunidades de las mujeres para alcanzar roles de liderazgo. El estudio analizará el fenómeno del techo de cristal en las empresas donde trabajan las mujeres profesionales participantes, explorando sus experiencias con respecto a estas barreras invisibles y analizando estrategias empresariales que puedan romper este fenómeno y promover la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral.

En cuanto a las percepciones sobre igualdad de género, la igualdad de oportunidades se refiere al principio que establece que todas las personas, independientemente de su género, deben tener igual derecho a disfrutar de las mismas oportunidades y posibilidades en la vida. Este principio implica acceso equitativo a recursos, servicios y oportunidades, sin discriminación por razón de género. El estudio analizará las percepciones de las mujeres profesionales sobre la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral, explorando sus experiencias con respecto a la discriminación de género, la brecha salarial y las dificultades para conciliar el trabajo con la vida personal.

La discriminación de género se define como el trato desigual hacia las personas en función de su género. Puede manifestarse en varias formas, como la exclusión de las mujeres de oportunidades laborales, la discriminación salarial, el acoso sexual y la violencia contra las mujeres. El estudio analizará las experiencias de las mujeres profesionales con respecto a la discriminación de género en el ámbito laboral, explorando las diversas manifestaciones de discriminación que han enfrentado y el impacto que estas experiencias han tenido en su vida profesional y personal.

Además, la brecha salarial de género se describe como la diferencia en los ingresos promedio entre hombres y mujeres, y se debe a varios factores, como la discriminación salarial directa e indirecta, la segregación ocupacional, la infravaloración del trabajo realizado por mujeres y las responsabilidades desproporcionadas de cuidado del hogar y la familia que recaen sobre ellas.

El estudio analizará las causas y consecuencias de esta brecha salarial de género en el contexto de las mujeres profesionales participantes, explorando cómo afecta sus condiciones de vida y las oportunidades para su desarrollo profesional.

La violencia contra las mujeres se define como cualquier forma de violencia de género que resulte en o tenga el potencial de resultar en daño físico, sexual o psicológico, amenazas, coerción, privación arbitraria de la libertad, acoso, explotación o violencia económica.

Esta forma de violencia puede manifestarse de diversas maneras, como feminicidio, violencia física, sexual, acoso sexual, maltrato psicológico y violencia económica. El estudio analizará la situación de la violencia contra las mujeres en el contexto de las mujeres profesionales participantes, explorando sus experiencias con respecto a la violencia de género, las medidas que han tomado para protegerse y las estrategias que se pueden implementar para prevenir y erradicar la violencia contra las mujeres en el ámbito laboral.

Se espera que esta investigación contribuya significativamente a una mejor comprensión de las barreras que enfrentan las mujeres profesionales en la búsqueda de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral. Los resultados obtenidos podrán utilizarse para diseñar e implementar políticas y programas que promuevan la igualdad de género y mejoren las oportunidades de desarrollo profesional para las mujeres.

El estudio aborda la compleja problemática de la desigualdad de género en el ámbito laboral desde múltiples perspectivas, destacando la importancia de políticas inclusivas y prácticas empresariales equitativas. A través de un enfoque detallado y empático hacia las experiencias de las mujeres profesionales, se busca no solo identificar los desafíos existentes, sino también proponer soluciones concretas que impulsen un cambio positivo hacia la igualdad de oportunidades.

Marco Metodológico

Tipo de Investigación

La investigación se clasifica como cualitativa, dado que busca explorar y entender las percepciones y experiencias subjetivas de las mujeres profesionales sobre la igualdad de género en el ámbito laboral. Según Arias (2016), este enfoque es adecuado para profundizar en aspectos subjetivos y contextuales que no pueden ser cuantificados fácilmente.

En cuanto a la aplicabilidad, es una investigación de carácter aplicado, ya que pretende resolver problemas prácticos relacionados con la igualdad de género en el ámbito laboral, con potenciales implicaciones directas para políticas y prácticas en este campo (Hernández Sampieri et al., 2014).

Respecto al nivel de profundidad del conocimiento, la investigación es de nivel exploratorio y descriptivo, pues indaga sobre percepciones y experiencias en un área que puede no estar suficientemente investigada, y busca describir las barreras y facilitadores de la igualdad de género en el ámbito laboral (Bernal Torres, 2010).

En términos de temporalidad, la investigación es de tipo transversal, ya que recopila datos en un único punto en el tiempo y no analiza cambios o desarrollos a lo largo del tiempo (Arias, 2016). El diseño es no experimental y transversal, dado que no se manipulan variables independientes y se recoge información en un solo momento (Hernández Sampieri et al., 2014).

Muestra Teórica y Sujetos de Estudio

La muestra teórica se justificó por el objetivo de la investigación, que es explorar las percepciones de igualdad de género en el ámbito laboral desde la perspectiva de mujeres profesionales. La elección de mujeres con diferentes niveles de experiencia laboral (junior, semi senior, y senior) permitió obtener una visión más completa y representativa de las diversas etapas y desafíos en sus carreras profesionales.

Técnica de Muestreo

La técnica de muestreo seleccionada fue el muestreo intencional o por conveniencia. Se seleccionaron mujeres profesionales que trabajan y tienen experiencia laboral en diferentes niveles para asegurar la diversidad en las percepciones y experiencias (Bernal Torres, 2010).

Criterios de Inclusión y Exclusión

Criterios de Inclusión

- Participación voluntaria: Las participantes deben expresar su deseo de participar en el estudio de manera voluntaria.
- Consentimiento informado: Las participantes deben firmar un consentimiento informado antes de participar en el estudio.
- Nivel profesional: Las participantes deben estar clasificadas en alguno de los siguientes rangos profesionales: junior, semi senior o senior.
- Ocupación actual: Las participantes deben estar actualmente empleadas.
- Identificarse como mujeres: Las participantes deben identificarse como mujeres.

Criterios de Exclusión

- Participación no voluntaria: Cualquier participación que no sea voluntaria será excluida del estudio.
- Falta de consentimiento: Las participantes que no proporcionen consentimiento informado serán excluidas.
- Fuera del rango profesional: Las participantes que no caigan dentro de los rangos de junior, semi senior o senior serán excluidas.
- Desempleo: Las participantes que no estén actualmente empleadas serán excluidas.
- Género no identificado como mujer: Las participantes que no se identifiquen como mujeres serán excluidas.

Métodos y Técnicas de Recolección de Datos

Los métodos de recolección de datos incluyeron entrevistas semiestructuradas con una guía de preguntas abiertas, método apropiado para capturar las percepciones y experiencias subjetivas de las participantes (Hernández Sampieri et al., 2014).

