

# **Exclusión Percibida por las Mujeres en el Sector Empleo y sus Efectos: Entendida desde la Perspectiva de Género e Identidad de Género**

**Nicolás Bautista Sánchez**

## **Resumen:**

En el siguiente ensayo, se evidencian las consecuencias que tiene la exclusión por género e identidad de género percibidas por las mujeres, en el contexto de progreso social fomentado por la autonomía en el desarrollo personal y colectivo después del siglo XX, partiendo de la afirmación que estas prácticas tienen efectos negativos tanto en la calidad de vida de ellas como en la economía, al evidenciarse sesgos derivados por estereotipos y prejuicios de género en escenarios como el sector laboral, repercutiendo en el bienestar y desarrollo de las personas y las empresas resultado del rechazo que tiene las mujeres desde sus diferentes realidades al intentar romper con los estándares preestablecidos.

**Palabras Claves:** Género, Identidad de Género, Brechas de Género, Empleabilidad.

Para dar contexto, es necesario partir de la diferencia de los conceptos de género e identidad de género junto con su evolución en el entorno socio-cultural. A partir del siglo anterior, lo que se entiende por género, se refiere a que este “ha llegado a sustituir parcial o totalmente el término del sexo con el objetivo de clasificar así las diferencias de contenido sociocultural y psicológico que las personas manifiestan más allá de la realidad biológica” (Zaro, 1999, p.6), mientras que la identidad de género “Refleja cómo la tipificación sexual/de género afecta incluso a nuestro autoconcepto: nacer hombre o mujer cobra así un significado tanto individual como colectivo, más allá de la diferenciación física propia del sexo” (Zaro, 1999, p.8), desligándose el uso de la estructura cromosómica, los genitales y los órganos reproductores para definir el rol social de las personas y sus identidades, incentivando a un ambiente de inclusión, diversidad e independencia para aquellos que no se ubican dentro los estándares socialmente aceptados. Es así como, las personas que fluctúan entre el género, como la comunidad Trans y aquellos que rompen con los comportamientos de una sociedad androcentrista, han obtenido una mayor visibilidad.

Pese a ello, los cambios derivados de estas nuevas concepciones, hoy en día, presentan una fuerte resistencia debido a la falta de información, empatía, factores históricos, miedo a lo desconocido, entre otros, por parte de aquellos que ven este avance como un error en la sociedad.

Teniendo como resultado actos de violencia, discriminación y exclusión en los distintos ambientes sociales, afectando a las mujeres cisgénero, es decir que su identidad de género y sexo biológico coinciden, que intentan romper los roles preestablecidos diferenciados por género, en el cual, deben cumplir el papel de buena hija, madre y esposa, significando que, al existir la posibilidad de acceder a una formación personal y profesional debe aún de asumir estos papeles; y a las mujeres transgénero, quienes se identifican como ellas a pesar de no haber nacido en el sexo biológico correspondiente, no reconociéndose su identidad en el escenario de la transfobia al no entenderse el sentimiento de no pertenencia, el cual inicia como lo plantea Villaplana (2018) citando a López (2013):

“Muchos(as) niños(as) desde los años preescolares saben, sienten y viven emocionalmente la disociación del cuerpo y el cerebro sexual, ellos mismos(as) se reasignan su sexo psicológico, no aceptan el orden biológico, lo que no implica un rechazo del sexo social o psicológico, de tal manera que consideran su cuerpo como un error” (López, 2013, como se cita en Villaplana, 2018, p.162)

Entendiendo que, a pesar de que cada una vive estas conductas desde las diferentes perspectivas de sus realidades individuales, la percepción de violencia social y segregación en los diferentes ambientes hacen parte del día a día de las mujeres, evitando la posibilidad de un desarrollo individual, generando un bienestar sub-óptimo representado en la calidad de vida.

Por lo cual, partiendo de lo anterior, la mujer puede percibir estas conductas en los diferentes escenarios sociales, uno de estos entornos son los mercados laborales, evidenciadas en factores según ONU Mujeres (2015) como la baja participación laboral, la cual según la relación empleo/población para las mujeres es del 47.1% mientras que la de los hombres se encuentra en 72.2%, en el salario, devengando entre el 60% y 75% del total devengado por los hombres y las condiciones laborales de las cuales “el 49,1 por ciento de las mujeres trabajadoras del mundo se encontraba en situación de empleo vulnerable, a menudo sin protección de las leyes laborales, frente al 46,9 por ciento de los hombres” (ONU Mujeres, 2015); como resultado de la concepción de que los hombres son mejores trabajadores según los prejuicios de efectividad. Relegando en muchos casos a las mujeres a determinadas labores, provocando una división por género, haciendo más difícil para ellas el acceder y crecer dentro de los sectores masculinizados.

