

LAS BARRERAS PARA ACCEDER AL MERCADO LABORAL EN MEDELLÍN, UNA MIRADA AL DILEMA ENTRE SER MADRE O PROFESIONAL. 2020¹

Isabel Cristina Ardila Salazar²

Paola Andrea Hernández Yepes³

Resumen

Este artículo, tiene como propósito describir las barreras individuales, organizacionales y del entorno para acceder al mercado laboral, el caso de una madre profesional en Medellín, 2020. La metodología propuesta para el estudio de caso es de tipo cualitativo, ya que busca comprender el mundo desde la interioridad de los sujetos y analiza la realidad en un contexto natural, tratando de interpretar los fenómenos de acuerdo a los significados que tiene para las personas implicadas. Para recoger la información se eligió la entrevista individual o mixta o semiestructurada, con el fin de tener una mayor cercanía con la persona entrevistada.

Como resultado de la investigación se obtuvo que la entrevistada siente limitaciones por su rol como madre por la relación que existe entre el trabajo reproductivo y el trabajo productivo, en el que se debe enfrentar a estereotipos que se les atribuyen a las personas por su sexo o los diferentes roles que se les han impuesto por la sociedad. Además, de los comportamientos discriminatorios a la hora de aplicar a un empleo y que tiene repercusión directa en el desempleo al que se enfrenta una madre profesional por no existir un acceso equitativo al mercado laboral.

Palabras claves: barreras; estereotipos; discriminación; madre; género

¹ Artículo derivado de la participación como estudiantes en formación de la Especialización en Familia, Infancia y Adolescencia en la investigación Debates Contemporáneos del Derecho de Familia desde la Perspectiva de Equidad de Género. Financiado por la Universidad Católica Luis Amigó, convocatoria interna 2020, acta de inicio 3 de febrero de 2020, código del proyecto 2696, centro de costos 0502021267. Investigadora principal: Elvigia Cardona Zuleta. Coinvestigadora María Isabel Uribe López. – Artículo para optar al título de Especialistas en Derecho de Familia, Infancia y Adolescencia.

² Abogada, isabel.ardilasa@amigo.edu.co

³ Abogada, paola.hernandezye@amigo.edu.co

INTRODUCCIÓN

El presente artículo parte de la hipótesis que las madres son las más afectadas por los estereotipos de género y la discriminación a la que son sometidas por el hecho de que biológicamente son las que dan vida, además, de los roles que se les han impuesto por la sociedad de que son las encargadas de las labores domésticas y, por tal tienen menos posibilidades de ingresar al mercado laboral o mantenerse en el por las barreras con las que se encuentra durante el proceso de selección y los comportamientos discriminatorios a los que se ven enfrentadas en razón del sexo que las hace abandonar la idea de realizarse como profesional y preferir dedicarse de lleno al hogar o a empleos informales, lo que origina que al género masculino se le siga atribuyendo el rol de proveedor, del que lleva el sustento al hogar y minimizando la idea de que una mujer puede tener las mismas capacidades y desempeño en el mercado laboral a la de un hombre.

Aunque, las estrategias por parte del Estado Colombiano y por el municipio de Medellín, que es donde realizamos el estudio de caso, se sigue notando discriminación para que una madre profesional acceda al mercado laboral, las presiones a las que es sometida cuando en un proceso de selección se le pregunta si es madre y lo que desencadena esta respuesta y las comparaciones que sufre con el género masculino. A lo que, Fabiana (como se citó en Alcaraz Marín y Vásquez Parra, 2020) expone que, las mujeres han tenido más participación en el mercado laboral en el siglo XX, sin embargo, sigue encontrando inconvenientes en el campo laboral y en materia de equidad laboral.

De donde se infiere, que debido a estos inconvenientes u obstáculos a los que se enfrenta a la hora de ingresar al mercado laboral, hace que una madre profesional prefiera desistir de continuar con su vida profesional o alejarse de ella por un tiempo, lo que acrecienta la sobrevaloración que tiene el género masculino de que ellos no renunciarían a su empleo para dedicarse a labores domésticas.

Este, estudio de caso es significativo abordarlo como profesionales en derecho, como aspirantes al título de especialistas en Derecho de Familia, infancia y adolescencia y como mujeres con proyectos de vida que anhelan éxito y armonía profesional y familiar en igualdad de condiciones con los hombres. Por tal, el propósito de nuestro estudio de caso es

describir las barreras individuales, organizacionales y del entorno para acceder al mercado laboral, el caso de una madre profesional en Medellín, 2020. Con el fin de transformar la mirada desde la experiencia del otro y que se tome conciencia de los obstáculos a los que se enfrenta en el día a día.

Adicionalmente, en este estudio de caso se analizarán las barreras individuales donde se encontró que la entrevistada es víctima de inseguridades, falta de autoconfianza y que presenta baja comunicación efectiva en los procesos de selección y se siente insegura a la hora de enfrentarse al mercado laboral. Por la incompatibilidad que sigue existiendo por el ser madre. A causa, de conductas que presentan las personas debido a procesos de socialización durante su vida. Asimismo, se reconocen las barreras organizacionales desde un punto de vista con enfoque de género y conectado con estereotipos que se han creado por la sociedad de que las mujeres son las encargadas del hogar y de los hijos. Además, se identificó las barreras del entorno que las percibe desde su entorno familiar y en las presiones sociales que amenazan sus elecciones en el campo laboral y donde se ven afectadas y deciden suspender sus labores como empleadas y dedicarse de lleno al hogar y sus hijos.

Así, en este artículo presenta el diseño metodológico con un enfoque cualitativo y luego se presenta los hallazgos y análisis de lo que se obtuvo a través de la entrevista realizada a una madre profesional que ha sido víctima de las barreras para acceder al mercado laboral.

DISEÑO METODOLOGICO

Galeano (2004), señala que el enfoque cualitativo como una manera de familiarizarse con un entorno, unos actores sociales y unas situaciones. Además, Este enfoque hace de lo frecuente un espacio para comprender la realidad, a través de vivencias y accediendo a la información desde el interactuar con los sujetos que hacen parte de la investigación. Para el presente estudio, la metodología propuesta es de tipo cualitativo, ya que busca comprender el mundo desde la interioridad de los sujetos, analiza la realidad en

un contexto natural y tratando de interpretar los fenómenos de acuerdo a los significados que tiene para las personas implicadas.