Tabla 1
Matriz de Descriptores

Descriptor	Categoría	Entrevista a especialista
Percepción de Igualdad de Género	Evaluar cómo las mujeres profesionales perciben la equidad de género en su entorno.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ¿Cómo ves las oportunidades de empleo y promoción para hombres y mujeres en tu lugar de trabajo? ▪ ¿Has notado alguna diferencia en el trato entre hombres y mujeres en tu trabajo? Si tienes algún ejemplo de situaciones que hayas visto o vivido, me encantaría que lo compartieras. En su experiencia laboral, ¿ha notado si su empresa cuenta con política o iniciativas que promueven la igualdad de género? ▪ ¿Qué piensas sobre las políticas de igualdad de género en tu empresa? De ser no, ¿Podrías dar ejemplos específicos que demuestren el compromiso de tu empresa con la igualdad de género?
Barreras Percibidas	Identificar los obstáculos percibidos para alcanzar la igualdad de género.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ¿Cuáles crees que son las principales barreras que enfrentan las mujeres para tener las mismas oportunidades que los hombres en el trabajo? ▪ Nos gustaría conocer su opinión sobre las oportunidades de liderazgo para las mujeres. ¿Qué tan difícil cree que es para una mujer avanzar a puestos de liderazgo en su campo y por qué? ▪ En tu experiencia, ¿has notado alguna práctica en tu trabajo que dificulte la igualdad de género? ▪ ¿Alguna vez has sentido que tu género ha sido una barrera para tu desarrollo profesional? ¿Por qué? ▪ En Latinoamérica, las mujeres dedican mucho más tiempo al cuidado del hogar y la familia que los hombres. ¿Has notado esta diferencia en tu entorno? Si es así, ¿cómo crees que esto afecta la participación de las mujeres en el trabajo? ▪ ¿Alguna vez has vivido o visto una situación en la que se haya promovido la igualdad de género? Si es así, ¿podrías contarme más sobre esa experiencia?
Experiencias Personales de Discriminación	Recopilar información sobre experiencias individuales de discriminación de género.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ¿Has notado estereotipos de género en tu trabajo, como roles asignados o suposiciones basadas en el género? ▪ ¿Cómo crees que estos estereotipos afectan las oportunidades laborales de las mujeres? ¿Cómo piensas que tu género ha influido en la manera en que tus colegas o jefes te perciben y te tratan? ▪ ¿Alguna vez has sentido que te han tratado de manera diferente por ser mujer? Si es así, ¿podrías compartir esa experiencia con nosotros?

Factores Facilitadores	Identificar elementos que promuevan la igualdad de género	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ¿Qué acciones o políticas crees que podrían ayudar a promover la igualdad de género en tu trabajo? ▪ ¿Ha participado en alguna iniciativa o programa de su empresa que busque promover la igualdad de género? Si es así, ¿Puede describir su experiencia? ▪ ¿Qué características crees que tiene un ambiente laboral que fomenta la igualdad de género? ▪ ¿Podrías compartir ejemplos específicos de prácticas que has visto o experimentado en tu empresa que promuevan la igualdad de género? Finalmente, ¿qué consejos le darías a las mujeres que están empezando su carrera profesional para ayudarlas a tener éxito?
---------------------------	---	---

Fuente: *Elaboración propia con las preguntas de la entrevista en conjunto con los descriptores establecidos*

Validación del Instrumento

La validación del instrumento se llevó a cabo en varias etapas. Inicialmente, la guía de entrevistas fue revisada por la tutora de la investigación, quien proporcionó sugerencias de mejora. Posteriormente, se realizó una prueba piloto con dos participantes para identificar posibles problemas de coherencia y claridad en las preguntas. Las observaciones obtenidas de esta prueba fueron incorporadas en una revisión subsiguiente, que fue sometida a una especialista en investigación para una última validación. Este proceso riguroso aseguró que el instrumento fuera claro, coherente y adecuado para capturar las percepciones y experiencias de las participantes en relación con los objetivos de la investigación.

Criterios de Calidad

Los criterios de calidad aplicados en la investigación incluyeron credibilidad, asegurada mediante la triangulación de revisiones del instrumento (tutora, prueba piloto, especialista en investigación) y la recogida de datos detallada y reflexiva.

La transferibilidad se garantizó proporcionando una descripción detallada del contexto y las características de las participantes para permitir que otros investigadores determinen si los resultados son aplicables a otros contextos.

La dispensabilidad se logró documentando meticulosamente el proceso de investigación y las decisiones metodológicas para asegurar la consistencia y la posibilidad de réplica del estudio. Finalmente, la conformabilidad se mantuvo mediante registros de todas las decisiones tomadas y los datos recolectados, garantizando que los hallazgos puedan ser confirmados por otros investigadores (Arias, 2016; Bernal Torres, 2010; Hernández Sampieri et al., 2014). Estos criterios aseguraron la validez y fiabilidad de los hallazgos y permitieron que la investigación proporcionara una visión sólida y útil sobre las percepciones de igualdad de género en el ámbito laboral desde la perspectiva de mujeres profesionales.

Procedimientos para el Procesamiento y Análisis de Información

El primer paso consistió en recoger información mediante entrevistas estructuradas a mujeres profesionales de diferentes niveles de experiencia. Estas entrevistas incluyeron preguntas divididas en cinco partes: datos generales, percepción de igualdad de género, barreras

percibidas, experiencias personales de discriminación de género y facilitadores de la igualdad de género.

Una vez realizadas las entrevistas, se procedió a transcribir todas las respuestas y organizar los datos en una matriz estructurada. Esta matriz clasificó las respuestas según los descriptores analizados y el grupo de experiencia profesional (junior, semi-senior y senior).

La siguiente etapa fue la codificación de los datos. Se leyó cada transcripción detalladamente para familiarizarse con el contenido. Luego, se asignaron códigos a frases o segmentos de texto que representaron ideas o temas relevantes. Por ejemplo, algunos códigos fueron *Percepción de igualdad*, *Trato respetuoso*, *Estereotipos de género*, entre otros. Después, se revisaron y refinaron estos códigos para asegurar su coherencia y precisión.

Una vez codificados, los datos se agruparon en categorías más amplias que representaron aspectos específicos de cada variable. Para la variable de percepción de igualdad de género, por ejemplo, se crearon categorías como igualdad de oportunidades, trato en el trabajo y políticas de igualdad. Este paso permitió organizar y simplificar la gran cantidad de información obtenida.

En este paso, se compararon los hallazgos entre los grupos de experiencia (junior, semi-senior y senior). Para cada variable, se compararon las categorías entre los diferentes grupos para identificar similitudes y diferencias. Se seleccionaron ejemplos representativos de las respuestas para ilustrar los hallazgos clave y proporcionar una comprensión más profunda de las percepciones de las participantes.

Luego de la comparación, se resumieron los hallazgos clave de manera concisa y clara. Se redactaron resúmenes para cada variable, destacando los principales hallazgos y proporcionando ejemplos concretos. Además, se elaboró un cuadro comparativo que resumió los hallazgos clave para cada variable y grupo de experiencia, facilitando la visualización de similitudes y diferencias.

Para asegurar la precisión y validez de los hallazgos, se revisaron los resúmenes y el cuadro comparativo con un colega o supervisor. Este paso permitió identificar y corregir posibles errores o inconsistencias, garantizando la calidad de los resultados.

Finalmente, se presentó un informe que incluyó una introducción, metodología, análisis detallado de cada variable y conclusiones. Se utilizaron gráficos, tablas y cuadros comparativos

para mejorar la claridad y comprensión de los resultados, asegurando una comunicación efectiva de los hallazgos.

