

Investigaciones en salud y trabajo

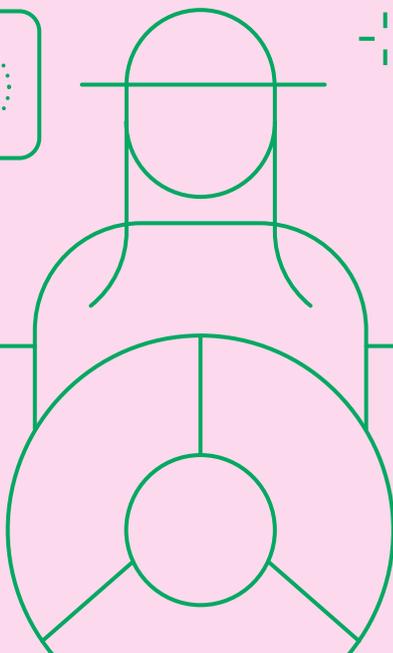
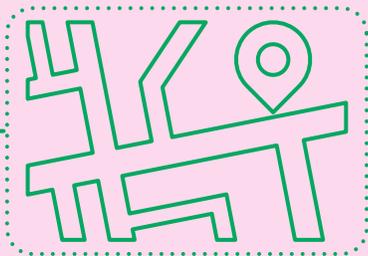
Facultad de Medicina

Año 4, abril-junio 2025, ISSN: 2954-6044

Grupo de investigación Salud, Ser Humano y Trabajo

n.º 14

Estudio del riesgo psicosocial
de las mujeres que trabajan
en sectores económicos
masculinizados de América Latina



Geraldine Andrea Jiménez Caro ORCID: <https://orcid.org/0009-0002-9123-9350>
Jorge David Mendieta Chica ORCID: <https://orcid.org/0009-0001-0245-8280>
Jairo Bohórquez Díaz ORCID: <https://orcid.org/0009-0002-0159-0682>
Luis Ignacio López Michelena ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4114-9605>
Clara Margarita Giraldo Luna ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8388-3528>
Alexandra Yepes Boada ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3288-5400>
Diana Carolina Garzón Leal ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9428-423X>

n.º 14

Estudio del riesgo psicosocial
de las mujeres que trabajan
en sectores económicos
masculinizados de América Latina

Año 4, n.º 14, abril-junio 2025 | ISSN: 2954-6044

DOI: <https://doi.org/10.18270/wpst.n4.14>

© Universidad El Bosque

© Editorial Universidad El Bosque

Rectora: María Clara Rangel Galvis

Vicerrector de Investigaciones: Gustavo Silva Carrero

Editor académica:

© Alexandra Yepes Boada

© Geraldine Andrea Jiménez Caro

© Jorge David Mendieta Chica

© Jairo Bohórquez Díaz

© Luis Ignacio López Michelena

© Clara Margarita Giraldo Luna

Editor Universidad El Bosque:

Miller Alejandro Gallego Cataño

Coordinación editorial: Leidy De Ávila Castro

Corrección de estilo: Estefany Escallón Ibáñez

Dirección gráfica y diseño: María Camila Prieto Abello

Diagramación: Luisa Gil

Hecho en Bogotá D. C., Colombia

Vicerrectoría de Investigaciones

Editorial Universidad El Bosque

Av. Cra 9 n.º 131A-02, Bloque A, 6.º piso

(601) 648 9000, ext. 1100

editorial@unbosque.edu.co

<https://investigaciones.unbosque.edu.co/editorial>

Junio de 2025

Bogotá, Colombia



Todos los derechos reservados. Esta publicación no puede ser reproducida ni en su todo ni en sus partes, ni registrada en o transmitida por un sistema de recuperación de información, en ninguna forma ni por ningún medio, sea mecánico, fotográfico, electrónico, magnético, electro-óptico, por fotocopia o cualquier otro, sin el permiso previo por escrito de la Editorial Universidad El Bosque.

Universidad El Bosque | Vigilada Mineducación. Reconocimiento como universidad: Resolución n.º 327 del 5 de febrero de 1997, MEN. Reconocimiento de personería jurídica: Resolución 11153 del 4 de agosto de 1978, MEN. Reacreditación institucional de alta calidad: Resolución n.º 013172 del 17 de julio 2020, MEN.

363.11 J617

Jiménez Caro, Geraldine Andrea

Estudio del riesgo psicosocial de las mujeres que trabajan en sectores económicos masculinizados de América Latina / Geraldine Andrea Jiménez Caro, Jorge David Mendieta Chica, Jairo Bohórquez Díaz, Luis Ignacio López Michelena, Clara Margarita Giraldo Luna, Alexandra Yepes Boada, Diana Carolina Garzón Leal ; editor Miller Alejandro Gallego Cataño – Bogotá (Colombia): Editorial Universidad El Bosque, Vicerrectoría de Investigaciones, Facultad de Medicina, 2025.

78 páginas

Investigaciones en Salud y Trabajo

Grupo de Investigación Salud, Ser Humano y Trabajo

Año 4, No. 14 abril-junio 2025

ISSN: 2954-6044

1. Acoso psicológico – Mujeres – América Latina 2. Mujeres – Salud mental – América Latina 3. Calidad de vida en el trabajo – Mujeres 4. Mujeres en la industria – América Latina 5. Violencia en el lugar de trabajo – Mujeres 6. Igualdad de género

i. Jiménez Caro, Geraldine Andrea ii. Mendieta Chica, Jorge David iii. Bohórquez Díaz, Jairo iv. López Michelena, Luis Ignacio v. Giraldo Luna, Clara Margarita vi. Yepes Boada, Alexandra vii. Garzón Leal, Diana Carolina viii. Gallego Cataño, Miller Alejandro ix. Universidad El Bosque x. Vicerrectoría de Investigaciones xi. Facultad de Medicina.

Fuente. scDD 23ª ed. – Universidad El Bosque. Biblioteca Juan Roa Vásquez (abril de 2025) – LM

Investigaciones en salud y trabajo

Facultad de Medicina

Año 4, abril-junio 2025, ISSN: 2954-6044

Grupo de investigación Salud, Ser Humano y Trabajo

n.º 14

Estudio del riesgo psicosocial
de las mujeres que trabajan
en sectores económicos
masculinizados de América Latina

Contenido

1. Introducción

Pág. 8

2. La mujer en los
sectores laborales
masculinizados

Pág. 12

3. Inequidad de género
en el ámbito laboral

Pág. 30

4. Factores de riesgo
psicosocial intralaborales en
los sectores masculinizados

Pág. 44

5. Conclusiones

Pág. 58

6. Recomendaciones

Pág. 62

7. Referencias

Pág. 66

1. Introducción

Los riesgos laborales afectan de forma diferente según el sexo y el género del trabajador, y varían entre los sectores económicos masculinizados y feminizados. Además, cuando estos riesgos no se diferencian en las organizaciones y empresas, la mitigación y control del riesgo no resultan efectivos. Tradicionalmente, los riesgos laborales de mayor incidencia en las mujeres son psicosociales, de acoso, contractuales, salariales y de estancamiento laboral, mientras que en los hombres predominan el riesgo físico, biomecánico y el estrés acumulado (1).

Aunque podría parecer que las mujeres hoy tienen las mismas oportunidades laborales que los hombres, su participación en el trabajo sigue siendo baja y continúa siendo un tema de estudio debido a sus implicaciones sociales, económicas, políticas y para la seguridad y salud en el trabajo. Smith y Sinkford (2) revisaron bases de datos de organizaciones internacionales como la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y la Organización de Naciones Unidas (ONU), que demuestran la brecha salarial entre sexos, la falta de mujeres en roles de liderazgo y el aumento de responsabilidades no remuneradas para las mujeres en la etapa post pandemia. Los autores concluyen que es necesario implementar una cultura enfocada en la equidad de género y crear oportunidades para que las mujeres puedan ocupar cargos de liderazgo a nivel global.

En Latinoamérica, existe un machismo arraigado y las discusiones de género no son tan frecuentes en comparación con otros continentes, aunque en la última década se ha dado mayor importancia (3). A pesar de las estrategias implementadas desde la OIT para lograr la igualdad de género, existen evidencias a nivel mundial y latinoamericano sobre la desigualdad de género en el mercado laboral y el favorecimiento de los hombres frente a las mujeres. Fruto de Santana y Leal (4) indican que en 2019 las mujeres recibían un 17 % menos que los hombres, aun contando con las mismas condiciones físicas y laborales. Por su par-

te, una revisión documental realizada en Panamá encontró que la cantidad de hombres en cargos públicos es mayor que la de mujeres y los hombres también perciben un salario promedio superior en ese sector (4).

La discriminación laboral por género ha sido estudiada en países latinoamericanos. De acuerdo con Sánchez Cañar et al. (5), algunos aspectos que caracterizan esta discriminación son:

- *Brecha salarial*: aunque hay mayor participación de las mujeres en el mercado laboral, persiste una brecha salarial de género y las mujeres ganan menos que los hombres.
- *Acceso a oportunidades*: las mujeres tienen dificultades para acceder a los mismos puestos o ascensos que los hombres, y la representación en roles de liderazgo es menor en comparación con los hombres.
- *Estereotipos y normas culturales*: las creencias culturales influyen en las decisiones de contratación y en la asignación de roles en el lugar de trabajo.

En Colombia, existen factores estructurales que explican la menor participación económica de la mujer (6). Organismos oficiales señalan que casi tres de cada diez colombianas mayores de 15 años no cuentan con ingresos propios y las tasas de desempleo son mayores en mujeres, en particular entre jóvenes (18 a 24 años), siendo del 22 % en mujeres y del 13 % en hombres (6). Además, las mujeres reciben un 12 % menos ingresos que los hombres, y esta brecha es mayor en los centros poblados y zonas rurales dispersas, donde puede ser el doble que en las principales ciudades y capitales (6).

Otro factor importante en las investigaciones de género corresponde a la violencia y la discriminación contra

las mujeres, una situación que afecta al sexo femenino de todas las clases sociales, edades y regiones del país: el 86,1 % de los casos de delito sexual afectan a mujeres y niñas (6). La violencia de género es un problema social, no individual, que exige respuestas integrales por parte de los estados, implementando políticas para prevenir y eliminar toda forma de violencia basada en el género contra la mujer (6).

La mujer es importante en la sociedad y el trabajo por su peso demográfico, su papel en la vida familiar, social, laboral y económica, y por su condición de ciudadana con derechos (6). Por ello, es indispensable que las mujeres reciban un trato justo e igualitario al de los hombres y que se realicen investigaciones y esfuerzos destinados a fortalecer su acceso a la educación, la salud, el trabajo y el empleo digno. En este sentido, uno de los factores de riesgo laboral para las mujeres que trabajan en sectores masculinizados es el factor de riesgo psicosocial, motivo por el cual se revisó la bibliografía para establecer cuáles son los factores de riesgo psicosocial que afectan a las mujeres empleadas en sectores de la economía tradicionalmente masculinizados y cuáles son las acciones que pueden mejorar las condiciones laborales de estas trabajadoras.

Esta revisión bibliográfica está dividida en tres capítulos. El capítulo 1 revisa la situación de la mujer en sectores laborales masculinizados de Colombia y Latinoamérica y los factores que caracterizan la división sexual del trabajo. El capítulo 2 analiza la inequidad de género en el ámbito laboral, sus causas, el riesgo psicosocial asociado y las estrategias de prevención contra la inequidad. Finalmente, el capítulo 3 discute los factores de riesgo psicosocial intralaborales, la situación del riesgo psicosocial en empresas latinoamericanas de varios sectores y el rol de las organizaciones en la prevención de riesgos, concluyendo con las consecuencias en la salud: síndrome de burnout y estrés laboral.

2. La mujer en los sectores laborales masculinizados

Un sector masculinizado en el trabajo se define como una industria, profesión o campo laboral donde la mayoría de los empleados son hombres. Esto puede deberse a factores históricos, culturales y sociales que han contribuido a la desigualdad de género en ámbito laboral, lo que causa que en estos sectores las mujeres suelen estar subrepresentadas y enfrentar desafíos para ingresar, obtener ascensos o ser reconocidas profesionalmente (7). Algunos sectores laborales tradicionalmente considerados como masculinos son las ingenierías, las ciencias, el transporte, la conducción y la política.

La igualdad de género es un derecho y su reconocimiento genera cambios socioeconómicos que impulsan la economía. Sin embargo, la realidad de la mujer en el campo laboral presenta un panorama de obstáculos para obtener un trabajo digno, múltiples situaciones de discriminación laboral, profundas brechas salariales y baja participación en las decisiones políticas y económicas (8). Para la Organización Panamericana de la Salud (OPS), citada por López et al. (9), la igualdad es el goce de las mismas oportunidades de acceso y control de recursos sociales, económicos y políticos, pero está determinada por la equidad, que se basa en las necesidades, preferencias e intereses del individuo o de la sociedad. Por lo tanto, para la OPS, la equidad es el camino para la igualdad (9).

