

TÍTULO:

**PERCEPCIONES SOBRE LA DISCRIMINACIÓN FEMENINA EN EL MERCADO
LABORAL**

TITLE:

PERCEPTIONS ON FEMALE DISCRIMINATION IN THE LABOR MARKET

Autores:

MARÍA PAULA GÓMEZ CORTÉS

Programa de Negocios Internacionales, Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas,
Universidad El Bosque, Bogotá D.C Colombia

Correo electrónico:

mpagomez@unbosque.edu.co

LINA PAOLA MARTÍN FUENMAYOR

Programa de Negocios Internacionales, Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas,
Universidad El Bosque, Bogotá D.C Colombia

Correo electrónico:

lpmartinf@unbosque.edu.co

Director(a)

BLANCA BIBIANA ADAMES NAVARRETE

Resumen

Propósito: La intención de este estudio cuantitativo, de tipo no experimental, transversal, correlacional basado en encuestas es asociar las percepciones de discriminación de género y acoso sexual (variables independientes) y las percepciones de oportunidades laborales femeninas (variable dependiente).

Diseño / metodología / enfoque: Es una investigación cuantitativa, de tipo no experimental, transversal, correlacional basada en encuestas, donde se buscaba medir la percepción de discriminación y la percepción de oportunidades laborales, contando con la participación de 151 mujeres universitarias de Bogotá. El tamaño de la muestra se estimó con base en un cálculo a priori con un margen de error del 8% y un nivel de confianza del 95%.

Hallazgos: Los hallazgos obtenidos en este estudio establecen que existe una correlación significativa y negativa entre la discriminación hacia sí mismas y hacia otras mujeres y el acoso hacia sí mismas y hacia otras con la percepción de oportunidades laborales.

Limitaciones / implicaciones de la investigación: La presente investigación posee algunas limitaciones. La primera de ellas se presenta a través del sesgo de diseño. Las investigaciones correlacionales no permiten establecer relaciones causales. El segundo sesgo que se presenta en la investigación es el sesgo de selección, ya que el tamaño de la muestra y la selección arbitraria de participantes impiden generalizar los resultados a nivel poblacional. Finalmente, se encuentra el sesgo por autorreporte, el cual implica que las respuestas a los cuestionados están sujetas a la interpretación del encuestado, por lo que no se puede garantizar que el participante reporte información objetiva. Para próximos estudios sobre este tema se recomienda hacer un análisis con mayor alcance utilizando diseños longitudinales, mejores diseños muestrales e indicadores objetivos.

Abstract:

Purpose: The intention of this quantitative, non-experimental, cross-sectional, correlational survey-based study is to associate the perceptions of gender discrimination and sexual harassment (independent variables) and the perceptions of female job opportunities (dependent variable).

Design / methodology / approach: It is a quantitative, non-experimental, cross-sectional, correlational research based on surveys, which sought to measure the perception of discrimination and the perception of job opportunities, with the participation of 151 university women from Bogotá. The sample size was estimated based on an a priori calculation with a margin of error of 8% and a confidence level of 95%.

Findings: The findings obtained in this study establish that there is a significant and negative correlation between discrimination against themselves and other women and harassment against themselves and others with the perception of job opportunities.

Research limitations / implications: The present investigation has some limitations. The first one is presented through the design bias. Correlational investigations do not allow establishing causal relationships. The second bias that occurs in the research is the selection bias, since the size of the sample and the arbitrary selection of participants prevent generalizing the results at the population level. Finally, there is the self-report bias, which implies that the responses to those questioned are subject to the interpretation of the respondent, so it cannot be guaranteed that the participant reports objective information. For future studies on this topic, it is recommended to carry out a more far-reaching analysis using longitudinal designs, better sample designs and objective indicators.

Introducción

A lo largo de la historia, se ha presentado desigualdad de género dentro del ámbito laboral en la mayoría de los países del mundo, aumentando más la discriminación hacia la mujer. Esto crea percepciones negativas en la mente de las mujeres sin importar si en algún momento han sido discriminadas o no. Muchas veces solo con escuchar las historias de los demás, crean un pensamiento negativo que les genera expectativas negativas respecto al mercado laboral. Para luchar contra esta discriminación existen leyes que se encargan de promover los derechos de las mujeres en el trabajo, pero infortunadamente no todas son aplicadas de forma efectiva.

Por este motivo, el presente trabajo será de gran ayuda para evaluar algunas de las percepciones de discriminación que las mujeres universitarias de Bogotá han experimentado. Esta discriminación ha estado presente a través de los años en el ámbito social, debido a las tradiciones o creencias de la cultura colombiana y de buena parte del mundo. Por esta razón, este trabajo permite examinar esta problemática y así mismo tratarla para incentivar la equidad de género en el entorno de trabajo, trayendo beneficios a mujeres y empresas.

Revisión de la literatura

La desigualdad de género ha existido desde hace mucho tiempo debido a ideologías y tradiciones. Esta desigualdad provoca que se vulneren los derechos de las personas, inclinándose más hacia la vulnerabilidad de los derechos de la mujer, por lo que se ha convertido en un tema controversial en varios países del mundo. Así mismo, se señala que la discriminación es un obstáculo para el desarrollo humano de los países (Organización de las Naciones Unidas mujeres [ONUmujeres], s.f).

Por otro lado, hablando de igualdad, la CEPAL (2010) la define, “Como un principio ético fundamental, que está en la base de la conceptualización del desarrollo sostenible. La igualdad implica, plena titularidad y ejercicio de derechos y para ello es clave la autonomía de las mujeres”. De igual forma, describe la autonomía femenina como la capacidad “para tomar decisiones libres e informadas sobre sus vidas, de manera de poder ser y hacer en función de sus propias aspiraciones y deseos, en el contexto histórico que las hace posibles”. Así mismo, al momento de ejercerla las mujeres deben tener en cuenta los siguientes factores: económico, refiriéndose a la disposición y control de activos y recursos (incluidos ingresos); física, la cual hace referencia a la capacidad de decidir sobre su cuerpo, libre de maleficencia; toma de decisiones plenas, que afectan su vida. Así, la autonomía, es condición necesaria para el ejercicio de derechos y logros de igualdad de género en las mujeres (Rodríguez, 2019).