Resultados y Discusión

La presentación de los resultados se estructuró en dos partes: la primera aborda los datos demográficos generales de las fuentes de información primaria, mientras que la segunda se centra en los resultados de los datos analizados desde el enfoque de cuatro descriptores: percepción de igualdad de oportunidades de género, barreras percibidas para la igualdad de género, experiencias personales de discriminación de género y facilitadores de la igualdad de género.

Datos Demográficos Generales

En la investigación se entrevistaron a 15 mujeres profesionales para analizar sus percepciones sobre la igualdad de género en el ámbito laboral. Las participantes se clasificaron en tres grupos según su experiencia laboral:

- **Junior:** 5 mujeres (menos de 2 años de experiencia).

En esta etapa, se encuentran en el inicio de sus carreras profesionales, adquiriendo habilidades fundamentales y familiarizándose con las dinámicas del entorno laboral, con edades variantes desde los 20 años hasta 29 años.

- **Semi Senior:** 5 mujeres (entre 2 y 5 años de experiencia).

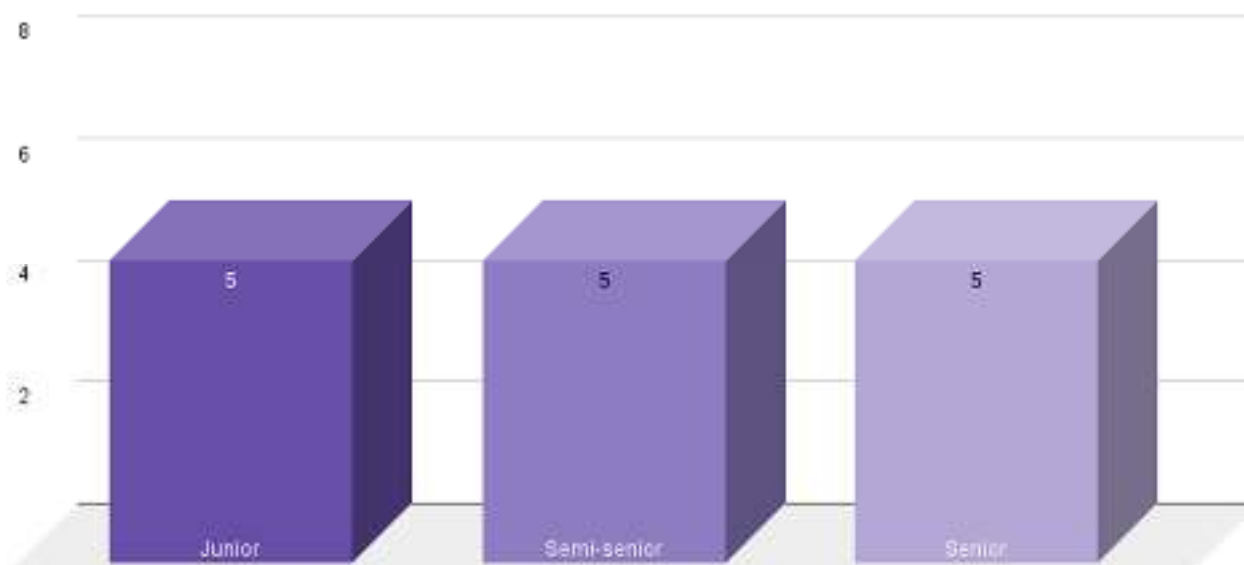
Estas profesionales han superado la etapa inicial y poseen un conocimiento más sólido y especializado en su campo. Su capacidad para manejar tareas más complejas y responsabilidades de mayor envergadura es notable, con edades variantes desde los 23 años hasta 26 años.

- **Senior:** 5 mujeres (más de 5 años de experiencia).

Estas mujeres han alcanzado un alto grado de expertise, demostrando un dominio profundo de su área de especialización. Su experiencia les permite liderar proyectos, tomar decisiones estratégicas y mentorear a colegas con menos experiencia, con edades variantes desde los 39 años hasta 67 años.

Figura 1

Distribución de Participantes por Grupo de Experiencia



Fuente: Elaboración propia con datos de las entrevistas realizadas a mujeres profesionales.

Resultados por Profesión y Puesto

En general, las participantes trabajaban en sectores diversos como Relaciones Internacionales, Comercio Internacional, Arte digital y Animación, Farmacia, Pedagogía, Derecho, entre otros. Se puede observar a mayor detalle en la Tabla 1.

En el grupo de experiencia junior, los títulos incluyen Bachillerato y Grado Universitario. Los puestos correspondientes abarcan una variedad de roles, como Supervisora de tienda, Arquitecta, Supervisora de caja empresarial, Social Media Manager y Coordinadora de pasantía.

En el nivel Semi Senior, se requiere un Grado Universitario, y los puestos disponibles son Analista de Innovación, Coordinadora de mercadeo y publicidad, Operations Manager y Responsable de ventas.

Para el grupo senior, los títulos necesarios son Grado Universitario, Maestría o Doctorado. Los puestos en este nivel incluyen Coordinadora, Asesora Administrativa Financiera, Directora ejecutiva, Consultora independiente y Coordinadora legal.

Tabla 2*Títulos y Puestos de las Participantes por Grupo de Experiencia Profesional*

Grupo de Experiencia	Títulos	Puestos
Junior	Bachillerato Grado Universitario	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Supervisora de tienda ▪ Arquitecta ▪ Supervisora de caja empresarial ▪ Social media Manager ▪ Coordinadora de pasantía
Semi Senior	Grado Universitario	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Analista de Innovación ▪ Coordinadora de mercadeo y publicidad ▪ Operations Manager ▪ Responsable de ventas
Senior	Grado Universitario Maestría Doctorado	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Coordinadora ▪ Asesora Administrativa Financiera ▪ Directora ejecutiva ▪ Consultora independiente ▪ Coordinadora legal

Fuente: Elaboración propia con datos de las entrevistas realizadas a mujeres profesionales.

Análisis de Resultados por Descriptores

Percepción de Igualdad de Género

El objetivo principal de esta Descriptores fue explorar cómo las mujeres profesionales perciben la igualdad de género en las oportunidades de empleo y promoción dentro de sus lugares de trabajo. Se buscó comprender si estas percepciones varían según el nivel de experiencia laboral de las participantes.

Grupo Junior. Las mujeres profesionales junior entrevistadas perciben una igualdad general en las oportunidades de empleo y promoción en sus lugares de trabajo, aunque notan que ciertos roles están dominados por hombres, lo que sugiere una persistencia de segregación ocupacional por género en algunos sectores.

En cuanto al trato en el trabajo, la mayoría de las participantes no experimentaron diferencias significativas entre hombres y mujeres, mencionando un trato respetuoso y equitativo. Todas indicaron que sus empresas cuentan con políticas o iniciativas que promueven

la igualdad de género, las cuales son generalmente bien vistas y consideradas necesarias para promover un ambiente de trabajo equitativo.

El compromiso de las empresas con la igualdad de género se refleja en actividades inclusivas y alianzas con organizaciones para promover la igualdad.