Según Galeano (2004), los investigadores cualitativos desarrollan un contacto directo y persistente con los actores y entornos que estudian. Asimismo, que la interacción sea de forma natural y que no sea un intercambio de preguntas y respuestas. También, quienes desarrollan propuestas con enfoque cualitativo pretenden ponerse en el lugar de las personas para entender la realidad en la que viven, lo cual permite observar a las personas en su ambiente natural y por tal, lograr una aproximación más cercana del objeto que estudia.

Como consecuencia, la investigación cualitativa, acude al uso de una variedad de materiales empíricos- estudios de casos, experiencia personal, introspección, historias de vida, entrevista, observación, interacción, textos visuales que describen visiones y momentos problemáticos y significativos en la vida individual. (Galeano, 2004, pág. 20)

Entonces para los fines de esta investigación con el objetivo de comprender como percibe una madre profesional lo que sucede o le ha sucedido, se eligió como técnica de recolección de datos la entrevista individual mixta o semiestructurada, en la cual se realizan preguntas estructuradas y preguntas espontaneas las que permiten tener una información más completa. En efecto, la entrevista individual permite una mayor cercanía con la persona entrevistada, ya que las preguntas son abiertas y puede enlazar la conversación de una forma natural.

Se entrevistó a una mujer, la cual no quiere que su identidad sea revelada y, que cumple con los siguientes criterios

- A. Que resida en la ciudad de Medellín
- B. Madre profesional
- C. Por último, la persona a la que se le va a realizar la entrevista haya pasado por diferentes barreras para acceder al mercado laboral.

En consecuencia, empleamos el estudio de caso; el cual implica un proceso de análisis más detallado, puntualizado y de profundidad de la investigación, donde va hacer un estudio de caso de tipo situacional donde se apunta a un dilema desde un panorama de una madre profesional que se ha visto afectada por barreras para acceder al mercado laboral.

Además, Se emplea para entender la realidad social, según Stake (1995), es el estudio de la particularidad y de la complejidad de un caso singular, para llegar a comprender su actividad en circunstancias específicas, por tal, desde el enfoque cualitativo se busca centrar la atención en comprender como se dan las barreras para acceder al mercado laboral a través de la historia de una madre profesional, la entrevista se realiza con el fin de percibir como está madre se siente y actúa de acuerdo a lo vivido y experimentado, con el fin de comprender su comportamiento en la realidad.

Por otra parte, el análisis de datos lo hicimos sucesivamente con el proceso de recolección, para la entrevista tuvimos un tiempo estipulado de dos horas, en consecuencia, a las preguntas estructuradas y espontáneas que surgieron durante el encuentro.

De acuerdo, a los objetivos planteados en el trabajo, los cuales fueron el pilar para la construcción de la investigación, donde se describen las barreras individuales, organizacionales y del entorno para acceder al mercado laboral, el caso de una madre profesional en Medellín,2020.

Con base en los objetivos de esta investigación se realizó un listado de preguntas.
(VER ANEXO 1)

El análisis de datos se hizo sucesivamente con el proceso de recolección. Sabino (1992) menciona que “la entrevista desde el punto de vista del método es una forma específica de interacción social que tiene por objeto recolectar datos para una investigación” (p.116).

Hallazgos y análisis

Este primer apartado tiene como objetivo establecer las barreras individuales enfrentadas para acceder al mercado laboral por una madre profesional en Medellín, 2020. De acuerdo, con el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) 2018, se entiende por “barreras individuales aquellas conductas que presentan las personas debido a procesos de socialización durante su vida. A través de estos se configuran percepciones con relación a sí mismas” (pag,9). Las cuales se originan por no contar con habilidades, destrezas o conocimientos previos para ejecutar los requerimientos durante los procesos de selección.

Así, como ejemplo de las barreras individuales, se tiene las inseguridades y la falta de autoconfianza a la hora de presentar la hoja de vida, baja comunicación efectiva en los procesos de selección, debilidades durante la presentación de la entrevista, además de una escasa oferta de empleos para el perfil femenino.

De acuerdo a la recolección de datos y el análisis que se dio en la entrevista realizada para el trabajo de grado, se percibió que la entrevistada siente limitaciones por su rol de madre por la relación que existe entre el trabajo reproductivo y el trabajo productivo, en el que se debe enfrentar a estereotipos y discriminaciones a la hora de presentar una entrevista de trabajo y en el momento que inicia el proceso de selección.

Con respecto a la discriminación, esta se contempla cuando los empleadores estiman que ciertas labores deben ser realizadas por un hombre, esto se da por los estereotipos atribuidos a los hombres; entretanto otros deben ser efectuados por mujeres. Conforme a esto, Colombia se ha adherido a diferentes convenios internacionales para minimizar las desigualdades entre hombres y mujeres, y se destaca los Objetivos de Desarrollo Sostenible Agenda 2030 de las Naciones Unidas. En su octavo objetivo plantea

“promover... el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todas las mujeres y los hombres”.

Más aún, el interés de la Organización de Naciones Unidas (ONU) es poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres de todo el mundo. Aunque, en la práctica se sigue notando desigualdades a la hora de iniciar un proceso de selección y más cuando una mujer es madre. Como lo menciona la entrevistada “que el análisis que hacen los empleadores son: ¡tres hijos! Tres posibilidades de permisos, tres posibilidades de que enfermen, tres posibilidades de permisos escolares, lo que causa una desventaja frente a los otros candidatos” (comunicación personal, 2021).

Hay que mencionar, además que según algunos estudios:

Las mujeres presentan menos confianza en sus habilidades, eso las lleva a sentirse menos seguras. A su vez, esto las conduce a desistir de futuras oportunidades porque pueden creer que no son lo suficientemente buenas en el área y terminan aspirando a trabajos menos competitivos. (Brescoll, 2014, pág. 17)

A su vez, en la maternidad y el empleo siguen existiendo incompatibilidades y más aún cuando se compara a las madres con mujeres sin hijos; es donde encontramos diferentes contrastes en cuanto a los roles que debe tener una madre profesional que, según Richie al (como se citó en Padilla Carmona, 2001) concluye que las mujeres apasionadas por su profesión, su desempeño en varios roles las lleva a un nivel de adaptación y satisfacción profesional.