Los términos desigualdad y discriminación han existido desde el inicio de las pequeñas civilizaciones, donde los hombres realizaban los trabajos fuertes y las mujeres los trabajos que no implican mucho esfuerzo. Esto se debe a que desde siempre se ha considerado a la mujer más débil y que por ende no podrá realizar las mismas actividades que realice el hombre. Con el pasar del tiempo, esto sigue sucediendo y se debe a que este pensamiento machista es algo que se inculca en casa, debido a que las actitudes maternas y/o paternas influyen en los sesgos y creencias de cada persona. La discriminación también se evidenciaba en el reparto de recursos, ya que algunas mujeres no tenían acceso a la educación; y quienes sí la tenían sólo gozaban de una educación primaria. Eran muy pocas las que alcanzaban a pensar en una educación superior, por lo que muchas veces la selección de empleo no era una opción para algunas mujeres (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo [PNUD], 2019).

Con el pasar del tiempo, el tema de la discriminación se volvió cada vez más notorio e injustificable, hasta tal punto de llegar en algunos casos al acoso hacia el género femenino, así que para transformar esa grave situación las mujeres se vieron obligadas a luchar por sus derechos, promoviendo acciones reivindicativas que tuvieron mayor éxito con la constitución política de 1991, donde se ampliaron las libertades y garantías de los

derechos de las mujeres. La constitución incluye derechos como la participación ciudadana, la libertad, el derecho a conformar una familia, la protección durante el embarazo, el derecho a ejercer una profesión, la igualdad frente a los hombres, entre otros que ya habían sido reconocidos internacionalmente pero que desde ese momento fueron ratificados por el Estado colombiano (Semana,2011).

Colombia es un país que se caracteriza por su normatividad, pero existe una brecha entre lo que establece la Ley y su aplicación efectiva, ya que desafortunadamente no siempre se cumplen. No obstante, algunas de estas leyes son el Artículo 13 el cual indica que: “Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley”, el Artículo 43 “La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades”, el Artículo 25 “El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la especial protección del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas. Por otro lado, también se encuentra la Ley 823 de 2003, por la cual se dictan normas sobre igualdad de oportunidades para las mujeres. El objeto de esta ley es establecer el marco institucional y orientar las políticas y acciones por parte del gobierno para garantizar la equidad y la igualdad de oportunidades de las mujeres, en los ámbitos público y privado (Sandoval, 2020).

Estos Artículos son algunos de los cuales establecen los derechos que tienen las mujeres sin importar su género. Debido a esto no debería existir ningún tipo de discriminación o vulnerabilidad sobre ellas, así como se evidencian en algunos ámbitos especialmente en el ámbito laboral, ya que en Colombia la tasa de desempleo es del 13,9 % para las mujeres (8,1 % para los hombres), su participación laboral es del 52,5 % (74,1 % para los hombres), y el 13,5 % son empleadas domésticas, mujeres que por su falta de educación se les reducen las oportunidades en el mercado laboral y la opción de aumentar sus ingresos económicos (Sánchez & Torres, 2020).

Junto con lo anterior, el Ministerio del Trabajo promueve el cumplimiento de la ley 1257 de 2008 con el decreto reglamentario del sector Trabajo 4463 de 2011. En ese marco normativo, el Ministerio del Trabajo tiene entre sus obligaciones la promoción de los derechos humanos de las mujeres en el mundo laboral, ya que en este existen

bastantes brechas entre hombres y mujeres que generan un alto nivel de discriminación por razones de sexo; brecha salarial y ocupacional que se desconocen en los derechos humanos.

Marco teórico y/o conceptual

La discriminación de género se evidencia por medio de comportamientos directos o indirectos. Cuando se hace de manera directa es cuando se trata a la persona de forma diferenciada, desfavorable, y por tanto injusta por razón de su género. El género así es considerado como un objeto directo en el acto de la discriminación, el cual es utilizado para someter a las mujeres, subordinarlas o segregadas, ignorando sus habilidades, talentos y capacidades individuales y más aún, como se señaló, anulando o desconociendo sus derechos (López, 2007)

La denominada discriminación indirecta hacia las mujeres hace referencia a una discriminación intencional a nivel individual pero que supone una política, una acción pública, sea deliberada o no que tiene un efecto desfavorable sobre el grupo perjudicado de mujeres y que por ello se evidencia en los resultados estadísticos producto de dicha práctica. Los efectos pueden ser intencionales o no, pero en todo caso sus repercusiones se dan en el ámbito de las relaciones de género (López, 2007)

Bien sea que se trate de una discriminación directa o una indirecta, cualquiera de las dos genera una percepción propia acerca de la discriminación femenina influyendo en su búsqueda de trabajo o por otro lado impidiéndoles avanzar dentro de una organización, provocando de esta manera que las mujeres no se desempeñen de la mejor manera en su puesto de trabajo por miedo a comentarios o comportamientos excluyentes por parte de compañeros o jefes.

En el ámbito laboral es muy común encontrar discriminación. Aún existen empresas donde no tienen a ninguna mujer en cargos directivos e incluso existen aquellas que prefieren no contratarlas por diversos factores, entre los cuales el más prevalente es

la maternidad. Por otro lado, las mujeres que sí trabajan muchas veces combinan sus responsabilidades con quehaceres domésticos y el cuidado de los niños o adultos mayores (Heraldo, 2019).

Del mismo modo, estos puestos de trabajo manejan un cupo limitado de personal, puesto que algunos de los gerentes de las empresas y/o compañías afirman que los líderes masculinos son mucho más radicales que aquellas líderes femeninas (PNUD, pg. 169,2019)

Por otro lado, la discriminación puede concluir en un factor grave conocido como el acoso laboral, el cual, según el informe emitido por Eurofond (2015), advierte que los trabajadores que son víctimas de conductas sociales adversas (maltrato verbal, atención sexual no deseada, amenazas, trato humillante, violencia física, acoso sexual y acoso laboral) han experimentado un aumento muy notorio. Esta es la razón por la que incrementó la preocupación legal y el interés social por dicho problema (Miguel Barrado, 2016).

El acoso laboral también les trae efectos negativos a las empresas, debido a que les daña la imagen, aumenta el nivel de ausentismo, afecta la calidad y productividad de esta, todo esto genera unos cuantiosos costes sociales y empresariales (Vicente, 2010; Piñuel, 2001).