Históricamente la existencia de sectores masculinizados ha generado desigualdad hacia las mujeres, estereotipos de género, sesgos en la contratación y el avance profesional, así como una cultura laboral no inclusiva para ellas. A pesar de que las mujeres están capacitadas y tienen habilidades para desempeñarse en cualquier sector de la economía, se enfrentan a dificultades para ser reconocidas y valoradas en entornos dominados laboralmente por hombres (7). En la búsqueda de condiciones de igualdad para la mujer, ONU Mujeres se encarga de promover la igualdad de género y desarrolla estrategias para cumplir los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), centrándose en cinco áreas:

liderazgo y participación de las mujeres, fin de la violencia contra las mujeres, procesos de paz y seguridad que involucren a la mujer, empoderamiento económico femenino, y planificación de presupuestos nacionales para fomentar la igualdad de género (8).

2.1 Contexto laboral de las mujeres

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el fenómeno de la feminización ha aumentado la cantidad de mujeres en el campo laboral debido a múltiples causas, entre las cuales se incluyen: la menor tasa de fecundidad a nivel mundial, la mejora en el acceso al derecho de la educación, el deterioro de la situación económica que motiva el trabajo de hombres y mujeres, y la incorporación de las mujeres en trabajos previamente exclusivos para hombres: los sectores masculinizados (8).

Esta inserción laboral de la mujer contribuye a su independencia y autonomía personal, lo que ha obligado a las organizaciones a transformar sus estructuras altamente jerárquicas por estilos flexibles, multiculturales y de liderazgo compartido. Se ha evidenciado que el estilo de mando y liderazgo de la mujer es democrático, mientras que el del hombre tiende a ser más autocrático; sin embargo, la combinación de ambos liderazgos ha generado crecimiento en las organizaciones (8). A pesar de los beneficios conocidos de la inserción laboral de mujeres en estos sectores económicos, la presencia de las mujeres en sectores masculinizados sigue estando marcada por estereotipos, roles y funciones determinadas y controladas por el contexto cultural, donde la mujer se encarga de la familia, el hogar, la crianza y educación de los niños, y el cuidado de personas con condiciones especiales, mientras que el hombre se ocupa de actividades relacionadas con el poder, la autoridad y el estatus (10).

Según el informe del 2023 presentado por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y ONU Mujeres, la paridad de género no se ha alcanzado en ninguna nación, de acuerdo con el Índice Global de Paridad de Género (IGPG), y menos del 1 % de las mujeres y niñas viven en países donde el Índice de Empoderamiento de las Mujeres (IME) es alto. El IME mide el poder que tienen las mujeres para tomar decisiones en cinco dimensiones: salud, educación, inclusión, toma de decisiones y violencia contra las mujeres. Por su parte, el IGPG evalúa la situación de las mujeres en relación con los hombres en dimensiones básicas del desarrollo humano: salud, educación, inclusión y toma de decisiones (11).

Un informe de la OIT publicado en 2023 sobre las diferencias de género en el empleo muestra que, a pesar de los esfuerzos nacionales e internacionales para que las mujeres tengan mejor acceso al trabajo, la brecha laboral entre géneros continúa siendo amplia. La menor empleabilidad de la mujer está relacionada con las responsabilidades familiares y personales que deben asumir, la diferencia salarial entre géneros y la disparidad de género en los mercados laborales (8). La OIT ha creado normas internacionales para el trabajo, algunos de los aspectos más importantes que han sido regulados por esta organización son (12): la libertad sindical, la abolición del trabajo forzoso, la igualdad de remuneración, la no discriminación y la eliminación del trabajo infantil. Con el fin de proteger los derechos de las mujeres en el trabajo, destacan los siguientes convenios:

- *Convenio n.º 100*: igualdad de las remuneraciones. Mujeres y hombres deben recibir la misma remuneración cuando realicen el mismo trabajo.
- *Convenio n.º 111*: discriminación en el empleo y ocupación. Ningún trabajador puede ser dis-

criminado en el trabajo por su raza, sexo, afinidad política, religión o estatus social.

- *Convenio n.º 156*: trabajadores con responsabilidades familiares. Los trabajadores, independientemente de su sexo, que tengan responsabilidades familiares, tienen protección especial y no podrán ser objeto de discriminación por este motivo en el trabajo.

2.2 Lo “femenino” y “masculino”

La división sexual del trabajo y de los roles en la sociedad, así como las discusiones sobre temas de género, requieren claridad sobre varios conceptos importantes. Estos son:

- *Sexo biológico*: características físicas y biológicas asignadas al nacer que determinan el sexo de la persona como mujer u hombre (13).
- *Género*: construcción cultural, social y psicológica que define el concepto de mujer, hombre u otras categorías no binarias o normativas, y determina la identidad, comportamiento y roles en la sociedad (13).
- *Identidad de género*: percepción y manifestación personal del propio género, independientemente del sexo biológico. Puede fluctuar entre lo masculino y lo femenino sin estar limitado por características biológicas (13).
- *Expresión de género*: es la forma en que una persona manifiesta su género en su entorno mediante vestimenta, gestos, lenguaje corporal, maquillaje y costumbres. El concepto clasifica estas expresiones como femeninas, masculinas o andróginas, que pueden coinci-

- dir o no con el sexo o la identidad de género de la persona (14).
- *Estereotipos de género*: son creencias o convicciones que se arraigan en una comunidad y determinan las características y funciones atribuidas a una persona, generando diferencias con los demás (14).
 - *Rol de género*: son características que se atribuyen al comportamiento, la forma de ser y de sentir de las personas en la sociedad, la familia y el trabajo, en relación con su sexo. Esto clasifica algunas actividades como femeninas o masculinas (14).

2.2.1 Sociedad y división sexual del trabajo

Para entender el origen de los sectores masculinizados, es importante señalar que, históricamente, el comportamiento humano está ligado a tradiciones culturales replicadas de generación en generación y aplicadas desde la crianza infantil: las niñas deben jugar con muñecas y los niños con los carros. Estos antecedentes culturales explican por qué es tan difícil para las organizaciones avanzar significativamente en la lucha contra las brechas de género, un problema arraigado en la sociedad que requiere una transición gradual (15). Además, los patrones culturales han asignado tradicionalmente las labores domésticas y de cuidado del hogar a la mujer, lo que ha generado una sobrecarga de trabajo no remunerado y barreras para la inclusión de las mujeres en el mercado laboral (15).

La mujer y el hombre son biológicamente diferentes, pero social y laboralmente, la discriminación de género no se basa en esas diferencias biológicas, sino en las creencias del contexto social y cultural. Es la sociedad quien de-

fine lo que es femenino y masculino, sectorizando y determinando roles, identidades y comportamientos para la mujer y el hombre (12). La categorización de los individuos por sexo limita sus posibilidades de desarrollo humano adecuado (económico, social, político, laboral y cultural), obligándolos a adaptarse a patrones que no están acordes con sus capacidades y deseos, sino que responden a las imposiciones sociales (12). Estos patrones se establecen desde la infancia, cuando se educa al hombre para ser más fuerte física y emocionalmente, mientras que a la mujer se le considera el sexo “débil” y se le permite demostrar sus sentimientos. Esta construcción cultural y binaria de modelos hegemónicos de identidad, masculina y la femenina, establece expectativas según el sexo biológico de la persona (16).

Las desigualdades entre géneros en el mercado laboral se relacionan con las condiciones, características y experiencias de cada género. Este mecanismo social de creer que las mujeres y hombres tienen diferentes capacidades, habilidades e intereses genera segregación ocupacional, concentrando a hombres y mujeres en ciertas ocupaciones, según las habilidades culturalmente establecidas para su sexo y género. Por ejemplo, se asume que la fuerza física del hombre es requerida para trabajos agrícolas o de construcción, mientras que la capacidad de la mujer para cuidar a los demás le asigna culturalmente trabajos relacionados con cuidado personal o del hogar. La asignación de actividades propias para mujeres o hombres desencadena procesos de descalificación y exclusión laboral (15).

2.2.2 Diferencias en la educación

Un estudio de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (Unesco) indica que

la mayoría de los hombres se matriculan en profesiones relacionadas con la ingeniería, la arquitectura, la construcción y la tecnología, mientras que las mujeres se matriculan en profesiones relacionadas con las artes, la educación, los servicios de salud y bienestar, las ciencias sociales, el periodismo, y los negocios. La ausencia de mujeres en los programas de ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas ha generado preocupación en la Unesco, motivando la creación de programas educativos específicos para mujeres con el objetivo de disminuir las brechas de género en la educación (17). Para la Unesco (18), los sistemas educativos juegan un papel importante al inculcar el interés de los niños y las niñas en la educación básica y secundaria en áreas como la ingeniería y las matemáticas, con el fin de promover la igualdad de oportunidades para acceder a estas profesiones. Datos citados por esta organización señalan que solo el 0,5 % de las niñas en edad escolar consideran trabajar en estas áreas, mientras que el porcentaje para los niños asciende al 3,9 %.

La inclusión de la mujer a la educación superior ha pasado por etapas que incluyen la prohibición total de su ingreso y la exclusividad de los hombres en determinadas áreas, hasta llegar al acceso total a cualquier área de conocimiento, como ocurre en muchas sociedades en la actualidad. Unas de las primeras carreras con acceso total para la mujer fue la medicina, iniciando en Latinoamérica en países como Argentina, Brasil, México, Chile, Cuba y Costa Rica. Sin embargo, esto no ocurrió por el reconocimiento de las habilidades cognitivas de la mujer, sino por sus “condiciones naturales” de protección y su inclinación hacia actividades asistenciales y de cuidado del otro (19). Un estudio realizado en once países de Latinoamérica indica que más mujeres se matriculan en carreras de medicina, y solo en tres países (Perú, México y Chile) predominan las matrículas de los hombres, lo que evidencia la feminiza-

ción de la carrera de medicina. No obstante, al elegir una especialización médica, las mujeres se concentran en áreas como obstetricia, pediatría, cirugía pediátrica, dermatología y oncología, lo que convierte a las otras especialidades médicas en sectores masculinizados (19). Cabe señalar que la feminización en el sector salud no garantiza a las mujeres puestos de liderazgo en este ámbito (19).

En el caso de Chile, en el año 2021, la nación austral presentó cifras positivas para las mujeres en el ingreso a la educación superior en relación con los hombres. La tasa de matriculación de mujeres fue 43,9 %, frente al 37,0 % en los hombres, lo que representa una diferencia de + 6,9 %, la más alta de los últimos años. Sin embargo, las cifras fueron negativas para las ciencias básicas (- 0,1 %) y la tecnología (- 65,7 %), lo que evidencia la masculinización del sector tecnológico (19). En carreras altamente masculinizadas, las mujeres reportan experiencias de machismo por parte de profesores y compañeros, lo que genera la deserción femenina durante la carrera, aumentando la cifra negativa. Según un informe de la Escuela de Informática y Telecomunicaciones de Chile, el 100 % de las deserciones en ese sector corresponden a mujeres (19). Un estudio con mujeres estudiantes de minería en Chile reveló que ellas perciben inequidad desde el inicio hasta el final de sus carreras, lo que las lleva a pensar en los retos y obstáculos laborales a los que se enfrentarán en el futuro (19).

Para 2022, el Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas (DANE) señaló que en Colombia la población que ingresa a la educación superior ha aumentado significativamente en las últimas décadas. En 2005 se graduaron 113 164 personas de pregrado, y en el 2020 hubo 340 804 graduados, lo que representa un crecimiento del 201,2 %. En todos los años del estudio, la cantidad de mujeres egresadas en educación superior fue mayor que la de hombres. En 2020, por cada 100 hombres graduados, se

graduaron 127 mujeres (20). Por otro lado, según el Índice de Paridad de Género (IPG) la contribución de las mujeres es mayor en salud y educación, mientras que los hombres tienen mayor participación en agronomía, veterinaria, ingeniería, arquitectura y urbanismo (Tabla 1) (20).