Asimismo, Loscocco (como se citó en Padilla Carmona, 2001) en un estudio que realizó con mujeres empresarias, identifica que sus respuestas insinúan que han visualizado o planeado su futuro tanto en el rol profesional como en el de ser madre. Por otro lado, Niles y Goodenough (como se citó en Padilla Carmona, 2001) argumentan que los roles de trabajadora y cuidadora del hogar incide por las expectativas sociales. Mientras que, la entrevistada expresa:

Pareciera esa responsabilidad exclusiva de cuidar, un sentimiento implícito desde la niñez o crianza; desde la forma como jugamos, como nos educaron, todo ello se incorpora de forma tal en nuestro ser, que estamos convencidas de que es solo nuestra como madres la responsabilidad del cuidado de los hijos y que dejarlos para irse a trabajar es de alguna manera un abandono”. (Comunicación personal, 2021).

Al mismo tiempo, identificamos que la entrevistada tiene inseguridades y falta de confianza en lo que puede hacer como madre y profesional que considera que es ella la que debe estar al pendiente de sus hijos, del hogar y por tal, le inquieta al momento de tener una entrevista laboral, las preguntas en cuanto a la disponibilidad de tiempo y las cargas laborales a las que se deben de enfrentar.

Lo anterior, nos remite a esas barreras individuales, donde es ella misma quien se ha puesto unos estereotipos o tiene como pensamiento que el tener hijos y tener un empleo no va de la mano. Dado que, tiene como costumbre que es ella la que debe velar por el cuidado de sus hijos y estar al pendiente de todo. Sin embargo, hay que resaltar los cambios que ha tenido la sociedad y que no son solo las mujeres las que se deben hacer cargo de las labores del hogar. Así, como lo señala Gutiérrez de Pineda (como se citó en Macías, 2004) es en la familia donde se expone los diferentes roles y donde las personas construyen sus personalidades.

En consecuencia, cada ser humano asume un rol de acuerdo a como es educado y puede cambiar a medida que la persona va creciendo y se enfrenta a la sociedad y, es en esa etapa de crecimiento tanto físico y personal, donde explora otras formas de comportarse y puede cambiar su rol, donde puede descubrir otras maneras de comportarse. De donde se infiere, que el género masculino ha tenido cambios tanto en el campo del hogar como en el laboral.

Como lo menciona, Amaris, Camacho & Manjares (2000) el rol de padre ha cambiado, en cuanto participa más en las labores domésticas, pero lo hace de manera que no necesite mucho esfuerzo; estas tareas las desarrolla en situaciones ocasionales, como ejemplo, llevar los hijos al médico, es esto, lo que fuerza a que la madre se ocupe de la solución de los problemas domésticos, y el padre se adhiere a una posición de respaldo.

Dicha situación se puede dar por que las madres no dejan que sus parejas participen en lo domestico y puede tomarse como machismo que ciertas mujeres tienen de que el hombre no puede o no tiene la capacidad de enfrentarse a las labores domésticas o que se puede percibir como miedo de dejar que la pareja se involucre de más en dichas labores.

Es por esto que, las madres profesionales deberían encontrar la armonía de los roles a los que se enfrenta, para equilibrar cargas tanto a nivel físico como emocional, para lograr estabilidad en el ámbito laboral y en el familiar como lo menciona Alles (citado por Castellanos et al 2015). Además, es importante resaltar que la entrevistada cuenta con el apoyo de su pareja y padre de sus hijos en las labores de crianza y cuidado, pero no le resulta fácil permitir que su pareja participe en lo domestico en igualdad de condiciones, las barreras individuales en estas circunstancias resultan de la ausencia de confianza en ella y estereotipos que son alimentados en el hogar y limita la participación del hombre en dichas labores.

Por otra parte, en la publicación de las Naciones Unidas Colombia (ONU) del 8 de marzo de 2020; se hace un llamado especial a no esperar cambios de grandes titulares, victorias legales y acuerdos internacionales en materia de los derechos de las mujeres; por el contrario, promover acciones tan simples pero transformadoras como compartir el cuidado repartiendo por igual las tareas domésticas, las responsabilidades de crianza y otro trabajo no remunerado, exigir una cultura de igualdad en el trabajo; entre otras acciones que benefician a las mujeres para avanzar en sus carreras, materializar sus proyectos, ganar más dinero y disfrutar de tiempo libre, es algo que nos lleva a recordar y contrastar lo manifestado en la entrevista :

Las limitaciones, no solo se dan porque una organización o un empleador nos deje de contratar por ser madres de uno, dos o tres hijos; sino porque uno mismo se aísla o se priva de todas las ofertas laborales, aunque quisiera y cumpliera con el perfil y condiciones porque tienen una exigencia de tiempo; es por ello que terminamos limitándonos a esas posibilidades porque se es consciente que se puede dar o responder con todo (Comunicación personal, 2021)

Con respecto a esto, evidenciamos claros razonamientos y sentimientos de responsabilidad exclusiva del rol de cuidador que alimenta barreras individuales para acceder al mercado laboral, barreras introyectadas en muchos de los casos en la crianza, en ambientes familiares donde históricamente no se educó en equidad de género y por lo tanto perpetuando prácticas culturales que acrecientan las brechas de desigualdad.

Por ello pareciera ser natural que la maternidad para una mujer profesional pase de ser un proyecto de vida a un obstáculo que impacta de forma determinante en sus aspiraciones laborales y que sea además una de las “causas más frecuentes de aplazamiento de la maternidad; o en el peor de los casos, sea la razón para renunciar a ser madres” (Esteve, A., Devolver, D., Domingo, A., 2016)

Como resultado, la contribución de la pareja, la familia extensa, la conciencia y flexibilidad de las empresas, resultan ser indispensables para que una madre profesional pueda desarrollar en armonía y calidad ambos roles. El no contarse con todos elementos, desencadena una serie de conflictos; el estudio realizado por Business School (IESE) y Laboratorios (ORDESA) titulado “Maternidad y Trayectoria Profesional”(2017), muestra que dificulta la necesaria atención a los hijos, la legítima aspiración a una trayectoria profesional a la altura del talento de la madre profesional y aparecen con frecuencia las renunciaciones en uno u otro sentido: laboral, familiar, social y personal; limitando además un auténtico desarrollo de la mujer.

