

**Percepciones sobre la desigualdad laboral de género en directivos de programas de
responsabilidad social**

Trabajo de Grado Presentada Para Obtener El Título De
Psicóloga
Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá

Yuliana Idaly Camelo Guataqui & Mariana Pérez López

Asesora: Olga Lucia Huertas

Noviembre 2014

Resumen

La diferencia de género es un tema que ha sido estudiado en varias esferas sociales donde ahora la mujer participa; uno de estos entornos es el organizacional. El presente artículo tiene como objetivo reconocer la percepción que tienen tres sujetos que ocupan cargos directivos de programas de RSE en empresas capitalistas sobre las mujeres y la desigualdad laboral. La información fue recopilada a partir de un estudio de caso, por medio de una entrevista semi-estructurada. Los resultados arrojaron que las condiciones individuales de las mujeres generan diferentes oportunidades para alcanzar cargos directivos.

Palabras clave: desigualdad laboral, género, mujeres y cargos de dirección.

Abstract

Gender difference is a topic that has been studied in different social circles where women participate these days; one of these surroundings is the organizational. The objective of the present article is to show, the perception of three persons that has directive positions on RSE programs in capitalist enterprises about women and occupations inequality. The data was taken from a case study through a semi-structured showed that the women`s personal conditions generate different opportunities to reach directive charges.

Key words: occupations inequality, gender, women and directive positions.

Tabla de contenido

0. Introducción.....	4
1. Marco Teórico	9
2. Metodología.....	14
3. Resultados	16
3.1. <i>Concepción de género.</i>	16
3.2. <i>b) La atribución por condiciones individuales o colectivas al acceso a cargos directivos.</i>	18
3.3. <i>c) Limitado conocimiento sobre las políticas públicas que apoyan a la mujer versus las prácticas que realizan sus organizaciones para mitigar la desigualdad de género.</i>	20
3.4. <i>d) Feminización de competencias.</i>	22
4. Discusión.	23
5. Referencias	26

0. Introducción

La desigualdad laboral hace parte de una de las preocupaciones en los debates actuales sobre género y trabajo. Esta puede ser entendida como “la distancia que separa a unos y otros en los diversos aspectos que caracterizan al mercado de laboral” (Sallé y Molpeceres citados por Prieto y Pérez, 2013). Es decir la diferencia que enmarca a los trabajadores en determinadas condiciones de trabajo. En el presente artículo se hará énfasis en la desigualdad según el género, ya que debido a las construcciones sociales las mujeres en particular, han experimentado en algunos casos limitaciones para incorporarse y desarrollar determinadas actividades en el ámbito laboral.

En Colombia, por ejemplo para el año 2011, únicamente el 45% de las mujeres hacia parte del mercado laboral, frente al 78% de participación de los hombres, lo que permite suponer que las mujeres pueden estar enfrentadas a mayores obstáculos para acceder a un trabajo (Alta Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, 2012).

Las mujeres que han tenido la posibilidad de acceder a un trabajo, reciben una remuneración económica la cual no es sinónimo de garantías de igualdad laboral, puesto que al tener una mayor participación en el mercado laboral sus salarios tienden a ser inferiores al de los hombres. El Ministerio de Trabajo y el DANE, ponen en evidencia esta discriminación laboral al indicar que en el año 2013 poblaciones que compartían el mismo nivel educativo, los hombres ganaban el 21% más de salario que las mujeres (Duque, Ortiz y Vargas, 2013). Para el año 2011, el salario de los hombres alcanzó un promedio de 650.000 pesos mensuales, mientras que las mujeres recibieron 500.000 pesos en promedio, lo que sugiere una tendencia a subvalorar en términos monetarios los trabajos realizados por las mujeres (Alta consejería presidencial para la equidad de la mujer, 2012).

Uno de los factores que puede contribuir a explicar esta diferencia tiene que ver con las dificultades derivadas de los prejuicios organizacionales construidos alrededor de roles y las competencias que se le atribuyen a ambos géneros. En el caso del acceso a posiciones directivas y gerenciales en las organizaciones, se puede ver limitada la participación de las mujeres en estos niveles, a pesar de que ellas cuenten con las cualificaciones que dichas posiciones requieren y que puedan asumir las responsabilidades que estos cargos exigen (Martínez, Arcas y García, 2009). Lo anterior puede ser reflejado ya que en el mundo laboral, sólo uno de cada cuatro gerentes son mujeres (Duque, Ortiz y Vargas, 2013), así mismo “las mujeres tienden a ocupar en mayor medida puestos inferiores, mientras que los altos cargos son ocupados por hombres” (Grueso, 2009; p.248).

A pesar de estas limitaciones y obstáculos, Cárdenas y Durán (2009) señalan a Colombia como uno de los países de América Latina donde se ve mayor participación de mujeres en cargos directivos, ya que el 38% de posiciones directivas son ocupadas por mujeres ejecutivas. Esto resulta significativo para el país, en un contexto donde se ha ido incrementando de manera permanente la participación de las mujeres en la fuerza laboral. En la última década este incremento fue del 15% pasando del 37% al 52%. Sin embargo, este incremento se dio en sectores que requieren poca cualificación como las cadenas de abastecimiento, producción de alimentos (por ejemplo recogiendo y envasando fruta), confecciones (cosiendo prendas de vestir) o producción agroindustrial (cortando flores) (Gualdrón y Varela, 2012).

Esta situación refleja la centralidad de las construcciones sociales de género en cuanto a la participación de hombres y mujeres dentro del mercado laboral. Esto ha sido producto de una sociedad patriarcal, en donde se considera que la mujer no tiene la posibilidad de ocupar los mismos lugares y espacios sociales de los cuales el hombre es partícipe, impidiendo su posibilidad

de progreso en las organizaciones. Esto permite ver que la desigualdad de género con respecto a la incorporación y participación en el mundo laboral es una realidad que deja en desventaja a la mujer colombiana.

Para hacer frente a esta situación, se han implementado cambios en las políticas públicas de los países y en las acciones que desarrollan las organizaciones, las cuales han tenido como trasfondo el marco de la conferencia de Beijing de las Naciones Unidas, realizada en 1995¹.

Pretendiendo superar esta situación de desigualdad laboral, el Estado colombiano ha implementado leyes como la ley 581 del 2000, más conocida como la ley de cuotas, cuyo objetivo es velar por la reglamentación de la participación femenina en por lo menos un 30% de los cargos de alta dirección en el Estado. Otras normas jurídicas han permitido generar cambios importantes en los ámbitos en donde las mujeres se desempeñan, aumentando su participación en cargos directivos, cómo ha sucedido en el sector financiero (Carter y Silva, citados por Contreras, Pedraza y Mejía, 2011).