Grupo Semi Senior. Las profesionales Semi Senior tienen percepciones mixtas sobre la igualdad de género en las oportunidades de empleo y promoción. Algunas perciben igualdad, mientras que otras notan una mayor contratación de mujeres en ciertos sectores, lo que sugiere una posible segregación de género.

En cuanto al trato en el trabajo, algunas participantes notaron que las opiniones de los hombres son validadas más frecuentemente que las de las mujeres, aunque otras no percibieron diferencias significativas en el trato. La implementación de políticas de igualdad de género varía entre las empresas; algunas participantes mencionaron la ausencia de dichas políticas, mientras que otras reconocieron su importancia para promover un ambiente de trabajo equitativo. También se destacó la necesidad de políticas claras y acciones específicas para fomentar la igualdad de género en el ámbito laboral.

Grupo Senior. La percepción de igualdad de género entre las mujeres entrevistadas revela una tendencia positiva hacia la equidad en oportunidades de empleo y promoción. La mayoría de las participantes siente que en sus lugares de trabajo no existen diferencias significativas en el trato entre hombres y mujeres, aunque una participante mencionó diferencias salariales en detrimento de las mujeres.

Las políticas de igualdad de género implementadas por las empresas son vistas como necesarias y efectivas, destacando la importancia de estas medidas para evitar la marginación. Sin embargo, hay una mención de preferencia por mujeres en ciertos entornos laborales, lo cual sugiere la necesidad de un equilibrio cuidadoso en la implementación de estas políticas.

El compromiso de las empresas con la igualdad se manifiesta a través de ejemplos específicos como la participación en actividades culturales y deportivas, la mayoría femenina en la empresa y las políticas de apoyo familiar, lo que refuerza la percepción positiva sobre el avance hacia la equidad.

Barreras Percibidas

Este descriptore se centró en identificar las barreras que las mujeres perciben en su desarrollo profesional y sus oportunidades de liderazgo. El estudio buscó entender cómo estas barreras afectan diferencialmente a las mujeres en diferentes etapas de sus carreras.

Grupo Junior. Las barreras percibidas por las profesionales junior incluyen la percepción social de las mujeres como menos capaces, estigmatización y estereotipos de género, y la falta de reconocimiento de habilidades de liderazgo en mujeres. Estas barreras dificultan las oportunidades de liderazgo, aunque algunas participantes destacaron la igualdad de oportunidades en sus campos.

La mayoría no notó prácticas que dificulten la igualdad de género en sus trabajos, subrayando la existencia de entornos laborales inclusivos y respetuosos. Sin embargo, algunas mujeres sienten que su género ha sido una barrera en algún momento de sus carreras, debido principalmente a estigmas y responsabilidades familiares.

Todas las participantes reconocieron que las responsabilidades familiares afectan negativamente la participación de las mujeres en el trabajo, resaltando la necesidad de un apoyo adecuado para balancear estas responsabilidades. Algunos ejemplos, se muestra a continuación:

“No, mi género y más en el rubro que me encargo es nuestra prioridad”.

- Entrevistada 3 Junior

“Ninguno. En mi caso personal, el hecho que me haya preparado sirvió como aliciente para mi hermana y prim@s pequeños para seguir creciendo académicamente y profesionalmente”.

- Entrevistada 5 Junior

Grupo Semi Senior. Las barreras percibidas por las profesionales semi senior incluyen la falta de acceso a redes profesionales, sesgos inconscientes y la percepción de que las mujeres son menos capaces de liderar. Estas barreras dificultan las oportunidades de liderazgo para las mujeres, especialmente debido a estereotipos y a la falta de confianza en sus capacidades.

Aunque algunas participantes no notaron prácticas que dificulten la igualdad de género en sus trabajos, otras mencionaron dificultades sutiles y explícitas, así como percepciones sociales y acoso. Todas las participantes reconocieron que las responsabilidades familiares

afectan negativamente la participación de las mujeres en el trabajo, destacando la necesidad de un apoyo adecuado para balancear estas responsabilidades. Algunos ejemplos, se muestra a continuación:

“Si porque me han dicho que de vendedora no voy salir porque estudié farmacia”.

- Entrevistada 1 Semi Senior

“Barrera no, pero si por mi genero se me toma muy en cuenta para realizar nuevos proyectos por tener más sensibilidad al momento de seleccionar los productos, no lo veo como desventaja jaja”.

- Entrevistada 2 Semi Senior

Grupo Senior. Las principales barreras percibidas por las participantes incluyen estereotipos de género, responsabilidades familiares y autolimitaciones. Estas barreras dificultan las oportunidades de liderazgo, aunque se reconoce que las capacidades individuales también son un factor importante.

Aunque la mayoría de las participantes no notaron prácticas que dificulten la igualdad de género en sus trabajos, las exigencias de viajar y las largas horas de trabajo sí se mencionaron como obstáculos.

La percepción de género como barrera se evidenció en varios casos, destacando las barreras sistémicas y las percepciones sociales que aún persisten. Las responsabilidades familiares son reconocidas por todas las participantes como un factor que afecta negativamente la participación laboral de las mujeres, subrayando la necesidad de políticas de apoyo que faciliten el balance entre vida laboral y personal. Algunos ejemplos, se muestra a continuación:

“Mi género siempre es una barrera en todos los sentidos profesionales, no tanto por mi percepción o mi creencia, pero porque el sistema está diseñado para excluir y abaratar el valor de las mujeres emprendedoras y empresarias”.

- Entrevistada 5 Senior

“No, porque nunca aspiré a ser directora, solo me gusta dar clases”.

- Entrevistada 2 Senior

Experiencias Personales de Discriminación de Género

El objetivo de esta Descriptores fue explorar las experiencias personales de discriminación de género que las mujeres han enfrentado en sus lugares de trabajo. Se buscó comprender la naturaleza y frecuencia de estas experiencias a lo largo de diferentes etapas profesionales.

Grupo Junior. Las experiencias personales de discriminación de género entre las participantes incluyen estereotipos y suposiciones sobre la capacidad de las mujeres en ciertos roles, así como la asignación de tareas administrativas. Algunas mujeres perciben que su género influye negativamente en la percepción de sus colegas y jefes, lo cual puede afectar su progreso profesional.

Las participantes reportaron haber recibido un trato diferente por ser mujeres, desde actitudes condescendientes hasta comentarios inapropiados. Estas experiencias subrayan la persistencia de sesgos de género en el ambiente laboral y la necesidad de una mayor sensibilización y educación para combatir estas actitudes. Algunos ejemplos, se muestra a continuación:

“Siento que por ser mujer no me dan bromas y me hablan con mucho respeto y delicadeza, lo cual me parece perfecto”.

- Entrevistada 5 Junior

“No creo que mi género haya influido de manera significativa en la percepción y trato de mis colegas o jefes hacia mí. En mi experiencia, he sido evaluada y tratada en función de mis habilidades, desempeño y contribuciones profesionales”.

- Entrevistada 4 Junior

Grupo Semi Senior. Las experiencias personales de discriminación de género entre las participantes incluyen estereotipos que sugieren que las mujeres son menos capaces en ciertos roles y la asignación de tareas administrativas. Algunas mujeres sienten que su género influye negativamente en la percepción de sus colegas y jefes, lo cual puede afectar su progreso profesional.