Actualmente, los riesgos laborales que se desarrollan en las empresas son el estrés, el acoso sexual o el acoso laboral los cuales surgen a causa de factores inherentes a la empresa, así como lo es la inadecuada dirección y organización empresarial (Gil-Monte, 2009).

Uno de los riesgos laborales más preocupantes y persistentes que se puede encontrar en el entorno laboral es el acoso sexual, el cual se puede desarrollar en cualquier ambiente donde se desarrollen relaciones humanas. Claramente este acto es considerado como una forma de violencia bien sea física o psicológica, lo cual finalmente termina siendo una forma de discriminación, la cual ocurre cuando una conducta no deseada de naturaleza sexual interfiere con el trabajo individual. Estadísticamente, este es

un comportamiento que puede afectar a los dos géneros, pero en la mayoría de los casos afecta a las mujeres en su entorno laboral (Navarro, 2012).

Existen varios estudios realizados por diferentes autores e instituciones sociolaborales con respecto a este tema. Stock (1996) señala que el acoso sexual en el trabajo se define como "una atención sexual indeseada"; concluyendo que, al menos, una de cada diez y posiblemente incluso una de cada dos mujeres experimenta acoso sexual en el trabajo a lo largo de su vida laboral. La Organización Internacional del Trabajo (OIT), desde 1997 indicaba que ignorar que exista este problema no significa que no ocurra, ya que muchas veces en una sociedad hay algunas personas que niegan la existencia de este, pero igual esto se ve confirmado por quienes son víctimas. Para Castillo (1997), el acoso sexual es una de las formas más comunes de violencia contra la mujer, y se da especialmente en los centros de trabajo, de estudio, y de atención profesional, todo a raíz de los mecanismos de poder que sobre ellas ejercen tradicionalmente los hombres desde la instauración del sistema patriarcal, el cual le inició la inequidad del género (Navarro, 2012).

La secretaria de la Mujer de la Unión General de Trabajadores (1994), afirma que el acoso sexual es una manifestación de relaciones de poder, donde las mujeres se encuentran mucho más expuestas a ser víctimas precisamente porque carecen de poder en el ámbito laboral, aunque también corren peligro de padecer semejante conducta cuando se las percibe como competidoras por el poder. Este estudio también mostraba que el 62% de las mujeres que se ven en situación de acoso intentan evitar al acosador, incluso en algunos casos deciden abandonar el trabajo como única forma de acabar con el acoso; en otros casos, la baja laboral ocurre por depresión a causa del estrés producido por la situación de acoso; solo el 3% de las acosadas pusieron una denuncia ante las autoridades judiciales. Por último, el 50.4% ha estado en situación de acoso ambiental a través de chistes y comentarios de contenido sexual, por parte de sus compañeros o superiores (Navarro, 2012).

El acoso sexual se puede dividir en dos tipos básicos, en función de que exista o no un elemento de chantaje. El primer tipo es conocido como acoso quid pro quo, donde

se produce es un chantaje sexual. Se obliga a una persona a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales o perder o ser perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo. Y el segundo es el acoso que crea un ambiente de trabajo hostil: cuando existe una conducta que crea un ambiente de trabajo humillante, hostil o amenazador para el acosado (Navarro, 2012).

La Secretaría de la Mujer de la Unión del Personal Civil de la Nación (UPCN) (1997) en Buenos Aires, llevo a cabo un estudio donde determinaron cinco niveles de conductas de acoso sexual, para las que se tuvo en cuenta el tipo de interacción (verbal - no verbal), el contenido del mensaje (menos o más coercitivo) y la implicación o no de contacto físico:

1. Acoso leve, verbal: chistes, piropos, conversaciones de contenido sexual.
2. Acoso moderado, no verbal y sin contacto físico: Miradas, gestos lascivos, muecas.
3. Acoso medio, fuerte verbal: Llamadas telefónicas y/o cartas, presiones para salir o invitaciones con intenciones sexuales.
4. Acoso fuerte, con contacto físico: Manoseos, sujetar o acorralar.
5. Acoso muy fuerte: Presiones tanto físicas como psíquicas para tener contactos íntimos.

Otras clasificaciones se podrían llevar a cabo según la intensidad o gravedad de la conducta de acoso, diferenciándose en cuatro tipos que son:

- a. Requerimiento de favores sexuales, acompañado de promesas explícitas o implícitas de un trato preferencial si se accede al requerimiento o bien de amenazas en caso de no acceder.

- b. Contacto físico de carácter sexual, generalmente acompañado de comentarios o gestos ofensivos no deseados por la acosada, sin empleo de fuerza o intimidación.
- c. Invitaciones impúdicas o comprometedoras o uso de material no deseado en el centro de trabajo.
- d. Bromas sobre el sexo, o abuso del lenguaje con comentarios sobre la apariencia, o con algunas observaciones sugerentes y desagradables.

En importantes empresas muchos de los directivos indican que incluir políticas de igualdad laboral es muy complicado debido a la sociedad machista de hoy en día y que por eso no se tienen en cuenta este tipo de inclusiones (PNUD, 2019). Esto no debería ser una excusa ya que el cambio podría iniciar desde ellos, pero igual no es un tema muy trascendental y es una de las razones principales de las altas cifras de desigualdad laboral no sólo en Colombia sino en el mundo.

En cuanto a los cargos políticos, la participación femenina ha aumentado del 6% al 11% en los cargos de elección popular, y del 7% al 21% en las elecciones del Congreso en los últimos 20 años (ONU mujeres, s.f). Sin embargo, Colombia, en este caso es uno de los países Latinoamericanos con la menor representación femenina en el poder, para 2015 son tan sólo el 14% de concejales, el 17% de diputadas, el 10% de alcaldesas y el 9% de gobernadoras (ONU mujeres, s.f). Ya para el 2020 estas cifras han aumentado, pero aún están muy por debajo de la natalidad y existencia de mujeres dentro de la sociedad.

Existen varias teorías relacionadas con el tema, pero en este caso, el presente trabajo se basa en el “modelo del gusto por la discriminación”, teoría desarrollada por el economista estadounidense Gary Becker, quien habla sobre los efectos económicos que tiene la discriminación en el mercado de trabajo debido a raza, religión, género, clase social, personalidad, entre otros. La discriminación en el mercado laboral hacia cualquier grupo considerado minoritario reduce sus ingresos reales. Según Becker, los empresarios hombres se comportan como si la contratación de mujeres les impusiera costes subjetivos o psíquicos. Igualmente, los hombres toman ventaja con la discriminación ya que sus

salarios son más altos debido a que están protegidos por los empresarios discriminadores (Chávez, 2014).

