MOBBING MATERNAL
ESTUDIO SOBRE DISCRIMINACIÓN A MUJERES GESTANTES EN AMBIENTES LABORALES

AUTOR

DIANA MELISSA RODRÍGUEZ RUIZ

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA IBEROAMERICANA

FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y SOCIALES

PROGRAMA DE PSICOLOGÍA

BOGOTÁ D.C

JUNIO 2020

MOBBING MATERNAL
ESTUDIO SOBRE DISCRIMINACIÓN A MUJERES GESTANTES EN AMBIENTES LABORALES

AUTOR

DIANA MELISSA RODRÍGUEZ RUIZ

DOCENTE ASESOR

JAIME ALEJANDRO BEJARANO GÓMEZ

CORPORACIÓN UNIVERSITARIA IBEROAMERICANA

FACULTAD DE CIENCIAS HUMANAS Y SOCIALES

PROGRAMA DE PSICOLOGÍA

BOGOTÁ D.C

JUNIO 2020

Dedicatoria

A mamá y papá que son la luz en el camino, a quienes son mis raíces, mis alas, mi fuerza y por siempre mi hogar.

Agradecimientos

Nada de lo que logramos lo hacemos realmente solos, detrás de cada paso siempre hay personas importantes empujándote, enseñándote, animándote, persiguiéndote y levantándote cuando es necesario, en mi caso el primero es Dios que con su amor infinito me ha permitido llegar hasta aquí hoy, a mis padres por hacerme la mujer que soy y por absolutamente todo, a mis hermanas por inspirarme, a mi amor por empujarme, apoyarme y siempre recordarme que el poder está en mí, a los que son pasajeros o permanentes en este camino y que también me hacen crecer, a las mujeres que compartieron sus historias, a mis maestros y su vocación para enseñar y a los que están en el cielo y sin saberlo, me acompañan.

Tabla de contenido

Introducción 5
1. Capítulo 1. Descripción general del proyecto: 6
1.1 Problema de investigación 6
1.2 Objetivos 7
1.3 Justificación 7
2. Capítulo 2. Marco de Referencia: 8
3. Capítulo 3. Marco Metodológico: 18
3.1 Tipo de estudio 20
3.2 Población 20
3.3 Procedimiento 20
3.4 Técnicas para la recolección de la información 23
3.5 Técnicas para el análisis de la información 24
3.6 Consideraciones Éticas 25
4. Capítulo 4. Análisis de Resultados: 26
5. Discusión y Conclusiones 39
6. Referencias 44
7. Anexos 50

Introducción

La presente investigación tiene como objetivo explorar las narrativas de mujeres que reportan haber experimentado discriminación o acoso en sus escenarios laborales, asociado a su condición de mujeres gestantes en la ciudad de Bogotá, Colombia Para la recolección de datos se utilizaron entrevistas semiestructuradas, mientras que el análisis de datos se basó en el modelo tridimensional de análisis crítico del discurso de Norman Fairclough (1995, citado en Stecher, 2009). Los resultados arrojaron que la discriminación laboral a mujeres embarazadas se manifiesta a través del rechazo laboral durante un proceso de selección, el cuestionamiento a las capacidades, la no renovación de un contrato, entre otras. Las empresas tienen una gran responsabilidad con respecto al manejo que se le da a las situaciones que se presentan y en la toma de decisiones que afectan de manera definitiva la experiencia de la maternidad y la actividad laboral.

El estudio se desarrolló en el contexto laboral de mujeres que han estado en embarazo y que han percibido discriminación o acoso laboral con el objetivo de conocer sus experiencias individuales a través de un enfoque cualitativo, el cual nos permite conocer y ampliar el contexto, la historia y la complejidad de cada caso, (Flick, 2007). Los datos fueron recolectados a través de una entrevista semiestructurada que exploró en la narrativa de las participantes, diferentes factores relacionados con el tema principal de la investigación. Posteriormente, la información fue analizada a través de un análisis crítico del discurso, con el fin de identificar qué aspectos, dentro de la narrativa, dan cuenta de tipos y formas discriminación, desigualdad y acoso laboral por embarazo

A continuación, se realiza la descripción general del proyecto en cada una de sus fases.

1. Capítulo 1. Descripción general del proyecto:

1.1 Problema de investigación

El mobbing maternal es uno de los tipos de acoso laboral y discriminación social hacia la mujer, culturalmente es visible que existe un problema de percepción hacia las mujeres gestantes y trabajadoras, lo que puede llevar a ejercer acoso en el trabajo con el fin de que sea la mujer quien abandone su trabajo, Iñaki Peñuel, (citado por El Tiempo, 2016) señala:

> *"Se dan a título ejemplarizante porque no se hacen solo para destruir a la persona sino para inducir un efecto social en las que están viendo, en este caso otras mujeres, y que se van a pensar dos veces el hecho de tener hijos". (p.3)*

Según las cifras del Ministerio de Trabajo (2017), se ha demostrado que el acoso laboral es un problema que afecta psicológicamente a la población víctima, poniendo en riesgo su salud mental, adicionalmente se ha evidenciado que el acoso laboral también se da por cuestiones de género; la violencia y la discriminación de género se manifiesta en los ámbitos laborales a través del acoso laboral y sexual hacia la mujer:

> *"Según cifras de la Línea 155, entre 2015 y la fecha, se han denunciado 127 casos de acoso laboral, aunque existe la certeza de que se presenta un sub-registro muy alto debido al temor de muchas mujeres a denunciar por miedo a perder su puesto de trabajo u otro tipo de represalias" (Ministerio de Trabajo, 2017)*

Teniendo en cuenta lo anterior es importante identificar y evidenciar ¿Cuáles son las experiencias de las mujeres que han percibido discriminación o acoso laboral y las formas en que se manifiesta en el ambiente laboral?

1.2 Objetivos

1.2.1 Objetivo General

Explorar las narrativas de mujeres que reportan haber experimentado discriminación o acoso en sus escenarios laborales, asociado a su condición de mujeres gestantes.

1.2.2 Objetivos Específicos

- Describir las percepciones que tienen las mujeres gestantes sobre el trato recibido en su ámbito
  laboral.
- Identificar formas específicas en que se suele dar acoso y la discriminación a mujeres gestantes en el ambiente laboral.
- Reconocer efectos y consecuencias a nivel familiar, económico y profesional en las mujeres gestantes.

1.3 Justificación

Culturalmente la maternidad “es un constructo social y simbólico que adquiere diferentes significados en diferentes contextos sociohistóricos” (Royo, 2011, p.28) esto puede causar que la mujer que decide ser madre y formar una familia, tenga consecuencias o cambios en su contexto social y laboral, según Barrantes y Cubero (2014) el contexto laboral es uno de los cambios que suceden tras la maternidad, ya que se asume que es la mujer quien deberá encargarse de las labores de cuidado y esto se relaciona con sus capacidades.

Esta investigación pretende conocer las experiencias de las mujeres que han percibido discriminación o acoso en el ámbito laboral, para la identificación de patrones comportamentales de las personas que ejercen acoso laboral a las mujeres en etapa de gestación, lo cual puede permitir un futuro reconocimiento e identificación de la situación, la posible toma de medidas necesarias para evitar las consecuencias que vienen con una situación de acoso laboral.

Esto será beneficioso para las mujeres en gestación, que en el momento no reconozcan estar sometidas a una situación de acoso o ser discriminadas, de manera que puedan reconocer los patrones y las formas de acoso expresadas en las narrativas de las mujeres participantes del estudio. Asimismo, se verán beneficiados empresarios y colaboradores (no victimarios) que identifiquen una situación de acoso y reduzcan el impacto negativo que tiene en las organizaciones, a nivel económico y social.

2. Capítulo 2. Marco de Referencia:

A partir de una revisión de literatura, a continuación, se definen los conceptos y categorías que se relacionan directamente con esta investigación, delimitaremos los significados de acoso laboral, *mobbing*, acoso laboral por cuestiones de género y *mobbing maternal*, con el fin de entender los conceptos de manera general, para el posterior análisis de resultados.

Mobbing

El término *mobbing* nació gracias al etólogo Konrad Lorenz, quien llamó *mobbing* a los ataques de un grupo de animales menores que amenazan a un animal más grande (Peralta, 2004). “El término proviene del verbo inglés *to mob*, que traduce “regañar, atacar, maltratar, asediar”, mientras que *mob* como sustantivo significa “muchedumbre, jauría”” (Carvajal & Dávila, 2013).