Además, las participantes reportaron haber recibido un trato diferente por ser mujeres, desde actitudes condescendientes hasta comentarios inapropiados. Estas experiencias resaltan

la persistencia de sesgos de género en el ambiente laboral y la necesidad de una mayor sensibilización y educación para combatir estas actitudes. Algunos ejemplos, se muestra a continuación:

“Siento que mi género no ha influido en ningún aspecto. Influyen otros aspectos en mi ambiente laboral”.

- Entrevistada 5 Semi Senior

“Son compañeras las que tengo así que nos tratamos bien, pero a veces hay cierta envidia”.

- Entrevistada 1 Semi Senior

Grupo Senior. Las experiencias personales de discriminación de género entre las participantes incluyen estereotipos y suposiciones sobre la capacidad de las mujeres en ciertos roles, así como la asignación de tareas administrativas. Algunas mujeres perciben que su género influye negativamente en la percepción de sus colegas y jefes, lo cual puede afectar su progreso profesional.

Las participantes reportaron haber recibido un trato diferente por ser mujeres, desde actitudes condescendientes hasta comentarios inapropiados. Estas experiencias subrayan la persistencia de sesgos de género en el ambiente laboral y la necesidad de una mayor sensibilización y educación para combatir estas actitudes. Algunos ejemplos, se muestra a continuación:

“Me presento bien preparada con buena información y seguridad en mis capacidades, no hablo cosas que no tengan relevancia al trabajo, no creo en la amistad en el negocio o trabajo, y mantengo relaciones muy profesionales, esto ayuda”.

- Entrevistada 5 Senior

“En nuestro ámbito laboral hay un buen trato”.

- Entrevistada 2 Senior

Facilitadores de la Igualdad de Género

Esta Descriptores buscó identificar acciones y políticas que podrían facilitar la igualdad de género en el lugar de trabajo, según la percepción de las mujeres profesionales en diferentes etapas de sus carreras.

Grupo Junior. Las acciones y políticas para promover la igualdad de género mencionadas por las participantes incluyen políticas claras, educación y concienciación, y apoyo para balancear las responsabilidades familiares.

La participación en iniciativas de igualdad ha sido vista de manera positiva, contribuyendo a un ambiente de trabajo más inclusivo. Las características de un ambiente laboral igualitario resaltadas por las participantes incluyen valores como el respeto, la comunicación y el apoyo mutuo.

Para las mujeres, se recomiendan la autoconfianza, la búsqueda de mentoría y la disposición a aprender y adaptarse como estrategias clave para avanzar en sus carreras. Estos facilitadores son cruciales para continuar progresando hacia la igualdad de género en el entorno laboral. Algunos ejemplos, se muestra a continuación:

“Que no tengan miedo y luchen por sus metas, sueños que el límite es el cielo y somos capaces de todo”.

- Entrevistada 1 Junior

“Todo está en la mente y que lo que su mente diga eso es lo que va a pasar si ella se propone a estudiar una carrera tiene que visionar el futuro donde quiere estar”.

- Entrevistada 4 Junior

Grupo Semi Senior. Para promover la igualdad de género, las participantes mencionaron la importancia de políticas claras, educación y concienciación, así como el apoyo para balancear las responsabilidades familiares. La participación en iniciativas de igualdad fue vista de manera positiva, contribuyendo a un ambiente de trabajo más inclusivo.

Las características de un ambiente laboral igualitario resaltadas por las participantes incluyen valores como el respeto, la comunicación y el apoyo mutuo. Para las mujeres, se recomiendan la autoconfianza, la búsqueda de mentoría y la disposición a aprender y adaptarse

como estrategias clave para avanzar en sus carreras. Estos facilitadores son cruciales para continuar progresando hacia la igualdad de género en el entorno laboral. Algunos ejemplos, se muestra a continuación:

“Mi mejor consejo es que desde un principio uno ponga límites y sobre todo nunca devaluar por miedo el trabajo que uno hace”.

- Entrevistada 3 Semi Senior

“Que busque como cultivar su amor propio y su seguridad, dos cosas que normalmente el ambiente laboral hostil comienza a destruir si no se tiene firmeza, confianza y seguridad en una misma. Que somos capaces de todo y que hay que buscar mentoras y mentores; aliados primordiales para nuestro desarrollo y crecimiento profesional”.

- Entrevistada 1 Semi Senior

Grupo Senior. Las acciones y políticas para promover la igualdad de género mencionadas por las participantes incluyen políticas claras, educación y concienciación, y apoyo para balancear las responsabilidades familiares. La participación en iniciativas de igualdad ha sido vista de manera positiva, contribuyendo a un ambiente de trabajo más inclusivo. Las características de un ambiente laboral igualitario resaltadas por las participantes incluyen valores como el respeto, la comunicación y el apoyo mutuo.

Para las mujeres, se recomiendan la autoconfianza, la búsqueda de mentoría y la disposición a aprender y adaptarse como estrategias clave para avanzar en sus carreras. Estos facilitadores son cruciales para continuar progresando hacia la igualdad de género en el entorno laboral. Algunos ejemplos, se muestra a continuación:

“Que se enamoren de su trabajo, porque si no les gusta lo que están haciendo sería un fracaso y no llegarían hasta donde ellas quieren”.

- Entrevistada 4 Senior

“Que siempre van encontrar obstáculo en el camino, y personas que las etiqueten en decir no van encontrar trabajo siempre tienen tener una mente positiva”.

-Entrevistada 2 Senior

Tabla 3

Cuadro Comparativo de Descriptores según Rango de Experiencia Profesional de las Participantes

Descriptores	Junior	Semi Senior	Senior
Percepción de Igualdad de Género	Perciben igualdad general en oportunidades, aunque notan roles dominados por hombres. Políticas vistas como necesarias.	Percepciones mixtas, algunas notan segregación de género. Variabilidad en políticas de igualdad.	Tendencia positiva hacia la equidad. Algunas preferencias femeninas en ciertos roles. Políticas vistas como efectivas.
Barreras Percibidas	Percepción social, estereotipos y responsabilidades familiares. Entornos laborales inclusivos destacados.	Falta de acceso a redes de contacto, sesgos y acoso. Necesidad de apoyo para balancear responsabilidades.	Estereotipos, largas horas de trabajo y responsabilidades familiares como obstáculos.
Experiencias Personales de Discriminación	Estereotipos, tareas administrativas y trato condescendiente. Persistencia de sesgos de género.	Estereotipos, trato condescendiente y acoso mencionados. Necesidad de sensibilización y educación.	Estereotipos, trato condescendiente y barreras sistémicas. Necesidad de mayor educación y sensibilización.
Factores Facilitadores	Políticas claras, educación y apoyo familiar mencionados. Participación en iniciativas valoradas.	Políticas claras, educación y apoyo familiar enfatizados. Importancia de autoconfianza y mentoría.	Políticas claras, educación y apoyo familiar como cruciales. Valor en autoconfianza y adaptabilidad.

Fuente: Elaboración propia con datos de las entrevistas realizadas a mujeres profesionales.