El modelo del gusto por la discriminación se puede generar en tres escenarios diferentes: principalmente la discriminación por parte del empleador, la cual se presenta cuando los empleadores tienen prejuicios contra los miembros del grupo minoritario. Por ejemplo, cuando los empresarios hombres ejercen su gusto por discriminar a las mujeres a las que le dan empleo; por otro lado, también existe la discriminación por parte de los trabajadores, la cual se basa en que existen algunos miembros del grupo mayoritario que tienen prejuicios en contra del grupo minoritario, es decir, que puede que el empleador no discrimine a una mujer, pero los trabajadores si lo hagan. Por último, la discriminación por parte de los consumidores, quienes a veces piensan que obtendrán menor utilidad si le compran a alguien del grupo minoritario. Es decir, que muchas veces prefieren no comprar si ven que la trabajadora es una mujer (Chávez, 2014).

En el caso de Colombia, esta teoría describe fielmente la realidad, ya que, normalmente, no se ven mujeres ocupando cargos altos, siendo excluidas por el género masculino. Colombia, por ser un estado social de derecho el cual indica principios de igualdad, debería encontrar la manera de reducir dicha discriminación apoyando a las mujeres para que no solo se les permita ocupar cargos bajos o medios dentro de las organizaciones.

Dicha teoría del gusto por la discriminación concluye en el desarrollo del Techo de cristal, el cual hace referencia a una barrera invisible que no permite que las mujeres alcancen el mundo de los negocios. Esto se debe a brechas existentes en cuanto a la ocupación, al salario, a la participación, a las condiciones laborales, entre otras, actividades que permiten comprender las situaciones malas que se deben enfrentar las mujeres en el momento que deciden salir a trabajar. Esto se puede cambiar, pero se necesita un gran compromiso de parte de las personas que hacen parte del grupo discriminatorio (Chávez, 2014).

Objetivos

Objetivo general:

- Examinar si las percepciones sobre la desigualdad de género influyen en la percepción de oportunidades laborales de la capital colombiana.

Objetivos Específicos:

- Examinar la asociación entre la percepción de discriminación de género hacia uno mismo y la percepción de oportunidades laborales
- Examinar la asociación entre la percepción de discriminación de género hacia otras y la percepción de oportunidades laborales.
- Examinar la asociación entre la percepción de acoso sexual hacia uno mismo y la percepción de oportunidades laborales.
- Examinar la asociación entre la percepción de acoso sexual hacia otras y la percepción de oportunidades laborales.

Hipótesis

- Existe una asociación negativa entre la percepción de discriminación en el trabajo y la percepción de oportunidades laborales en Bogotá.
- Existe una asociación negativa entre la percepción de discriminación hacia otras mujeres en el trabajo y la percepción de oportunidades laborales en Bogotá.
- Existe una asociación negativa entre la percepción de acoso sexual en el trabajo y la percepción de oportunidades laborales en Bogotá.
- Existe una asociación negativa entre la percepción de acoso sexual hacia otras mujeres en el trabajo y la percepción de oportunidades laborales en Bogotá.

Método

Tipo de investigación

Este estudio es una investigación cuantitativa, de tipo no experimental, transversal, correlacional basada en encuestas, donde la variable dependiente es la percepción de oportunidades laborales femeninas y la variable independiente es el acoso y la discriminación percibida hacia otras y hacia sí mismas.

Unidades de análisis

La muestra de este estudio está constituida por 151 mujeres universitarias de la ciudad de Bogotá, con o sin experiencia laboral y ubicadas en estratos socioeconómicos entre 2 y 5. El promedio de edad de estas mujeres se encuentra entre los 18 y 40 años. El tamaño de muestra se definió gracias a un margen de error del 8% y un nivel de confianza del 95%, para cumplir con el objetivo general del presente trabajo investigativo.

Instrumentos de investigación

La encuesta llamada “Gender Issues Survey de Fisher y Johnson” (2009), está basada en un cuestionario realizado por Carr, Ash, Friedman, Szalacha, Barnett, Palepu y Moskowitz (2000). La presente encuesta se tradujo al español y se aplicaron únicamente las subescalas que miden: discriminación de género hacia uno mismo, discriminación hacia género hacia otros, acoso sexual hacia uno mismo y acoso sexual hacia otros. Dichas subescalas tienen un total de 27 ítems que se evalúan por medio de una escala de Likert en donde 1 significa totalmente en desacuerdo y 5 totalmente de acuerdo. En general, los ítems de las escalas de discriminación y acoso (hacia sí mismo y hacia otros) están enfocadas en conocer aquellas situaciones a las que las mujeres se enfrentan en el trabajo o esperan enfrentarse debido a comentarios o experiencias de otras mujeres, al momento de presentarse a un puesto de trabajo o avanzar en su profesión.

Adicionalmente aplicó la escala de prospectos laborales de Liaw, Wu, Chow, Lim, y Tan, (2017), para medir la variable dependiente (percepción de oportunidades laborales). Esta escala tiene 4 ítems, que evalúan las expectativas de los estudiantes o trabajadores potenciales respecto al mercado laboral.

Procedimiento

Las encuestas fueron enviadas a 151 mujeres quienes previamente fueron informadas de que dicho cuestionario será de carácter anónimo, por lo que no se verá comprometida información delicada para la elaboración del trabajo, ni mucho menos será suministrada a terceros. El envío se realizó a través de correo electrónico, así como también por redes sociales para facilitar su alcance. La asociación entre la discriminación de género, el acoso laboral y la percepción de dificultad para ingresar al mercado laboral se evaluará usando regresiones lineales jerárquicas.

Resultados

Análisis descriptivo

A partir de la tabla 1 se demostró que todas las variables (discriminación de género y el acoso sexual percibido por las mujeres hacia otras, el acoso y la discriminación percibido hacia sí mismas y la percepción de oportunidades laborales en la ciudad de Bogotá) arrojaron como valor mínimo 1 y del mismo modo en todas las variables se obtuvo un valor máximo de 5.00, a excepción de la percepción de oportunidades laborales en la ciudad de Bogotá, que por su parte expresó un valor máximo de 4.00 (teniendo en cuenta los valores de la escala de Likert que se aplicó en la encuesta).