Sin embargo, siendo las mujeres las principales afectadas por la exclusión existente en el sector laboral, las empresas que no poseen ambientes inclusivos tiene efectos negativos, evidenciados en términos de rendimientos. Las compañías que se dedican a contratar personas con un sesgo en sus procesos, son las mismas que poseen fuerzas laborales poco eficientes, teniendo en cuenta que, el rechazar empleados por su género o identidad de género, asignar puestos laborales sin tener en cuenta las capacidades que poseen las personas individualmente y la no debida retribución salarial además de aportar a los ambientes riesgosos y sexualizados le podría significar no poseer la mejor opción, percibiendo efectos negativos como lo plantea Burns (2012) en su investigación “The Costly Business of Discrimination” en términos de costos, en donde, los empresarios que no poseen un ambiente inclusivo dentro de sus empresas deberán reemplazar empleados generando pérdidas entre “\$5,000 and \$10,000 for an hourly worker, and between \$75,000 and \$211,000 for an executive making \$100,000 a year” [\$5,000 y \$10,000 por un trabajador por hora, y entre \$75,000 y \$211,000 por un ejecutivo que gana \$100,000 al año] (Burns, 2012, p. 2)

Es por esto que, teniendo en cuenta el objetivo de las empresas de generar beneficios a través de la participación en los diferentes mercados, el entender que la diversidad encaja en el entorno laboral incluyendo mujeres cisgénero y mujeres transgénero en las actividades económicas, aprovechando sus capacidades en los diferentes sectores económicos, tiene resultados positivos tanto para las compañías como para las personas y la sociedad, representándose esto en un aumento del bienestar individual y colectivo, puesto que, al disminuir las brechas de género disminuye el desempleo y aumenta el crecimiento evidenciado en una mayor producción de bienes y/o servicios afectando de manera positiva el PIB nacional y PIB per cápita.

En conclusión, las practicas desiguales y excluyentes percibidas por las mujeres en el sector empleo basadas en los estigmas sociales, tienen repercusiones tanto en el desarrollo económico como en el desarrollo social de un país, ya que, al ser la calidad de vida y el desempleo unos de los indicadores a través de los cuales se mide estos, también son unos de los principales factores en que las mujeres víctimas de estas acciones se ven afectadas, mediante la no posibilidad de un crecimiento personal y profesional; es por esto que, se debe propender por la creación de estrategias en pro de igualar las oportunidades mediante la sensibilización en temas de género e identidad de género, lo que resultará en un aumento del capital humano y una mejor calificación,

generando así, una mejora económica al usar de manera eficiente las capacidades de los(as) trabajadores(as).

## Referencia

- Burns, C. (2012). The Costly Business of Discrimination: The Economic Costs of Discrimination and the Financial Benefits of Gay and Transgender Equality in the Workplace. Center for American Progress. Recuperado el 12 de octubre de 2020, de: [https://cdn.americanprogress.org/wp-content/uploads/issues/2012/03/pdf/lgbt\\_biz\\_discrimination.pdf](https://cdn.americanprogress.org/wp-content/uploads/issues/2012/03/pdf/lgbt_biz_discrimination.pdf)
- ONU Mujeres. (2015). Hechos y cifras: Empoderamiento Económico. Recuperado el 12 de octubre del 2020, en: <https://www.unwomen.org/es/what-we-do/economic-empowerment/facts-and-figures>
- Villaplana (2018). Transexualidad y Transfobia en el Sistema Educativo. Humanidades [Vol. 8, N°1], p.p 151-181. Universidad de Costa Rica, San José, Costa Rica. Recuperado el 04 de octubre del 2020, en: <https://www.redalyc.org/jatsRepo/4980/498054615009/html/index.html>
- Zaro, M. (1999). La identidad de género. *Revista psicoterapia*. [Vol. 10, N° 40], p.p 5-22. Recuperado el 12 de octubre del 2020, en: [file:///C:/Users/C%20N%20T/Downloads/LA\\_CONSTRUCCION\\_DE\\_LA\\_ORIENTACION\\_SEXUAL.pdf](file:///C:/Users/C%20N%20T/Downloads/LA_CONSTRUCCION_DE_LA_ORIENTACION_SEXUAL.pdf)