Conclusiones

El análisis de las percepciones de las mujeres profesionales sobre la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral ha revelado hallazgos significativos en relación con los objetivos planteados. A continuación, se presentan las conclusiones organizadas de acuerdo con cada uno de los objetivos específicos de la investigación.

En primer lugar, las percepciones sobre la igualdad de oportunidades en la contratación, promoción y desarrollo profesional varían según el grupo de experiencia. Las mujeres con experiencia junior y senior generalmente perciben un trato igualitario y la existencia de políticas de igualdad en sus lugares de trabajo. Sin embargo, las mujeres semi-senior notan una validación de opiniones masculinas y una falta de políticas de igualdad efectivas. Aunque la mayoría de las entrevistadas reconocen la existencia de políticas de igualdad de género, la implementación y efectividad de estas políticas son inconsistentes.

En segundo lugar, las barreras específicas que enfrentan las mujeres para alcanzar la igualdad de oportunidades incluyen la falta de acceso a redes profesionales, sesgos inconscientes y la percepción de que las mujeres son menos capaces de liderar. Las mujeres con menos experiencia laboral (junior) perciben estigmatización y estereotipos de género como principales obstáculos. Además, las mujeres semi-senior y senior mencionan también la influencia de las responsabilidades familiares en su participación laboral. Estas barreras son particularmente notorias en roles de liderazgo, donde las mujeres sienten que deben demostrar constantemente su capacidad.

Asimismo, las experiencias personales de discriminación de género varían entre los grupos de experiencia. Las mujeres con experiencia junior y semi-senior mencionan estereotipos de género y trato diferenciado en ciertas situaciones. Por otro lado, las mujeres senior, aunque notan un trato respetuoso en general, también reportan diferencias salariales y la percepción de que las mujeres tienen más responsabilidades en el hogar. Estas experiencias de discriminación subrayan la necesidad de políticas y prácticas que aborden de manera efectiva estos desafíos.

Finalmente, los facilitadores que promueven la igualdad de oportunidades incluyen la existencia de políticas claras de igualdad de género, programas de mentoría y apoyo para balancear las responsabilidades familiares. Las mujeres en todos los grupos de experiencia

valoran las iniciativas que promueven un ambiente de trabajo inclusivo y equitativo. La educación continua y la sensibilización sobre igualdad de género son vistas como esenciales para mejorar las condiciones laborales para las mujeres.

La investigación demuestra que, aunque se han realizado avances significativos hacia la igualdad de género en el ámbito laboral, persisten barreras importantes que deben ser abordadas. La implementación efectiva de políticas de igualdad de género, junto con programas de apoyo y mentoría, son cruciales para promover un ambiente laboral inclusivo. Las percepciones y experiencias de las mujeres profesionales resaltan la importancia de un enfoque continuo y sostenido para lograr la igualdad de oportunidades en el trabajo.

Referencias

- Acker, J. (2000). *Gendered organizations: Rethinking work and life*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- American Psychological Association (APA). (2023). Intersectionality and its impact on women's perceptions of equality. Retrieved from <https://www.apa.org/news/press/releases/2023/05/intersectionality-women-perceptions>.
- Arias, F. (2016). *El proceso de investigación, introducción a la metodología científica* (7ma ed.). Caracas: Editorial Episteme.
- Arroyo Barrio, L. (2017). *Percepción de los hombres ante la igualdad de género en el ámbito laboral: relación entre la igualdad legal y la igualdad efectiva* [Tesis de Doctorado, Universidad de Salamanca]. <https://doi.org/10.14201/gredos.135717>
- Balint, S., & Dufour, G. K. (2023). Can you get a job with that? Student endorsement of misconceptions and stereotypes about Women's and Gender Studies. *Women's Studies International Forum*, 99, 102791. <https://doi.org/10.1016/j.wsif.2023.102791>
- Bartual Figueras, M. T., Turmo Garuz, J., Sierra Martínez, F. J., & Carbonell Esteller, M. (2022). Percepción de género y factores de influencia: Evidencia en estudiantes universitarios de Barcelona (España) y Cartagena de Indias (Colombia). *Revista Complutense de Educación*, 33(2), 325-336. <https://doi.org/10.5209/rced.74349>
- Beck, A. T. (2011). *Cognitive behavior therapy: Basics and beyond*. Guilford Press.
- Bernal Torres, C. A. (2010). *Metodología de la investigación: administración, economía, humanidades y ciencias sociales* (3ra ed.). PEARSON EDUCACIÓN.

Calás, M. L., & Íñigo Martín, M. T. (2016). Género y discriminación en el mercado de trabajo. Madrid: Síntesis.

Catalyst. (2020). "Women in the Workforce: Global (Quick Take)."

Catalyst. (2021). Mujeres en puestos de liderazgo en América Latina: Un informe de Catalyst. <https://www.catalyst.org/solution/corporate-board-services-allies/>

Catalyst. (2023). Women in the workplace: The impact of gender perception on career advancement. <https://www.catalyst.org>

Conferencia de las Naciones Unidas sobre Comercio y Desarrollo. (2022). Análisis del nexo entre el comercio y el género desde la perspectiva del desarrollo: un breve resumen. <https://doi.org/10.18356/9789210012225>

Consejo de Ministras de la Mujer de Centroamérica y República Dominicana. (2018). Política Regional de Igualdad y Equidad de Género del Sistema de la Integración Centroamericana (SICA) PRIEG/SICA 214-2025 (2ª ed.). https://www.sica.int/documentos/politica-regional-de-igualdad-y-equidad-de-genero-prieg_1_83591.html

European Institute for Gender Equality (EIGE). (2024). Gender differences on household chores entrenched from childhood. <https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2023>

Foro Económico Mundial. (2022). Informe sobre la brecha de género mundial 2022. <https://mujeres360.org/publicaciones/wef-informe-global-de-brecha-de-genero-2022/>

Gender Equality Glossary. (s. f.). UNW WRD Knowledge Hub. <https://wrd.unwomen.org/practice/resources/gender-equality-glossary>

Harvard Business Review. (2023). The impact of working mothers on women's perceptions of gender equality. <https://hbr.org/2023/04/the-impact-of-working-mothers-on-womens-perceptions>

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., & Baptista Lucio, M. d. P. (2014). Metodología de la investigación (6ta ed.). México: McGraw-Hill.

Hooks, B. (2023). Feminist theory: From margin to center. Routledge.

International Labour Organization (ILO). (2023). Gender equality in the workplace: Strategies and policies. <https://www.ilo.org>

International Labour Organization (ILO). (2024, 7 mayo). Promoción del empleo. <https://www.ilo.org/es/temas/promocion-del-empleo>

Kontopoulos, C. (2005). Gender and work: Life trajectories and the labour market. Houndmills, Basingstoke: Palgrave Macmillan.

Limani, D., & Sodergren, M.-C. (2023). Dónde trabajan las mujeres: profesionales y sectores en los que predominan las mujeres. ILOSTAT. <https://ilostat.ilo.org/es/blog/where-women-work-female-dominated-occupations-and-sectors/#profiles-info>

Lips, H. M. (2022). The gender pay gap: Identifying the causes and solutions. Journal of Social Issues, 78(3), 553-575.