Las percepciones de oportunidades laborales femeninas (variable dependiente) obtuvo la media más baja (3.0235) y por su parte, el acoso percibido hacia otras (variable

independiente) obtuvo la media más alta (3.9671) seguido del acoso hacia sí mismas (variable independiente) (3.7851).

Tabla 1. Estadísticos Descriptivos

	Mínimo	Máximo	Media	Desviación
Discriminación hacia sí misma	1,00	5,00	3,1566	0,89499
Discriminación hacia otras	1,00	5,00	3,3059	0,91838
Acoso hacia sí mismas	1,00	5,00	3,7851	0,96701
Acoso hacia otras	1,00	5,00	3,9671	0,93242
Perspectivas de oportunidades laborales	1,00	4,00	3,0235	0,55983

Análisis de correlaciones

La discriminación hacia sí misma está relacionada significativamente de manera positiva con la discriminación hacia otras, el acoso hacia sí mismas y el acoso hacia otras. La discriminación hacia otras se encuentra relacionada de manera positiva con la discriminación hacia sí misma, el acoso hacia sí misma y el acoso hacia otras. El acoso percibido hacia sí mismas se relaciona significativa y positivamente con la discriminación hacia sí mismo, la discriminación hacia otras y con el acoso hacia otras. El acoso hacia otras se relaciona de forma positiva con la discriminación hacia sí misma y la discriminación hacia otras. Finalmente, en cuanto a las oportunidades, dicha variable solamente se relaciona significativamente y de manera negativa con la discriminación hacia sí misma. La relación positiva entre las variables significa que cuando una variable aumenta la otra también pero no quiere decir que lo haga en las mismas cantidades por lo tanto no es una relación directamente proporcional.

Es evidente que las oportunidades son las que menos tienen relación con respecto a las demás variables de la tabla. Mientras que la discriminación hacia sí misma es la variable que más tiene relación con las demás.

Tabla 2. Estadísticos de Correlaciones

		Discriminación de género hacia sí misma	Discriminación de género hacia otras	Acoso sexual hacia sí mismas	Acoso sexual hacia otras	Oportunidades
Discriminación de género hacia sí misma	Correlación de Pearson	1	,796**	,433**	,497**	-,182*
Discriminación de género hacia otras	Correlación de Pearson	,796**	1	,433**	,543**	-,140
Acoso sexual hacia sí mismas	Correlación de Pearson	,433**	,433*	1	,717**	-,005
Acoso sexual hacia otras	Correlación de Pearson	,497**	,543**	,717**	1	-,015
Oportunidades	Correlación de Pearson	-,182*	-,140	-,005	-,015	1
**. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).						
*. La correlación es significativa en el nivel 0,05 (bilateral).						

Análisis de regresión

Para examinar la asociación entre las variables independientes (discriminación de género y el acoso sexual percibido por las mujeres hacia otras, el acoso y la discriminación percibido hacia sí mismas) con la variable dependiente (percepción de oportunidades en el mercado laboral de la capital colombiana), se utilizó un modelo de regresión lineal jerárquico. En el primer paso se introdujeron la discriminación y el acoso percibidos por las mujeres hacia sí mismas; y en el segundo paso se introdujeron la discriminación y el acoso percibido hacia las demás. En conjunto de las variables independientes del modelo predijeron el 4% de la percepción de oportunidades en el

mercado laboral. En el primer paso del modelo de regresión, que fue significativo ($F=3.098$, $p= 0.48$), la discriminación percibida por las mujeres hacia sí mismas se asoció negativamente con la percepción de oportunidades en el mercado laboral (Ver tabla 3). El segundo paso de la regresión no fue significativo ($F=1.621$, $p=0.17$)

Tabla 3. *Coefficientes de regresión*

Modelo		Coeficientes no estandarizados		Beta	Coeficientes estandarizados	
		B	Desv. Error		t	Sigma
1	(Constante)	3,262	0,203		16,056	0
	Discriminación hacia sí mismas	-0,139	0,056	-0,222	-2,488	0,014
	Acoso hacia sí mismas	0,053	0,052	0,091	1,021	0,309
2	(Constante)	3,228	0,217		14,854	0
	Discriminación hacia sí mismas	-0,136	0,085	-0,217	-1,605	0,111
	Acoso hacia sí mismas	0,028	0,068	0,048	0,414	0,679
	Discriminación hacia otras	-0,018	0,085	-0,029	-0,208	0,836
	Acoso hacia otras	0,044	0,075	0,074	0,593	0,554
Variable dependiente: PERSPECTIVA DE OPORTUNIDADES LABORALES						

Discusión

El objetivo general de la investigación fue examinar si las percepciones sobre la desigualdad de género influyen en la percepción de oportunidades laborales de la capital colombiana. Al analizar las correlaciones bivariadas, con respecto a la primera hipótesis del estudio, se demostró que sí existe una asociación negativa entre la discriminación que las mujeres perciben hacia sí mismas y las oportunidades laborales en la ciudad de Bogotá D.C. En cuanto a la segunda hipótesis, la discriminación hacia otras mujeres

también está relacionada de manera negativa con las percepciones femeninas de las oportunidades laborales en la capital colombiana. Para la tercera hipótesis, encontramos que sí existe una asociación negativa entre la percepción de acoso sexual hacia otras mujeres en el trabajo y la percepción de oportunidades laborales en Bogotá. Por último, la cuarta hipótesis planteada en el trabajo se cumple, ya que al analizar los resultados se encontró que sí existe una asociación negativa entre la percepción de acoso sexual hacia otras mujeres en el trabajo y la percepción de oportunidades laborales en la capital colombiana.

Así mismo, las regresiones lineales también sugieren que la primera hipótesis se cumple, debido a que la discriminación hacia sí mismas está relacionada negativamente con las percepciones femeninas de las oportunidades laborales en la capital colombiana. Sin embargo, la asociación de la discriminación hacia sí mismas, la discriminación hacia otras mujeres y el acoso percibido hacia las demás entre la percepción de oportunidades laborales en la capital colombiana no predijeron significativamente la percepción de oportunidades laborales.