Desde la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer (CPEM), se han diseñado programas como “Apoyo Integral a Mujeres Jefas de Hogar”, el cual tiene como objetivo promover el desarrollo socioeconómico de las mujeres; fortalecer sus actividades productivas o de negocio; generar una cultura de ahorro-pago y capacitarlas empresarialmente haciendo acompañamiento al desarrollo empresarial (Consejería para la Equidad de la Mujer, 2010). Esta misma entidad ha generado acciones sociales como: Expo empresaria, Jornadas de Banca de las Oportunidades, entre otros donde se dieron oportunidades a las mujeres para ser capacitadas, a través de convenios con

¹Conferencia realizada por las Naciones Unidas en Beijing en 1995 cuyo objetivo fue promover la eliminación de los obstáculos para la participación de la mujer en los ámbitos privados o públicos. En ella se definieron objetivos estratégicos, determinando la forma en que los gobiernos, la comunidad internacional, las organizaciones no gubernamentales y el sector privado debe actuar para abolir los obstáculos que impiden el progreso de la mujer.

entidades públicas y privadas. Lo anterior, permite evidenciar que la desigualdad de género ha llevado al Estado a realizar acciones sociales en beneficio de las mujeres, con el fin de generar espacios que las conduzcan y las motiven a adoptar herramientas que faciliten su desenvolvimiento en el ámbito laboral.

En el sector privado también ha surgido la necesidad de generar cambios para mitigar la desigualdad de género en el mundo laboral. Algunas de estas acciones se han dado desde programas de Responsabilidad Social Empresarial (RSE), los cuales pretenden no solo alcanzar la equidad de género en las organizaciones sino también en la sociedad. De manera general, la RSE, responde a las exigencias del Pacto Global, el cual pretende motivar a las empresas para que participen de manera voluntaria en el fortalecimiento de diez principios universales relacionados con los derechos humanos, los estándares laborales, el cuidado del medio ambiente y la corrupción, de una forma responsable e innovadora (Duque, Ortiz y Vargas, 2013). Estos programas pueden enfocarse en la garantía de los derechos humanos o en las formas de buen gobierno corporativo, buscando satisfacer las necesidades de los stakeholders o grupos de interés internos y externos, favoreciendo éstos para que la misma sociedad se encargue de que las empresas vayan más allá de los aspectos meramente económicos y puedan interesarse en problemas como la desigualdad de género (Martínez, Arcas y García, 2009).

Desde ésta perspectiva, las empresas identifican que se producen impactos directos e indirectos dentro y fuera de la compañía, por lo tanto una empresa socialmente responsable se preocupa por el bienestar de todos y es solidaria con el entorno en donde se encuentra inmersa (Ortiz y Duque, 2009). La ONU promueve la adopción de prácticas para mejorar las condiciones de igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, reconociendo la (RSE) como una herramienta necesaria para generar dichas prácticas (Grueso, 2009).

En el caso de la igualdad de género, los programas de RSE implementan acciones que garanticen las mismas oportunidades de empleo, un trato digno atendiendo las problemáticas de discriminación a las que se enfrentan las trabajadoras (Grueso, 2009). Estos programas reconocen el impacto que generan las condiciones de desarrollo histórico de la distribución de roles y la división sexual del trabajo, que actualmente experimentan las mujeres, con el fin de diseñar políticas de igualdad y conciliación entre la vida profesional y personal, que les permitan acceder a determinados niveles jerárquicos de las organizaciones (Muñoz, 2007).

Algunos de estos programas van dirigidos a luchar contra la desigualdad laboral en escenarios comunitarios, centrándose en mujeres que presentan una mayor situación de vulnerabilidad en el marco de la sociedad. Estos buscan garantizar el bienestar y la inclusión social, preocupándose por el respeto de los derechos humanos y el cuidado de estándares de trabajo para que haya igualdad de oportunidades entre trabajadores y trabajadoras (Grueso, 2009).

Otros programas en el marco de la RSE, tienen en cuenta que uno de los grupos de interés de las empresas son las mujeres trabajadoras, por lo cual dirigen sus acciones a promover la reducción de la desigualdad laboral al interior de la organización. Algunas de estas estrategias han sido establecer un proceso de selección y de administración basado en las capacidades, conocimientos y experiencias profesionales de cada persona, lo cual permite ofrecer condiciones laborales equivalentes a los requisitos exigidos para el cargo, una administración de sueldos y promociones del personal sin hacer distinción de género (Duque, Ortiz y Vargas, 2013). Para que el desarrollo profesional de las mujeres sea efectivo, es importante identificar que la empresa internalice la igualdad como un valor específico, como un principio desde su dirección estratégica, incluyendo

la desigualdad de género dentro de los tipos de discriminación que es necesario prevenir (Carantoña, 2006).

Con respecto a lo anterior, uno de los aspectos que permiten evidenciar una menor desigualdad laboral de género es el acceso de las mujeres a cargos directivos. El presente artículo tiene como propósito reconocer la percepción, que tienen tres sujetos que ocupan cargos directivos de programas de RSE en empresas capitalistas, sobre las mujeres y la desigualdad laboral. En primer lugar, se realizó una revisión teórica del estado actual en que se encuentra la discusión sobre dicha desigualdad laboral de género. En segundo lugar se analizó la percepción de tres sujetos desde su rol directivo de programas de RSE y por último, se discutió cuáles son las condiciones que deben enfrentar las mujeres en el mundo laboral.

1. Marco Teórico

Los factores que sostienen las prácticas de desigualdad laboral de género en las organizaciones han sido explorados por los trabajos de Caratoña (2006), Grueso (2009), Gaba (2010), Hernández (2010), entre otros. Para analizar lo que sucede en el desenvolvimiento de las mujeres en el mercado laboral, se revisan las siguientes categorías: la discriminación, la feminización de competencias y la distancia entre la norma y la práctica.

La discriminación en el espacio laboral es entendida como el establecimiento de diferencias en las oportunidades y el trato a un grupo de personas por tener una condición particular, en este caso identificarse con determinado género (OIT,1958). En el espacio cotidiano de la vida organizacional la discriminación puede darse desde los siguientes factores: en la selección de trabajadores para un cargo; en el tipo de contratación; en las condiciones laborales que se ofrecen; en los procesos de formación/ promoción de los trabajadores y en las compensaciones económicas y simbólicas que de allí se establecen. Estas diferencias terminan por afectar la libertad con la que

cuentan las mujeres para escoger el tipo de trabajo que ellas quieren realizar, siendo esta elección constreñida por estas diferencias en el trato.