Por todo lo anterior, las acciones transformadoras deben realizarse desde la crianza, en la familia y la educación; de ahí resultarán formas de relacionamiento con los otros sin culpas, sin cargas físicas y emocionales; en términos de equidad para acceder a derechos y

oportunidades, logrando en la mirada de la sociedad en general que la maternidad y la participación laboral están estrechamente relacionadas sin restricción alguna en la probabilidad de inserción de las personas que buscan empleo y con claras políticas de flexibilidad que contribuyan en la crianza y el cuidado de los hijos, porque criar y cuidar de los hijos le hace bien a la sociedad.

El segundo apartado tiene como referencia el segundo objetivo específico del estudio de caso que es reconocer las barreras organizacionales para acceder al mercado laboral, el caso de una de una madre profesional en Medellín, 2020. Con respecto a las barreras organizacionales, el programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) 2018, las define como “aquellas prácticas dentro de las empresas e instituciones donde se evidencian prejuicios que afectan la probabilidad de inserción y participación laboral” (p. 10). Para hacer énfasis, nuestra entrevistada ha sufrido este tipo de barreras en los sesgos durante los procesos de selección y en la aplicación de entrevistas laborales dadas por estereotipos de género.

De tal manera, en este punto de nuestro estudio de caso queremos reconocer estas barreras con un enfoque de género, el cual, según el DANE (2020) “tiene como objetivo identificar y caracterizar las particularidades contextuales y situaciones vivenciadas por las personas de acuerdo con su sexo” (p.30). Lo anterior, va conectado con los estereotipos, que son definidos por Morales Domínguez et al. (2007) “como un conjunto de creencias compartidas socialmente acerca de las características que poseen hombres y mujeres, que suelen aplicar de manera indiscriminada a los miembros de los dos grupos” (p.23). Igualmente, pueden ser explicadas como percepciones que se le atribuyen a las personas por su sexo o por los diferentes roles que se les han impuesto por la sociedad a través del pasar de los años.

Al respecto, Vega et al. (como se citó en Alcaraz Marín y Vázquez Parra, 2020) manifiesta que esos roles estereotipados se conservan más en perfiles organizacionales y más para un cargo directivo, en este caso el empleador analiza cual es la disponibilidad de tiempo con la que cuenta un empleado, cual es la prioridad que tiene del trabajo sobre la

familia; además, tiene una visión de que el hombre es el que lleva el sustento al hogar, factores que impiden la participación de las madres en el mercado laboral.

En efecto, esas barreras organizacionales están ligadas a esos roles pasivos que se les han asignado a las mujeres; como el cuidar de sus hijos y el hogar, el ser madre y esposa, mientras que a los hombres se les atribuye el rol de proveedores, del que lleva el dinero a casa, el que trabaja. Que, según Marrugo (como se citó en Alcaraz Marín y Vázquez Parra, 2020) son funciones o posturas dadas por la sociedad y es esta la que juega un papel fundamental en esta posición de desigualdad y que fomenta roles estereotipados.

De hecho, se puede decir que un ejemplo del “estereotipo femenino está integrado por presunciones como que las mujeres son las únicas que deben encargarse del hogar y de los hijos”. Lo que, causa discriminación a la hora de ingresar al mercado laboral, permanecer en el o ascender a un puesto con un rango más alto, por las percepciones que el empleador pueda poseer sobre el sexo al cual pertenece. Lo que concuerda con lo manifestado por la entrevistada “*los empleadores, tienen una falsa creencia de que por ser mujer madre no tengo las mismas capacidades y experiencias de un hombre*” (Comunicación personal, 2021).

De modo tal, que la discriminación de género tiene repercusión directa en el desempleo al que se enfrenta una madre profesional por no existir un acceso equitativo al mercado laboral. Con respecto a esto, señala Puri (2011) “los estereotipos negativos entorpecen la habilidad de las personas de alcanzar su potencial ya que limita sus elecciones y oportunidades” (párr.6).

Además, esta autora plantea que los estereotipos son perjudiciales cuando de derechos humanos se habla y que todos los individuos pueden verse afectados en algún momento de sus vidas por ser de un género en específico. De igual modo plantea que los estereotipos se ven reflejados en los procesos de selección de personal, en las remuneraciones en un empleo por razón del sexo, la denegación de ascensos a puestos de liderazgo, el techo de cristal, entre otros.

De acuerdo, con lo anterior se puede contemplar como las barreras organizacionales se reflejan en ese proceso de selección de personal por razones de sexo y más cuando se es madre y desea ingresar al mercado laboral. A modo de ejemplo, esas observaciones que hace el empleador a la hora de tomar la decisión de quien va quedarse con un cargo:

Cuando hay información imperfecta acerca de las características de los trabajadores, el mercado laboral opera de manera imperfecta y los empleadores se basan en características visibles de los trabajadores, tales como raza y sexo para tomar decisiones en cuanto al salario para ofrecer, además de predicciones imperfectas de la productividad como la edad, nivel de estudios, experiencia, etcétera. (Abadía., L, 2005, p.13)

Con respecto a esto, percibimos en la entrevista que la madre se siente insegura en el proceso de selección... *“me he sentido con temor y pánico cuando me preguntan la edad, si soy madre y si pienso tener más hijos”* (Comunicación oficial,2021). Lo que puede derivar en esos prejuicios que se crea el empleador con las respuestas que dan los entrevistados. Al igual, ese temor lo tiene en toda la etapa laboral por pensamientos como *“en algún momento no voy a cumplir con mis labores por alguna emergencia, cita con mis hijos”* (Comunicación personal,2021), y se siente excluida por ser madre en algunos ambientes laborales cuando se organizan rutinas de trabajo imprevistas.

Asimismo , Benavides et al. (como se citó en Hurtado Cepeda, 2020) revela que el tener hijos minimiza las posibilidades de ingresar al mercado laboral, es decir al momento del proceso de selección se basan en las respuestas de los entrevistados y pueden preferir a un hombre; así tengan las mismas capacidades y niveles académicos, esto sucede, porque al empleador le resulta más rentable contratar a un hombre por las diferentes cargas jurídicas a las que se puede ver enfrentado en las fases laborales al contratar a una mujer y por tal, se puede decir que la ley de manera indirecta ocasiona desventaja de cara con los demás postulantes por los privilegios que le son asignados.