Este trabajo estuvo basado en el “modelo del gusto por la discriminación” (Becker, 1957), que define los efectos económicos que tiene la discriminación en el mercado de trabajo debido a raza, religión, género, clase social, personalidad, entre otros. La discriminación en el mercado laboral hacia cualquier grupo considerado minoritario reduce sus ingresos reales. Según Becker, los empresarios hombres se comportan como si la contratación de mujeres les impusiera costes subjetivos o psíquicos. Igualmente, los hombres toman ventaja con la discriminación, ya que sus salarios son más altos debido a que están protegidos por los empresarios discriminadores (Chávez, 2014).

El modelo del gusto por la discriminación se puede generar en tres escenarios diferentes: principalmente la discriminación por parte del empleador, la cual se presenta cuando los empleadores tienen prejuicios contra los miembros del grupo minoritario. Por

ejemplo, cuando los empresarios hombres ejercen su gusto por discriminar a las mujeres a las que le dan empleo; por otro lado, también existe la discriminación por parte de los trabajadores, la cual se basa en que existen algunos miembros del grupo mayoritario que tienen prejuicios en contra del grupo minoritario, es decir, que puede que el empleador no discrimine a una mujer, pero los trabajadores si lo hagan. Y, por último, la discriminación por parte de los consumidores, quienes a veces piensan que obtendrán menor utilidad si le compran a alguien del grupo minoritario. Es decir, que muchas veces prefieren no comprar si ven que la trabajadora es una mujer (Chávez, 2014).

Uno de los riesgos laborales más preocupantes y persistentes que se puede encontrar en el entorno laboral es el acoso sexual, el cual se puede desarrollar en cualquier ambiente donde se desarrollen relaciones humanas. En este caso el contexto laboral es un buen foco para que se evidencie este problema con frecuencia. Claramente este acto es considerado como una forma de violencia, bien sea física o psicológica, lo cual finalmente termina siendo una forma de discriminación, la cual ocurre cuando una conducta no deseada de naturaleza sexual interfiere con el trabajo individual. Estadísticamente, este es un comportamiento que puede afectar a los dos géneros, pero en la mayoría de los casos afecta mayormente a las mujeres (Navarro, 2012).

Existen varios estudios realizados por diferentes autores e instituciones socio laborales con respecto a este tema. Stockdale (1996), señala que el acoso sexual en el trabajo se define como "una atención sexual indeseada"; concluyendo que, al menos, una de cada diez y posiblemente incluso una de cada dos mujeres experimenta acoso sexual en el trabajo a lo largo de su vida laboral. La Organización Internacional del Trabajo (OIT), desde 1997 indicaba que ignorar que exista este problema no significa que no ocurra, ya que muchas veces en una sociedad hay algunas personas que niegan la existencia de este, pero igual esto se ve confirmado por quienes son víctimas. Para Castillo (1997), el acoso sexual es una de las formas más comunes de violencia contra la mujer, y se da especialmente en los centros de trabajo, de estudio, y de atención profesional, todo a raíz de los mecanismos de poder que sobre ellas ejercen

tradicionalmente los hombres desde la instauración del sistema patriarcal, el cual le inició la inequidad del género (Navarro, 2012).

En la presente investigación se estudiaron los problemas de discriminación que experimentan las mujeres en el mercado de trabajo debido a su género, contrastando las variables en cuestión las cuales son la discriminación y acoso (variables independientes) y las percepciones de oportunidades laborales femeninas (variable dependiente) se determina que la teoría de “Modelo del gusto por la discriminación” es consistente con el propósito del trabajo pues las mujeres al ser discriminadas por diferentes razones dentro de una organización o incluso al sentir acoso sexual por parte de algún compañero o integrante de la organización generan una percepción negativa frente a las oportunidades laborales, sintiendo que esto puede llegar a ser un impedimento por temor a que les pueda suceder nuevamente o incluso que les pueda suceder por primera vez luego de escuchar las experiencias vividas por otras mujeres.

Con los resultados obtenidos en la encuesta realizada se evidencia que la discriminación percibida hacia sí mismas y la discriminación percibida hacia otras mujeres se relaciona negativamente con la percepción de las oportunidades laborales en la capital colombiana, comprobando que las percepciones de discriminación de las mujeres en situaciones que han vivido o escuchado de otras mujeres respecto a discriminación o acoso por parte de trabajadores, jefes o consumidores pueden afectar sus oportunidades y desempeño dentro de sus puestos de trabajo, pues las enfrenta a situaciones incómodas debido a los prejuicios que existen en el ambiente laboral.

Por consiguiente, los resultados de la investigación son teóricamente consistentes, ya que, así como se muestra en la tabla de correlaciones todas las variables se relacionan de manera negativa con las oportunidades, esto quiere decir que, cuando la discriminación o el acoso sexual bien sea hacia sí misma o hacia las demás aumenta, la percepción de oportunidades laborales disminuye, reforzando las barreras de género en

las organizaciones y limitando el desempeño profesional de las mujeres. De esta forma, se podría concluir que esta problemática termina en lo que se conoce como el “techo de cristal”, que hace referencia al impedimento “oculto” del crecimiento profesional del género femenino.

Implicaciones prácticas

Los resultados de este estudio sobre la discriminación de género en el ámbito laboral demuestran que el acoso laboral es un problema central para las mujeres trabajadoras, que reportan alta frecuencia de comportamientos sexistas, sobornos y oportunidades laborales vinculadas a algún comportamiento sexual.

En conjunto, para evitar la discriminación y acoso sexual en el trabajo, de acuerdo con el “Modelo del gusto por la discriminación” y la teoría del “Techo de cristal”, es fundamental implementar estrategias preventivas dentro de las organizaciones donde se generen códigos de conducta y normas específicas acerca de lo que puede suceder si se presenta algún caso de acoso, especificando que por este motivo se pueden presentar sanciones graves hacia los causantes. De esta forma, se logrará que los trabajadores cumplan estrictamente el reglamento de la empresa, generando así un buen clima laboral. De igual manera, en la actualidad, aunque no todas las empresas cumplen con este protocolo expertos del Instituto Nacional de las Mujeres (Inmujeres) señalan que esto podría convertirse en una obligación; por lo que, si no cumplen, las organizaciones podrían enfrentar sanciones considerables.