Son tres aspectos que se ven afectados por esta clase de discriminación: la formación recibida, las tareas de cuidado y la clase social. De acuerdo con Alvear (2009) aunque la formación profesional pueda ser entendida como una garantía para el acceso al mercado laboral, varios estudios señalan el trato discriminativo que reciben las mujeres al tener la expectativa de vincularse a sectores productivos altamente masculinizados, a pesar de contar con los títulos que les permitan realizar dichos trabajos. Para el colectivo de mujeres que pretenden acceder a cargos altos la falta de aceptación de los hombres y la falta de oportunidades para adiestrarse y tener experiencia en estos oficios, terminan por favorecer la desigualdad (Hernández, 2010; Alvear, 2009).

El siguiente aspecto se relaciona con las tareas de cuidado, estas son vistas por algunos empleadores como obstáculos para una alta productividad laboral y como un distractor en el caso de quienes ocupan cargos directivos. Las mujeres jóvenes, aquellas que ya tienen hijos, o aquellas que tienen a cargo el cuidado de sus padres pueden considerarse menos competentes que los hombres para ocupar altos cargos en las organizaciones, ya que estas posiciones implican muchas veces la dedicación y disponibilidad total de tiempo por parte de la trabajadora. La promoción a altos cargos o los ascensos a cargos de mayor poder, muchas veces son vistos en las compañías como un proceso continuo y lineal. Como consecuencia de esta problemática las mujeres que desarrollan un plan de carrera para alcanzar cargos directivos y deben atender la maternidad, la crianza de hijos o que deben dedicar tiempo para el cuidado sus de padres; se ven obligadas a abandonar sus proyectos de formación académica y a hacer una pausa en sus carreras (Alvear, 2009). La discriminación recibida por asumir estos proyectos vitales y optar por una carrera

discontinua, en el marco de una elevada competitividad en estos cargos favorece la desigualdad laboral (Chinchilla, 2004, citado por Gualdrón y Varela, 2012).

Un tercer factor ligado a la discriminación se encuentra en las particularidades que se generan frente al género al cruzarse con la dimensión de clase social, es decir en lo que (Pineda, 2011) ha denominado las interseccionalidades de género y clase. Las mujeres de clases sociales bajas ven limitado el acceso a posiciones de poder, a pesar de contar con las habilidades necesarias. Esto se debe a los prejuicios existentes en las organizaciones y en la sociedad, relacionados con los mecanismos de subordinación y jerarquización sobre determinados colectivos sociales. Aspectos vinculados a la clase social como: la zona de la ciudad en la que se habite; la universidad donde se hayan hecho los estudios; el haber cursado estudios secundarios bilingües; contar con determinados bienes sociales como vehículos, o la red de contactos con la que cuenta, pueden limitar las oportunidades laborales de las mujeres (Pineda, 2011).

Como consecuencia de las diversas formas de discriminación anteriormente mencionadas, la segregación horizontal (la inequidad participativa de hombres y mujeres según el sector, actividad o tipo de trabajo) y segregación vertical (la desigualdad en el acceso de hombres y mujeres a posiciones de mayor poder) terminan siendo prácticas que se mantienen dentro de las organizaciones (Martínez, Arcas y García, 2009). También esta problemática termina favoreciendo el llamado “techo de cristal, es decir las barreras no explícitas que impiden a las mujeres a acceder a ciertos cargos directivos y constituyen un obstáculo que les impide ejercer roles de liderazgo” (Bucheli y Sanroman, citados por Contreras, Pedraza y Mejía, 2011; p.3).

La feminización de competencias es otro de los factores que se considera relevante para el análisis de la desigualdad laboral, esta feminización se refiere a la división de las tareas productivas a partir de las construcciones sociales sobre el género, donde las prácticas de

socialización tanto de la esfera privada como la pública favorecen estereotipos, donde al parecer las mujeres son mejores para desempeñar determinados trabajos y los hombres otros. En este sentido, dependiendo de las características de la tarea a realizar, determinados trabajos resultarían siendo más propios para las mujeres (Duque, Ortiz y Vargas, 2013). Asián, Manzano y Rodríguez (2008) señalan que en el caso de las mujeres que quieran acceder a posiciones directivas, esta feminización actúa en contra de sus intereses, ya que los hombres han sido relacionados con atributos como ser más activos y contar con mayor independencia, mientras que las mujeres han sido asociadas con mayor pasividad y dependencia, estas últimas características no son deseadas en posiciones de liderazgo. Otras características atribuidas a lo masculino como la objetividad, la neutralidad y la competencia son consideradas y valoradas para las organizaciones de trabajo, mientras las relacionadas con las mujeres como la emocionalidad, la empatía y la capacidad de “conexión con otros” resultan siendo desvalorizadas (Gaba, 2010).

Como consecuencia de esta feminización, es frecuente encontrar una mayor participación de mujeres en el sector de servicios comunales, sociales y personales, los cuales se caracterizan por ser sectores de mayor horizontalidad en la estructura organizacional, por ofrecer empleos de baja cualificación y baja remuneración, y por hacer parte de contextos laborales altamente flexibilizados e incluso precarios (Alvear, 2009; Arredondo, Velázquez y De la Garza, 2013). Paralelo a esto, también la feminización de competencias favorece la vinculación a formas de contratación flexible, dificultando el desarrollo de una carrera cuando se tiene el objetivo de acceder a un cargo de mayor jerarquía, dando paso a la desigualdad laboral.

Un último elemento que favorece la desigualdad se puede conceptualizar como la distancia entre norma y la práctica. Es decir, que a pesar de que en las últimas décadas ha existido una mayor protección por parte del Estado desde el ámbito jurídico y entidades no gubernamentales que

favorecen la igualdad de oportunidades para las mujeres en el ámbito laboral, aún en las cotidianidad del mundo organizacional se mantienen prácticas sociales y culturales que favorecen y legitiman la desigualdad laboral de género.