El psicólogo Heinz Leymann fue pionero en el estudio del mobbing, encontrando que este tipo de abusos no solamente son cometidos a nivel académico sino también en el mundo laboral, reemplazando el termino bullying por el de mobbing, diferenciados porque el mobbing va más allá de la violencia física, definiendo el término como una comunicación hostil y anti-ética ejercida por una o más personas de manera sistemática hacia una sola persona (Aguilar, Cano, Osorio y Rodríguez, 2012).

El Mobbing (acoso) inicia como algo insignificante para la víctima y se propaga cautelosamente, se percibe como un cambio inesperado de una relación que hasta el momento se consideraba neutra o positiva, generalmente la persona que es objeto de mobbing, comienza a ser criticada por la forma de hacer su trabajo (Mérida. 2012). Farrington (1993; citado por Ireland y Snowden, 2002; citado en Peralta, 2004) estima que para que una conducta sea clasificada como mobbing debe ser: repetitiva, basada en un desequilibrio de poder, debe tener intención de causar miedo o hacer daño, debe involucrar abuso físico, psicológico o verbal y no debe ser provocada por la víctima.

Mobbing por cuestiones de género

La inserción de la mujer al mundo laboral fue uno de los grandes triunfos de la lucha feminista, legalmente, las mujeres lograron ser sujetos de derechos, iniciando su participación en la vida académica y laboral, sin embargo, la sociedad actual aún expone a la mujer a ser objeto de actos que afectan su ámbito laboral, el acoso laboral y el hostigamiento sexual ha acompañado a las mujeres por años. Los estereotipos culturales, roles de género establecidos, reglas sociales y morales para la mujer han dado origen a las conductas discriminatorias que las perjudican a nivel académico, laboral y personal (Mérida, 2012). Según un estudio realizado con población española, se demostró que las mujeres presentan mayores probabilidades de tener peores condiciones de empleo y mayor exposición a riesgos psicosociales, tales como sufrir discriminación o acoso sexual (Payá & Beneyto, 2019)

De un análisis de casos jurídicos estudiados por Mérida (2012) se concluyó que una de las causas que motiva el acoso laboral hacía la mujer, es el rechazo por las insinuaciones sexuales, siendo el acoso sexual una estrategia en el proceso de acoso laboral, es decir, que el acosador usa el acoso sexual para controlar, humillar, intimidar y/o degradar, usando la sexualidad como medio para alcanzar el objetivo de acosar laboralmente a la mujer.

> Vemos reflejado que en el mobbing no suele darse acoso sexual puro o casos de chantaje sexual, sino que se prefiere ejercer violencia de género o acoso sexual ambiental, que se consigue mediante observaciones y comportamientos sexistas y bromas de contenido erótico, sexual o pornográfico. El objetivo real no es conseguir sexo con la víctima sino crear a su alrededor un clima humillante y vejatorio que la afecte a nivel psicológico (Mérida, 2012).

Considerando que el acoso sexual es la herramienta más común para acosar laboralmente a una mujer, dentro de las razones para ejercer dicho acoso, se encuentran también el rechazo a las técnicas de manipulación y los celos profesionales, en donde el acosador se siente opacado o amenazado por los conocimientos y habilidades profesionales de una compañera o compañero de trabajo (Mérida, 2012).

Muñoz (2018) explica la diferencia entre acoso sexual y acoso por razón de género, en donde el primero es una invitación para concretar encuentros sexuales, mientras que el segundo tiene el objetivo de despreciar las capacidades de las mujeres. Señalando que el acoso por razón de maternidad (*Mobbing maternal*) puede calificarse como acoso por razón de género, al ser un estado propio de las mujeres.

Mobbing Maternal

La plataforma global Women of the world (2019) expone que para la cultura empresarial el hecho de que una mujer quede embarazada, puede significar un problema para la compañía y su ambiente laboral, poniendo en duda sus capacidades y su imagen personal basados en creencias equivocadas; definiendo el término "*Maternal*" como toda circunstancia relacionada con la maternidad, desde expresar públicamente el deseo de ser madre (estado potencial), estar efectivamente embarazada (estado existente), incluyendo todas las etapas del embarazo, lactancia e hijos en edad preescolar.

Mérida (2012) denomina el mobbing maternal como un "acoso sistemático contra las mujeres embarazadas":

> "En este tipo de acoso, el objetivo principal no es la eliminación ni la destrucción de la víctima, que hasta el momento de quedarse embarazada podía ser una trabajadora bien integrada en el grupo y no considerada amenazante por el acosador" (Mérida, 2012).

En España, algunas organizaciones contemplan y promocionan la congelación de óvulos entre sus trabajadoras para que la maternidad no sea una dificultad a la hora de desarrollar su carrera profesional. Empresas como Facebook, Google, Yahoo, Uber, Spotify y Apple, financian esta iniciativa con la idea de favorecer el desarrollo profesional de las mujeres, permitiéndoles iniciar una vida familiar de manera plena, alterando el factor biológico que puede perjudicar su proyecto de vida, dándoles la libertad de elegir el momento personal y laboral más adecuado para ser madres (García, 2018).

Sin embargo, desde la perspectiva de género se percibe una nueva forma de coartar el derecho de la mujer a decidir libremente sobre su cuerpo, siendo esta una invitación implícita para retrasar la maternidad, entendiendo el rol de la mujer como única responsable de la maternidad y que por tal hecho, la decisión de ser madre frenaría su proyecto de vida, siendo esta una invitación a retrasar la maternidad hasta el punto en el que el sistema organizacional considere que es la edad más productiva de la mujer para ser madre, reforzando la idea de que la maternidad es un problema en el mercado laboral (García, 2018).

Según Correll (2007) las mujeres que son madres, en comparación a las que no lo son y a los hombres, son percibidas como menos competentes, menos comprometidas con el trabajo remunerado y, por tanto, merecedoras de salarios más bajos, ya que se las juzga de una manera más severa (Citado en García, 2018).

El mobbing maternal, es un conjunto de conductas que permiten al empresario lograr la salida de la empresa de una mujer embarazada, en aquellos casos en los que no puedan despedir a la persona por las leyes existentes en cada país que protegen a las mujeres gestantes, o en los casos en que no quieran proceder al despido. Asimismo, el empresario puede pretender que el acoso sistemático tenga un efecto sobre la decisión de ser madre sobre el resto de mujeres de la organización (Muñoz, 2018).

Acoso laboral

Diversas investigaciones han arrojado que las personas desmotivadas e insatisfechas, encontrarán el trabajo como un ambiente hostil asociado al sufrimiento y no tendrán un rendimiento óptimo, que en una empresa hayan personas con este tipo de problemas afecta el desarrollo del trabajo, pues distorsiona la comunicación y la colaboración entre los trabajadores, e interfiere en las relaciones que ellos deben establecer para la ejecución de las tareas (Giraldo, 2005).

Según Peralta (2006) las relaciones maltratantes que están presentes en algunas empresas, no son “naturales” en el contexto laboral y afectan el clima, la cultura y la productividad del trabajador y de la organización, pueden ser consideradas como formas de acoso laboral. Guevara (2003) explicó que el acoso laboral puede ir desde una conducta sutil y casi imperceptible de agresión hacia una persona específica (víctima), hasta un hecho de violencia física y mental apoyado por varios compañeros de trabajo, lo cual puede durar varios años, logrando que la víctima soporte las humillaciones y considere que se trata de su imaginación, hasta ocasionar algún enfrentamiento provocado por el desequilibrio emocional del acosado. De igual manera, el mismo autor refiere que no siempre el acoso laboral se da necesariamente en contra de un trabajador (subordinado), sino que también puede ser contra otros compañeros de trabajo o contra un jefe directo o indirecto, sin embargo, es más común que sea ejercido por abuso de poder, es decir, hacia un subordinado. (Guevara, 2003)

El hostigamiento o acoso laboral ha sido definido por diferentes autores como el abuso emocional y las conductas agresivas y hostiles que se ejercen de manera constante entre compañeros de trabajo y/o entre superiores y subordinados, acompañadas de comunicaciones negativas y poco éticas (Peralta, 2004). El acoso laboral tiene de fondo factores de tipo cultural, organizacional e individual; sin importar la forma que sea elegida para acosar laboralmente a un individuo, el acoso tiene como fin general causar la renuncia de un trabajador (Peralta, 2006); generalmente, “el acosador se auto-victimiza para poder atentar: Todo problema es divulgado por el agresor como una injuria contra sí mismo y se sitúa como víctima de la persona que ha resuelto destruir” (Merida, 2012, p. 23).