Tabla 1

Egresados de educación superior e IPG según área de conocimiento, periodo 2005-2020

	Absolutos	IPG	Absolutos	IPG	Absolutos	IPG	Absolutos	IPG
Agronomía y veterinaria	2515	60	3339	69	6487	83	7005	91
Bellas artes	4775	112	6837	114	12 951	103	11 474	111
Ciencias de la educación	11 000	168	31 630	214	36 174	193	38 443	194
Ciencias de la Salud	14 277	263	18 127	233	28 068	241	29 678	237
Ciencias sociales y humanas	24 055	147	48 479	93	57 873	127	88 757	145
Economía, administración y contaduría	42 411	156	68 589	160	141 541	171	167 215	169
Ingeniería, arquitectura y urbanismo	38 083	59	46 040	56	84 974	50	100 387	54
Matemáticas y ciencias naturales	2637	120	4007	125	5747	109	6904	101
Total	139 753	121	227 048	120	373 805	123	449 863	127

Nota: el porcentaje no suma 100 porque se excluye la opción "sin clasificar".

Fuente: (20).

2.3 Sectores masculinizados

Los sectores masculinizados se originan a partir de estereotipos y modelos de división sexual del trabajo que se basan en restricciones intrínsecas (creencias interiorizadas por el individuo y la sociedad) y restricciones extrínsecas (normativa o ausencia de normativa en las organizaciones) (19, 21). Además, la división sexual del trabajo reduce las posibilidades de las mujeres de avanzar profesionalmente, ya que dedican 2/3 de su tiempo a trabajos no remunerados y 1/3 a trabajos remunerados, mientras que los hombres tienen una proporción inversa (15). En este sentido, las brechas de género aumentan la tasa de desigualdad, lo que lleva a una menor representación de las mujeres en el mercado laboral formal, concentrándose en actividades económicas vulnerables o de baja productividad (16).

Por otro lado, en las organizaciones dirigidas por hombres y en los sectores masculinizados se generan barreras invisibles para las mujeres como el “techo de cristal”, que son barreras que impiden a las mujeres acceder a puestos de responsabilidad o alta dirección en el mercado laboral debido a estereotipos y prejuicios sobre su rol. Existen dos tipos de discriminación laboral por género: horizontal y vertical. La discriminación vertical se refiere a la dificultad de ascender y ocupar cargos de poder debido al género, mientras que la discriminación horizontal es la dificultad para acceder a determinadas áreas laborales por ser mujer. Esta última está relacionada con la discriminación que las mujeres experimentan en los procesos académicos y la elección de su carrera profesional, que no se basa en sus capacidades, sino en su género. Como se mencionó anteriormente, la conformación de los sectores masculinizados es, en parte, el resultado de la sectorización y la división sexual que comienza en la educación universitaria y luego limita la participación de las mujeres en ocupaciones y

cargos que son social y culturalmente considerados “para hombres” (18).

Además, la concepción de roles, sesgos y prejuicios en el ámbito laboral de sectores masculinos, como la industria de la construcción, ingeniería e hidrocarburos, genera en las mujeres menores niveles de experiencia en comparación con sus pares masculinos, lo que aumenta las probabilidades de que se ausenten o se retiren, limitando así la progresión de las mujeres en la industria y excluyéndola de tareas como la minería de socavón (22).

2.3.1 Participación de las mujeres latinoamericanas en sectores masculinizados

En Latinoamérica, la segmentación laboral ocurre debido a la heterogeneidad estructural y la desigualdad de género, que excluyen a las mujeres de algunos sectores laborales, pero las concentran en otros (15). Sectores como el comercio, las actividades domésticas, la hotelería y el alojamiento, los servicios de alimentación, la industria manufacturera y el sector del cuidado (servicios educativos, sanitarios y de asistencia social) tienen una alta concentración de mujeres. En contraste, sectores como la construcción y el transporte presentan una participación casi nula de mujeres (15). La situación laboral de las mujeres en sectores masculinizados es similar en varias naciones latinoamericanas, aunque con particularidades en cada país:

- *México*: La participación femenina en el sector de servicios es del 45,9 % y en el comercio del 44,7 %, pero en la construcción es apenas del 5,6 % (10). En la construcción, la exclusión de las mujeres ocurre por la resistencia de grupos de hombres organizados y podero-

sos, y las mujeres enfrentan discriminación, acoso laboral y sexual. Además, las mujeres generalmente son contratadas para trabajos de limpieza o tareas varias, con menor salario que los hombres (23).

- *Costa Rica:* En 2020, solo 2 de cada 10 puestos directivos eran ocupados por mujeres. Los puestos directivos que ocupan las mujeres se concentran en áreas como recursos humanos, y las mujeres reciben un 12 % menos de salario que los hombres en puestos similares. Asimismo, debido a las responsabilidades en el hogar, las empresas prefieren contratarlas en jornadas de medio tiempo (24).
- *Chile:* Las mujeres se concentran en el sector servicios, mientras que los hombres dominan las áreas industriales (25). En minería, la participación femenina en 2021 fue del 27,7 %, el doble de la media en América Latina, pero la presencia de mujeres en cargos directivos sigue siendo baja, con solo un 16,9 % en puestos de dirección o gerencia (20).
- *Perú:* La minería es un sector altamente masculinizado, con una participación femenina del 6 % entre 2010 y 2019. Aunque el número de mujeres empleadas aumentó entre 2000 y 2014, la representación en sectores masculinizados y las carreras mejor remuneradas sigue siendo baja, lo que genera desigualdad salarial y escasa presencia femenina en posiciones de liderazgo (22).
- *Argentina:* Existen desigualdades significativas en la participación femenina en sectores masculinizados como la agricultura, la conducción y el transporte, la minería, los hidro-

carburos, y la construcción (26). En el sector del transporte, las mujeres representan entre el 5 % y el 18 % de la fuerza de trabajo, cifras consistentes con otros países de Centroamérica y Sudamérica (Ecuador, Brasil, Costa Rica, Panamá, Guatemala y México) en donde se ha reportado que la participación de la mujer en el transporte representa el 9,8 % y el hombre el 90,2 % (26).

- *Brasil*: El sector servicios destaca por su alta concentración de mujeres, con un 51,1 % de ocupación femenina en 2022. Sin embargo, otros sectores muestran una baja representación femenina: 19,4 % en agricultura, 34,2 % en industria y 37,4 % en arquitectura e ingeniería (27).

2.3.2 Participación de las mujeres colombianas en sectores masculinizados

El informe *Hombres y mujeres: brechas de género en Colombia* realizado en 2022 por el DANE (23) señala que por cada 100 hombres empleados, hay 73 mujeres trabajando. Las mujeres en áreas urbanas representan el 54,6 %, mientras que en las zonas rurales el 38,2 %. En ese año, la tasa de desempleo (TD) fue mayor en mujeres (17,1 %) en comparación con los hombres (10,4 %), lo que significa que por cada 100 hombres desocupados había 120 mujeres sin empleo. En 2023, la tasa global de participación (TGP) para las mujeres fue de 52,7 % y para hombres del 76,8 %, mientras que la TD fue del 13,9 % para mujeres y del 8,3 % para hombres y la tasa de ocupación (TO) fue del 45,3 % para mujeres y del 8,3 % para hombres (24). Para el DANE (28), la TGP es la relación porcentual entre la población económicamente

activa y la población en edad de trabajar, la TD es la relación porcentual entre el número de personas que están buscando trabajo y el número de personas que integran la fuerza laboral, y la TO es la relación porcentual entre la población ocupada y el número de personas que integran la población en edad de trabajar.

En política, el DANE (20) señala que desde 2016 ha aumentado la participación de las mujeres en altos niveles decisorios del Estado. En 2016, esta participación era del 40,4 % y en 2021 alcanzaba el 46 %. Respecto al papel de las mujeres en los ministerios del país, en 2022 el 50 % de los ministerios estaban dirigidos por mujeres, y para 2024, los ministerios encabezados por mujeres incluyen Ambiente, Agricultura, Trabajo, Educación, Vivienda, Deporte e Igualdad, es decir, 7 de 19 ministerios (36,8 %) (20). Sin embargo, en los cargos de elección popular, la brecha es mucho más acentuada. En 2019, solo el 12 % de las 1099 alcaldías del país estaban lideradas por mujeres y, en ese mismo año, solo dos mujeres fueron electas como gobernadoras: Atlántico y Valle del Cauca. El 19,7 % del Congreso en Colombia estaba conformado por mujeres: 18,7 % en la Cámara de Representantes y el 21,3 % en el Senado. Estos datos contrastan con la opinión pública, que manifiesta estar de acuerdo con una representación igualitaria en todas las instituciones del Estado conformadas por voto popular (20). Para las elecciones de 2024, hubo un aumento del 20 % en la participación de mujeres votantes y en cargos de elección popular, y las gobernaciones pasaron de tener dos gobernadoras a seis: Dilian Francisca Toro, en Valle del Cauca; Elvia Milena Sanjuan, en Cesar; Rafaela Cortés, en Meta; Nubia Carolina Córdoba, en Chocó; Lucy Inés García, en Sucre; y Adriana Magali Matiz, en Tolima (29).

Otro sector masculinizado en Colombia es el deporte, donde solo el 21,4 % de las mujeres están matriculadas en programas de actividad física y deporte. Para el

año 2023, de las 59 federaciones del Comité Olímpico Colombiano (COC), 54 eran presididas hombres y solo 5 por mujeres (esgrima, wushu, disco volador, lucha y tiro con arco), lo que representa menos del 10 %. Aunque el deporte promueve valores de inclusión y no discriminación, los indicadores revelan una gran desigualdad de género en este campo (20). En el caso del fútbol profesional colombiano, que se originó en los años 40 como una actividad exclusiva para hombres, no fue hasta 2017 que Colombia logró tener una liga profesional femenina. Sin embargo, las condiciones de contratación de las futbolistas son profundamente inequitativas en comparación con sus pares hombres: un torneo al año, contratos que duran menos que el torneo, inestabilidad laboral hasta el siguiente torneo y ausencia de incentivos por desempeño. Esta situación obliga a las jugadoras a emplearse en otros campos, afectando y disminuyendo la posibilidad de alcanzar un alto nivel de competitividad y profesionalización deportiva (30).

Para el año 2024, la División Mayor del Fútbol Colombiano (Dimayor) y el Ministerio del Deporte han propuesto contratos de al menos de 10 meses para todas las jugadoras y la ampliación del calendario a 131 encuentros (la mayor cantidad en la historia de la liga colombiana), con el objetivo de asegurar estabilidad laboral (31). A pesar del crecimiento del rol de la mujer en el fútbol colombiano, siguen existiendo muchos obstáculos debido a la masculinización del sector, lo que resulta en desigualdad de contratación y salario, además de comentarios despectivos, machistas y discriminatorios por parte de los directivos y patrocinadores (30).

Respecto a sectores específicos de la economía colombiana, en el trimestre febrero-abril de 2023, el DANE (32) reportó que la distribución de hombres y mujeres en varias actividades económicas sigue mostrando una división sexual del trabajo. En cinco sectores predominan las

mujeres, mientras que los hombres son mayoría en nueve sectores:

- **Sectores feminizados**
 1. Administración pública y defensa, servicios educativos y de salud.
 2. Entretenimiento y recreación.
 3. Hotelería, turismo y servicios de alimentación.
 4. Actividades profesionales, científicas, técnicas y servicios administrativos.
 5. Sector financiero y asegurador.

- **Sectores masculinizados**
 1. Comercialización y reparación de vehículos.
 2. Industria manufacturera.
 3. Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca.
 4. Comunicaciones.
 5. Servicios públicos (electricidad, aseo urbano, gas y agua)
 6. Bienes raíces y actividad inmobiliaria.
 7. Transporte y almacenamiento.
 8. Sector construcción.
 9. Explotación de minas y canteras.

3. Inequidad de género en el ámbito laboral

La inequidad de género se define como las desigualdades entre hombres y mujeres basadas en diferencias de género que son sistemáticas y estructurales en la sociedad, resultando en discriminación y trato desigual en diversos ámbitos de la vida, incluido el ámbito laboral. Esta inequidad no está supeditada a las diferencias biológicas entre hombres y mujeres, sino que está influenciada por factores sociales, culturales, económicos y políticos que perpetúan estas desigualdades y limitan las oportunidades de las mujeres (17).

En Colombia, existen instrumentos legales para evitar la inequidad y la discriminación de las mujeres, la Ley 1257 de 2008 (33) establece mecanismos contra la discriminación de las mujeres y promueve la igualdad de género en todos los ámbitos de la vida, incluyendo el laboral. En su artículo 15, la ley contempla las responsabilidades de la sociedad, que incluyen a las empresas bajo el principio de la corresponsabilidad (33):

Las organizaciones de la sociedad civil, las asociaciones, las empresas, el comercio organizado, los gremios económicos y demás personas jurídicas y naturales, tienen la responsabilidad de tomar parte activa en el logro de la eliminación de la violencia y la discriminación contra las mujeres.