Tanto a nivel internacional (Banco Mundial, OIT) como a nivel nacional se cuenta con diversas normativas que se preocupan por mitigar prácticas de discriminación de género. La Constitución Política de Colombia de 1991, establece que los hombres y las mujeres tienen igualdad de derechos y oportunidades que no pueden ser sometidas a ninguna clase de discriminación (Grueso, 2009), el artículo 11 reclama para las mujeres el derecho a las mismas oportunidades de empleo, la aplicación de los mismos criterios de selección y el derecho al ascenso (Oficina en Colombia del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, 2002). Adicionalmente el Congreso de la República ha expedido la Ley 823 de 2003 en donde se establecen normas sobre la igualdad de oportunidades para todas, la Ley 1257 de 2008 que señala las normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra mujeres. Mientras que el Ministerio de Trabajo, expidió el decreto 4463 en 2011, el cual promueve el reconocimiento social y económico del trabajo realizado por las trabajadora, hace efectivo el derecho de la igualdad salarial y estimula campañas de erradicación, de discriminación y violencia contra las mujeres en el ámbito laboral (Duque, Ortiz y Vargas, 2013).

Sin embargo, a pesar del desarrollo de estas normatividades tanto la información estadística disponible como las investigaciones realizadas al respecto, muestran evidencia que aún existe una importante brecha entre lo que propone la norma para reducir la desigualdad laboral y la práctica (León, citado por Gualdrón y Varela, 2012).

Finalmente, estos tres aspectos muestran que la desigualdad laboral de género se sostiene por construcciones socio-culturales que han sido naturalizadas e invisibilizadas, permitiendo que dicha

inequidad se asuma como una característica propia de la sociedad que no requiere opciones para generar cambios. No obstante, es posible identificar algunas transformaciones que han llevado a generar alternativas tales como programas o acciones que optan para que la inequidad de género sea erradicada y que permitan empoderar a la mujer en el mundo laboral, por medio de condiciones dignas, igualdad de oportunidades, la posibilidad de progreso y el respeto por sus derechos. Para esto es importante conocer la percepción que tienen tres sujetos que ocupan cargos directivos de programas de RSE en empresas capitalistas sobre las mujeres y la desigualdad laboral.

2. Metodología.

Desde un enfoque de investigación cualitativo se pretende realizar una descripción detallada acerca de situaciones, testimonios de personas, interacciones y conductas observadas con sus respectivas manifestaciones que permitan interpretar las percepciones que tienen los entrevistados (Hernández, Fernández y Baptista, 2010; Martínez, 2008). La metodología con la que se abordó esta investigación fue el estudio de caso, el cual se entiende como un examen profundo de una persona, categoría o especie el cual permite recopilar e interpretar detalladamente la información sobre un individuo, una institución o un movimiento social con el fin de generar conclusiones a partir de un número limitado de casos (Reyes,1999).

Para la selección de los participantes de la presente investigación, se realizó un muestreo intencional teniendo en cuenta los siguientes requisitos: estar desempeñando un cargo directivo en programas de RSE, pertenecer a compañías capitalistas (las cuales son entendidas de acuerdo con Voltanski y Chiapello, 2002, como empresas con acumulación de capital puesto en circulación de un circuito económico, con el fin de extraer beneficios económicos).El muestreo permitió seleccionar los siguientes tres participantes:

Participante 1: Mujer, 30 años, casada sin hijos, nivel socioeconómico alto, profesional universitaria en ciencias sociales, directora hace dos años y medio de programas de RSE de una empresa grande.

Participante 2: Mujer, 34 años, casada sin hijos, nivel socioeconómico alto, profesional de ciencias económicas, directora hace cinco años de programas de RSE.

Participante 3: Hombre, 51 años, separado, padre de tres hijas, nivel socioeconómico alto, profesional de ciencias sociales, director hace cinco años de programas de RSE.

Para la recolección de información se utilizó la técnica de entrevista semiestructurada, la cual puede entenderse como un instrumento que trabaja con contenidos de orden preestablecidos, pero que deja abierta la gama de posiciones que desee manifestar el entrevistado, en donde se busca conocer la imagen, las motivaciones y actitudes de las personas con el fin de obtener información sobre un tema determinado por el investigador (Báez y Tudela, 2007).

Las entrevistas fueron convertidas en texto escrito para realizar sobre ellas un análisis cualitativo de contenido, el cual puede entenderse como “un conjunto de técnicas para interpretar las comunicaciones utilizando procedimientos sistemáticos y objetivos de descripción del contenido de los mensajes. El propósito del análisis de contenido es la inferencia de conocimientos relativos a las condiciones de producción” (Bardin, citado por Cáceres, 2003; p.29). El análisis se sistematizó en una matriz de doble entrada y fue validado a través de un ejercicio de triangulación entre las investigadoras (Yin, 1994). Dicho proceso condujo a los resultados que se presentan a continuación.

3. Resultados

El análisis mostró que desde las percepciones de los trabajadores en cargos de dirección se han construido diferentes perspectivas frente a la desigualdad de género en el ámbito laboral del contexto colombiano. El análisis arrojó cuatro categorías emergentes frente a las cuales es posible discutir la diferencia de perspectivas: la concepción que se tiene sobre el género, la atribución por condiciones individuales o colectivas al acceso a cargos directivos, el limitado conocimiento sobre las políticas públicas versus las prácticas que realizan sus organizaciones para mitigar la desigualdad de género, y el reconocimiento de las competencias feminizadas.

3.1. Concepción de género.

En las entrevistas se identificó que las dos participantes conciben de manera diferencial lo que se entiende por género, esta diferenciación tiene un lugar importante en la comprensión de lo que sucede con la desigualdad laboral. Para la Participante 1 la distinción que permite construir las diferencias de género son producto de la dicotomía hombre-mujer, de la cual hacen parte importante la configuración biológica y los roles asignados en la sociedad los cuales otorgan cierta estabilidad y permanencia a eso que se entiende como “ser mujer”. En este sentido, las acciones que reduzcan la desigualdad se orientarán a buscar un equilibrio en la complementariedad “hombres- mujeres” en los espacios organizacionales. La participante plantea la necesidad de reconocer los espacios que requieren mujeres, e intentar promover la igualdad a partir de una adecuada participación de ambos. Dentro de este marco explicativo, aunque la participante reconoce que socialmente hay una *subvaloración de la mujer*, considera que esta puede ser resuelta si la mujer sabe luchar contra la forma como actualmente es tratada. De esta manera para ella, las limitaciones que tienen las mujeres para desempeñarse en los diferentes ámbitos dependen de configuraciones internas de la persona como la autoestima y el bienestar interior, o de aspectos de la personalidad de la mujer como la permisividad. La participante reconoce necesaria la

resignificación del ser mujer, considera a las mujeres capaces de romper con la barrera que culturalmente ha configurado las prácticas de subordinación que se han impuesto, para generar *oportunidades de progreso*. Las mujeres que son afectadas por la desigualdad laboral requieren entonces encontrar seguridad en sí mismas y fortalecer su autoestima, como camino para transformar su situación.