Por otro lado, se recomienda implementar distintos tipos de acciones como crear actividades dinámicas para fomentar la igualdad de género en el ambiente laboral tales como eventos de integración y charlas, al igual que reprender comentarios, chistes o comportamientos sexistas, y demás actividades donde se genere conciencia para todos los trabajadores, especialmente para aquellos que generan estos problemas de discriminación

hacia las mujeres, buscando la manera de que comprendan que todos están en la misma condición de igualdad de oportunidades. También la creación de programas de mentoría dentro de las organizaciones pueden ser los espacios donde se brinde atención a las mujeres afectadas y que las mentoras sean mujeres líderes que les inspiren a superar situaciones de discriminación, permitiendo que esta sea una manera de tratar estas problemáticas más a fondo y se conviertan en una gran ayuda para la mujer trabajadora. Por otro lado, se sugiere crear comités de equidad de género con el fin de impulsar el desarrollo y retención de personal femenino en las organizaciones.

Finalmente, si se quiere lograr un avance en la igualdad, es muy importante iniciar el cambio en el gobierno, buscando la forma de promover la inclusión femenina en el mercado laboral y político, así como lo indican las leyes, en la medida que le permitan generar sus propios ingresos, aumentando sus niveles de autonomía personal y económica, y por supuesto acabando con el rechazo, que solo genera resultados negativos.

Es necesario también realizar un cambio en los pensamientos de las personas, generando conciencia sobre la importancia de la igualdad de género, como se mencionó al inicio. El cambio debe ser desde el hogar, inculcándoles a las nuevas generaciones este tema tan relevante para que en un futuro no siga sucediendo y se pueda notar el cambio, donde las mujeres puedan sobresalir al igual que los hombres sin ningún prejuicio, y sin miedo a ocupar altos cargos o a tener un buen trabajo, ya que tanto los hombres como las mujeres deben tener las mismas oportunidades de alcanzar sus objetivos en todos los ámbitos, en este caso en el mercado laboral.

Poseer y mejorar la cultura organizacional de una compañía desde el gerente hasta sus empleados es muy importante, sin lugar a duda es una buena opción para hacer que la inclusión prevalezca dentro de la empresa, dejando a un lado los prejuicios de género, ya que implementando espacios de integración se podrá entender de una mejor forma la igualdad de género dentro de la organización.

Para concluir, se puede afirmar que si se ponen en práctica estas acciones se lograría combatir la brecha entre hombres y mujeres, ya que, si bien es poco fácil acabar con ella, esto permitirá cambiar el pensamiento de muchas personas que dificultan la entrada de las mujeres en ciertos trabajos y finalmente, si eso cambia la perspectiva de las mujeres, también podrá cambiar quitándoles del camino todo tipo de obstáculo que no las deja avanzar o ingresar en el mercado laboral.

Limitaciones

La presente investigación posee algunas limitaciones. La primera de ellas se presenta a través del sesgo de diseño. Las investigaciones correlacionales no permiten establecer relaciones causales. El segundo sesgo que se presenta en la investigación es el sesgo de selección, ya que el tamaño de la muestra y la selección arbitraria de participantes impiden generalizar los resultados a nivel poblacional. Finalmente, se encuentra el sesgo por autorreporte, el cual implica que las respuestas a los cuestionados están sujetas a la interpretación del encuestado, por lo que no se puede garantizar que el participante reporte información objetiva. Para próximos estudios sobre este tema se recomienda hacer un análisis con mayor alcance utilizando diseños longitudinales, mejores diseños muestrales e indicadores objetivos.

Conclusión

En síntesis, esta investigación encontró que la percepción de oportunidades laborales se relaciona negativamente con la percepción de discriminación y acoso sexual hacia las mujeres. En términos prácticos, este hallazgo quiere que las organizaciones implementen estrategias preventivas tales como generar códigos de conducta y normas específicas de control, la creación de actividades dinámicas para fomentar la igualdad de género en el ambiente laboral, tales como la organización de eventos de integración,

charlas y la creación de programas de mentoría para impulsar el desarrollo y retención de personal femenino.

Finalmente, los hallazgos de este estudio conducen a nuevos interrogantes sobre las percepciones de discriminación y acoso laboral, y sobre cómo influyen estas en la percepción de oportunidades laborales de las mujeres. Por ejemplo, futuras investigaciones podrían preguntarse ¿Cómo influyen las percepciones de discriminación de género y acoso en el desempeño laboral? y ¿Cómo dichas percepciones influyen en la elección de carrera y proyección profesional?

Declaración ética

Los autores declaran que este trabajo de grado se acoge a los principios, preceptos, definiciones e indicaciones establecidos en la “Política de propiedad intelectual” vigente en la Universidad El Bosque (Acuerdo No. 12746 de 2014), así como la Circular No. 06 de 2002 de la Dirección nacional de derechos de autor.

A tenor de lo anterior los autores de este trabajo de grado ratifican que su trabajo es original y cumple con todo lo reglamentario sobre derechos de autor, siendo los autores los únicos responsables del contenido y las ideas planteadas en el presente manuscrito.

Referencias

- Arbonés, H.I. (2014) Acoso moral en el trabajo y su tutela preventiva, Ed. Bomarzo, Albacete.
- Benjumea, C. A. (junio de 2016). *Las medidas de protección a mujeres víctimas de violencia: Análisis de la ley 1257 de*. Recuperado el 08 de Junio de 2020, de https://www.humanas.org.co/alfa/dat_particular/ar/260716_Medidas_proteccion_mujeres_vitimas._Analisis_ley__1257_2008_recomendaciones2016.pdf
- Catalina Nicolás Martínez, M. L. (s.f.). *LA SEGREGACIÓN OCUPACIONAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES: TEORÍAS EXPLICATIVAS Y ANÁLISIS DE SU EVOLUCIÓN RECIENTE EN ESPAÑA*. Murcia: Universidad de Murcia.
- Castillo, A. (1997) El acoso sexual en el trabajo y en los centros de estudio: flagelo a derrotar. *Revista de Estudios de la Mujer*. Vol. 2, Núm. 5.
- CEPAL. (2010). *La hora de la igualdad: brechas por cerrar, caminos por abrir*. Santiago de Chile: Naciones Unidas, CEPAL.
- Chávez, N. M., & Ríos, H. (2017). Discriminación Salarial Por Género “Efecto Techo De Cristal”. Caso: Siete Áreas Metropolitanas De Colombia. *Dimensión Empresarial*, 12(2), 29 - 45. <https://doi.org/10.15665/rde.v12i2.276>
- Conceição, P. (2019). Desigualdades de género más allá de los promedios: entre las normas sociales y los desequilibrios de poder. En P. Conceição, *Informe sobre Desarrollo Humano 2019* (pág. 417). PNUD.
- Congreso de la República de Colombia. Ley 1257 de 2008. Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones.
- Constitución Política de Colombia [Const]. Art. 13. 4 de julio de 1991 (Colombia).
- Constitución Política de Colombia [Const]. Art. 43. 4 de julio de 1991 (Colombia).