La ley establece deberes específicos para las empresas, como evitar conductas discriminatorias, denunciar situaciones de violencia o discriminación, promover los derechos de las mujeres dentro de las empresas y participar en las políticas públicas orientadas a la eliminación de la violencia y la discriminación (33).

En el ámbito laboral, la inequidad de género se manifiesta de diversas formas. Una de las evidencias más claras es la brecha salarial, donde las mujeres suelen recibir salarios inferiores por realizar el mismo trabajo o trabajos

de igual valor que los hombres. Además, las mujeres acceden a menos puestos de liderazgo y toma de decisiones, enfrentando el “techo de cristal” que les impide ascender en sus carreras. También enfrentan discriminación en los procesos de selección y contratación, donde los prejuicios de género pueden influir en las decisiones. De igual forma, la división sexual del trabajo sigue relegando a las mujeres a roles y tareas considerados “femeninos”, como el cuidado y la atención, mientras que los hombres son más comúnmente asociados con roles técnicos o de liderazgo (34).

Otro aspecto relevante es el acoso sexual y laboral, que afecta de forma desproporcionada a las mujeres en el lugar de trabajo, creando un ambiente laboral hostil y limitando sus oportunidades de desarrollo profesional. Además, las mujeres enfrentan dificultades para equilibrar sus responsabilidades laborales con las familiares e individuales, lo que se debe, en muchos casos, a la falta de políticas adecuadas de conciliación (35). Los estereotipos de género también influyen en las expectativas y percepciones sobre las capacidades de las mujeres, limitando las oportunidades en ciertos campos o industrias (35).

En el caso de las actividades agrícolas y rurales, las mujeres han enfrentado históricamente una profunda inequidad de género que ha limitado su acceso a la tierra y los recursos económicos, con poca decisión sobre el control del gasto o la inversión. Esta inequidad también se refleja en el acceso limitado a servicios agrícolas, extensionismo, y la discriminación en créditos y mercados laborales. Las mujeres rurales suelen enfrentar una carga desproporcionada de trabajo doméstico y no remunerado (labores del hogar, cuidado de niños, adultos y enfermos), lo que limita su capacidad para involucrarse en actividades económicas y beneficiarse de las oportunidades de desarrollo agrícola. Esta situación no solo afecta la autosuficiencia y el bienestar económico y social de las mujeres, sino también que tiene implicaciones

negativas para la seguridad alimentaria, el desarrollo rural y la sostenibilidad ambiental de las naciones (36).

Entender la inequidad de género en el trabajo es fundamental por varias razones. Primero, es una cuestión de justicia social y derechos humanos, garantizando que hombres y mujeres tengan las mismas oportunidades y derechos en el trabajo. Segundo, eliminar las inequidades de género puede contribuir al crecimiento económico sostenible, ya que permite aprovechar el talento de todas las personas, sin importar su género. Tercero, fomentar un ambiente laboral inclusivo y equitativo mejora el bienestar y la satisfacción de los empleados, lo que a su vez puede aumentar la productividad y la retención de talento. Las organizaciones e instituciones que promueven la igualdad suelen ser más innovadoras, resilientes y competitivas en el mercado. Además, la igualdad de género es uno de los ODS de las Naciones Unidas, y su logro es crucial para el desarrollo sostenible a nivel global (37).

3.1 Causas de inequidad de género en el trabajo

3.1.1 Brecha salarial

La brecha salarial es la diferencia en los ingresos entre hombres y mujeres por realizar un trabajo similar o de igual valor (35). Esta disparidad salarial se presenta cuando las mujeres reciben salarios inferiores a los hombres por realizar trabajos equivalentes en términos de responsabilidad, habilidades requeridas y condiciones laborales. Además, la brecha también se evidencia en la subrepresentación de las mujeres en puestos de alta dirección y en sectores mejor remunerados, mientras que están concentradas en sectores con salarios más bajos (35).

La evidencia de la brecha salarial se encuentra en estudios y estadísticas que comparan los salarios de hombres y mujeres en diferentes sectores, ocupaciones y niveles jerárquicos. El Foro Económico Mundial (FEM), en su Informe Global sobre la Brecha de Género (GBG) 2022, destacó que, en promedio, las mujeres tienen menores ganancias que los hombres por realizar trabajos similares o de igual valor, incluso después de considerar factores como la educación, la experiencia laboral y la jornada laboral (38). De acuerdo con el FEM, serán necesarios 132 años, al ritmo actual, para alcanzar la paridad de género a nivel mundial, aunque hubo un leve avance desde 2021, cuando se proyectaban 136 años. En el caso de Colombia, hubo un retroceso en la reducción de las brechas de género, con resultados negativos en varias categorías evaluadas en el GBG 2022 (Tabla 2).

Tabla 2

Desempeño de Colombia en los informes GBG 2018, 2020 y 2022

Categoría	Posición de Colombia en el GBG 2018	Posición de Colombia en el GBG 2020	Posición de Colombia en el GBG 2022
Brecha de género	40	22	75
Empoderamiento político	59	33	70
Educación	1 junto a otros países	1 junto a otros países	1 junto a otros países
Participación económica	39	42	93
Igualdad salarial para trabajos similares	119	122	96

Fuente: elaboración propia basada en (38-40).

La brecha salarial en América Latina es un problema arraigado que refleja desigualdades estructurales y culturales en la región. Según datos citados por la Corporación Andina de Fomento (CAF), las mujeres en Latinoamérica reciben en promedio 11 % menos salario que los hombres por realizar trabajos similares (41). Por su parte, la OIT (42) señalan que las mujeres en América Latina y el Caribe tienen una brecha salarial promedio del 17 %, lo que significa que ganan 17 % menos que los hombres por realizar trabajos similares. Esta disparidad se agrava para mujeres indígenas, afrodescendientes y aquellas con menor nivel educativo. La brecha salarial de género también persiste en otros aspectos, como la representación en puestos de liderazgo y el número de mujeres en el mercado laboral. Las mujeres enfrentan obstáculos adicionales para acceder a posiciones de alta jerarquía y para equilibrar el trabajo con las responsabilidades familiares, perpetuando la inequidad salarial. A pesar de los avances jurisprudenciales en derecho laboral y las políticas de igualdad de género en algunos países, la brecha salarial sigue siendo un desafío significativo en América Latina (43).

Rojas et al. (44) señalan que la brecha salarial entre hombres y mujeres chilenas está presente en todas las profesiones, comparando salarios en sectores como minería, ingeniería, aseo y restaurantes (Figura 1). Los autores también señalan que las mujeres no gozan de los mismos beneficios económicos que los hombres, incluso al ejercer la misma actividad. En sectores no masculinizados como el de la salud, donde predomina la participación femenina, los hombres siguen devengando mejores salarios independientemente de su nivel educativo o experiencia acumulada. Es Argentina, por ejemplo, el salario de los hombres es un 32 % más alto que el de las mujeres (35).

Figura 1

Salarios promedio/hora entre mujeres y hombres en distintos sectores económicos, caso chileno



Fuente: (44).

Estudios realizados en el sector minero de Colombia, que incluyeron datos de 45 minas (510 hombres y 40 mujeres), evidencian la desigualdad entre sexos a la hora de recibir beneficios. El 82 % de las mujeres que trabajan en las minas están cualificadas, y el 52 % ocupa posiciones de decisión. Sin embargo, el salario promedio de las mujeres es solo 40 mil pesos más que el de los hombres (45).

Para combatir la brecha salarial, es fundamental implementar medidas efectivas a nivel legislativo, empresarial y social (46). Algunas de las medidas más efectivas incluyen la adopción de leyes y políticas públicas que promuevan la igualdad salarial y prohíban la discriminación salarial por razón de género. En Colombia, la Ley 581 de 2000 (47), conocida también como ley de cuotas, establece que al menos el 30 % de los cargos de dirección y administración en entidades estatales deben ser ocupados por mujeres. Esta medida busca equidad de género en la toma de decisiones y reducir la brecha de género en el ámbito laboral. La ley

también exige que las listas de candidatos para elecciones populares incluyan al menos un 30 % de mujeres, y desde su implementación se ha incrementado el número de mujeres en cargos estatales (48). Además, es esencial fomentar la transparencia salarial en las empresas, garantizando que los salarios se basen en criterios objetivos y no en prejuicios de género. Realizar campañas de sensibilización y capacitación sobre los derechos de las mujeres en el trabajo y la importancia de la igualdad salarial también puede contribuir a cambiar las actitudes y percepciones sobre la brecha salarial, promoviendo una cultura organizacional más igualitaria (34).

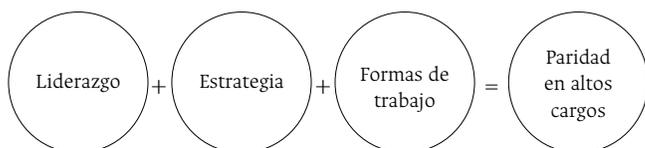
Otra medida efectiva para combatir la brecha salarial es promover la participación de las mujeres en sectores y ocupaciones con salarios más altos, así como en puestos de alta dirección y toma de decisiones. Esto se puede lograr mediante políticas y programas que fomenten la educación, la formación y desarrollo profesional de las mujeres. Asimismo, facilitar el acceso de las mujeres a políticas de conciliación laboral y familiar puede ayudar a combinar sus responsabilidades laborales con sus responsabilidades familiares y personales, facilitando así su participación en el mercado laboral y su ascenso profesional (49).

Para avanzar hacia la paridad en los altos cargos directivos ocupados por mujeres, es fundamental abordar tres aspectos clave: liderazgo, estrategia y formas de trabajo (Figura 2). Primero, el liderazgo implica promover organizaciones más inclusivas y fomentar la diversidad en la toma de decisiones, lo que requiere el compromiso activo de los líderes y la creación de políticas que promuevan la equidad de género en toda la organización. Segundo, la estrategia implica incorporar objetivos claros de igualdad de género en la planificación estratégica de la empresa, así como asignar recursos e implementar de medidas para fomentar el desarrollo profesional de las mujeres. Por último,

las formas de trabajo se refieren a la adopción de prácticas flexibles y políticas de conciliación que permitan a las mujeres alcanzar un equilibrio entre la vida laboral, familiar y personal, incluyendo la implementación de horarios flexibles, trabajo remoto y apoyo para el cuidado de los hijos y otros familiares. Implementar estas medidas de manera integral puede contribuir significativamente a disminuir la brecha de género en los altos cargos directivos y promover una mayor equidad en el ámbito empresarial (50).

Figura 2

Vías hacia la paridad en los altos cargos directivos ocupados por mujeres



Fuente: (50).

También es fundamental garantizar que las mujeres tengan acceso al crédito y a recursos económicos para emprender y liderar iniciativas económicas, lo que contribuirá al empoderamiento económico de las mujeres y a la reducción de la brecha salarial (35). Datos presentados por el DANE indican que existen barreras para el crecimiento empresarial de las mujeres, lo que se refleja en la proporción de micronegocios. En 2022, los hombres propietarios de micronegocios representaban el 63 %, mientras que las mujeres alcanzaban solo el 37 % (12).

3.1.2 Brecha de oportunidades laborales

La brecha de oportunidades laborales por causa del género se refiere a las desigualdades sistemáticas y estructurales que enfrentan las mujeres en el ámbito laboral en comparación con los hombres. Estas desigualdades pueden manifestarse de diversas formas, como la discriminación en la contratación, la segregación ocupacional, la brecha salarial, limitaciones en la formación y desarrollo profesional, y un menor número de mujeres en puestos de liderazgo (35). Como resultado, las mujeres enfrentan numerosos obstáculos para acceder a empleos de calidad, con salarios justos y condiciones laborales adecuadas, así como para avanzar en sus carreras y alcanzar posiciones de liderazgo.

Se necesitan programas que promuevan la igualdad de género y la inclusión laboral. Esto incluye medidas para combatir la discriminación de género en el trabajo, transparencia en los procesos de contratación y ascenso, y la creación de entornos laborales inclusivos que respeten la diversidad y protejan los derechos de todos los trabajadores. En adición, es crucial abordar las desigualdades estructurales subyacentes, como la falta de acceso al sistema educativo, para garantizar igualdad de oportunidades en el acceso a empleos dignos y satisfactorios (41).