Como lo menciona Yepes (2021) la ley laboral establece que la edad para pensionarse es de 57 años para la mujer y 62 años para el hombre, lo cual es provechoso para una mujer, pero no para el empleador; toda vez, que optara por el personal masculino ya que son más fuertes que una mujer. De igual modo, sucede con el fuero de maternidad, la extensión de la licencia de maternidad, los descansos en jornada laboral para las madres lactantes, prerrogativas que se derivan en una carga para el empleador.

Sin embargo, no debería ser considerado una carga para los empleadores el que la mujer tenga deseos de ser madre o que ya lo sea, como el caso que planteamos en nuestra investigación. Ni que la Ley sea la causante de desventajas. Antes, debe ser vista como un mecanismo de motivación, de recompensa por la labor como madre y trabajadora, por los diversos retos a los que debe someterse mientras divide su tiempo en el hogar y en el trabajo. Lo que debe ser observado como el resultado de una lucha incansable por dejar atrás las barreras, la discriminación de género y los estereotipos. Lo que concuerda con, lo mencionado por Ramirez et al. (2016) son garantías que se contemplan como logros y que busca preservar la autonomía reproductiva de las mujeres y que sean libres de elegir si desean tener un hijo y de cuantos quiere tener, sin miedo a las repercusiones que pueda tener en su entorno laboral.

Se debe agregar que, Colombia cuenta con un sistema normativo de protección a la maternidad en el trabajo y que se incorpora en las normas de derecho laboral y que emanan de la ratificación, en 1931, del Convenio C111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y seguidamente se hicieron reformas por normas nacionales y, también complementando por las normas de derecho internacional como la Cedaw. Y que posteriormente esto llego a norma constitucional en el art 43 de la Constitución Política de 1991. Esta normativa agrupa los dos elementos más importantes en la protección de la maternidad: el reconocimiento de la igualdad entre mujeres y hombres y el impedimento de que las mujeres sean tratadas con actos discriminatorios y más si es por el embarazo (Ramirez et al, 2016).

Significa que, dichos elementos son esenciales en la agenda de equidad de género, en el que sobresale los objetivos de desarrollo sostenible (ODS) Agenda 3030, con

exactitud “el objetivo número 5 igualdad de género” en el que su propósito es terminar con cualquier forma de discriminación contra las mujeres y las niñas en todo el mundo. Además, se busca suprimir todos los estereotipos generados por la sociedad y crear conciencia de que las mujeres pueden cumplir sus labores tanto como madre y trabajadora. Al igual, este objetivo tiene una orientación de empoderamiento que se transforma y posibilita a la mujer tener voz y voto, una participación más activa, confianza en sí misma, persistencia y coraje (Singer et al. 2002). Por tal, ese empoderamiento posibilita que las mujeres puedan acceder al mercado laboral más seguras de sí mismas y de sus capacidades.

Para concluir, es importante resaltar todos los esfuerzos que se hacen a nivel mundial por promover la equidad e igualdad de género, como la agenda 3030 mencionada anteriormente. A su vez, cabe señalar todos los estímulos realizados por el Estado Colombiano con los empresarios para la eliminación de la discriminación laboral y que se cree un ambiente en igualdad de condiciones.

Asimismo, lo que se busca es que los empleadores contribuyan a eliminar la discriminación laboral, a dejar esos sesgos en el proceso de selección, evitar los prejuicios alimentados por la misma sociedad, a no hacer juicios de valor por las respuestas que dan los entrevistados, a no ponerse límites a la hora de contratar, ni ponerle límites a una mujer a la hora de ascender en un puesto. Baste, como muestra lo manifestado por la entrevistada *“si quieres ocupar ese cargo, lo debes hacer como si no fueras madre; es decir, en las mismas condiciones de tus compañeros que no tienen hijos y no hay posibilidades de permisos por urgencias de citas con tus hijos”* (Comunicación personal, 2021).

Por ende, se requiere mayor compromiso por parte de las empresas para lograr la igualdad de género, eliminar las barreras organizacionales y ajustarse a las tantas iniciativas globales como los objetivos de desarrollo sostenible para la igualdad de Género y empoderamiento femenino, organizado por las Naciones Unidas (ONU).

Aunque tantas iniciativas para conseguir erradicar la discriminación no han sido efectivas y no se logran de la noche a la mañana. De manera, que se deben no solo implementar Políticas Publicas, si no lograr su efectividad, que se cumpla con lo planteado

y que no queden solo plasmadas en un papel. En otras palabras, la Organización Internacional del Trabajo (2018) manifiesta que las mujeres se encuentran cada vez más presentes en el mercado laboral, la desigualdad sigue estando presente y falta mucho camino por recorrer para lograr hablar de igualdad en el empleo.

En este último apartado se presentarán las barreras del entorno, que de conformidad con el Programa de las Naciones Unidas Para el Desarrollo (PNUD) 2018, se describen “como el conjunto de comportamientos que provienen de la cultura y de la oferta institucional limitada que, de alguna forma, ejercen presión directa e indirecta sobre las proyecciones, elecciones y el desempeño de las personas” (p.10). Estas barreras la entrevistada las ha percibido en el entorno familiar, en la cultura machista en el aspecto laboral y en las presiones sociales que vive constantemente.

Cabe señalar que, en el entorno, las mujeres se ven expuestas a múltiples presiones sociales que amenazan sus elecciones. Desde la infancia, la educación y la cultura van determinando el desempeño de las personas y por lo tanto sus anhelos; somos producto de lo aprendido, de los que se nos enseñó “debe ser así”, por ello la evolución y la ruptura de paradigmas es más lenta en ciertas regiones, sobre todo en aquellas donde aún no existe mucha influencia moderna, industrial y capitalista. Combatir la discriminación entre hombres y mujeres ha sido un trabajo lento, crecer y formarse intelectualmente con estereotipos de género con total convicción de que ciertos trabajos deben realizarse por un hombre o por una mujer resultan ser una respuesta automática y natural en la mayoría de las personas y las organizaciones no son ajenas a ello, más cuando se prioriza la inversión, productividad y el capital.