Para la Participante 2 y el Participante 3, la noción sobre el género está basada principalmente en las construcciones sociales que se han ido transformando a lo largo de los procesos históricos que han vivido las sociedades. Aunque la participante 2, reconoce que existen unas diferencias biológicas, se deja en evidencia que estas diferencias no son determinantes de las capacidades que pueden disponer las mujeres, para alcanzar un objetivo. La diferencia que esta participante señala, se orienta más a los medios o las formas, que han aprendido o que disponen, uno u otro género para el alcance de dicho objetivo. En este sentido, comprende la desigualdad laboral como una situación que se ve constantemente transformada por la sociedad y donde las mujeres que pueden acceder a ciertos bienes sociales como la educación pueden encontrar espacios de mayor igualdad.

En el caso del Participante 3, el cambio que han tenido las construcciones sociales surgen gracias a un mayor empoderamiento e independencia de la mujer; compara las condiciones que una mujer debía enfrentar antes de los años ochenta y como lo hace actualmente, reconociendo que las mujeres de hoy en día rompen con los estereotipos de diferentes maneras: considerando la posibilidad de no tener hijos, teniendo una labor diferente a la del hogar, siendo profesionales. Sin embargo, hay secuelas de la sociedad patriarcal, lo cual dificulta su desempeño en las diferentes esferas sociales entre estas el mundo laboral. De esta manera hace referencia a la desigualdad en donde la mujer enfrenta más obstáculos y limitaciones para obtener las mismas condiciones que un hombre podría tener.

3.2. *La atribución por condiciones individuales o colectivas al acceso a cargos directivos.*

Entre los participantes también se encuentran diferencias frente a cómo se explica que hayan podido acceder a estos cargos directivos. Resulta interesante anotar las polaridades que aquí existen en la experiencia relatada por los participantes, ya que por un lado se considera que depende de condiciones netamente individuales mientras que de otro lado este acceso solo puede ser posible cuando existe una coherencia entre un proyecto individual y un proyecto colectivo organizacional. La Participante 1 señala que en su experiencia de vida el acceso a este cargo se dio por la claridad de la que ella disponía frente a las metas que se había planteado alcanzar y la seguridad que demostró a la hora de asumir esta responsabilidad. Para esta participante, el género no fue una limitación para acceder a este cargo, ya que considera que *“tenía los medios para alcanzarlo, contaba con las capacidades, los talentos, fui perseverante y logré reconocer como mis acciones aportaban no solo a la organización, sino a mi realización personal”*.

En la construcción que hace la participante sobre su experiencia frente a la desigualdad laboral, no logra identificar en su trayectoria profesional limitaciones para su desempeño laboral por ser mujer, o haber sido objeto de situaciones de discriminación. Esta situación la explica, porque desde los inicios en su experiencia laboral ha estado vinculadas a cargos directivos, a los cuales ha accedido gracias a recomendaciones personales de su red social, lo que ha evitado que ella deba atravesar un proceso de selección donde compita con otros candidatos y que no haya tenido la necesidad de escalar posiciones para llegar a estos lugares de dirección.

La Participante 2, considera que el acceso a cargos directivos para ella como mujer, se pudo lograr cuando estableció una coherencia entre el proyecto personal y los principios corporativos de la organización para la cual trabaja. Además de contar con experiencia y una *formación* completa que le brindaba las herramientas suficientes que demanda el cargo que desempeña, se hizo necesario un proceso de negociación de sus intereses y el objetivo de la organización. Esta

coherencia la encontró en el ámbito de la Responsabilidad Social Empresarial, en la dirección de estos programas encontró un lugar donde conjugar sus intereses por lo social y por la productividad. Esto le permitió considerar estas posiciones dentro de los programas de RSE, como escenarios donde las mujeres pueden integrar sus proyectos personales y profesionales, en un ambiente laboral donde la comodidad es una característica fundamental.

Esta participante a pesar de haber enfrentado procesos de selección no ha sido afectada por prácticas discriminatorias que la dejaran en desventaja frente a los hombres involucrados en el proceso, no obstante considera que esta situación pudo haberse dado por las ventajas que representa su formación profesional y el llegar a estos procesos a través de recomendaciones. Los escenarios laborales donde ha ido construyendo su carrera profesional, han estado en gran medida vinculados a su red social, donde a partir de sus vínculos personales ha identificado las opciones laborales o le han sido ofrecidos de manera directa estos cargos.

Los tres participantes coinciden en que existen aspectos culturales que delimitan la posibilidad de acceso a las mujeres en cargos directivos, que aunque a ellos no los han afectado, si lo hacen con otro grupo de mujeres que no tengan las ventajas sociales con las que ellos cuentan. Para la Participante 1, la cultura colombiana legitima la desigualdad de oportunidades cuando le otorga una importancia a las ideas o decisiones tomadas por los hombres, sin ningún tipo de cuestionamiento, generando una subordinación de los conocimientos de las mujeres. La Participante 2, considera que aunque en Colombia existe discriminación hacia la mujer para acceder a cargos directivos considera que esta se da más en el sector privado, mientras que reconoce se han presentado avances importantes en el sector público (por ejemplo en los ministerios, o en alto cargos en el gobierno). Esta desigualdad se sostiene debido a que *“en el imaginario colectivo, aún se encuentra dominado por la idea, de que la mujer no tiene las*

capacidades para desempeñarse en este tipo de cargos. Se considera como una desventaja tener una familia, ya que tiene que dividir su tiempo entre el campo laboral y familiar. A diferencia de los hombres que manejan largas jornadas laborales, con horarios extensos donde la prioridad es la productividad y dejando en un segundo plano a la familia”.

Por su parte el Participante 3 reconoce que las condiciones que delimitan el acceso de mujeres a cargos directivos, recae sobre escenarios establecidos por la sociedad ya que en su mayoría este tipo de cargos son ocupados por hombres, los cuales asignan características a las mujeres que no son aptas para asumir este tipo de cargos. Adicionalmente la maternidad es un factor excluyente en la medida en que las empresas demandan cierta disposición de tiempo que una madre no podría asumir. Cabe mencionar que el Participante identifica esta situación como una injusticia que debe enfrentar la mujer.

3.3. Limitado conocimiento sobre las políticas públicas que apoyan a la mujer versus las prácticas que realizan sus organizaciones para mitigar la desigualdad de género.