Según la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) (42), solo el 37 % de las mujeres en la región participan en la fuerza laboral, mientras que los hombres alcanzan el 67 %. Esta disparidad también se refleja en la representación en puestos directivos, ocupados por mujeres en solo un 30 % de los casos a nivel de Latinoamérica, según datos del Banco Interamericano de Desarrollo (BID) (43). Estas cifras subrayan la necesidad urgente de adoptar medidas concretas para promover la igualdad de género en el trabajo en la región. Para abordar la brecha de oportunidades laborales por género, es necesario adoptar un enfo-

que integral que involucre a entidades gubernamentales, empresas, organizaciones, sindicatos y la sociedad civil (51). Algunas medidas efectivas incluyen (51):

- Implementación de políticas laborales que promuevan la igualdad de género.
- Sensibilización y capacitación sobre la importancia de la igualdad de género y los derechos laborales de las mujeres.
- Promoción de la transparencia salarial y eliminación de la discriminación en la contratación y promoción laboral.
- Fomento de la participación de las mujeres en sectores y ocupaciones tradicionalmente masculinos, alcanzando puestos medios y puestos de liderazgo.
- Fortalecimiento de programas que promuevan la educación, formación y desarrollo de las mujeres en el trabajo.

3.2 La inequidad de género como factor de riesgo psicosocial

La inequidad de género en el trabajo es una realidad compleja y multifacética que afecta la salud mental y bienestar emocional de las mujeres. Este riesgo psicosocial se manifiesta en formas como la discriminación laboral, la brecha salarial y la segregación ocupacional. Estos factores crean un entorno laboral hostil y desigual para las mujeres, generando estrés, ansiedad, depresión y otros trastornos de salud mental (12).

Las causas de la inequidad de género en el trabajo son complejas y están arraigadas en estructuras sociales, culturales y económicas. La persistencia de estereotipos de

género, la falta de políticas inclusivas y la discriminación sistémica contribuyen a perpetuar esta inequidad. Asimismo, las responsabilidades familiares desproporcionadas y la falta de apoyo para conciliar los roles familiares, individuales y laborales también afectan a las mujeres en el trabajo (34).

La violencia de género es otra manifestación de la inequidad de género que tiene un impacto significativo en la salud mental de las mujeres. Estudios como el informe *Violencia de Género y Salud Mental en América Latina y el Caribe* de la OPS señalan que la exposición a la violencia de género está asociada con un mayor riesgo de trastornos psicológicos como la depresión, la ansiedad y el trastorno de estrés postraumático en las mujeres (52). Por otra parte, según un informe de OIT (42) aproximadamente el 19 % de las mujeres en América Latina y el Caribe han experimentado acoso sexual en su entorno laboral.

En Latinoamérica, la inequidad de género en el ámbito laboral tiene un impacto personal significativo en las mujeres. Las investigaciones muestran que la inequidad laboral genera estrés y ansiedad debido a la lucha constante contra la discriminación y la búsqueda de reconocimiento en un entorno que no siempre es equitativo. De igual forma, limita las oportunidades de desarrollo profesional y crecimiento económico, lo que puede provocar frustración y desmotivación. La discriminación y el acoso laboral contribuyen a un ambiente hostil que afecta la salud mental y emocional de las mujeres (12).

Para combatir la inequidad de género como factor de riesgo psicosocial en el trabajo, es necesario adoptar medidas integrales que promuevan la igualdad de género y creen entornos laborales inclusivos y equitativos. Esto incluye implementar políticas y programas que promuevan la igualdad salarial, prevenir y responder al acoso laboral, y sensibilizar sobre los derechos de las mujeres en el lugar

de trabajo. Además, es fundamental que las mujeres participen activamente en la toma de decisiones y la defensa de sus derechos laborales, así como proporcionar apoyo y recursos para abordar el estrés (34).

Estudios realizados en el sector minero colombiano evidencian la falta de adopción de políticas frente a la equidad de género. Solo el 4 % de las minas tiene políticas dirigidas a mantener la equidad de género, el 11 % tienen compromisos contra la discriminación hacia las mujeres y el 7 % implementa alguna estrategia para promover a las mujeres a puestos tradicionalmente masculinizados (45). Por otro lado, solo el 44 % capacita a sus trabajadores para prevenir y denunciar violencias de género, en el 31 % existen mecanismos para denunciar violencia de género, y solo el 13 % cuenta con protocolos para actuar en casos de violencia de género o contra las mujeres. Estos datos demuestran la poca preparación del sector frente al riesgo psicosocial y las violencias de género (45).

4. Factores de riesgo psicosocial intralaborales en los sectores masculinizados

El riesgo psicosocial se entiende como la probabilidad de que uno o más empleados padezcan un daño psicológico que puede tener implicaciones a nivel físico y que surge como resultado de una situación negativa que se vive en el trabajo (35). Los factores de riesgo psicosocial comprenden aspectos intralaborales y extralaborales de la organización, así como condiciones individuales y características del trabajador. La resolución 2646 de 2008 (53) clasifica los factores de riesgo psicosocial intralaborales (art. 6) y extralaborales (art. 7). Los factores intralaborales se dividen en once categorías: 1. gestión organizacional, 2. características de la organización del trabajo, 3. características del grupo social de trabajo, 4. condiciones de la tarea, 5. carga física, 6. condiciones del medio ambiente de trabajo, 7. interfase persona-tarea, 8. jornada de trabajo, 9. número de trabajadores por tipo de contrato, 10. beneficios recibidos en los programas de bienestar empresarial, y 11. programas de capacitación y formación.

4.1 Acoso laboral

Uno de los principales aspectos del riesgo psicosocial en los sectores masculinizados es el acoso sexual y laboral, que afecta mayormente a las mujeres, creando un ambiente laboral hostil y limitando sus oportunidades de desarrollo profesional. Los estereotipos de género también desempeñan un papel importante, ya que pueden influir en las expectativas y percepciones sobre las capacidades de hombres y mujeres (36).

La ley 1010 de 2006 (54) es el marco legal en Colombia para prevenir el acoso laboral. Define el acoso laboral como:

Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, trabajador por parte de un empleador, un jefe o superior jerárquico inmediato o mediato, un compañero de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, a causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo (art. 2).

El acoso laboral puede presentarse bajo las siguientes modalidades generales (54):

1. *Maltrato laboral*: todo acto de violencia contra la integridad física o moral que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo.
2. *Persecución laboral*: toda conducta reiterada o arbitraria que induzca la renuncia del trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo o cambios permanentes de horario.
3. *Discriminación laboral*: todo trato diferenciado por razones de raza, género, edad, origen familiar, credo religioso, preferencia política o situación social (52).
4. *Entorpecimiento laboral*: toda acción que obstaculice el cumplimiento de la labor, haciéndola más gravosa o retardándola con perjuicio para el trabajador.
5. *Inequidad laboral*: asignación de funciones con menosprecio del trabajador.
6. *Desprotección laboral*: toda conducta que ponga en riesgo la integridad del trabajador mediante la asignación de funciones sin los requisitos mínimos de protección y seguridad.

Por otro lado, el acoso sexual se define como aquellos comportamientos de tipo verbal, físico o no verbal con índole sexual que buscan atentar contra la dignidad de una persona (35). Es importante distinguir entre acoso sexual, hostigamiento sexual y acoso laboral. Mientras que el acoso sexual y laboral se refieren a conductas no recíprocas de carácter sexual, el hostigamiento sexual es una forma de violencia que surge en relaciones jerárquicas y de subordinación. El acoso sexual puede ocurrir entre empleados del mismo nivel jerárquico, incluso fuera del trabajo (35).

La relación entre acoso laboral y acoso sexual, y su impacto principalmente en mujeres, se ha documentado en estudios de Colombia, México, Chile y Argentina, donde se evidencia que las mujeres tienen mayor probabilidad de sufrir este tipo de acoso, relacionado con la creencia cultural de que son “el género débil” (35). Según la National Survey on the Dynamics of Household (ENDIREH) en México, 30 de cada 100 mujeres han sufrido violencia laboral en algún momento de su vida (35). Las investigaciones señalan que las mujeres jóvenes son las principales víctimas de violencia, maltrato y discriminación por parte de sus empleadores, supervisores o compañeros de trabajo (35). Un estudio realizado con mujeres trabajadoras en una empresa minera en Chile reporta varias formas de acoso en el trabajo (44):

- 45 % ha sido víctima de bromas en doble sentido.
- 29 % ha recibido comentarios sobre su cuerpo.
- 23 % han recibido invitaciones no deseadas o propuestas de relaciones íntimas.
- 20 % han sido observadas como objeto sexual.
- 20 % han sido saludadas de manera impropia.
- 19 % han sido tocadas en partes no íntimas.
- 4 % han recibido gestos obscenos.

Otros estudios realizados en 2023 con 302 residentes de cirugía general en Colombia, donde el 42 % de los encuestados eran mujeres, señalan que el 49 % de los residentes de postgrados de cirugía general en el país sufrían acoso laboral y el 14,9 % acoso sexual. La tasa global de acoso laboral fue del 49 % (148/302): ocasional en el 27,4 % (83/302) y continuo en el 21 % (65/302) (55). En cuanto a los motivos de acoso, 21 casos correspondieron a acoso por razón de sexo, 21 a atención sexual no deseada y 3 a coacción sexual. Las mujeres presentaron tasas significativamente más altas de acoso sexual, y los cirujanos fueron los principales autores de estos casos (55).

En otro estudio realizado en febrero de 2020 con 115 residentes de urología en Colombia, de los cuales el 54% eran hombres y 46 % mujeres, 66 % de los encuestados señaló haber experimentado hostigamiento laboral durante su residencia. El 35,4 % reportó haber sido víctima de discriminación de género, y 55,2 % indicó que estas conductas afectaron su desempeño como residentes (56). La percepción de acoso laboral fue similar entre hombres y mujeres (69,5 % y 61,1 % respectivamente), pero las situaciones de discriminación por género fueron más frecuentes entre las mujeres (56).

4.2 Situación del riesgo psicosocial en empresas latinoamericanas

4.2.1 Sector minero

Una investigación chilena en una empresa minera revela que el 36 % de las mujeres señaló que su empresa no tiene políticas necesarias para lograr un equilibrio entre su vida laboral y personal, el 43 % manifiesta que no cuenta con horarios de trabajo flexibles, el 38 % indicó que la empre-

sa no dispone de sala cuna o salas de lactancia, y el 65 % manifestó que existen condiciones que generan estrés en sus lugares de trabajo. Adicionalmente, el 31 % de las mujeres se ha sentido discriminada y el 33 % observó discriminación hacia otras mujeres (44). En cuanto a condiciones laborales, el estudio reporta que el 45 % de las mujeres, a pesar de tener el mismo nivel de responsabilidad que los hombres, no recibe los mismos sueldos; el 26 % señaló que los incentivos salariales son discriminatorios; y el 24 % manifestó afectaciones en su estabilidad laboral. El 34 % de las mujeres no tiene las mismas oportunidades de ascender a cargos de mayor responsabilidad, el 32 % no ha podido desarrollarse en altos cargos y el 30 % indicó que su empresa no promueve el desarrollo del género femenino en la cadena de valor (44).

Las ideologías y creencias en la minería refuerzan la percepción de que este es un trabajo destinado para hombres, y las mujeres son vistas como aptas solo para ciertos trabajos mineros. Los cargos asignados mayormente a mujeres suelen tener menor remuneración, a pesar de que en muchos casos requieran mayor formación académica. Esto lleva a que haya mujeres en tareas mineras como la selección de mineral, el chatarreo y el barequeo, que aportan menores ingresos o tienen remuneraciones irregulares (44). El barequeo consiste en el lavado manual de arenas para separar y recoger metales preciosos, mientras que el chatarreo es la selección manual de minerales extraídos de los socavones (45).

Estudios en el sector minero colombiano revelan que 8 de cada 10 minas no cuentan con instalaciones o servicios para el cuidado de hijos e hijas, y solo 6 de cada 10 minas reconocen el derecho a la maternidad (45). La situación de las mujeres en empresas mineras colombianas refleja factores de riesgo psicosocial comunes, como (45):

- Violencia en contra de la mujer en el sector.
- Brechas salariales en favor de los hombres.
- Inadecuada conciliación entre vida familiar y social.
- Creencias y supersticiones en contra de las trabajadoras.
- Estigmatización de la maternidad.

Es relevante señalar que muchos de estos aspectos están regulados en Colombia, pero las empresas mineras no cumplen adecuadamente o lo hacen de manera mínima. Además, estudios muestran que solo el 26 % de las minas involucra a las mujeres en el Comité de Convivencia Laboral (COCOLA), lo que es un factor de riesgo para la violencia de género, ya que el comité es una vía para denunciar y resolver conflictos (45).