Por lo que se refiere a lo mencionado anteriormente, los estereotipos de género están presentes en las organizaciones que consideran que la maternidad y el rol de cuidado recaen principalmente en las mujeres y por tanto son vistas como una amenaza en productividad y en mayores gastos por licencias de maternidad, permisos para el cuidado de los niños y donde las mujeres sin hijos y en edad reproductiva, también son impactantemente afectadas con los estereotipos.

Otro punto es, los comportamientos que tiene la sociedad con las mujeres y que estos son visibles en los entornos familiares hasta los laborales, donde las madres son las más afectadas y buscan disminuir horas en sus puestos de trabajo o suspender sus labores para dedicarse de lleno al hogar y sus hijos. Esto se relaciona, con lo expuesto por, Vacas Trigo (CEPAL, 2019) en la publicación “Oportunidades y desafíos para la autonomía de las mujeres en el futuro escenario del trabajo” donde manifiesta que,

La tendencia de las mujeres a buscar jornadas reducidas o a interrumpir sus trayectorias laborales para conciliar el trabajo para el mercado con las responsabilidades de cuidado, en la ausencia de sistemas de cuidado adecuados o de una mayor distribución del trabajo doméstico y de cuidado no remunerado entre hombres y mujeres en los hogares, provoca disparidades en la protección social entre hombres y mujeres. (p.20)

En efecto, esa tendencia a las que las mujeres se acomodan por las costumbres o por notar que el ser madre se convierte en una barrera para su acceso al mercado laboral y lo que es peor aún para mantenerse estable él. Nos hace referirnos a lo planteado por la entrevistada:

Prefiero quedarme con las labores del hogar y al cuidado de mis hijos y buscar ofertas en un mercado informal o trabajar como independiente, que tener que pasar por esas entrevistas donde por tener hijos evalúa mi desempeño y mis capacidades. Quiero evitar todos esos comportamientos machistas por mi condición de madre (Comunicación personal, 2021).

De manera semejante, Cárdenas y Campo (2017) en el Programa de Mitigación de Barreras para poblaciones de difícil inserción laboral, identificó que entre los grupos poblacionales con mayor dificultad para encontrar empleo, se encuentran las mujeres; situación que disminuye con el tiempo sus expectativas y por lo tanto exigencias, obligando tomar empleos en condiciones precarias que desmejoran su calidad de vida y la de sus hogares asociado “con las rigideces del mercado laboral para acoger a aquellas que tienen hijos y posibles efectos de discriminación” (p. 26). Por tal razón también es cada vez es

más común que las mujeres opten por no ingresar al sector formal del mercado laboral si no se encuentra armonía entre el trabajo y la vida familiar.

Indiscutiblemente, lo que pasa una madre por los comportamientos de la sociedad, las presiones a las que son sometidas por tener hijos, es una realidad que hace más difícil competir como profesional en el mercado laboral, sumado a la ausencia o debilidad en las organizaciones de políticas de equidad de género y de la inexistencia de conciencia de la importancia de criar y cuidar de los hijos para formar seres humanos de bien que aporten a la construcción y transformación social. Es necesario que las organizaciones incluyan políticas de inserción laboral de paridad, que apunten al respeto de las diferencias y de allí se exploten las mejores capacidades y habilidades sin explotar seres humanos y la calidad de vida de los hogares.

Por otra parte, es importante recalcar que en Colombia se han identificado esfuerzos tendientes a la intermediación laboral en términos de igualdad y enfoque diferencial, como lo menciona Guevara Benavides (2018) en su artículo “PepsiCo, Éxito y Bavaria, las empresas que emplean madres cabezas de familia” La Republica, en el que exalta las iniciativas de programas de empoderamiento que impacta a mujeres y que las beneficia de acceso a servicios financieros, capacitación, becas para sus hijos, entre otros; convencidos de que el aumento de ingresos en las mujeres “impulsa el desarrollo de la familia, la comunidad y la sociedad”; estas organizaciones vinculan madres cabeza de familia como política interna.

En cuanto, a la Ciudad de Medellín conviene subrayar, “la agenda ciudadana de las mujeres de Medellín 2020-2023” donde la finalidad es acercarse a la igualdad de género, “a través de la transversalización y planeación desde un enfoque de género como fundamento para la construcción incluyente y justa de la ciudad”. (Mesa Mujer de Medellín, 2019, p.6). Así mismo, con el acuerdo Municipal 102 de 2018 se renovó la Política Pública para la Igualdad de Género de las Mujeres Urbanas y Rurales, donde:

El objetivo es garantizar que las mujeres tengan las mismas oportunidades para el goce efectivo de sus derechos, que ninguna sufra discriminación en razón de

su identidad de Género, sexual, étnico-racial, territorial o ciclo de vida, y con esto lograr igualdad entre hombres y mujeres en el municipio de Medellín. (p.1)

Además, en esta Política Pública se evidenciaron 6 dimensiones: autonomía económica, salud, educación, participación social y política, seguridad y vida libre de violencias y paz, las cuales están vinculadas con “la transformación de las problemáticas de las mujeres en su condición y posición, reflejada en un diagnóstico actualizado” donde el desafío es terminar con las brechas de género. (Política Pública para la igualdad de género de las Mujeres Urbanas y Rurales del Municipio de Medellín, 2018)

Más aún, legislativamente existen puestas tendientes a combatir barreras del entorno que obliguen elecciones laborales precarias para las mujeres; la ley La 1221 de 2008 o ley del teletrabajo, consistente en el desempeño de actividades remuneradas con el uso de tecnologías de la información y de la comunicación, favoreciendo el equilibrio de la profesión y el cuidado de los hijos; la Ley 1468 de 2011 que amplió la licencia de maternidad de 12 a 14 semanas; El Decreto 4463 de 2001 del Ministerio del Trabajo, por medio del cual se reglamenta la Ley 1257 de 2008 en lo relativo a lo laboral, “definiendo las acciones necesarias para promover el reconocimiento social y económico del trabajo de las mujeres, implementar mecanismos para hacer efectivo el derecho a la igualdad salarial y desarrollar campañas de erradicación de todo acto de discriminación y violencia contra las mujeres en el ámbito laboral”;

Además, la Ley 1496 de 2011: por medio de la cual se garantiza la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres, se establecen mecanismos para erradicar cualquier forma de discriminación y se dictan otras disposiciones, evidencia la desigualdad en la que se desarrollan las vidas de las mujeres y hace un llamado al Estado para que se haga efectivo el cumplimiento de los propósitos legislativos que buscan la igualdad de oportunidades para las mujeres, definiéndolo como una “igualdad real” que requiere mayor compromiso del Estado y la sociedad en su materialización.