Al ser interrogados sobre la percepción que ellos tenían sobre el impacto de las políticas públicas en la transformación la desigualdad laboral que enfrentan las mujeres, se hizo evidente la desconexión que ellos encuentran entre las políticas y las normatividades en la dinámica cotidiana de la organización a la cual se encuentran vinculados. En todos los participantes se observó la poca centralidad que tiene este aspecto en las acciones que se desarrollan tanto en la dirección de los programas que coordinan como en su experiencia.

Este vacío, se intenta compensar reconociendo de manera detallada las iniciativas particulares que se realizan en la organización para favorecer la igualdad de las mujeres. A pesar de este punto de encuentro, se haya diferencias entre los participantes sobre cuáles acciones o los aspectos que se deben tener en cuenta para reducir la desigualdad. Para la Participante 1, se hace necesario

ofrecer condiciones de valoración objetivas que le den las mismas oportunidades a hombres y mujeres, en este sentido cita el ejemplo de los procesos de selección de cargos directivos, donde *“el candidato o la candidata es evaluado de forma democrática, por un grupo evaluador conformado por la misma cantidad de hombres y mujeres, con el fin de ser neutrales”*.

También implementan acciones que les permitan mantenerse en estos cargos y atender al mismo tiempo las responsabilidades derivadas del rol de madre, en este sentido ofrecen *“flexibilidad para las trabajadoras que requieran permisos, para resolver asuntos relacionados con sus hijos”*. Desde su cargo, esta participante reconoce que esta doble demanda que experimentan las mujeres, de la vida laboral y la familiar puede llevarlas a generar tensión y altos niveles de estrés, los cuales pueden afectar el adecuado desempeño de sus labores. Por esta razón, es que ella se ha *“encargado de diseñar actividades como manualidades, danza, canto, entre otras, con el propósito de que, por una parte, ellas descubran otras habilidades propias que no conocían antes y que la empresa se convierta en un lugar más sensible, adaptado a las necesidades de las personas”*. Sin embargo, esta participante reconoce que existe una distancia entre lo que se hace en su empresa para empoderarlas y lo que se continúa replicando en los otros espacios de vida de las mujeres, por ejemplo el ámbito familiar, donde se sigue manteniendo una alta responsabilidad en las tareas domésticas y de cuidado, reflejando que la responsabilidad del hogar es asumida en mayor medida por la mujer.

La Participante 2, reconoce los avances que desde su organización se han logrado a partir de la incorporación de los comités de convivencia los cuales intentan ayudar a las mujeres y hombres que puedan ser víctimas de acoso laboral. Otras acciones que se han tomado, se dirigen a la transformación de las prácticas organizacionales donde se pueda generar discriminación de acuerdo al género, por esta razón se ha permitido la construcción de planes de carrera, de recibir

capacitaciones sobre liderazgo y administración, permitiendo que las mujeres de la empresa progresen y enriquezcan sus conocimientos.

Con respecto al Participante 3, no identifica políticas de desigualdad laboral, sin embargo reconoce que hay normativas que protegen a la mujer como la ley de alimentos y menciona que las practicas que su empresa realiza van dirigidas a mujeres, ya que al ser una organización financiera se pueden identificar que en su mayoría son puestos femeninos, lo cual deja en evidencia que los beneficios otorgados a sus empleados (créditos con tasa de interés reducida para acceder a una casa propia y becas para estudios) no excluyen al género femenino.

3.4. Feminización de competencias.

Finalmente, frente a esta categoría los entrevistados coinciden en mencionar que existen algunas características particulares que se pueden asignar para cada género, aunque también reconocen que algunas de estas, se han asignado culturalmente a las mujeres, como el pensamiento complejo y la sensibilidad, pueden ser desarrolladas por los hombres. La Participante 1 considera que estas habilidades particulares que disponen las mujeres *“están integradas a su naturaleza femenina, a que poseen la capacidad de visualizar de forma integrada la realidad, encontrando con facilidad conexiones que los hombres no suelen percibir. Al tener un pensamiento complejo es decir, ver un todo como integrado, es posible que las mujeres se involucren de forma personal en el trabajo gracias a la sensibilidad que las caracteriza”*. En este sentido, la participante atribuye estas características a la presencia de una inteligencia emocional, que facilita desempeñarse como líder y desempeñar cargos directivos, ya que le permite reconocer las emociones, sin dejar que esta situación afecte su desempeño laboral. Esto le permite afirmar que *“las mujeres son más sensibles, generan más confianza y no son una amenaza, mientras que los hombres suelen intimidar en estos cargos”*.

En el caso de la Participante 2, las mujeres pueden desempeñar cargos directivos porque cuentan con un *“liderazgo femenino, que se caracteriza por ser integrador, conciliador y dispuesto a escuchar. A las mujeres interesa generar ambientes familiares, ser cercanas a las personas, mientras que los hombres están más enfocados al logro y tienen diferentes prioridades”*. No obstante, esta emocionalidad puede afectar la imparcialidad en la toma de decisiones. Finalmente se señala que las mujeres se destacan por su responsabilidad en el ámbito laboral, la cual se encuentra más desarrollada por el temor de perder su trabajo, lo cual además de afectarlas a ellas mismas afecta a sus hijos y no podría asumir los compromisos del hogar.

Con respecto al Participante 3, menciona que en muchos casos se atribuyen características discriminatorias a la mujer tales como el ser conflictiva, las cuales limitan su desempeño en el mercado laboral. Sin embargo, indica que dichas características pueden ser producto de discursos sociales ya que en la práctica se pueden reconocer muchas competencias en la mujer tales como *“la honestidad, la dedicación y el orden”*. Lo anterior permite observar que el Participante 3 distingue en las mujeres las mismas capacidades que tienen los hombres para asumir cualquier tipo de cargo.

4. Discusión.

Los resultados permiten concluir, que la construcción que se tiene sobre el género orienta la evaluación que se hace sobre la percepción de la desigualdad laboral en mujeres que ocupan cargos directivos. Aunque se reconoce que en la construcción sobre el género existen factores de orden cultural que favorecen la desigualdad social tal como ha sido expuesto por Hernández (2010), las percepciones que ellos han tenido permitieron dimensionar de manera diferencial el lugar que ocupan determinadas condiciones personales de cada una de las mujeres en la búsqueda de la igualdad social, en este caso en particular en lo relacionado al acceso a cargos directivos.