El acoso laboral tiene consecuencias físicas, psíquicas y laborales, el desarrollo de algún trastorno mental es una de las consecuencias más comunes que deja el acoso laboral, la cual incide en todo tipo de somatización que posteriormente da inicio al desarrollo de trastornos cardiovasculares, respiratorios, gastrointestinales, entre otros (Ochoa y Laydera, 2019). La ansiedad, es una de las ***principales sintomatologías*** que

se presentan en las víctimas de acoso laboral, a nivel psíquico, la presencia de un miedo acentuado y continuo, un sentimiento de amenaza, acompañado por sentimientos de fracaso, frustración, baja autoestima, lo cual a largo plazo, puede terminar en un trastorno de ansiedad generalizada o un trastorno de estrés postraumático, una larga duración de la situación de acoso, puede desarrollar patologías más graves o a agravar problemas existentes en la persona, antes de ser víctimas de acoso. Lo cual nos lleva a encontrar cuadros de depresión mayor, trastornos paranoides e incluso suicidas (Merida, 2012).

Otra consecuencia del acoso laboral, es que la persona acosada se llega a sentir incapaz de luchar contra los acosadores. Empezando a sentirse débil, incapacitada y enferma, lo que le obliga a ausentarse del trabajo y solicitar incapacidades médicas, lo cual es aprovechado por el acosador para conseguir que le despidan o incitarla a renunciar voluntariamente a su puesto (Mérida, 2012). De igual forma, se ha demostrado que el acoso laboral no solo tiene consecuencias para las víctimas sino también para las organizaciones, las empresas presentan pérdidas financieras por las denuncias y las sentencias a favor de las víctimas de acoso laboral, en donde las organizaciones tienen la obligación de otórgales indemnizaciones por daños y perjuicios u otras causas, dependiendo del caso (Mérida, 2012).

En una investigación de tipo descriptivo, se recopilaron datos a través de una revisión de diferentes fuentes como el Proyecto de Ley, emitido por el Congreso de la Republica, diferentes páginas web con publicaciones que mostraron las incidencias del acoso laboral y la respectiva normatividad relacionada, se expuso que las personas que son víctimas de acoso laboral por un tiempo prolongado, pueden tener afectaciones psicológicas a largo plazo, en 1996, Crog (citado en Piñuel y Zabala, 2001) expone que a estas personas se les ha expuesto a un “estado de sitio virtual”, que al igual que las víctimas de guerra, las obliga a permanecer en un estado de defensión.

Acoso laboral en Colombia

Colombia es un país que ha sido azotado por la guerra por más de 100 años, por tanto, según Amaya (citado en Giraldo, 2005, p. 207), tenemos una "sociedad inestable, compleja, confusa y conflictiva, desigual, atrasada, atemorizada, encerrada en sí misma y con escasa visión de futuro". "En el mundo laboral la violencia se manifiesta como un abuso del poder para someter la voluntad de otra persona mediante el uso del maltrato psicológico o de las amenazas de tipo económico o político" (Luna, 2003, citado en Peralta, 2004, p. 113). El acoso laboral es una "fuerte y agresiva intromisión en la vida y las acciones de otra persona" (Schallenberg, 2004; citado en Giraldo, 2005, p. 209).

En una encuesta realizada el 19 de agosto de 2004 a 700 personas, en las cinco ciudades principales de Colombia (Bogotá, Medellín, Cali, Barranquilla y Bucaramanga), se encontró que 20,9% de los encuestados manifestó haber sufrido algún tipo de acoso en su entorno laboral (Ramírez, 2004; citado en Giraldo, 2005).

En el año 2004, en Colombia se realizó una investigación liderada por el Ministerio de Protección Social y la Universidad de Antioquia, llamada "Formas y consecuencias de la violencia en el trabajo" dirigida a cuatro sectores económicos: vigilancia privada, salud, transporte y finanzas. Y en comparación con una encuesta realizada en Europa por la Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida, en el año 2000, se concluyó que, a la fecha, un 19% de casos de acoso laboral fueron registrados en Colombia, comparado con un 29% en Europa, entre los cuatro sectores estudiados, fue líder el sector de transporte con un 25.1% (Aguilar et al., 2012).

El 29 de julio de 2004, fue radicado el proyecto de Ley número 88, el cual expuso los motivos ante la cámara de representantes, definiendo el acoso laboral, sus conductas características y sus posibles víctimas. Posteriormente se expide la Ley 1010 en el año 2006, la cual tiene el fin de contrarrestar el acoso laboral y proteger al empleador y sus colaboradores. Aclarando que esta Ley no pretende penalizar con medidas de

aseguramiento dichas conductas, sino pretende crear conciencia de la problemática y permite aplicar diferentes medidas correctivas a las empresas (Aguilar et al., 2012).

El Ministerio de Trabajo, mediante la resolución 652 del 2012 y la resolución 356 de julio de 2012, ordenó a las entidades públicas y privadas a dar cumplimiento al art. 9 de la Ley 1010 de 2006, para la formación del Comité de Convivencia Laboral (Aguilar et al., 2012).

La Ley 1010 de acoso laboral de 2006, estipula los parámetros y conductas que se pueden considerar como acoso laboral, la Ley tiene como objetivo

> Definir, prevenir, y sancionar las diversas formas de agresión, maltrato, trato desconsiderado y ofensivo y en general todo ultraje a la dignidad humana que se ejercen sobre quienes realizan sus actividades económicas en el contexto de una relación laboral privada o pública (Art. 1, Ley 1010 de 2006)

El Artículo 2. Comprende por acoso laboral:

> Toda conducta persistente y demostrable, ejercida sobre un empleado, por parte de un superior jerárquico inmediato o mediato, compañeros de trabajo o un subalterno, encaminada a infundir miedo, intimidación, terror y angustia, que pueda causar perjuicio laboral, generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo (Ley 1010 de 2006)

Dentro de las formas de acoso laboral comprendidas en la ley, se encuentran el maltrato, la persecución, la discriminación, el entorpecimiento, la inequidad y la desprotección laboral, las cuales se definen a continuación:

El **maltrato laboral** es

> Todo acto de violencia contra la integridad física o moral, la libertad física o sexual y los bienes de quien se desempeñe como empleado o trabajador; toda expresión verbal injuriosa o ultrajante que lesione la integridad moral o los derechos a la intimidad y al buen nombre de quienes participen en una relación de trabajo de tipo laboral o todo comportamiento tendiente a menoscabar la autoestima y la dignidad de quien participe en una relación de trabajo de tipo laboral (Art. 2, Ley 1010 de 2006)

La **persecución laboral** es toda conducta arbitraria reiterada o evidente, que pretende inducir a la renuncia del empleado o trabajador, mediante la descalificación, la carga excesiva de trabajo y los cambios permanentes de horario que puedan producir desmotivación laboral (Art. 2, Ley 1010 de 2006). La **discriminación laboral** es "todo trato diferenciado por razones de raza, género, edad, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral" (Art. 74, Ley 1622 de 2013).

El **entorpecimiento laboral** es toda acción que tiende a obstaculizar el cumplimiento de una labor, retardarla o hacerla más compleja. Son conductas de entorpecimiento laboral, entre otras, la privación, ocultación o inutilización de insumos, documentos o instrumentos para la labor, la destrucción o pérdida de información, el ocultamiento de correspondencia o mensajes electrónicos (Art. 2, Ley 1010 de 2006). Se entiende por **desprotección laboral** "toda conducta tendiente a poner en riesgo la integridad y la seguridad del trabajador mediante órdenes o asignación de funciones sin el cumplimiento de los requisitos mínimos de protección y seguridad para el trabajador" (Art. 2, Ley 1010 de 2006).