De manera tal, que el uso de las tecnologías de la información y la comunicación ha facilitado modelos de trabajo más flexibles que puedan armonizar el rol de madre y

profesional. Pero desde otro punto de vista, Vacas Trigo (CEPAL, 2019) en la publicación “Oportunidades y desafíos para la autonomía de las mujeres en el futuro escenario del trabajo” advierte que a la vez puede “generar condiciones laborales más precarias, que por las características del mercado laboral podrían afectar de forma significativa a las mujeres” (p.35). Pues mientras que no se continúe trabajando en cambios culturales que eduquen en la generación de ingresos y oportunidades laborales en igualdad de condiciones, la participación y responsabilidad de cuidados; termina en sobre carga de trabajo y mayor desgaste físico y emocional para la mujer.

Hay que mencionar, además que la entrevistada planteó otras formas que rompen comportamientos sociales y oferta institucional limitada relacionada con barreras del entorno para acceder al mercado laboral y que parten de iniciativas de “sensibilización en las organizaciones para que no toda labor requiera un cumplimiento de horario en oficina y ocupación de espacio en silla y escritorio permanente. Facilitar, así las cosas, la inclusión de madres profesionales, optimizar recursos, aumentar la productividad de las organizaciones directamente relacionado con la calidad de vida de la mujer y sus hogares. Ser profesional y madre sin angustias, sin renunciadas; desarrollando ambos roles de forma exitosa.

Así que, si la educación determina el desempeño de las personas y por tanto sus anhelos, estamos llamados como sociedad a reeducar y suscitar espacios que promuevan la eliminación de estereotipos y de cualquier forma de discriminación en el entorno.

Ahora bien, como resultado se observó como las barreras para acceder al mercado laboral en las mujeres que son madres son concluyentes en su desarrollo profesional, pero además en sus relaciones interpersonales, entre otras; en la manera como se relaciona con su pareja y con sus hijos con los cuales termina asumiendo el rol de cuidador casi que de forma absoluta. Relacionamiento que tímidamente perpetúa prácticas sociales que tienen sus cimientos en el hogar y que desencadenan en la sociedad prejuicios que alimentan las barreras que se han desarrollado a lo largo de éste estudio de caso.

Asimismo, se describieron las barreras individuales, organizacionales y del entorno para acceder al mercado laboral realizando de forma continua un símil con los hallazgos relevantes de la entrevista, que responde a la experiencia vivida de una madre profesional en Medellín, 2020. Identificando sentimientos implícitos desde la niñez y la crianza que resultan en el convencimiento de la responsabilidad exclusiva del cuidado de los hijos. También se identificó, que pese a los grandes esfuerzos que realizan las empresas públicas y privadas para disminuir las brechas de género y favorecer en el mercado laboral a las madres profesionales facilitando equilibrar el ejercicio de ambos roles; las mujeres continúan expuestas a procesos de selección en el mercado laboral con estereotipos que relacionan el cuidado de los hijos con menor tiempo y productividad, favoreciendo la mayor vinculación de hombres en las empresas.

La finalidad de este estudio de caso es que, recordemos que criar hijos es formar hombres y mujeres de bien para esta sociedad, entonces el equilibrio nos llama a todos como sociedad (las familias, las instituciones, las empresas, los gobiernos); maternar y criar es un valioso aporte a la sociedad; imagínense una maternidad y paternidad más consciente y equilibrada, no solo en términos psicológicos y de acompañamiento, sino en la calidad de vida de las familias y de acceso laboral en igualdad de condiciones; por lo tanto ¡aportar a ese equilibrio es responsabilidad de todos!.

CONCLUSIONES

- Las barreras individuales son el resultado de la interiorización de estereotipos que limitan la relación armónica del trabajo reproductivo y el trabajo productivo, con la convicción de que ciertas labores o trabajos deben realizarse por los hombres o por las mujeres. Éstas barreras fueron identificadas en la entrevista realizada, por debilidades de confianza en el rol de madre y profesional de forma simultánea, dada la convicción de que la mujer es quien tiene mayor responsabilidad en el cuidado de los hijos y del hogar.

- Las barreras organizacionales en la actualidad son una de las mayores limitantes para que las madres profesionales ingresen al mercado laboral, lo prejuicios de género de las organizaciones en el cuidado de los hijos, amenaza la igualdad de oportunidades en la inclusión y desarrollo profesional de las mujeres, consecuencia directa de mayores índices de desempleo y baja participación de cargos directivos por parte de las mujeres. Estas barreras fueron reconocidas en la entrevista cuando las organizaciones en procesos de selección indagan sobre las expectativas de procreación, el número de hijos y sus edades; disminuyendo las probabilidades de inserción laboral de forma equitativa.
- Los comportamientos de las personas que son el resultado de la cultura y la débil oferta institucional dirigida a la inclusión laboral de mujeres en igualdad de oportunidades con los hombres; se convierten en barreras del entorno. Estamos llamados como sociedad a propiciar y participar de espacios que promuevan la eliminación de estereotipos y de cualquier forma de discriminación en el entorno que garantice el goce efectivo de los derechos de las mujeres.

Referencias

- Amarís Macías, María (2004). *Roles parentales y el trabajo fuera del hogar*. Psicología desde el Caribe, (13),15-28.
- Abadía, L. (2005). Discriminación salarial por sexo en Colombia: *un análisis desde la discriminación estadística*. Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana
- Acuerdo 102 de 2018. *Por el cual se crea la Política Pública para la Igualdad de Género de las Mujeres Urbanas y Rurales del Municipio de Medellín*. Gaceta oficial No 4573.27 del 6 de diciembre de 2018.
- Alcaraz, Marín., A., Vásquez Parra, J.C. (2020). *Las barreras del desarrollo laboral de las mujeres*. Una aproximación latinoamericana

Agenda Ciudadana de las Mujeres de Medellín (2020-2023). Colectiva Justicia Mujer.