4.2.2 Sector industrial

Un estudio realizado en Chile con 132 empacadoras de empresas agroindustriales grandes (>200 trabajadores) de la VI región ha revelado datos importantes sobre los factores de riesgo psicosocial en las tareas realizadas por la población femenina (57). Las trabajadoras jóvenes son objeto de regalos y galanteos por parte de jefes masculinos, siendo colocadas en puestos más visibles, mientras que las trabajadoras mayores se ubican en áreas de menor visibilidad. Estas acciones generan riesgo de acoso sexual para algunas y discriminación para otras. El rechazo a conductas acosadoras puede resultar en represalias que disminuyen el salario, afectando la estabilidad emocional de las trabajadoras (57). Algunos de los datos reportados en este estudio chileno son (57):

- El 45,5 % de las mujeres respondió que frecuentemente se han sentido presionadas o intimidadas por algún jefe, lo cual es tolerado debido a la normalización de la violencia de género.
- El 53,8 % de las trabajadoras indicó que su trabajo requiere tal concentración que no pueden pensar en otra cosa, y perciben una presión constante de sus supervisores.
- El 82,35 % indicó que nunca o muy rara vez cuenta con tiempo libre, y el 93,2 % señaló que su tiempo libre se dedica a labores de hogar, ya que los horarios laborales no consideran su rol de madre.

4.2.3 Ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM)

El ámbito estudiantil y laboral en este sector presenta una importante brecha de género debido al estigma sobre la supuesta incapacidad de las mujeres para las ciencias exactas, lo que disminuye su confianza y refuerza la idea de que están mejor dotadas para habilidades blandas, mientras que los hombres son vistos como más competentes en las matemáticas y ciencias (58).

Datos del Ministerio de Ciencia, Tecnología e Innovación indican que en 2020 menos del 2 % de mujeres que ingresaron a la universidad eligieron una carrera STEM, aunque las graduadas de estas carreras reciben mejores salarios, condiciones laborales y oportunidades de empleo. Durante los últimos 17 años, el número promedio de mujeres graduadas en STEM fue del 36,7 % (58). Por lo tanto, como se señaló en el capítulo 1, la brecha se genera desde la academia, y según el Sistema Nacional de Información de la Educación Superior (SNIIES), la proporción de mujeres

en carreras STEM ha disminuido de 38 % a 34,9 % en los últimos 16 años (59).

4.2.4 Sector público

En Colombia, la representación de mujeres en las cortes supremas de justicia es menor que en el resto de Latinoamérica: 13 % en Colombia frente al 29,2 % en Latinoamérica, lo que refleja una brecha significativa en cargos públicos del poder judicial (20). Otras áreas de la Rama Judicial presentan proporciones más favorables para las mujeres (20):

- Instituto Nacional de Medicina Legal y Ciencias Forenses (INMLCF): 31 % de los cargos son ocupados por mujeres
- Fiscalía General de la Nación (FGN): 46 %.
- Consejo Superior de la Judicatura (CSJ): 83 %.

A nivel mundial, datos del Banco Mundial (BM) indican que las mujeres representan solo el 41 % del mercado laboral en el sector público y el 38 % en el sector privado formal, lo que muestra que en ambos sectores las mujeres están lejos de tener una participación igualitaria con respecto a los hombres (20). La brecha salarial de género es menor en el sector público: las mujeres devengan un 86 % de lo que reciben los hombres, mientras que en el sector privado este porcentaje baja al 76 %. Esto se debe a regulaciones más laxas que en el sector privado y la falta de aplicación de cuotas de cargos (20).

4.3 Rol de las empresas en la gestión del riesgo psicosocial

Existen varios factores que impactan en la gestión de los riesgos psicosociales, incluyendo cómo cada empresa aplica las normativas sobre riesgos laborales y prevención de la discriminación. También influye la estructura de la organización, siendo el control más difícil en empresas pequeñas o grandes (36). Algunos aspectos documentados como intervinientes en la gestión de los temas de género en las empresas son (36):

1. Comunicación inadecuada o distorsionada sobre discriminación de género y factores de riesgo para las mujeres.
2. Falta de definición de competencias en sectores masculinizados donde los perfiles de cargo tienden a marginar ciertos oficios considerados como masculinos.
3. Tipos de mando restrictivos para el sexo femenino.
4. Puestos de trabajo en sectores masculinizados con requisitos más favorables para hombres. Esto respecto a herramientas, equipos y elementos de protección personal comprados por las empresas.
5. Turnos nocturnos, horas extras, festivos y fines de semana, desfavorables para mujeres con responsabilidades familiares.
6. Poca flexibilidad en la organización del trabajo. Se han documentado casos donde las empresas no optan por alternativas tecnológicas, planes de formación, ascensos y esquemas de rotación de personal flexibles,

que pueden eliminar o disminuir las barreras laborales entre los géneros.

Por otra parte, la desigualdad hacia las mujeres sigue siendo evidente en muchos países de América Latina, la inserción de la mujer en el contexto laboral no es una prioridad y las políticas de igualdad de género no son claras o no están implementadas dentro de las empresas. En Latinoamérica, existe una ausencia de valores de género, falta de solidaridad y compañerismo, y situaciones de irrespeto hacia las mujeres, lo que ha provocado ambientes laborales hostiles y discriminación contra el sexo femenino (36).

Según datos del DANE para el primer trimestre de 2021, el 92,9 % de las mujeres rurales realizaban trabajos no remunerados, en comparación con el 57,7 % de los hombres, y solo el 27 % de las mujeres rurales tenían oficios remunerados (36). En general, las mujeres rurales trabajan más de 12 horas al día y en promedio una hora más que los hombres, pero solo reciben remuneración por el 38 % del tiempo trabajado. En contraste, los hombres rurales reciben pago por el 73% del tiempo trabajado (36).

Esto contradice lo establecido en la Ley 731 de 2002 (60) que dicta que se debe hacer efectivo el principio de igual remuneración en el sector rural para eliminar las inequidades entre hombres y mujeres rurales. A pesar de la existencia de esta legislación y de la Ley 1900 de 2018 (61), que establece criterios de equidad de género en la adjudicación de tierras baldías y la vivienda rural, no hay una acción efectiva por parte del Estado ni de las empresas para implementar y cumplir con la normatividad que busca impedir toda forma de discriminación contra la mujer (36).

4.4 Consecuencias en la salud de las mujeres expuestas al riesgo psicosocial en empresas de sectores masculinizados

Las consecuencias para la salud de las mujeres derivadas de las funciones, tareas y ocupaciones que ejecutan han sido menos evaluadas que las de los hombres, debido a su menor participación en sectores masculinizados. Esto origina menor prevención de riesgos laborales en el caso de las mujeres, incluyendo el riesgo psicosocial (62). Algunas de las consecuencias del riesgo psicosocial en la salud de la mujer son:

4.4.1 Síndrome de agotamiento profesional o *Burnout*

La teoría del síndrome de *Burnout*, introducida por Herbert Freudenberger en 1974, se describe como un estado de agotamiento físico y emocional que surge cuando las demandas laborales superan los recursos del trabajador para enfrentarlas. Christina Maslach y Susan Jackson identificaron tres dimensiones clave del síndrome: 1. agotamiento emocional, para referirse a la falta de energía y recursos para enfrentar las exigencias del trabajo; 2. despersonalización, que infiere una actitud negativa hacia el trabajo y los demás; y 3. falta de realización personal, que se asocia con la sensación de falta de logros y satisfacción laboral (63).

Saldaña Orozco et al. (10) indican que las mujeres son 1,5 veces más propensas a padecer este síndrome que los hombres, debido a factores como estereotipos de género, desigualdades laborales, acoso, estrés, ansiedad y estrategias de afrontamiento. Es conocido que, dentro de los efectos causados por este síndrome, están los síntomas como agotamiento físico y emocional, despersonalización y reducción de la realización personal, aspectos a los que el género femenino es más susceptible que el masculino (10).

Algunos de los factores de riesgo psicosocial asociados al síndrome de Burnout en mujeres, incluyen (10):

- Mala remuneración salarial.
- Falta de reconocimiento.
- Desbalance entre esfuerzo y recompensa.
- Desequilibrio entre trabajo remunerado y responsabilidades de cuidado.
- Desigualdades en el acceso al trabajo y los ascensos.
- Estereotipos de género y expectativas en los roles laborales.
- Discriminación y acoso en el trabajo.

4.4.2 Estrés laboral

El estrés laboral se define como una condición psicológica y física que afecta el bienestar general, generando afectaciones en la salud física y mental, el rendimiento laboral, preocupación y angustia. La OIT asegura que los factores psicosociales amenazan la salud física y están relacionados con condiciones de trabajo estresantes (64).

El estrés laboral puede describirse como un deterioro físico y una reacción emocional que ocurre cuando las demandas laborales superan las capacidades de los empleados. Esto puede conducir a una disminución en la salud, desencadenando síntomas como niveles elevados de colesterol, ansiedad y supresión del sistema inmunológico. Numerosos estudios han demostrado que el estrés contribuye al desarrollo de condiciones médicas, incluyendo enfermedades cardiovasculares, trastornos mentales, depresión o síndrome de burnout (65).

Según el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), los trabajadores mexicanos son los más estresados

del mundo, y el 25 % de los infartos está relacionado con el estrés (64). Como se ha señalado, las mujeres son más propensas al acoso laboral y al hostigamiento debido a las estructuras verticales y jerárquicas que las colocan en posiciones vulnerables. Las prolongadas jornadas de trabajo y responsabilidades familiares aumentan su estrés, afectando su tiempo de descanso. Las consecuencias incluyen trastornos de la alimentación, alteraciones del sueño, disfunciones sexuales (anorgasmia, vaginismo y pérdida del apetito sexual), fatiga crónica y sentimientos negativos recurrentes como baja autoestima y ansiedad (64).

Es por ello que el estrés laboral afecta principalmente a las mujeres y tiene un origen multifactorial: violencias de género, discriminación laboral y salarial, monotonía, baja autonomía y supervisión excesiva. También se presenta el fenómeno de la doble presencia, que se refiere a la situación en la que el trabajador debe gestionar sus responsabilidades domésticas durante el tiempo de trabajo remunerado y, en su tiempo personal, organizar sus responsabilidades profesionales (36).

Una investigación realizada en Zapotlán, estado de Jalisco, México, tomó una población de 106 mujeres entre 20 y 60 años en cargos operativos, administrativos y gerenciales, muestra que el papeleo y la falta de organización generan estrés en las mujeres. También se identificó la pobre atención a sus necesidades e ideas como un factor determinante de estrés. Las mujeres en áreas gerenciales presentaron un mayor índice de violencia laboral, lo que se refleja en tensión, estrés y aislamiento de la trabajadora (64).

5. Conclusiones

Un sector masculinizado es aquel donde la mayoría de los trabajadores son hombres, lo que genera desigualdad de género en el lugar de trabajo. Las mujeres sufren discriminación laboral, brechas de género, y baja representación en la toma de decisiones. Aunque el fenómeno de la feminización en el campo laboral ha aumentado el número de mujeres en estos sectores, las estigmatizaciones persisten debido a roles y estereotipos sociales. A pesar de algunos cambios hacia estructuras laborales más flexibles, multiculturales y de liderazgo compartido, las mujeres continúan enfrentando desafíos significativos en ambientes laborales no inclusivos.

Los términos “femenino” y “masculino” y sus implicaciones sociales, basadas en el sexo biológico o asignado al nacer y los roles de género, son la principal causa de la división sexual del trabajo. Esta categorización limita las posibilidades de las personas, obligándolas a adaptarse a patrones que no coinciden con sus capacidades o deseos. Esto impacta negativamente en el desarrollo profesional de las mujeres y es causa de la subrepresentación e infraparticipación de trabajadoras en sectores masculinizados.

Los sectores masculinizados están directamente relacionados con el tipo de educación y formación recibida desde la infancia hasta la educación superior. En Latinoamérica, la mayoría de los hombres optan por carreras en ingeniería y ciencias, mientras que las mujeres se matriculan mayormente en campos como la educación, las artes, la salud, el bienestar y las ciencias sociales.

La inequidad de género en el trabajo es una problemática persistente que se manifiesta en diversas formas, como brechas salariales, desigualdad de oportunidades laborales y estereotipos de género. Las mujeres suelen enfrentar salarios más bajos que los hombres por trabajos similares, y los sectores predominantemente femeninos están subvalorados. Además, existe una marcada segregación

ocupacional y menor acceso a puestos de liderazgo para las mujeres, exacerbado por los roles tradicionales de género y la discriminación en el reclutamiento. Factores como la comunicación inadecuada, la falta de definición de competencias y los tipos de mando restrictivos en las empresas también contribuyen a la gestión deficiente de la equidad de género.

En Colombia, a pesar de algunos avances legislativos y programas para promover la igualdad, persisten desafíos significativos, como las brechas salariales y de oportunidades. La investigación ha mostrado con cifras la persistencia de estas barreras y la baja participación de las mujeres en sectores como la política, el deporte y la minería, que tradicionalmente han sido dominados por hombres. En contextos rurales, mineros e industriales colombianos y latinoamericanos, las mujeres enfrentan desafíos adicionales, como condiciones laborales precarias y una mayor exposición a factores de riesgo psicosocial, lo que agrava las desigualdades, el riesgo de discriminación y el acoso sexual y laboral.