El Artículo 7 de la Ley 1010 de 2006, establece que, son conductas que constituyen acoso laboral, toda conducta repetida y pública de cualquiera de las siguientes: agresión física, expresiones injuriosas, utilización de palabras soeces o con alusión a la raza, el género, el origen familiar o nacional, la preferencia política o el estatus social, comentarios hostiles y humillantes de descalificación profesional expresados en presencia de los compañeros de trabajo, amenazas injustificadas de despido expresadas en presencia de los compañeros de trabajo, burlas sobre la apariencia física o la forma de vestir, alusión pública a hechos pertenecientes a la intimidad de la persona, imposición de deberes extraños a las obligaciones laborales, exigencias desproporcionadas sobre el cumplimiento de la labor, cambio brusco del lugar de trabajo sin ningún fundamento.

3. Capítulo 3. Marco Metodológico:

A partir de lo anterior, el objetivo de esta investigación fue explorar las narrativas de seis mujeres que percibieron haber experimentado discriminación o acoso en sus escenarios laborales, asociado a su condición de mujeres gestantes en la ciudad de Bogotá, Colombia a través de un enfoque cualitativo, el cual nos permite conocer y ampliar el contexto, la historia y la complejidad de cada caso (Flick, 2007), siendo una metodología que se enfoca en describir y explicar experiencias, comportamientos, interacciones y contextos sociales sin el uso de procedimientos estadísticos o cuantificación (Fossey, Harvey, McDermott & Davidson, 2002).

Para la recolección de datos se utilizaron dos entrevistas semiestructuradas, divididas en dos fases del proceso de recolección de datos, considerando que la entrevista “tiene como propósito obtener información en relación con un tema determinado; se busca que la información recabada sea lo más precisa posible; se pretende conseguir los significados que los informantes atribuyen a los temas en cuestión” (Díaz, Torruco, Martínez & Varela, 2013).

El análisis de datos se realizó bajo el modelo tridimensional de ***análisis crítico del discurso*** (Figura 1), partiendo de que el análisis crítico del discurso es el estudio del lenguaje en diferentes contextos, bien sea hablado o escrito, que tiene como fin investigar de forma crítica la desigualdad social, constituida y legitimada mediante el lenguaje y su relación con el poder y control social, caracterizado por conocer la relación entre el discurso y las estructuras sociales dando cuenta de cómo el discurso es moldeado y determinado por las estructuras y sistemas en el que está inmerso; esta investigación será guiada por el modelo tridimensional del discurso de Norman Fairclough (1995, citado en Stecher, 2009), el cual se enfoca en desarrollar una teoría social crítica del discurso, conceptualizando y analizando el discurso en tres fases, el discurso como texto que se enfoca que tomar el texto de forma literal, el discurso como práctica discursiva que pretende realizar un análisis intertextual del texto literal y el discurso como práctica social, que pretende realizar un análisis más profundo del texto literal y su intertextualidad. (Fairclough, citado en Stecher, 2009)

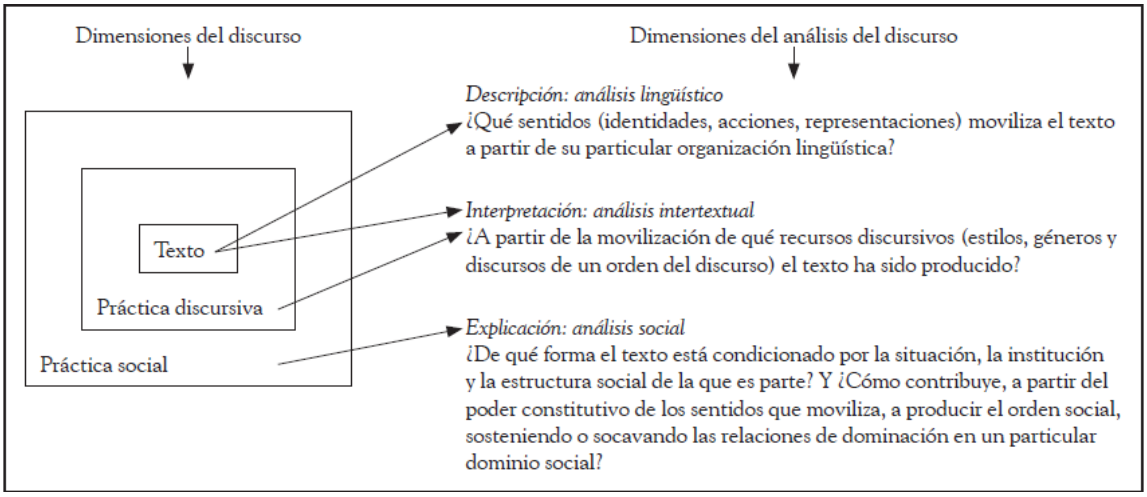


Figura 1

Modelo tridimensional del discurso

Tomada de: Fairclough, 1989 (citado en Stecher, 2009)

3.1 Tipo de estudio

La investigación se ha basado en un diseño narrativo de tópicos, el cual se enfoca en una temática o problemática, que en este caso corresponde al acoso laboral de la muestra descrita anteriormente, asimismo permite la descripción y el análisis de las experiencias e interacciones de las personas sobre un tema específico (Mertens, 2010, citado en Hernández, Fernández y Baptista, 2014). El diseño narrativo permite recoger datos sobre las historias de vida y las experiencias de las personas y sus contextos, con el fin de describirlas y analizarlas (Hernández, Fernández & Baptista, 2010)

3.2 Población

Participaron 6 mujeres que están o estuvieron en etapa de gestación durante un periodo laboral, en la ciudad de Bogotá, Colombia. Para su participación se tuvo en consideración que sus embarazos hayan tenido lugar hace un tiempo no mayor a 3 años; asimismo, no se consideraron criterios como la edad, el tipo de contrato, tipo de empresa, cargo ni nivel de estudios. Las seis participantes se encuentran en un rango de edad entre los 24 y 39 años; los tipos de contrato con el que se encontraban vinculadas a cada compañía en particular variaron entre indefinido y prestación de servicios, las seis participantes manifestaron haber percibido alguna situación de discriminación en el trabajo relacionada con su estado de embarazo.

3.3 Procedimiento

Para el contacto con la población se realizó principalmente una estrategia voz a voz para acceder a la población de primera mano, como segunda instancia se generó un contacto con algunas asesoras en maternidad que tienen contacto directo con mujeres en embarazo y permitieron el acceso a las voluntarias del estudio, considerando la contingencia actual por la emergencia sanitaria COVID-19, el primer acercamiento a las

participantes se realizó a través de llamadas telefónicas y mensajes de texto, una vez manifestaron su interés en participar y tras la posterior firma y aceptación del consentimiento informado, se coordinaron las citas en las respectivos tiempos de cada fase de recolección de datos, el contacto se obtuvo a través de video-llamada, considerando la restricción de movilidad y el aislamiento obligatorio dado en la ciudad de Bogotá, Colombia por la emergencia.

Para efectos de calidad se realizaron tres ejercicios de triangulación, el primero se realizó contrastando la literatura, definiciones e investigaciones relacionadas con el tema de investigación, para la construcción del protocolo de entrevista semiestructurada como método de recolección de datos, una vez validado y aplicado el protocolo, se realizó la segunda triangulación con las categorías y resultados obtenidos durante la primera fase de recolección, para la reestructuración y perfeccionamiento de la que sería la segunda fase de recolección de datos, posteriormente, para el análisis de resultados se realizó una triangulación entre los resultados obtenidos y sintetizados de ambas fases, con la teoría previa y nueva literatura revisada para soportar los resultados; de igual forma, el estudio fue sometido a una auditoría para su revisión y validación de transparencia y credibilidad.

En la primera fase de recolección de datos participaron tres mujeres entre los 24 y 29, años que trabajaron en empresas públicas y privadas durante su embarazo, los embarazos fueron concebidos hace un tiempo máximo de 4 años , estas mujeres compartieron su experiencia sobre la relación entre el embarazo y el trabajo, las tres participantes a través de sus discursos independientes coincidieron en dos categorías, cada una desde su experiencia; estableciendo importancia en cómo el hecho de ser madre tiene o no implicaciones en la capacidad de trabajo y en cómo el estado de embarazo es percibido por las organizaciones públicas o privadas, adicionalmente surgieron categorías individuales, relacionadas con los factores limitantes para el trabajo durante el embarazo, con la percepción del embarazo como una excusa para el trabajo, con el papel del teletrabajo para la mujer en estado de embarazo, implicaciones en la

salud mental, entre otras (Tabla 1).