McKinsey & Company. (2023). Women in the workplace 2023. <https://www.mckinsey.com>

McKinsey Global Institute. (2015). The power of parity: How advancing women's equality can add \$12 trillion to global Growth. <https://www.mckinsey.com/featured->

[insights/employment-and-growth/how-advancing-womens-equality-can-add-12-trillion-to-global-growth](https://www.nytimes.com/2023/02/10/upshot/how-womens-experiences-shape-their-views-on-gender-equality.html)

Miller, C. (2023). How Women's Experiences Shape Their Views on Gender Equality. The New York Times. <https://www.nytimes.com/2023/02/10/upshot/how-womens-experiences-shape-their-views-on-gender-equality.html>

Mislán, C. (2015). Gender equality?: A transnational feminist analysis of the UN HeForShe Campaign as a global "solidarity" movement for men. <https://mospace.umsystem.edu/xmlui/handle/10355/46586>

Nemoto, K. (2013). "Long working hours and the corporate gender divide in Japan." *Gender, Work & Organization*, 20(5), 512-527.

ONU Mujeres. (2017). El progreso de las mujeres en el mundo: Informe 2015-2016. Nueva York: ONU Mujeres. <https://www.unwomen.org/es/digital-library/publications/2015/4/progress-of-the-worlds-women-2015>

ONU Mujeres. (2022). Informe sobre la mujer en el mundo 2021: Cambios en un mundo en crisis. <https://www.unwomen.org/es>

ONU Mujeres. (2023). Glosario de Género. <https://wrd.unwomen.org/practice/resources/gender-equality-glossary>

Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2023). Family, gender, and work: Policies for a fairer workplace. <https://www.oecd.org>

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2020). Mujeres en el trabajo: Tendencias globales y desafíos futuros. <https://www.ilo.org/es/servicio-de-genero-igualdad-diversidad-e-inclusion-gedi/sobre-nosotros/la-oit-y-la-igualdad-de-genero>

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2023). Brecha salarial de género: ¿Qué hay de nuevo? <https://live.ilo.org/es/eventos/la-brecha-salarial-de-genero-abordar-la-desigualdad-de-ingresos-entre-hombres-y-mujeres>

Organización Internacional del Trabajo. (2019). Mujeres en el trabajo: Tendencias globales 2019. Ginebra: OIT.

Pew Research Center. (2023). The role of family in shaping perceptions of gender equality. <https://www.pewresearch.org/social-trends/2023/03/20/the-role-of-family-in-shaping-perceptions-of-gender-equality>

REGLAMENTO DE LA LEY N°. 648, LEY DE IGUALDAD DE DERECHOS y OPORTUNIDADES. (n.d.). <http://legislacion.asamblea.gob.ni/normaweb.nsf/b92aaea87dac762406257265005d21f7/350902febc3c96af062577a7005dbc13>

Swedish Institute. (2021). Gender equality in Sweden.
UN Women. (2017). Gender equality glossary. Recuperado de <https://www.unwomen.org/en/digital-library/gender-equality-glossary>

UN Women. (2020). "Women in the changing world of work: Facts you should know". <https://interactive.unwomen.org/multimedia/infographic/changingworldofwork/en/index.html>

UN Women. (2023). Family support and women's career advancement.

<https://www.unwomen.org>

UNESCO. (2014). Teaching and learning: Achieving quality for all.

<https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000225660>

UNESCO. (2020). Informe de seguimiento de la educación en el mundo 2020 - Informe sobre

género: Una nueva generación: 25 años de esfuerzos en favor de la igualdad de género

en la educación. París. <https://doi.org/10.54676/LBKJ2695>

UNESCO. (2023). La inclusión y la igualdad de género: informe sobre inclusión y educación.

Obtenido de <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000384662>

Anexos

Anexo 1

Instrumento, Guía de Preguntas para Entrevistas

GUIA DE ENTREVISTA A ESPECIALISTA EN GÉNERO Y POLÍTICAS PÚBLICAS

Presentación

La investigación Percepciones de Igualdad de Género en Oportunidades Laborales: Perspectivas de Mujeres Profesionales en Nicaragua, elaborada por Tania Alexandra Uriza Quintana y Eros Carlo Fernando Molina Gutiérrez de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, bajo el marco de Derecho, Innovación y Desarrollo Sostenible - Igualdad de Género, realizan el proceso de recolección de datos.

Este proceso tiene como objetivo adquirir conocimientos acerca de las percepciones y experiencias de mujeres profesionales en relación con la igualdad de género en el ámbito laboral, enfocándose en aspectos como oportunidades de empleo, desarrollo profesional y políticas de igualdad implementadas en sus organizaciones.

I. Datos Generales

Lugar / Plataforma

:

Fecha

:

Hora de inicio

:

Hora de finalización

:

Cantidad de participantes

Nombre y apellido del moderador

:

II. Preguntas guías

- ¿Cómo ves las oportunidades de empleo y promoción para hombres y mujeres en tu lugar de trabajo?
- ¿Has notado alguna diferencia en el trato entre hombres y mujeres en tu trabajo? Si tienes algún ejemplo de situaciones que hayas visto o vivido, me encantaría que lo compartieras. En su experiencia laboral, ¿ha notado si su empresa cuenta con política o iniciativas que promueven la igualdad de género?
- ¿Qué piensas sobre las políticas de igualdad de género en tu empresa? De ser no, ¿Podrías dar ejemplos específicos que demuestren el compromiso de tu empresa con la igualdad de género?
- ¿Cuáles crees que son las principales barreras que enfrentan las mujeres para tener las mismas oportunidades que los hombres en el trabajo?
- Nos gustaría conocer su opinión sobre las oportunidades de liderazgo para las mujeres. ¿Qué tan difícil cree que es para una mujer avanzar a puestos de liderazgo en su campo y por qué?
- En tu experiencia, ¿has notado alguna práctica en tu trabajo que dificulte la igualdad de género?
- ¿Alguna vez has sentido que tu género ha sido una barrera para tu desarrollo profesional? ¿Por qué?
- En Latinoamérica, las mujeres dedican mucho más tiempo al cuidado del hogar y la familia que los hombres. ¿Has notado esta diferencia en tu entorno? Si es así, ¿cómo crees que esto afecta la participación de las mujeres en el trabajo?

- ¿Alguna vez has vivido o visto una situación en la que se haya promovido la igualdad de género? Si es así, ¿podrías contarme más sobre esa experiencia?
- ¿Has notado estereotipos de género en tu trabajo, como roles asignados o suposiciones basadas en el género?
- ¿Cómo crees que estos estereotipos afectan las oportunidades laborales de las mujeres? ¿Cómo piensas que tu género ha influido en la manera en que tus colegas o jefes te perciben y te tratan?
- ¿Alguna vez has sentido que te han tratado de manera diferente por ser mujer? Si es así, ¿podrías compartir esa experiencia con nosotros?
- ¿Qué acciones o políticas crees que podrían ayudar a promover la igualdad de género en tu trabajo?
- ¿Ha participado en alguna iniciativa o programa de su empresa que busque promover la igualdad de género? Si es así, ¿Puede describir su experiencia?
- ¿Qué características crees que tiene un ambiente laboral que fomenta la igualdad de género?
- ¿Podrías compartir ejemplos específicos de prácticas que has visto o experimentado en tu empresa que promuevan la igualdad de género?
- Finalmente, ¿qué consejos le darías a las mujeres que están empezando su carrera profesional para ayudarlas a tener éxito?