Se ha documentado el impacto de la inequidad de género y la materialización del riesgo psicosocial en la salud física y mental de las mujeres. Aquellas que enfrentan discriminación, brechas salariales y acoso laboral sufren altos niveles de estrés, ansiedad y depresión. Estas condiciones adversas de trabajo contribuyen al deterioro de su salud mental y emocional, generando agotamiento, desmotivación, despersonalización y falta de realización personal, síntomas característicos del síndrome de Burnout. Los factores de riesgo que dominan los ambientes de trabajo masculinos (desigualdades laborales, mala remuneración salarial, falta de reconocimiento, desequilibrio entre esfuerzo y recompensa, falta de promociones o ascensos, falta de respeto y atención a las necesidades e ideas de las mujeres

y acoso laboral) impactan la salud mental de las mujeres y las hacen más propensas a experimentar estrés y síndrome de Burnout.

Las mujeres enfrentan tasas considerablemente más altas de acoso laboral y sexual. En Latinoamérica, un gran porcentaje de mujeres ha sido víctima de hostigamiento en su lugar de trabajo, especialmente las jóvenes, que sufren acoso sexual y discriminación de género por parte de jefaturas masculinas. Prácticas como galanteos, insinuaciones y asignaciones de puestos basadas en la edad y el género son recurrentes en los ambientes laborales masculinos. Las trabajadoras de mayor edad son relegadas a puestos de menor visibilidad, lo que evidencia discriminación tanto por edad como por género. Además, existe una tendencia a la naturalización de la violencia de género en el trabajo, incluso entre las propias trabajadoras, quienes toleran o minimizan comportamientos de acoso debido a una percepción inadecuada de su situación, la falta de conciencia sobre sus derechos o el temor a tomar represalias en el trabajo.

Colombia ha legislado para erradicar la violencia de género y la discriminación, y para favorecer las oportunidades y derechos de las mujeres. Sin embargo, la cultura arraigada en el patriarcado perpetúa los roles de género tradicionales que ocasionan situaciones de discriminación y violencia contra las mujeres. Estos valores culturales influyen en la no aplicación efectiva de las leyes en sectores masculinizados.

6. Recomendaciones

A partir de los resultados obtenidos se plantean las siguientes recomendaciones:

Para las empresas

- Crear e implementar políticas empresariales para reducir la brecha de género.
- Fomentar la participación de las trabajadoras en órganos de gobierno y co-gobiernos institucionales, así como en la gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo (SST).
- Identificar estrategias que permitan la adecuada conciliación de la vida profesional y familiar de las mujeres trabajadoras, como la flexibilización de jornadas y horarios laborales.
- Establecer canales de comunicación donde la mujer pueda expresarse sin temor a ser discriminada o recibir represalias de compañeros o superiores.
- Establecer medidas de control y sancionar los actos y comportamientos que afecten la integridad de las mujeres, independientemente del nivel jerárquico del presunto agresor.
- Garantizar procesos de selección y ascenso sin discriminación de género.
- Fomentar el liderazgo femenino y la sororidad entre mujeres en sectores masculinizados.

Para los profesionales y responsables de SST

- Fomentar la participación de mujeres en el Comité de Convivencia Laboral (COCOLA) y el Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo (COPASST).

- Evaluar la exposición a factores de riesgo psicosociales relacionados con las brechas de género.
- Dirigir estrategias de formación y capacitación hacia trabajadores hombres sobre violencia de género y no discriminación en el trabajo.

Para los gobiernos

- Verificar el cumplimiento de las normativas que protegen a las mujeres trabajadoras.
- Invertir en programas que fomenten la participación femenina en áreas STEM y sectores masculinizados desde una edad temprana (becas, programas de mentoría y campañas para eliminar estereotipos de género).
- Implementar estrategias para fortalecer la empleabilidad de las mujeres en sectores masculinizados.
- Facilitar el acceso a financiamiento, redes de apoyo y recursos empresariales para mujeres emprendedoras que desean ingresar o expandirse en sectores masculinizados.
- Implementar sistemas de recopilación de datos desglosados por género para evaluar avances hacia la igualdad de género en sectores masculinizados. Utilizar estos datos para evaluar políticas y programas y ajustar estrategias para cada sector económico.
- Llevar a cabo campañas públicas y programas educativos que sensibilicen sobre la importancia de la igualdad de género y desafíen los estereotipos de género arraigados en la sociedad latinoamericana.

- Establecer alianzas con empresas, instituciones, organizaciones sin fines de lucro y la sociedad civil que trabajen en temas de igualdad de género para impulsar el cambio hacia la igualdad de género.

Para las instituciones educativas

- Deconstruir la educación de niños y niñas en términos de sexo y género, orientando los contenidos académicos, culturales, deportivos artísticos y sociales, sin limitaciones según el sexo del estudiante, desde la primera infancia hasta la educación universitaria.
- Impulsar la participación de la mujer, en la educación superior y universitaria, en especialidades tradicionalmente masculinas, acompañando su formación para evitar situaciones de violencia, acoso o discriminación.
- Implementar campañas de no discriminación y prevención del acoso hacia las mujeres, dirigidas a toda la comunidad educativa, incluidos estudiantes, docentes, personal administrativo, operativo y directivo.

7. Referencias

1. Biswas A, Harbin S, Irvin E, Johnston H, Begum M, Tiong M, et al. Sex and Gender Differences in Occupational Hazard Exposures: a Scoping Review of the Recent Literature. *Curr Environ Health Rep* [Internet]. 2021 Dec 27;8(4):267-80. Available from: <https://link.springer.com/10.1007/s40572-021-00330-8>
2. Smith SG, Sinkford JC. Gender equality in the 21st century: Overcoming barriers to women's leadership in global health. *J Dent Educ* [Internet]. 2022;86(9):1144-73. Available from: <https://online-library.wiley.com/doi/10.1002/jdd.13059>
3. Cristancho Giraldo LA, Rios Yepes GN, Salamanca Olmos M. La Inequidad de Género en el Mercado Laboral de América Latina y sus Efectos Económicos. Una mirada desde Colombia. *Tendencias Sociales Revista de Sociología* [Internet]. 2023;(9):67-112. Available from: <https://revistas.uned.es/index.php/Tendencias/article/view/36440>
4. Fruto de Santana O, Leal C. LR. Mercado laboral en el sector público panameño con perspectiva de género: ¿discriminación? *Colón Ciencias, Tecnología y Negocios* [Internet]. 2021;8(1):16-34. Available from: https://revistas.up.ac.pa/index.php/revista_colon_ctn/article/view/1931
5. Sánchez Cañar P, Uriguen Aguirre P, Vega Jaramillo F. Discriminación y desigualdad salarial: exploración de brechas por género en Ecuador. *Revista Científica y Tecnológica UPSE* [Internet]. 2021 Jun 21;8(1):48-55. Available from: <https://incyt.upse.edu.ec/ciencia/revistas/index.php/rctu/article/view/544>
6. Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas, Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres. *Mujeres y Hombres. Brechas de Género en Colombia*

- [Internet]. Mujeres y Hombres. Brechas de Género en Colombia. Bogotá D.C.; 2020. Available from: <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/genero/publicaciones/mujeres-y-hombre-brechas-de-genero-colombia-informe.pdf>
7. Sanz Hernández A, López Rodríguez ME. Mujeres del carbón. Protestas y emociones en la reestructuración minera española. *Aposta Revista de Ciencias Sociales* [Internet]. 2017;74:84-110. Available from: <https://www.redalyc.org/journal/4959/495954961005/html/>
 8. Organización Internacional del Trabajo. Las diferencias de género en el empleo son mayores de lo que se pensaba, según un informe de la OIT. 2023. Available from: http://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_869932/lang-es/index.htm
 9. López LC, Soares Sito LR, Borrero-Ramírez YE. La dimensión global de las políticas públicas de género y salud en América Latina. *Civitas - Revista de Ciências Sociais* [Internet]. 2021;21(3):380-90. Available from: <https://revistaseletronicas.pucrs.br/index.php/civitas/article/view/40454>
 10. Saldaña Orozco C, Delfín-Ruiz C, Cano Guzmán R, Peña Valencia EJ. Estrés, factores psicosociales y su impacto en la mujer trabajadora. *Revista Venezolana de Gerencia* [Internet]. 2022;27(99):1115-25. Available from: <https://produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/38316/42458>
 11. United Nations Development Programme. The paths to equal: Twin indices on women's empowerment and gender equality [Internet]. New York; 2024. Available from: <https://hdr.undp.org>.

12. Organización Internacional del Trabajo. Promoviendo la igualdad de género: convenios de la OIT y los derechos laborales de las mujeres. Oficina Internacional del Trabajo; 2006. 77 p.
13. Profamilia. Identidades de género [Internet]. 2020. Available from: <https://profamilia.org.co/aprende/diversidad-sexual/identidades-de-genero/>
14. Romero Acevedo T, Forero Sanabria K. Cartilla Género [Internet]. Bogotá; 2020. Available from: [https://www.minjusticia.gov.co/programas-co/tejiendo-justicia/Documents/publicaciones/genero/Cartilla%20G%C3%A9nero%20final%20\(2\).pdf](https://www.minjusticia.gov.co/programas-co/tejiendo-justicia/Documents/publicaciones/genero/Cartilla%20G%C3%A9nero%20final%20(2).pdf)
15. Peláez González C, Rodríguez SA. Género, trabajo y educación: diferencias entre hombres y mujeres en la entrada al primer empleo. Revista Interdisciplinaria de Estudios de Género de El Colegio de México [Internet]. 2020;6:1-37. Available from: <https://estudiosdegenero.colmex.mx/index.php/eg/article/view/494>
16. Argüello M. La identidad de género: masculino versus femenino. Congreso Internacional de Comunicación y Género [Internet]. 2012;1-14. Available from: <https://core.ac.uk/download/pdf/51397399.pdf>
17. Bello A, Entidad de Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres. Las mujeres en ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas en América Latina y el Caribe [Internet]. Montevideo; 2020. Available from: <https://lac.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20Americas/Documents/Publicaciones/2020/09/Mujeres%20en%20STEM%20ONU%20Mujeres%20Unesco%20SP32922.pdf>
18. Organización de las Naciones Unidas para la Educación la Ciencia y la Cultura. Descifrar el código: la

- educación de las niñas y las mujeres en ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas (STEM). Unesco [Internet]. 2019;85. Available from: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000366649>
19. Álvarez Henao AF, Galeano Cadavid LM. Políticas de Género en Educación Superior en América Latina: una revisión sistemática cualitativa. [Internet]. Pereria; 2021. Available from: <https://repositorio.ucp.edu.co/entities/publication/af8e43b5-e381-49b1-b382-f662b9484655>
 20. Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas. Mujeres y hombres: brechas de género en Colombia [Internet]. 2022. Available from: <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/genero/publicaciones/mujeres-y-hombre-brechas-de-genero-colombia-presentacion-2daEdicion.pdf>
 21. Catache M, González M, Valdez R, Trejo E. Diferencias en la Motivación Laboral debido al Género entre Personas de la Generación y en el Noreste de México. *Revista Ingeniería y Gestión Industrial* [Internet]. 2022;1(1). Available from: <https://ingenieriaygestion.uanl.mx/index.php/r/article/view/5>
 22. Costero Garbarino MC, Muñoz Martínez H. Minería y mujeres en resistencia poder, movilizaciones sociales. 2022. Available from: <https://colsan.repositorioinstitucional.mx/jspui/bitstream/1013/1508/1/Miner%C3%ADa%20y%20mujeres%20en%20resistencia%20poder%2C%20movilizaciones%20sociales.pdf>
 23. Herrera C, Lemus L. Panorama de la incorporación de mujeres en los oficios de la construcción. 2023;1-142. Available from: <https://veredasojs.xoc.uam.mx/index.php/veredas/article/view/715/695>