- Converti, L. (s.f). *Celag.org*. Obtenido de Celag.org: <https://www.celag.org/la-desigualdad-economica-de-genero-en-america-latina/>
- Díaz, A. O. (30 de Octubre de 2019). *México FORBES*. Obtenido de México FORBES: <https://www.forbes.com.mx/mujeres-y-jovenes-quienes-sufren-mas-de-desigualdad-laboral-estudio/#:~:text=En%20M%C3%A9xico%20hay%20m%C3%A1s%20del,lo%20cual%20representa%20un%208%25>
- González Trijueque, D., & Delgado Marina, S. (2008). Informe pericial: un Caso de acoso laboral. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 24(1), 113-124.
- Hirigoyen, M.F. (2001). *El acoso moral en el trabajo*, Ed. Paidós Ibérica, Barcelona.
- Gil-Monte, P. R. (2009). Algunas razones para considerar los riesgos psicosociales en el trabajo y sus consecuencias en la salud pública. *Revista Española de salud pública*, 83(2), 169-173.
- Informe sobre el desarrollo humano. (2019). Más allá del ingreso, más allá de los promedios, más allá del presente: Desigualdades del desarrollo humano en el siglo XXI. Publicado para el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD).
- Jairo Baquero, J. C. (2000). *Un marco analítico de la discriminación laboral. Teorías, Modalidades y Estudios*. Bogotá D.C: UNIVERSIDAD DEL ROSARIO
- Liaw, S. Y., Wu, L. T., Chow, Y. L., Lim, S., & Tan, K. K. (2017). Career choice and perceptions of nursing among healthcare students in higher educational institutions. *Nurse education today*, 52, 66-72
- López, M. (2007). La discriminación contra las mujeres: una mirada desde las percepciones: Recuperado de: <http://repositorio.dpe.gob.ec/bitstream/39000/670/1/CONAPRED-006-Discriminaci%C3%B3n%20mujeres.pdf>

- MELKAS, H. Y ANKER, R. (1997). “La segregación profesional entre hombres y mujeres. Investigación empírica sobre los países nórdicos”. *Revista Internacional del Trabajo*, 116/3, pp. 371-394.
- Miguel Barrado, Vanessa, & Prieto Ballester, Jorge Manuel. (2016). El acoso laboral como factor determinante en la productividad empresarial *Revista Perspectivas*, (38), 25-44. Recuperado en 22 de septiembre de 2020, de http://www.scielo.org.bo/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1994-37332016000200003&lng=es&tlng=es.
- Navarro, Y., Climent, J. A., & Ruiz, M. J. (2012). Percepción social de acoso sexual en el trabajo. *Cuadernos de Relaciones Laborales*, 30(2), 541-561.
- OIT (1997). Desagradable, no deseado y cada vez más ilegal: el acoso sexual en el lugar de trabajo. *Revista Trabajo*. Vol. 19, 24-29.
- ONUMUJERES. (s.f). *ONUMUJERES*. Obtenido de ONUMUJERES: <https://colombia.unwomen.org/es/onu-mujeres-en-colombia/las-mujeres-en-colombia>
- Rodríguez Zambrano, H. (2019). Los obstáculos de la brecha de género y la desigualdad de la mujer. *Cuadernos Latinoamericanos De Administración*, 15(29). <https://doi.org/10.18270/cuaderlam.v15i29.2874>
- Sánchez & Torres, R. M. (2020). Mujeres y mercado laboral en Colombia: salarios no compensan cualificación. Obtenido de <https://unperiodico.unal.edu.co/pages/detail/mujeres-y-mercado-laboral-en-colombia-salarios-no-compensan-cualificacion/>
- Sandoval, C. B. (2020). *INCLUSIÓN DE LA MUJER Y EQUIDAD DE GÉNERO*: Obtenido de <http://repository.unipiloto.edu.co/handle/20.500.12277/6167>
- Semana. (24 de Junio de 2011). *Semana*. Obtenido de <https://www.semana.com/nacion/articulo/la-constitucion-del-91-derechos-mujer/241871-3>

- Stephanie Sipe, C. Douglas Johnson & Donna K. Fisher (2009) University Students' Perceptions of Gender Discrimination in the Workplace: Reality Versus Fiction, *Journal of Education for Business*, 84:6, 339-349, obtenida de : <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.3200/JOEB.84.6.339-349>
- Stockdale, J.E. (1996). *Sexual Harassment in the Workplace; Perspectives, Frontiers and Response Strategies*. California: Sage Publications.
- TIEMPO, E. (2020). OIT lanza alerta por aumento de desocupados en A. Latina y el Caribe. Obtenido de <https://www.eltiempo.com/economia/sectores/la-alerta-de-la-oit-por-el-aumento-de-desocupados-en-america-latina-y-el-caribe-457888>
- Unión General de Trabajadores (1994). *Guía sindical sobre acoso sexual en el trabajo*. Madrid: UGT-Departamento de la Mujer.
- Vicente Xavier, A., *La respuesta jurídica frente al acoso moral en el trabajo*. Tesis doctoral. León, 2010.
- WORLD ECONOMIC FORUM (2020). *The Global Gender Gap Report 2020* Recuperado de: <http://reports.weforum.org/global-gender-gap-report-2020/the-global-gender-gap-index-2020/results-and-analysis/>

ANEXO A. ENCUESTA: Percepciones sobre la discriminación femenina en el mercado laboral.

Esta encuesta responde a la realización de un trabajo de grado de pregrado del programa de Negocios Internacionales de la Universidad El Bosque. Se busca examinar si las percepciones sobre la desigualdad de género influyen en la percepción de oportunidades laborales de la capital colombiana. La realización de esta encuesta tomará aproximadamente 8 minutos de su tiempo

Se garantiza que los datos aquí suministrados de manera anónima serán usados únicamente con fines académicos e investigativos y no serán entregados a terceros. De antemano, gracias por su colaboración

La encuesta se encuentra en el siguiente enlace:

<https://forms.gle/6nVdFckRkVkqqGkB8>