PARTICIPANTE #1 InGo29	PARTICIPANTE #2 DaRo24	PARTICIPANTE #3 LuGo26
CAPACIDAD DE TRABAJO	CAPACIDAD DE TRABAJO	CAPACIDAD DE TRABAJO
FACTORES LIMITANTES PARA EL TRABAJO		FACTORES LIMITANTES PARA EL TRABAJO
EL EMBARAZO PERCIBIDO COMO UN PROBLEMA PARA LA ENTIDAD	EL ESTADO DE EMBARAZO PERCIBIDO COMO UN PROBLEMA PARA LA ENTIDAD	EL ESTADO DE EMBARAZO PERCIBIDO COMO EXCUSA
EL ESTADO DE EMBARAZO PERCIBIDO COMO EXCUSA		EL PAPEL DEL TELETRABAJO PARA UNA MUJER EN EMBARAZO
EL PAPEL DEL TELETRABAJO PARA UNA MUJER EN EMBARAZO	"ES MEJOR QUE NO SIGAS"	INTENSIDAD DE TRABAJO
IMPLICACIONES EN LA SALUD MENTAL	BÚSQUEDA DE TRABAJO EN EL EMBARAZO	LA VULNERABILIDAD COMO DERECHO
CAMBIOS EN EL TRABAJO		CAMBIOS A NIVEL LABORAL
"NO NOS LLAMES NOSOTROS TE LLAMAMOS"		SOBRE EXIGENCIA PARA DEMOSTRAR CAPACIDAD
CAMBIOS EN LA PERCEPCIÓN DEL ABORTO		PRUEBAS DE EMBARAZO EN PROCESOS DE SELECCIÓN
CULPABILLIDAD		
DISCRIMINACIÓN		

Tabla 1. Categorías Emergentes, primera fase. (Elaboración propia)

En la segunda fase de recolección participaron tres mujeres entre los 28 y 38 años, que trabajaron en empresas privadas durante su embarazo, los embarazos fueron concebidos hace un tiempo máximo de 2 años, estas mujeres compartieron su experiencia sobre la relación entre el embarazo y el trabajo, tras realizar un ejercicio de triangulación de datos, en esta fase se realizaron preguntas referentes con las categorías que surgieron en la primera fase, con el fin de conocer las experiencias relacionadas a estas, explorando temas como los cambios en la capacidad e intensidad de trabajo, sobre-exigencia, la percepción del embarazo a nivel organizacional, discriminación, culpabilidad y salud mental. Los resultados obtenidos coincidieron en categorías que hablan de los cambios a nivel laboral, factores que limitan el trabajo, y la discriminación, tal como se observa en la tabla 2.

PARTICIPANTE 4: ClAl31	PARTICIPANTE 5: DiRo28	PARTICIPANTE 6: LiPe38
CAMBIOS A NIVEL LABORAL	CAMBIOS A NIVEL LABORAL	CAMBIOS A NIVEL LABORAL
DISCRIMINACIÓN	FACTORES LIMITANTES PARA EL TRABAJO	DISCRIMINACIÓN
EL EMBARAZO PERCIBIDO COMO UN PROBLEMA PARA LA ENTIDAD		FACTORES LIMITANTES
EL EMBARAZO NO ES ALGO NEGATIVO		CULPABILIDAD

Tabla 2. Categorías emergentes, segunda fase. (Elaboración propia)

Con el fin de dar cumplimiento al proyecto de investigación se estableció un cronograma (Tabla 3) para cada una de las actividades que tuvo el proyecto y las fases; una vez finalizada cada fase, fue sometida a un proceso de revisión y aprobación para darle continuidad a la investigación.

		MES 1				MES 2				MES 3				MES 4				MES 5				MES 6				MES 7				MES 8			
ACTIVIDAD	**FASE**	**1**	**2**	**3**	**4**	**1**	**2**	**3**	**4**	**1**	**2**	**3**	**4**	**1**	**2**	**3**	**4**	**1**	**2**	**3**	**4**	**1**	**2**	**3**	**4**	**1**	**2**	**3**	**4**	**1**	**2**	**3**	**4**
Apropiación teórica	I	x	x	x	x	x	x																										
	II							x	x	x	x	x																					
	III											x	x	x	x	x	x																
Recolección de datos	I																	x	x	x	x												
	II																					x	x	x	x								
Análisis de datos																										x	x	x	x				
Elaboración de Informe Final																														x	x	x	x
Presentación de Informe Final - Artículo - RAI (Trabajo de Grado II)																														x	x	x	x

Tabla 3. Cronograma (Elaboración propia)

3.4 Técnicas para la recolección de la información

Los datos fueron recolectados a través del método de la entrevista semiestructurada, considerando que es un intercambio de ideas, significados y sentimientos sobre el mundo y los eventos, cuyo principal medio son las palabras. (Gaskel, 2000, citado en Bonilla y Rodríguez, 2005). El proceso de recolección de datos fue dividido en dos fases, para la primera fase se creó un protocolo de entrevista basado en categorías relacionados con el tema de investigación, para la segunda fase, tras un ejercicio de triangulación se restructuró el protocolo según las categorías que emergieron de esta primera recolección.

3.5 Técnicas para el análisis de la información

Para el análisis crítico del discurso, según el modelo tridimensional, la primera fase de análisis pretende dar cuenta de cómo la estructura del discurso y otros rasgos tienen efecto en la interacción, la representación y la identificación, siendo el texto (discurso) el principal material de investigación y considerando que el discurso contribuye a la modelación de relaciones sociales que se definen en función de las manifestaciones de comunicación y el lenguaje, asimismo, a través del discurso se exponen las representaciones y creencias acerca de la realidad y de igual forma construye identidad social. La segunda fase corresponde al análisis intertextual del discurso, que da lugar al pensamiento y el análisis de los procesos base para la producción de cualquier evento discursivo, teniendo en cuenta las formas particulares de usar el lenguaje como seres sociales. La última dimensión de análisis se enfoca en que todo discurso hace parte de una práctica social, está inmerso y condicionado por diferentes situaciones, instituciones y macrocontextos, y tiene efectos políticos, ideológicos y hegemónicos que se producen de forma cotidiana y sostienen las relaciones que dominan la sociedad. (Fairclough, Stecher, 2009).

La tercera fase de análisis fue expuesta en el apartado de discusión, en donde los resultados fueron revisados desde tres niveles, el nivel concreto donde el evento discursivo ocurre, el nivel institucional en el que se desarrolla la situación y un nivel con mayor amplitud, que permite explorar las estructuras políticas, económicas y culturales de la sociedad, considerando que todo evento discursivo tiene efectos políticos e ideológicos en la medida en que es parte de las prácticas sociales que se producen cotidianamente y sostienen las relaciones de dominación en una sociedad (Stecher, 2009).

3.6 Consideraciones Éticas

Considerando que las participantes de esta investigación son mujeres que hayan vivido situaciones de discriminación o acoso laboral durante el embarazo o hayan estado en riesgo de vulneración y según el artículo 11 y el artículo 15 de la Resolución 008430 de 1993 (Ministerio de Salud, 2017), se clasifica la investigación con un riesgo mínimo, teniendo en cuenta lo métodos de recolección de datos utilizados, con el riesgo de identificar información sensible para las participantes durante este proceso.

Durante el desarrollo de la investigación, se tendrán en cuenta los principios éticos y bioéticos según lo estimado por El Informe Belmont (Comisión Nacional para la Protección de los Sujetos Humanos de Investigación Biomédica y del Comportamiento, 1978) y la Declaración Universal sobre Bioética y Derechos Humanos (UNESCO, 2005), respetando la dignidad humana, derechos humanos, la autonomía o poca autonomía y el bienestar de cada participante, evitando afectarlas de cualquier forma durante y después de la participación en el estudio, protegiendo su identidad y sus historias, guardando la confidencialidad de toda la información recolectada sea o no sensible, considerando y respetando la vulnerabilidad humana; para lo cual, se transmitirá esta intención a las participantes en el consentimiento informado con el fin de que conozcan sus derechos reservados para el desarrollo y la participación en el estudio.