En este sentido, rescatando lo señalado por Alvear (2009), se reconoce que condiciones ligadas a las historias personales de las mujeres como su nivel formación académica, la ausencia/ presencia de actividades de cuidado y crianza o el nivel socioeconómico resultan siendo factores que están relacionados con mayores oportunidades para el acceso a cargos directivos. En cuanto a las dos participantes mujeres se logró identificar que son varios factores los que facilitan el hecho de ser mujeres directoras. Por una parte son personas jóvenes que no han sido madres, que no se enfrentan a la tensión trabajo-familia, por otra parte el nivel socioeconómico al que pertenecen les permitió formarse y capacitarse, en donde su perfil y círculo social facilitaron el acceso a estos cargos directivos.

En este sentido, se puede poner en debate el planteamiento de que el acceso a estos cargos está ligado a poseer o no ciertos los factores personales (como por ejemplo las motivaciones, los principios, la claridad en el proyecto de vida, la emocionalidad, la sensibilidad y el pensamiento complejo) como fue mencionado por las dos participantes. Estos elementos no pueden ser aceptados como un componente suficiente para acceder a cargos directivos, ya que para ocupar dichos cargos las condiciones socio-económicas tienen un valor importante.

Es posible afirmar que difícilmente se puede hablar de que existen condiciones que permitan disminuir la desigualdad laboral para acceder a estos cargos, cuando se continua dejando por fuera a mujeres que no cuentan con los accesos a determinados bienes sociales (como riqueza, educación de calidad) o cuando las mujeres deben compartir sus responsabilidades profesionales y la crianza de sus hijos, o hacerse cargo del cuidado de otros, en medio de una cultura que a pesar de las transformaciones sigue siendo patriarcal y dominada por discursos sociales.

Las entrevistas dejan en evidencia que aun en los espacios laborales, la maternidad es percibida como un aspecto que puede dificultar la continuidad de las carreras hacia cargos de dirección o el

sostenimiento en dichos cargos. Gualdrón y Valera (2012) señalan que en la medida en que el cargo sea más alto, es más complejo adquirirlo, por un lado para las mujeres acceder a éstos puestos de trabajo y por otro lado, atender las largas jornadas laborales, situación que en ocasiones las obliga a decidir entre desempeñarse en este tipo de cargos o ser madres.

Otro aspecto que llamó la atención durante el desarrollo del trabajo de investigación, fue la dificultad de contactar a mujeres que estuvieran en dichos cargos, en este sentido las investigadoras fueron confrontadas por lo propuesto por Chinchilla (citado por Gualdrón y Varela (2012), en cuanto a que las mujeres directivas son reconocidas como minoría marcada en el resto del mundo laboral.

También en la investigación se hizo evidente que a pesar de estar vinculados a programas de responsabilidad social, esto no garantiza el conocimiento sobre las normas y derechos que protegen a la mujer. Se puede sugerir que al no haber vivenciado situaciones de vulnerabilidad frente a la desigualdad laboral, el empoderamiento sobre estas normas jurídicas ha sido muy poco. Aunque resulta relevante mencionar que desde los programas de RSE las empresas expresan su compromiso con mitigar la desigualdad de género.

El estudio permite concluir que algunas mujeres que están en cargos directivos y que pertenecen a niveles socioeconómicos altos, han sido menos afectadas por situaciones de desigualdad laboral de género. Sin embargo, es necesario que los estudios realizados sobre la desigualdad de género sean más profundos y efectivos con el fin de identificar factores que delimitan la forma de actuar de la mujer en el mundo laboral. Es necesario conocer la perspectiva que tienen hombres y mujeres pertenecientes a otros niveles socioeconómicos, con el fin de explorar de manera más detallada las relaciones que hay entre el nivel socioeconómico y acceso a cargos directivos, a la hora de considerar lo que sucede con la desigualdad laboral de género.

5. Referencias

Alta Consejería Presidencial para la equidad de la mujer. (2010). El desarrollo económico de las mujeres, una realidad impostergable. *Observatorio de asuntos de género*. Boletín No 12

Alta consejería presidencial para la equidad de la mujer. (2012). Indicadores de género en Colombia. *Observatorio de asuntos de género*. Boletín No 15.

Alvear, C. (2009), Mujer, trabajo y responsabilidad social empresarial. Recuperado de: http://www.bibliotecavirtual.info/wp-content/uploads/2011/09/mujer_trabajo_y_rse.pdf

Arredondo, F., Velázquez, L y La Garza, J. (2013). Políticas de diversidad y flexibilidad laboral en el marco de la responsabilidad social empresarial. Un análisis desde la perspectiva de género. *Estudios gerenciales* (29), 161-166.

Asían, R., Manzano, V. y Rodríguez, V. (2008). Estudio para identificar la feminización y masculinización de actividades en el Bajo Guadalquivir. IX Jornadas de Economía Crítica.

Báez, J y Tudela, P. (2007). Investigación cualitativa. Madrid: Esic editorial.

Cáceres, P.(2003). Análisis cualitativo de contenido una alternativa metodológica alcanzable. *Psicoperpectivas*, 2, 53-82.

Carantoña, E. (2006). El género en la responsabilidad social empresarial. Estudio diagnóstico de empresas españolas. Recuperado de: <http://www.celem.org/diversidadactiva/pdf/Informe%20Responsab.%201.pdf>

Cardenas, M y Duran, V. (2009). La particularidad de la ejecutiva colombiana. *Revista Soluciones de postgrado EIA*. 4(19-43).

Centro de información de las Naciones Unidas, (1995). Conferencia de las Naciones Unidas sobre la mujer. Recuperado de: <http://www.cinu.org.mx/temas/mujer/confmujer.htm>.

Contreras, F, Pedraza, J y Mejia, X. (2011). La mujer y el liderazgo empresarial. 1(183-194).

Duque, y, Ortiz, M y Vargas, D. (2013). Responsabilidad social y equidad de género: análisis de diez organizaciones adheridas al Pacto Global Colombia. *Tendencias y Retos* 18(111-126).

Gaba, R. (2010). Las organizaciones generalizadas. La perspectiva de género en acción. Recuperado de: http://23118.psi.uba.ar/academica/carrerasdegrado/psicologia/informacion_adicional/obligatorias/040_trabajo1/cdcongreso/CD/TRABAJOS%20LIBRES/GENERO%20Y%20VALORES/1.pdf.

Grueso, M. (2009). Responsabilidad social empresarial e igualdad de oportunidades en el empleo: ¿Altruismo o legalidad?. *Revista Universidad & Empresa, Universidad del Rosario*, 17(244-251).

Gualdrón, y Silvia. (2012). *El rol de las mujeres en las organizaciones colombianas.*(Trabajo de grado). Facultad de Psicología. Universidad de la Sabana.