Anexo 2

Instrumento ocupado, Guía de Preguntas para Entrevistas llenado

GUIA DE ENTREVISTA A ESPECIALISTA EN GÉNERO Y POLÍTICAS PÚBLICAS

Presentación

La investigación Percepciones de Igualdad de Género en Oportunidades Laborales: Perspectivas de Mujeres Profesionales en Nicaragua, elaborada por Tania Alexandra Uriza Quintana y Eros Carlo Fernando Molina Gutiérrez de la Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales, bajo el marco de Derecho, Innovación y Desarrollo Sostenible - Igualdad de Género, realizan el proceso de recolección de datos.

Este proceso tiene como objetivo adquirir conocimientos acerca de las percepciones y experiencias de mujeres profesionales en relación con la igualdad de género en el ámbito laboral, enfocándose en aspectos como oportunidades de empleo, desarrollo profesional y políticas de igualdad implementadas en sus organizaciones.

I. Datos Generales

Lugar / Plataforma	: Zoom meeting
Fecha	: miércoles 03 de junio
Hora de inicio	: 10:30 am
Hora de finalización	: 11: 30 am
Cantidad de participantes	1
Nombre y apellido del moderador	: Tania Uriza

II. Preguntas guías

- ¿Cómo ves las oportunidades de empleo y promoción para hombres y mujeres en tu lugar de trabajo?
- ¿Has notado alguna diferencia en el trato entre hombres y mujeres en tu trabajo? Si tienes algún ejemplo de situaciones que hayas visto o vivido, me encantaría que lo compartieras. En su experiencia laboral, ¿ha notado si su empresa cuenta con política o iniciativas que promueven la igualdad de género?
- ¿Qué piensas sobre las políticas de igualdad de género en tu empresa? De ser no, ¿Podrías dar ejemplos específicos que demuestren el compromiso de tu empresa con la igualdad de género?
- ¿Cuáles crees que son las principales barreras que enfrentan las mujeres para tener las mismas oportunidades que los hombres en el trabajo?
- Nos gustaría conocer su opinión sobre las oportunidades de liderazgo para las mujeres. ¿Qué tan difícil cree que es para una mujer avanzar a puestos de liderazgo en su campo y por qué?
- En tu experiencia, ¿has notado alguna práctica en tu trabajo que dificulte la igualdad de género?
- ¿Alguna vez has sentido que tu género ha sido una barrera para tu desarrollo profesional? ¿Por qué?
- En Latinoamérica, las mujeres dedican mucho más tiempo al cuidado del hogar y la familia que los hombres. ¿Has notado esta diferencia en tu entorno? Si es así, ¿cómo crees que esto afecta la participación de las mujeres en el trabajo?
- ¿Alguna vez has vivido o visto una situación en la que se haya promovido la igualdad de género? Si es así, ¿podrías contarme más sobre esa experiencia?

- ¿Has notado estereotipos de género en tu trabajo, como roles asignados o suposiciones basadas en el género?
- ¿Cómo crees que estos estereotipos afectan las oportunidades laborales de las mujeres? ¿Cómo piensas que tu género ha influido en la manera en que tus colegas o jefes te perciben y te tratan?
- ¿Alguna vez has sentido que te han tratado de manera diferente por ser mujer? Si es así, ¿podrías compartir esa experiencia con nosotros?
- ¿Qué acciones o políticas crees que podrían ayudar a promover la igualdad de género en tu trabajo?
- ¿Ha participado en alguna iniciativa o programa de su empresa que busque promover la igualdad de género? Si es así, ¿Puede describir su experiencia?
- ¿Qué características crees que tiene un ambiente laboral que fomenta la igualdad de género?
- ¿Podrías compartir ejemplos específicos de prácticas que has visto o experimentado en tu empresa que promuevan la igualdad de género?
- Finalmente, ¿qué consejos le darías a las mujeres que están empezando su carrera profesional para ayudarlas a tener éxito?

Anexo 3

Consentimiento Informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO¹

Título del Estudio: *Género y empleabilidad: Percepciones de igualdad de género en las oportunidades laborales desde la perspectiva de Mujeres Profesionales.*

Investigador Principal: Tania Uriza | 20200011

Institución: Universidad Católica Redemptoris Mater

Propósito del Estudio

La presente entrevista tiene como objetivo principal comprender las percepciones de las mujeres profesionales en relación con la igualdad de oportunidades de género en el ámbito laboral. En particular, se busca identificar las barreras y facilitadores que influyen en sus experiencias laborales, abarcando aspectos como el acceso a oportunidades de promoción, la conciliación entre la vida laboral y personal, y la existencia de políticas de género en sus lugares de trabajo. La información recabada será invaluable para la implementación de prácticas que promuevan la equidad de género en el entorno laboral.

1. Procedimiento:

Se le invita cordialmente a participar en esta entrevista, la cual consta de varias preguntas relacionadas con su experiencia laboral y su percepción de la igualdad de oportunidades de género. La participación en la entrevista requerirá aproximadamente 60 minutos de su tiempo.

2. Voluntariedad:

La participación en este estudio es completamente voluntaria. Usted posee la plena libertad para decidir si desea participar o no, y puede retirarse del estudio en cualquier momento sin necesidad de proporcionar una justificación y sin que ello implique consecuencia alguna.

3. Confidencialidad:

Toda la información que usted proporcione será tratada de manera estrictamente confidencial y anónima. Los datos obtenidos se utilizarán exclusivamente con fines de investigación y se implementarán medidas rigurosas para proteger su privacidad.

4. Beneficios y Riesgos:

No se anticipan riesgos significativos asociados con su participación en esta entrevista. Aunque no recibirá ningún beneficio directo, su colaboración contribuirá de manera significativa al avance del conocimiento sobre la igualdad de oportunidades de género en el ámbito laboral.

Consentimiento:

Al marcar la opción "Sí" a continuación, usted indica que ha leído y comprendido la información proporcionada y que acepta participar en este estudio de manera voluntaria.

Sí
 No

Contacto

¹ Los formularios adicionales completados durante esta investigación están disponibles en el siguiente enlace:

<https://drive.google.com/drive/folders/1hFgTifVI-oUVoZlkQRfy9YFdDrcY3IG2?usp=sharing>

Si tiene alguna pregunta o inquietud respecto a esta investigación, no dude en ponerse en contacto con Tania Uriza a través del correo electrónico turiza@unica.edi.ni o del teléfono +(505) 835 009 67.

Declaración de Consentimiento

He leído y comprendido la información proporcionada sobre el estudio titulado *Género y empleabilidad: Percepciones de igualdad de género en las oportunidades laborales desde la perspectiva de Mujeres Profesionales*. Entiendo que mi participación es voluntaria y que puedo retirarme en cualquier momento sin consecuencias. Al firmar este documento, doy mi consentimiento para participar en este estudio.

Firma del Participante: _____

Fecha: _____