La investigadora del presente proyecto se compromete a dar cumplimiento a todas las normas y políticas de la investigación científica en Colombia, consideradas en la Resolución 0314 (Colciencias, 2018) y la Declaración de Singapur (Concicyt, 2010), aplicando métodos de investigación adecuados en función del problema de investigación, realizando en este caso entrevistas y análisis de datos de manera objetiva, transparente, honesta y responsable, desde un primer contacto con la población, la recolección y el análisis de datos hasta la publicación de los resultados, considerando todas las obligaciones éticas que incluyen el respeto por los derechos de autor, revelación de cualquier conflicto de interés relacionado con el desarrollo de la investigación o los

participantes y el sometimiento del resultado final de la investigación a una evaluación por pares o expertos.

4. Capítulo 4. Análisis de Resultados:

El discurso como texto

En esta dimensión se realizó una descripción lingüística del texto, a partir de las identidades, acciones y representaciones que existen en el discurso literal de las participantes del estudio, los textos son producto del proceso de recolección de datos, de los cuales se establecieron diferentes categorías emergentes que se relacionan con el tema central de la investigación. A continuación, se exponen los discursos, resultado de la primera fase de recolección de datos, con la categoría emergente correspondiente al texto de cada participante (tabla 4 y 5)

FASE	FASE 1		
CATEGORÍA/PARTICIPANTE	PARTICIPANTE 1: InGo29	PARTICIPANTE 2: DaRo24	PARTICIPANTE 3:LuGo26
Cambios a nivel laboral relacionados con el embarazo	"No, de la misma manera, no hubo así cambios más allá de lo que uno siente los primeros meses, de que se siente un poco más cansado, que las náuseas, que el vómito, pero más allá eso en términos de capacidades de uno poder seguir desempeñando su trabajo no era igual, pues yo me sentía igual yo seguía haciendo las mismas cosas"	No antes me volvió un poco más efectiva porque tenía problemas con lo de las llegadas tarde y quedando embarazada por el tema de que no si se llegasen a enterar no lo cogieran como excusa entonces fue como motivación para empezar a cumplir más con las funciones.	Pues yo digo que si a uno le dicen uno está en la capacidad, pero de cierta manera roza con la irresponsabilidad también de uno porque por cumplir entonces así le espichen a uno la barriga y le toque irse a uno súper embutido se mete allá con tal de cumplir, entonces es cierto que llega un punto en el que uno roza con la irresponsabilidad por darse a sentir que uno no está siendo menos capaz de lo que está haciendo, de lo que venía haciendo.
El estado de embarazo percibido como un problema a nivel organizacional	porque efectivamente a ti todas las puertas se te cierran...eso fue otra cosa que yo viví todo el mundo me decía como ten el bebé pasa tu licencia y claro de pronto yo te ayudo con trabajo ...pero pues en el momento todo el mundo te cierra las puertas es como "ah estas embarazada ah no, no te podemos ayudar" no importa que tengas la mejor hoja de vida, no importa que puedas ayudarnos en ciertos temas, no, estas embrazada eso es un no " eso es un problema para la entidad" fueron frases que yo escuché	Lo que pasa es que yo había presentado ... yo entré por auxiliar de facturación, pero la empresa tiene otro campo que es para digitación que es el campo que se empieza a mover después de mitad de año.... Yo ya había presentado pruebas para eso antes de que se enteraran que estaba yo embarazada y pues haciendo cuentas mi bebe nacía hasta enero no tenía por qué afectar las labores, entonces yo dije presento las pruebas y las hice, a mí la jefe de digitación me dijo que las pruebas habían salido bien y que iba a pasar a la continuación de contrato para el área de digitación cuando se enteraron ahí ya me dijeron no, es mejor que no sigas tu llegas hasta aquí, tu sabías que solo era para facturación y pues ahí yo entendí que lo que no querían era que algún problema jurídico indemnizaciones o demás por el tema que yo estaba embarazada.	Pues más que todo fue con el superior de mi superior, pero fue más bien para bien o sea él es papá entonces era como más consciente de toda la situación era más mediador era más empático, mi jefe directo pues es soltero no tiene hijos no tiene ni perros entonces el loco es como más que cree que uno no quería hacer las cosas que estaba sacando el cuerpo que estaba sacando excusas o cosas así
Discriminación	- Discriminatorio, yo digo que esa es la palabra que puede resumir todo porque yo trabajaba bajo un ritmo, lideraba procesos, hacia muchas cosas y de un momento a otro es como "no hagas eso" para mí eso es discriminatorio, es humillativo es desconocer todas las capacidades profesionales que yo tenía simplemente porque estaba embarazada, entonces lo podría resumir así" ""no tu estas embarazada a ti no te podemos pedir que hagas esto" entonces otra vez la actitud discriminatoria de no hagas porque no puedes, porque yo siento que no puedes no porque no lo puedas hacer"	"Dos veces no más, lo intente por esas veces y no continúe, dicen que la discriminación a una embarazada no se hace, pero pues obviamente... y uno de cierta manera entiende que lo hagan...	Ehh realmente me entere de mi segundo embarazo empezando un proceso para retomar labores. Si, no me volvieron a llamar entonces pues se suponía que ya solamente era eso para el ingreso entonces pues nos generó la duda y ahí fue el examen. El proceso fue entrevista directa y era como un puesto que necesitaban con urgencia entonces solamente fue como listo tienes las aptitudes, las capacidades, todo ya solamente son exámenes, pero no hasta ahí quedé
Consecuencias de la discriminación laboral a mujeres embarazadas	"después todo se volvió mucho más duro, tuve que ir al médico porque me estaba deprimiendo mucho, lloraba mucho, me sentía muy triste, también al psiquiatra, no me podían recetar ningún medicamento porque pues estaba.. estoy embarazada" "aunque uno se esté sintiendo como una porquería culpable y es mi culpa por embarazarme..." "Eso es de frustración, de ira, de mal genio, de como de culpabilidad"		
El papel del teletrabajo para una mujer en embarazo	entonces digamos que por la cuarentena si ha sido mucho más cómodo el estar trabajando desde la casa y en igualdad de condiciones todo el mundo está en la casa entonces aquí no se acentúa el que este embarazada, normal tengo que asistir a mis reuniones, entregar mis informes, hacer las cosas que me piden, y no sientes tu eso de "ah está embarazada ténganla allá" no, normal.		Mi trabajo es home Office porque yo trabajo con una empresa argentina, casualmente esta mañana hablaba con mi jefe sobre el tema porque él me decía que qué había sido lo más complicado hasta el momento y yo le decía que en la cuarentena el tema de los niños en casa el ruido todo esto y él me decía pues nada que hacer hay que ser muy empáticos y todos estamos viviendo esa realidad en este momento entonces creo que son más... hay mucha empatía, hay mucho ponerse en el lugar del otro, los zapatos del otro, mucha calma y mucha tranquilidad frente a todos estos temas de los niños.

Tabla 4. Relatos Fase 1(Elaboración propia)