Hernández A. (2010). Nuevas tendencias en el mundo empresarial: La participación de las mujeres. *La ventana* (32), 52-79.

Hernández, S, Fernández, C y Baptista, L. (2010). Metodología de la investigación. México: Mc Graw Hill

Martínez, M. (2008). Epistemología y metodología cualitativa en las ciencias sociales. Trillas: México.

Martínez, M., Arcas, N y García, M. (2009). La influencia del género sobre la responsabilidad social empresarial en las entidades de economía social. *Revesco* (105), 143-172.

Bilbao, 27-29 de marzo. En http://www.ucm.es/info/ec/ecocri/cas/asian_chaves.pdf.

Muñoz, L. (2007). Protagonismo de la mujer en la gestión de la responsabilidad social corporativa. *Capital humano: revista para la integración y desarrollo de los recursos humanos.*(209), 112-119.

Oficina en Colombia del alto comisionado de las Naciones Unidas para los derechos humanos (2002). Derechos de la mujer. Recuperado de: <http://www.hchr.org.co/publicaciones/seriestematicas/Derechos%20de%20la%20Mujer.pdf>.

Organización Internacional del Trabajo. (1958). Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación). Recuperado de: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C1

11

Ortiz, C y Duque, Y. (2009). Prácticas de responsabilidad social en mujeres empresarias profesionales de Bogotá, Medellín y Cali. *Revista Facultad de Ciencias Económicas*. 17(217-232).

Pineda, J. (2011). Emprendimiento en los salones de belleza: intersecciones de clase y género *Congreso Nacional de Sociología*.

Prieto, C y Pérez, S. (2013). Desigualdades laborales de género, disponibilidad temporal y normatividad social. *Reis. Revista española de investigaciones sociológicas*.(141,)113-131.

Reyes, T. (1999). En métodos cualitativos de investigación: Los grupos focales y el estudio de caso. *Centro de Investigaciones Comerciales e Iniciativas Académicas de la Facultad de Administración de Empresas. Forum Empresarial. Vol.4 Num.2*

Voltanki, L y Chapello, E. (2002). El nuevo espíritu del capitalismo. Madrid: Acal.

Yin, R.(1994). Investigación de estudio de caso: Diseño. Sage Publications, Thousand Oaks, CA.

**BIBLIOTECA ALFONSO BORRERO CABAL, S.J.
DESCRIPCIÓN DE LA TESIS O DEL TRABAJO DE GRADO
FORMULARIO**

TÍTULO COMPLETO DE LA TESIS DOCTORAL O TRABAJO DE GRADO						
PERCEPCIONES SOBRE LA DESIGUALDAD LABORAL DE GÉNERO EN MUJERES DIRECTIVAS DE PROGRAMAS DE RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL						
SUBTÍTULO, SI LO TIENE						
N/A						
AUTOR O AUTORES						
Apellidos Completos		Nombres Completos				
CAMELO GUATAQUI		YULIANA IDALY				
PÉREZ LÓPEZ		MARIANA				
DIRECTOR (ES) TESIS O DEL TRABAJO DE GRADO						
Apellidos Completos		Nombres Completos				
HUERTAS HERNANDEZ		OLGA LUCIA				
FACULTAD						
PSICOLOGÍA						
PROGRAMA ACADÉMICO						
Tipo de programa (seleccione con "x")						
Pregrado	Especialización	Maestría	Doctorado			
X						
Nombre del programa académico						
PSICOLOGÍA						
Nombres y apellidos del director del programa académico						
SANDRA JULIANA PLATA CONTRERAS						
TRABAJO PARA OPTAR AL TÍTULO DE:						
PSICÓLOGA						
PREMIO O DISTINCIÓN (En caso de ser LAUREADAS o tener una mención especial):						
N/A						
CIUDAD	AÑO DE PRESENTACIÓN DE LA TESIS O DEL TRABAJO DE GRADO		NÚMERO DE PÁGINAS			
BOGOTÁ	2014		28			
TIPO DE ILUSTRACIONES (seleccione con "x")						
Dibujos	Pinturas	Tablas, gráficos y diagramas	Planos	Mapas	Fotografías	Partituras
SOFTWARE REQUERIDO O ESPECIALIZADO PARA LA LECTURA DEL DOCUMENTO						
Nota: En caso de que el software (programa especializado requerido) no se encuentre licenciado por la Universidad a través de la Biblioteca (previa consulta al estudiante), el texto de la Tesis o Trabajo de Grado quedará solamente en formato PDF.						
N/A						

MATERIAL ACOMPAÑANTE					
TIPO	DURACIÓN (minutos)	CANTIDAD	FORMATO		
			CD	DVD	Otro ¿Cuál?
Vídeo					
Audio					
Multimedia					
Producción electrónica					
Otro Cuál?					
DESCRIPTORES O PALABRAS CLAVE EN ESPAÑOL E INGLÉS					
Son los términos que definen los temas que identifican el contenido. <i>(En caso de duda para designar estos descriptores, se recomienda consultar con la Sección de Desarrollo de Colecciones de la Biblioteca Alfonso Borrero Cabal S.J en el correo biblioteca@javeriana.edu.co, donde se les orientará).</i>					
ESPAÑOL			INGLÉS		
DESIGUALDAD LABORAL			OCCUPATIONS INEQUALITY		
GÉNERO			GENDER		
MUJERES			WOMEN		
CARGOS DIRECTIVOS			DIRECTIVE POSITION		
RESUMEN DEL CONTENIDO EN ESPAÑOL E INGLÉS (Máximo 250 palabras - 1530 caracteres)					
Resumen					
<p>La diferencia de género es un tema que ha sido estudiado en varias esferas sociales donde ahora la mujer participa; uno de estos entornos es el organizacional. El presente artículo tiene como objetivo reconocer la percepción que tienen tres sujetos que ocupan cargos directivos de programas de RSE en empresas capitalistas sobre las mujeres y la desigualdad laboral. La información fue recopilada a partir de un estudio de caso, por medio de una entrevista semi-estructurada. Los resultados arrojaron que las condiciones individuales de las mujeres generan diferentes oportunidades para alcanzar cargos directivos.</p>					
Abstract					
<p>Gender difference is a topic that has been studied in different social circles where women participate these days; one of these surroundings is the organizational. The objective of the present article is to show, the perception of three persons that has directive positions on RSE programs in capitalist enterprises about women and occupations inequality. The data was</p>					

taken from a case study through a semi-structured showed that the women's personal conditions generate different opportunities to reach directive charges.