Arbeláez, L., Ruiz, E., Duque, M.T. (2011). *Criterios de equidad para una administración de justicia con perspectiva de género*.

Cárdenas Camargo, J., Campo Arias, Z. (2017). Programa de Mitigación de Barreras para poblaciones de difícil inserción laboral. Fundación Saldarriaga Concha Publicaciones. Bogotá, D.C. Colombia. 144p

Castellanos Pedraza, Y.A., Garzón Cruz, M.C., Sotelo Flórez, C. (2015). Factores que influyen en las madres cabeza de familia para acceder a los procesos de formación que proporciona el Banco Caja Social a sus Colaboradores.

C 111 de 1958. *Convenio sobre la discriminación*.

CEDAW. (1979). *Comité para la eliminación de la discriminación contra la mujer*. 18 de diciembre de 1979.

Constitución Política de Colombia (C.P) Art 43 del 4 de julio de 1991 (Colombia).

DANE. (2020). *Mujeres y hombres: brechas de género en Colombia*. septiembre de 2020.

DANE (2020) *Enfoque diferencial e interseccional*. Enfoque de Género.

Decreto 4463 de 2011. Por medio del cual se reglamenta parcialmente la ley 1257 de 2008. Del 25 de noviembre de 2011.

Esteve, A.; Devolder, D.; Domingo, A. (2016). “*La infecundidad en España: tic-tac, tic-tac, tic-tac*”. *Perspectives Demographiques*, 1: 1-4.

Fernández Soto, Inmaculada, & Amarís, María, & Camacho Puentes, Rosa (2000). *El rol del padre en las familias con madres que trabajan fuera del hogar*. *Psicología desde el Caribe*, (5),157-175.

Galeano, M.E (2004). *Diseño de proyectos en la investigación cualitativa*. Fondo editorial Universidad Eafit. Junio de 2004.

Guevara Benavides, L.M. (2018) *PepsiCo, Éxito y Bavaria, entre las empresas que emplean a madres cabeza de familia*. La Republica.

<https://www.larepublica.co/responsabilidad-social/pepsico-exito-y-bavaria-entre-las-empresas-que-emplean-a-madres-cabeza-de-familia-2724592>.

Hurtado Cepeda, C. (2020) *Análisis de la brecha salarial por género en Colombia para el año 2018 utilizando la descomposición salarial de Oaxaca- Blinder y la corrección de sesgo de selección de Heckman*. Universidad de la Salle, Bogotá.

Ley 823 de 2003. *Por la cual se dictan normas sobre la igualdad de oportunidades para las mujeres*. Diario oficial No. c45245 de julio 11 de 2003.

Ley 1221 de 2008. *Por la cual se establecen normas para promover y regular el Teletrabajo y se dictan otras disposiciones*. Diario oficial No. 47.052 de 16 de julio 2008.

Ley 1496 de 2011. *Por medio de la cual se garantiza la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres, se establecen mecanismos para erradicar cualquier forma de discriminación y se dictan otras disposiciones*. Diario oficial No. 48.297 de 29 de diciembre de 2011.

Ley 1468 de 2011. *Por la cual se modifican los artículos 236, 239,57,58 del código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones*. Diario oficial No. 48.116 de 30 de junio de 2011.

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*. Diario oficial No. 47.193 de 4 de diciembre de 2008.

Morales Domínguez, J., Moya Morales, M., Gaviria Stewart, E., Cuadrado Guirado, I. (2007). *Psicología social*. Madrid. Mac Graw Hill, 2007.

ODS. (2015). *Objetivos desarrollo sostenible*. Agenda 3030.

ONU Mujeres (2011). *Cómo contrarrestar la discriminación de género y los estereotipos negativos sobre el género: respuestas de políticas eficaces*. 2011.

- PNUD. (2018). Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD). *Barreras de género para acceder al mercado laboral: Cartagena y Quibdó*. 2018.
- Padilla Carmona, M.T. (2001). *Barreras y limitaciones en el desarrollo profesional de la mujer*. Revista de trabajo Social, 1, 223-232.
- Ramirez, N., Tribín, A.M., Vargas, C. (2016). *Maternidad y mercado laboral: el impacto de la legislación*.
- Stake, R.E. (1995). Investigación con estudio de casos. Cuarta edición. Ediciones Morata, S.L.
- Singer, A., King, L., Green, M. & Barr, S. (2002). Personal identity and civic responsibility: “rising to the occasion” narratives and generativity in community action student interns. Journal of Social Issues, Vol.58 (3). Pp. 535-556.
- Vaca Trigo, I. (2019). “Oportunidades y desafíos para la autonomía de las mujeres en el futuro escenario del trabajo”, serie Asuntos de Género, N° 154 (LC/TS. 2019/3). Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 2019.
- Yepes, Restrepo. A (2021) Trabajo de grado. *Discriminación por razones de género en los procesos de contratación laboral*.

Anexo 1

- ¿Considera usted que su rol de madre limita el acceso a oportunidades laborales? Explique su respuesta.
- ¿Ante la oferta y oportunidad de un empleo de dirección y proyección laboral, se priva de aceptarlo por su condición de madre? Explique su respuesta.
- ¿En una entrevista de trabajo, que aspectos en su desarrollo la pueden inquietar como madre y profesional? Explique su respuesta.
- ¿Considera usted que aspectos como el género, el estado civil y la posición en el hogar se convierten en barreras para acceder al mercado laboral? Explique su respuesta.

- ¿Ha experimentado prácticas prejuiciosas en las organizaciones que dificultan la inserción y participación en el mercado laboral en el igual de condiciones con los hombres, por el hecho de ser madre? Explique su respuesta.
- ¿Ha experimentado en las organizaciones que su perfil profesional, capacidades, habilidades y experiencia, son depreciadas por el hecho de ser madre? Explique su respuesta.
- ¿Ha experimentado en las organizaciones beneficios que propendan por la inclusión laboral de madres profesionales en igualdad de condiciones?
- ¿Identifica desventajas en ambientes laborales competitivos para la inserción laboral de las madres profesionales?
- ¿Conoce políticas públicas territoriales orientadas a la inclusión laboral de la madre profesional?
- ¿Responda cómo puede equilibrarse el rol de madre y profesional en el mercado laboral, sin que ello obligue renuncias?