FASE CATEGORÍA/PARTICIPANTE	PARTICIPANTE 4: CIAI31	FASE 2 PARTICIPANTE 5: DiRo28	PARTICIPANTE 6: LiPe38
Cambios a nivel laboral relacionados con el embarazo	Si de hecho mi producción laboral bajo no quería de hecho ir a trabajar estaba muy excesivamente cansada y pues estábamos empezando año lectivo entonces con los peques es muy complejo porque hay que empezar con rutinas diarias para que ellos vayan acoplándose y adaptándose al proceso, si fue muy pesado el mes de febrero para mí fue súper fuerte porque ya estaba muy pesada ya estaba llegando a los 9 meses y si de hecho quería simplemente estar sentada y ya y no podía hacerlo, no podía tenía que cumplir mi labor en el colegio entonces si fue difícil en este mes de febrero, el año pasado que estuve laborando no fue tan complejo porque no me sentía tan cansada estaba apenas empezando el embarazo, no me dio duro el embarazo de hecho fue muy tranquilo entonces no fue tan duro pero iniciando este año si	Mi embarazo era de alto riesgo entonces hubo meses en que me incapacitaron, y desde enero hasta marzo que tuve la bebé a mí me incapacitaron, pero pues igual a veces me llamaban como para ayudas o algo así, cuando se me acabó la licencia, regresé nuevamente a trabajar, pero pues no tenían como tal, primero, no sabían que yo volvía ese día y segundo, no tenían un trabajo estipulado para mí, lo cual me dio mal genio y pues opté por renunciar para estar con mi hija, ya que no sabían que yo regresaba, cuando regresé había otra persona haciendo mi trabajo.	Era más duro, porque siempre hacíamos más reuniones "antes de que ella se vaya", era más esa presión del tiempo, porque se supone que yo era la que manejaba toda la directriz de todo lo que íbamos a empezar a trabajar, entonces por decir antes nos reuníamos tres veces, ya eran 4 o 5 todos los días entonces de pronto también eso ayudó a que se me desarrollara el embarazo así.
El estado de embarazo percibido como un problema a nivel organizacional	Mis otros jefes no, porque obviamente al estar embarazado tienes que pedir permisos, tienes ecografías tienes citas que, pues son inaplazables, son citas que ya están establecidas y que debes cumplir, por ejemplo, como mínimo tienes una cita al mes para control, entonces esa fue alguna molestia de pronto de los jefes más altos, sin embargo siempre intenté, un ejemplo, si tenía cita a tal hora entonces dejaba actividades para mi reemplazo, que se pudieran llevar a cabo y se pudieran cumplir mientras yo llegaba y llegaba directo a seguir trabajando y trataba de ser cumplida, como: salgo y derechito para el trabajo rapidísimo para cumplirlo, para que no se hablara de más, para que no dijeran "ella no llega temprano" "ella se toma tiempo", porque si hay una molestia por los jefes más altos… Pues no era de pronto lo que decían, sino como te digo, porque había que ir a pedir permisos entonces cuando tú tienes un permiso, la gestualidad lo decía todo, no tenían que decirlo sino con una mirada de "mmm otra vez viene a pedir permiso" o "tiene una cita" se percibía como la inconformidad, era básicamente por su gestualidad, como tomaban el hecho de que llevaba mi control y la cita que tenía y pues informaba cuando informaba y pues como que "mm si pues claro tiene que ir" y ya, pero a nivel gestual si se les notaba como una molestia.		No lo esperaba yo, no lo esperaban ellos, cuando yo les dije estoy embarazada eso fue un caos, o sea qué vamos a hacer, estamos ya muy prontos a lo que vamos a hacer porque pues obviamente fueron 9 meses, pero usted no se da cuenta al mes, sino pues eso es un proceso de casi todo un año que estuvimos haciendo eso y yo les vengo a decir como a los 4 meses, faltaba muy poquito también para salir a hacer el plan que teníamos entonces obviamente al principio siempre fue difícil para ellos, pero bueno después ya lo tomamos con calma hicimos el plan, cómo vamos a trabajar y ya.
Discriminación	Si de hecho tuve una compañera que en varios momentos fue así, me recalcaba mucho eso pues yo no podía alzar cosas pesadas, entonces ella era "no, tienes que ser fuerte, ¿entonces en el parto qué vas a hacer?", tuvimos algunas discusiones pequeñas con ella porque me hizo muchas… me hizo ver "pero usted ¿cómo así? ¿entonces está en embarazo y no puede hacer nada?" porque otra compañera me decía "ven te ayudo con algo" entonces ella decía "¿Pero cómo así entonces en el parto no va a pujar? ¿entonces no va a ser fuerte? ¡déjenla!" entonces ella si fue como muy recurrente con esos comentarios, pero solamente por parte de ella.	Me dio mucho mal genio, aparte como frustración porque pues yo creo que cuando yo estuve trabajando y durante el embarazo yo fui muy buena trabajadora con ellos, yo cumplía, yo trataba de no ir al médico a menos de que fuera supremamente necesario y pues ellos no me dieron ninguna respuesta, mi jefe no me dio cara sino únicamente cuando volví como "ah sí, hola tu luego volvías hoy me habían dicho que volvías la otra semana" y la de recursos humanos lo único que me dijo fue "tienes que esperar que llegue el presidente para ver que te pone a hacer" fue todo lo que me dijeron, pasé la carta y me dijeron "bueno, nosotros te recibimos la carta y espera el llamado para la firma de la liquidación"	Lo que pasa es que no sé si es como la personalidad de uno, la mía, pues o sea que como que no le ponía tanta atención a esas cosas entonces cuando yo sentía como un comentario muy negativo yo "ay no, sigamos con el trabajo" porque eso es una cosa muy personal y ya, pero si en algún momento si lo llegué a sentir, claro… Por decir, estábamos en una reunión y la empresa tenía cierto número de socios y en ese momento llegó un socio y dijo "Uy, pero es que en buen momento usted se vino a embarazar" o sea como que yo pensara menos porque estaba embarazada y eso no quita nada, usted va a seguir igual en muchas cosas, obviamente no en todo, pero no quiere decir que mi conocimiento y todas las capacidades que yo tengo para hacer el trabajo cambiaran por el hecho de yo tener un embarazo.
Consecuencias de la discriminación laboral a mujeres embarazadas	Culpable como tal no, pero fue difícil aceptarlo, porque personalmente no me veía siendo mamá, ahora no me cambio por nada, pero si fue algo que tuve que mentalmente trabajarlo, porque mi esposo estaba muy contento, mi familia muy emocionada, y yo estaba como en shock todavía y duré como unos 2 o 3 meses en shock "Dios mío voy a ser mamá ¿qué voy hacer?", pero luego pensé "yo no soy una niña, no tengo 15 años, no estoy en la universidad, ya estoy casada, vivo aparte, tengo 30 años, no me tengo por qué poner así, todo está bien" lo afronté y empecé a disfrutar mi embarazo.		Pues sí, yo creo que al principio sí, yo "uy Dios mío por qué un embarazo en este momento con tantas cosas, con todas estas responsabilidades" fuera de que yo me vine a Bogotá con un proyecto de vida muy diferente, porque pues yo quería trabajar como independiente y me salió una muy buena oportunidad y yo quería demostrar mi profesionalismo.

Tabla 5. Relatos Fase 2 (Elaboración propia)

El discurso como práctica discursiva

En este apartado se expone el análisis intertextual del discurso literal de las participantes, producto de la recolección de datos de la primera y la segunda fase, estructurado por categorías emergentes, se evidenciará el análisis de las categorías finales, en relación con la primera y la segunda fase de recolección de datos, respectivamente.

Cambios a nivel laboral relacionados con el embarazo

Primera fase

Durante la primera fase de recolección de datos, ninguna de las participantes percibió tener menor capacidad para realizar las funciones que estaban desarrollando en el momento del embarazo, incluso si éstas implicaban o no un riesgo para su salud, sin dejar de reconocer los cambios y malestares físicos naturales que genera el cuerpo durante el embarazo, es decir, las participantes eran conscientes de que al estar en estado de embarazo tenían ciertos síntomas y cambios corporales relacionados con este proceso, sin embargo, el reconocimiento de sus propias capacidades no fue justificación para permitir o desarrollar funciones riesgosas de manera cotidiana, como se evidenció en un discurso, hubo una necesidad implícita de demostrar y validar capacidad y efectividad en el embarazo para evitar el cuestionamientos relacionados con el desempeño , LuGo26 manifestó que "*es cierto que llega un punto en el que uno roza con la irresponsabilidad por darse a sentir que uno no está siendo menos capaz de lo que está haciendo, de lo que venía haciendo*".

En el caso de InGo29, se habla explícitamente de cómo el haber quedado embarazada generó un impacto negativo y en sus palabras, traumático a nivel laboral, "*desde un punto de vista laboral fue muy traumático sobre todo el comienzo, pues porque el trabajo cambió, el ritmo, las cosas como yo las… Como se venían haciendo las cosas una vez que yo informé que estaba embarazada cambiaron*"; esto por las decisiones tomadas a nivel organizacional sobre su ejercicio como profesional en su cargo, más que

por la experiencia misma de la maternidad, por otro lado, para DaRo24 su embarazo fue una motivación para mejorar aspectos negativos, como llegar tarde al trabajo, comportamientos que ya afectaban su trabajo antes de conocer su estado de embarazo y que, a raíz del mismo, modificó este comportamiento para evitar que su embarazo fuera percibido como una excusa, existiendo un pensamiento previo o una predisposición a la posibilidad de ser juzgados sus comportamientos de manera diferente y relacionarlos con su embarazo.