24. Alpízar Rojas HY, Carvajal MAA. Gerencias femeninas en el cooperativismo: abriendo caminos en sectores tradicionalmente masculinos de la región del Occidente costarricense. *Revista Reflexiones* [Internet]. 2021;101(2). Available from: <https://revistas.ucr.ac.cr/index.php/reflexiones/article/view/45577>
25. Escalona Thomas D. Mujeres y minería. Resiliencias y marginaciones en territorios mineros. *Revista de geografía Norte Grande* [Internet]. 2021;80(80):129-48. Available from: http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-34022021000300129&lng=en&nrm=iso&tlng=en
26. Moscovich N. Disputando espacios en los sectores económicos (masculinizados). Un análisis cuantitativo descriptivo de la composición del sector de transporte en la Argentina [Internet]. 2023. Available from: <https://repositorio.utdt.edu/handle/20.500.13098/12108>
27. Ferreira K, Castilho M. Dinámicas de género en el empleo asociado al comercio internacional brasileño de Servicios Basados en el Conocimiento (SBC): un análisis del comercio total y bilateral con la América del Sur en 2019. 2022. Available from: https://www.cepal.org/sites/default/files/events/files/kethelin_ferreira.pdf
28. Departamento Administrativo Nacional de Estadística. Producción estadística-(PES): Glosario de términos gran encuesta integrada de hogares [Internet]. 2012. Available from: https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/fichas/empleo/glosario_GEIH.pdf
29. Senado de la República de Colombia. Los colombianos tendrán seis gobernadoras y 146 alcaldesas

- en el país [Internet]. 2023. Available from: <https://www.senado.gov.co/index.php/el-senado/noticias/4891-los-colombianos-tendran-seis-gobernadoras-y-146-alcaldesas-en-el-pais>
30. Calderon Castillo ES, Esguerra Pérez GA. Antecedentes del Fútbol Femenino en Colombia [Internet]. [Bogotá D.C.]: Universidad del rosario; 2022. Available from: <https://repository.urosario.edu.co/handle/10336/34023>
 31. Prensa Mindeporte. Comenzó la Liga Femenina, con apoyo del Ministerio del Deporte - Mindeporte. 2024. Available from: <https://www.mindeporte.gov.co/sala-prensa/noticias-mindeporte/comenzo-li-ga-femenina-apoyo-del-ministerio-del-deporte>
 32. Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas. Mercado laboral según sexo. Trimestre móvil febrero - abril 2023 [Internet]. Bogotá D.C.; 2023. Available from: <https://www.dane.gov.co/files/operaciones/GEIH/mercado-laboral-segun-sexo/bol-GEIH-MLS-abr2023.pdf>
 33. Ministerio del Trabajo. Ley 1257 de 2008. 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. Available from: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=34054>
 34. Ariza Hernández ÁM. Estereotipos de género: conflicto en el sistema corporativo. Revista CIFE: Lecturas de Economía Social [Internet]. 2023;25(42). Available from: <https://172.31.214.203/index.php/cife/article/view/8738>

35. Castiblanco A, Pineda L. Perspectiva de riesgos psicosociales: acoso sexual y laboral, carga mental, cadena de mando, y jornadas laborales, desde una mirada de género en Latinoamérica. 2022. Available from: https://repository.uniminuto.edu/bitstream/10656/14853/1/TE.RLA_CastiblancoAngie-PinedaLizeth_2022
36. Cristiano-Mendivelso JF, Vargas Fonseca AD. La deuda histórica con las mujeres rurales. La discriminación e inequidad por razón de género en el sector campesino. *Postulados: Revista Sociojurídica* [Internet]. 2023;1(1):7-14. Available from: <https://revistas.ufps.edu.co/index.php/rsl/article/view/4199>
37. United Nations. The Sustainable Development Goals Report. 2023;1-80. Available from: <https://unstats.un.org/sdgs/report/2023/The-Sustainable-Development-Goals-Report-2023.pdf>
38. Foro Económico Mundial, Marsh & McLennan, Zurich Insurance Group. Global Gender Gap Report 2022 [Internet]. Geneva: World Economic Forum; 2023. Available from: https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2022.pdf
39. Foro Económico Mundial. The Global Gender Gap Report 2018 Insight Report [Internet]. Geneva; 2019. Available from: https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2018.pdf
40. Foro Económico Mundial. Global Gender Gap Report 2020 [Internet]. Geneva; 2021. Available from: https://www3.weforum.org/docs/WEF_GGGR_2020.pdf
41. Marchionni M, Gasparini L, Edo M, Corporación Andina de Fomento. Brechas de género en América Latina: un estado de situación [Internet]. 2019. Available from: <https://scioteca.caf.com/bitstream/>

- handle/123456789/1401/Brechas%20de%20genero%20en%20America%20Latina.%20Un%20estado%20de%20situacion.pdf?sequence=5&isAllowed=y
42. Organización Internacional del Trabajo. La brecha de género en el empleo: ¿qué frena el avance de la mujer? [Internet]. 2018. Available from: <https://webapps.ilo.org/infostories/es-ES/Stories/Employment/barriers-women>
 43. Acevedo I, Castellani F, Székely M, Lotti G. Brechas de género en el mercado laboral en tiempos de COVID-19 en América Latina y el Caribe [Internet]. 2023. Available from: <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Brechas-de-genero-en-el-mercado-laboral-en-tiempos-de-COVID-19-en-America-Latina-y-el-Caribe.pdf>
 44. Rojas C, Piquer D, Rojas C. Mujeres y la mina del futuro: Análisis de género del empleo y las competencias en el sector minero a gran escala Caso Chileno [Internet]. Winnipeg, Manitoba; 2022. Available from: <https://www.iisd.org/system/files/2023-07/women-mine-of-the-future-chile-es.pdf>
 45. Arcos Alonso -Estefanía Rivera Guzmán A. Brechas de género en la minería: La minería artesanal y de pequeña escala colombiana desde una perspectiva de género [Internet]. Envigado; 2018. Available from: https://www.responsiblemines.org/wp-content/uploads/2019/02/DIGITAL-BRECHAS-DE-G-C3%89NERO_M21_C13-compressed.pdf
 46. Urrego Rodríguez J, Beatriz Naranjo C, Gómez, Caro Roa I. Territorios Saludables para el Buen Vivir Bogotá. Revista Facultad Nacional de Salud Pública [Internet]. 2019;37. Available from: <https://go.gale.com/ps/i.do?id=GALE%7CA680118078&si>

- d=googleScholar&v=2.1&it=r&linkaccess=abs&issn=0120386X&p=IFME&sw=w&userGroupName=anon%7E637b369e&aty=open-web-entry
47. Congreso de Colombia. Ley 581 de 2000 - Participación de la mujer en los niveles decisorios de las ramas y órganos del poder público [Internet]. Bogotá D. C.: Congreso de Colombia;2000. Available from: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=5367>
 48. Guzmán DE, Molano P. Ley de Cuotas en Colombia: avances y retos Diez años de la Ley 581 de 2000. Documentos de discusión [Internet]. 2012;13. Available from: https://www.dejusticia.org/wp-content/uploads/2017/04/fi_name_recurso_715.pdf
 49. Olivos Collantes K, Morales ME, Pomares Blaise J, Barraza Heras C, Martínez Abuabara R, Cohen Llanes A, et al. Superando barreras de género en la educación en ingeniería: una exploración del rol de las mujeres en la Facultad de Ingeniería de la Universidad del Magdalena. 2023. pp. 1-14. Available from: <https://acofipapers.org/index.php/eiei/article/view/3255>
 50. Grant Thornton. Mujeres en los negocios 2024: Vías hacia la paridad [Internet]. 2024. Available from: https://www.grantthornton.mx/globalassets/1.-member-firms/mexico/pdf/mujeres_en_los_negocios_2024_web.pdf
 51. Muñiz Terra L. Narrativas femeninas sobre el mundo del trabajo: reflexiones en torno al trabajo de las mujeres en sectores masculinizados del mercado laboral. Papeles de trabajo - Centro de Estudios Interdisciplinarios en Etnolingüística y Antropología Socio-Cultural. 2016;(31).

52. Bott S. Violence against women in Latin America and the Caribbean : a comparative analysis of population-based data from 12 countries [Internet]. PAHO; 2012. 1-294 p. Available from: <https://iris.paho.org/handle/10665.2/3471>
53. Ministerio de la protección social. Resolución 2646 de 2008 Por la cual se establecen disposiciones y se definen responsabilidades para la identificación, evaluación, prevención, intervención y monitoreo permanente de la exposición a factores de riesgo psicosocial en el trabajo y para la determinación del origen de las patologías causadas por el estrés ocupacional. [Internet]. Bogotá D.C.: Ministerio de Protección Social;2008. Available from: <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=31607>
54. Ley 1010 de 2006 Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. [Internet]. Bogotá: Congreso de la República;2006. Available from: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=18843>
55. Domínguez LC, Torregrosa L, Cuevas L, Peña L, Sánchez S, Pedraza M, et al. Acoso laboral y sexual en residentes de cirugía general en Colombia. *Biomédica* [Internet]. 2023;43(2):252-60. Available from: <https://revistabiomedica.org/index.php/biomedica/article/view/6915>
56. Ortiz-Zableh AM, Quiñones Roa AF, Santamaria Fuerte B, Tobar-Roa V. Percepción de acoso o discriminación durante la residencia de urología en Colombia. *Revista Urología Colombiana / Colombian Urology Journal* [Internet]. 2021;30(03):e179-

83. Available from: <http://www.thieme-connect.de/DOI/DOI?10.1055/s-0041-1737012>
57. Valero Pinto AM, Vergara Quezada J, Rojas Cortés CM, Quiceno Hurtado LM. Condicionantes de género, empleo y trabajo y su posible vínculo con afecciones y dolencias musculoesqueléticas y psicosociales de temporeras frutícolas de packing agroindustrial de la Región del Libertador General Bernardo O'Higgins, Chile. *Ciencia & trabajo* [Internet]. 2015;17(53):107-14. Available from: http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492015000200003&lng=en&nrm=iso&lng=en
58. Idarraga Grajales M, Gómez Suta M, Soto Mejía JA. Caracterización semi automática de los avances y obstáculos de las mujeres colombianas en áreas de STEM. *Encuentro Internacional de Educación en Ingeniería ACOFI 2021* [Internet]. Asociación Colombiana de Facultades de Ingeniería - ACOFI; 2021. pp. 1-11. Available from: <https://acofipapers.org/index.php/eiei/article/view/1879>
59. Cristancho Botero SP, García Jaramillo MA. Iniciativas de equidad para la formación de mujeres en TI. *Encuentro Internacional de Educación en Ingeniería ACOFI 2021* [Internet]. Asociación Colombiana de Facultades de Ingeniería - ACOFI; 2021. pp. 1-9. Available from: <https://acofipapers.org/index.php/eiei/article/view/1843>
60. Congreso de Colombia. Ley 731 de 2002 Por la cual se dictan normas para favorecer a las mujeres rurales [Internet]. Bogotá D. C.: Congreso de Colombia; 2002. Available from: <https://www.mincit.gov.co/getattachment/dff2f972-dae8-4c9a-a617-b43a1b0e->

- a3f0/Ley-731-de-2002-Por-la-cual-se-dictan-normas-para.aspx
61. Congreso de Colombia. Ley 1900 de 2018 [Internet]. Bogotá D. C.: Congreso de Colombia; 2018. Available from: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=86981>
 62. Ceballos Vásquez P, Valenzuela Suazo S, Paravic Kljnj T. Factores de riesgos psicosociales en el trabajo: género y enfermería. *Avances en Enfermería* [Internet]. 2014;32(2):271-9. Available from: <http://www.revistas.unal.edu.co/index.php/avenferm/article/view/46231>
 63. García Durán D, Sánchez Merchán YM, Jaramillo Arias LA. Determinación de los principales factores incidentes del Síndrome de Burnout en América [Internet]. 2024. Available from: <https://repositorio.ecci.edu.co/bitstream/handle/001/3844/Trabajo%20de%20grado.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
 64. Saldaña Orozco C, Delfin-Ruiz C, Cano Guzmán R, Peña Valencia EJ. Estrés, factores psicosociales y su impacto en la mujer trabajadora. *Revista Venezolana de Gerencia* [Internet]. 2022;27(99):1115-25. Available from: <https://produccioncientificaluz.org/index.php/rvg/article/view/38316/42458>
 65. Palacios Nava ME, Montes de Oca Zavala V. Condiciones de Trabajo y Estrés en Académicos Universitarios. *Ciencia & trabajo* [Internet]. 2017;19(58):49-53. Available from: http://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-24492017000100049&lng=en&nrm=iso&tlng=en

Investigaciones en salud y trabajo

Facultad de Medicina

Año 4, abril-junio 2025, ISSN: 2954-6044

Grupo de investigación Salud, Ser Humano y Trabajo

n.º 14

Estudio del riesgo psicosocial
de las mujeres que trabajan
en sectores económicos
masculinizados de América Latina

Fue editado y publicado por la Editorial Universidad El Bosque
Junio de 2025
Bogotá, Colombia

Para esta edición, se usaron las familias tipográficas:
Ancizar Serif de 10 a 50 puntos.
El formato de este ejemplar es de 14,5 x 21 cm.