Durante el desarrollo del embarazo, las mujeres entrevistadas en la primera fase, se encontraron con diferentes factores, tanto externos como internos, que limitaron su trabajo. Para InGo29 "*uno se encuentra con barreras que ponen las otras personas, que te limitan"* lo que para ella significó que, fueron los comentarios recibidos por parte de compañeros de trabajo, quienes manifestaron a través del lenguaje, una percepción de que su embarazo era una condición que limitaba el desarrollo normal de sus funciones, sin ella expresar incapacidad para realizarlas*,* las decisiones tomadas por parte de los jefes de InGo29, afectaron de manera significativa su ritmo de trabajo, como ella lo manifiesta*: "todo lo que hacía en un 100% se fue a un 40% en intensidad de trabajo".*

De igual manera, LuGo26 manifestó experimentar limitantes externos, que al mismo tiempo chocaron con algunos **limitantes internos**, por ejemplo, el peso de la barriga, que va aumentando a medida que avanza el embarazo, ligado a que las funciones que desempeñadas en ese momento implicaban constantes traslados de sede durante el día, los cuales eran responsabilidad de la participante, por lo cual se realizaban en transporte público, adicionalmente, LuGo26 debía realizar estos movimientos con una maleta pesada, cargada con diferentes implementos de la empresa, más los personales, lo que terminó convirtiéndose para ella en *"una guerra en el Transmilenio, la maleta y mi jefe";* lo anteriormente mencionado no implicó en ningún momento que ella dejara de realizar sus funciones, al contrario, hubo una sobreexigencia por parte de la participante, la cual, en sus palabras, rozó muchas veces con la irresponsabilidad sobre su salud,

poniendo en primer lugar su trabajo afrontando los peligros y riesgos que conlleva el cargar un doble peso en el transporte público, para una mujer en embarazo; sumado a la exigencia adicional adquirida una vez notificó su embarazo, LuGo26 percibió un notable cambio en la intensidad de sus funciones, *"sentía que mi jefe siempre me exigía más entonces si era como demostrarle a él que el embarazo no estaba siendo un problema ni que el hecho que estuviera embrazada me estaba quitando capacidades y el de cierta manera comenzó a exigirme muchos más".*

Segunda fase

En la segunda fase de recolección de datos, dos de las tres participantes manifiestan presentar cambios en la **capacidad de trabajo o la productividad**, ClAl31 manifestó que su "*producción laboral bajó, no quería de hecho ir a trabajar estaba muy excesivamente cansada",* a pesar de que en su discurso dice que su producción laboral disminuyó, en el texto completo se evidencia que no fue su producción la que se vio afectada, sino su capacidad de respuesta, es decir, que durante las últimas semanas de embarazo le costaba más cumplir con sus funciones, se sentía más cansada, al expresar: *"de hecho quería simplemente estar sentada y ya y no podía hacerlo, no podía, tenía que cumplir mi labor"* reconoce que el embarazo produce en ella cambios físicos hicieron que su trabajo la agotara más, sin que esto signifique que haya dejado de realizar sus funciones.

Por otro lado, LiPe38 se encontró con diferentes factores externos e internos como la presión y el estrés, los cuales afectaron de manera negativa su salud y esto, automáticamente generó cambios en la capacidad de trabajo, sin embargo, como ella misma expresa *"tuve mi bebé y me tocó hacer mucho trabajo incluso después de los dos otros meses hasta que termináramos todo el proyecto que teníamos en ese momento"* en ningún momento los riesgos que corrió durante el embarazo, ni que tuviera un parto prematuro, conllevó a que dejara de lado sus funciones o responsabilidades,

nuevamente, se asumió un cambio físico por el embarazo, que hizo que la experiencia fuera diferente, arriesgada, más no imposible.

Los cambios a nivel laboral experimentados por DaRo28, están relacionados de igual forma con los factores que limitaron su trabajo, factores internos más no controlables, deseados o provocados, al ser su embarazo de alto riesgo, se generó una incapacidad de varios meses, factor que imposibilitó que continuara desarrollando sus funciones en total normalidad, sin embargo al terminar su incapacidad, se encontró con una persona nueva en su cargo, al regresar su contrato estaba vigente, mas no tenía funciones asignadas, esta situación le generó frustración, ya que, según expresa: *"cuando yo estuve trabajando y durante el embarazo yo fui muy buena trabajadora con ellos, yo cumplía, yo trataba de no ir al médico a menos de que fuera supremamente necesario y pues ellos no me dieron ninguna respuesta".*

Solo en uno de los casos la intensidad de trabajo cambió, sin embargo, a diferencia de los resultados obtenidos en la primera fase, en esta ocasión la intensidad aumentó por la necesidad organizacional de obtener y contar con los conocimientos de la participante LiPe38 como profesional y por tener un cargo cuyo objetivo era liderar un proyecto específico; en dos participantes se identificó nuevamente la necesidad de sobre-exigirse para demostrar capacidad, pero de igual forma, con una connotación diferente, esta exigencia estaba soportada por un pensamiento propio de la mujer en embarazo, sin que algún comportamiento negativo fomentara este pensamiento o reacción, por ejemplo, ClAl31 en ocasiones se negó a recibir ayuda, según expresó: *"pues es que no estoy enferma, yo puedo hacerlo"*, con cosas que, después manifestó, que debió aceptar para evitar esa sobre-estimulación; de igual forma LiPe38 expresa: *"la exigencia mía era por la responsabilidad que tenía con ellos, porque en ese momento era crucial lo que yo hacía y pues el reconocimiento"* a pesar de no existir un comportamiento externo en esa situación que produjera ese pensamiento, la necesidad de validar las capacidades durante el embarazo y no perder reconocimiento por esta causa, sigue estando presente, aun considerando que es una persona que continúa

desarrollando las funciones con total normalidad y que sus capacidades no fueron cuestionadas.

El estado de embarazo percibido como un problema a nivel organizacional

Primera fase

Dos experiencias nos hablan de cómo el **estar embarazada significa un problema a nivel organizacional,** *"no importa que tengas la mejor hoja de vida, no importa que puedas ayudarnos en ciertos temas, no, estas embrazada eso es un no " eso es un problema para la entidad" fueron frases que yo escuché"* (InGo20) esta expresión fue utilizada por algunas personas pertenecientes a una organización en el proceso de búsqueda de trabajo, durante un proceso de selección o en la empresa donde estaban trabajando en ese momento, esto no es una generalidad, sino la percepción individual que tuvieron estas personas y hablaron en representación de las organizaciones involucradas en esta experiencia.

Para la participante DaRo24, su embarazo implicó la no renovación de un contrato y a su vez, la cancelación de una promoción de cargo, por el problema que los embarazos causan a la organización en términos económicos, según lo que manifestó el área de gestión humana de la compañía en la que trabajaba, específicamente, *"acababan de pagar licencias de maternidad"* y pagar otra no era una opción, *"yo entendí que lo que no querían era que algún problema jurídico indemnizaciones o demás por el tema que yo estaba embarazada*" (DaRo24), después de esto no hubo ninguna acción legal por parte de la participante que pudiera favorecerle, especialmente porque el padre de su bebé también trabajaba en esa empresa y era la mejor manera de evitarle problemas, y que esto tuviese alguna consecuencia en el ambiente laboral de otros familiares que trabajaban también allí; en este caso, el problema que significó el embarazo para esa organización, hizo que la participante implicada diera un paso al costado para evitar futuros inconvenientes que estuvieran relacionados con su estado de embarazo.

Las palabras escuchadas por InGo29, durante el tiempo que estuvo en búsqueda de trabajo, fueron, en sus palabras: "*si estás embarazada, eso es un no*", esto representa una percepción de que el estado de embarazo es un criterio de selección para algunas organizaciones, dejando a un lado las capacidades individuales, los conocimientos, nivel de estudios, experiencia laboral, entre otros criterios de selección, el estado de embarazo fue en este caso, un criterio para que automáticamente una persona posiblemente apta para un cargo, no lo fuera.

Mientras para algunas organizaciones, desde el punto de vista administrativo, el embarazo puede ser percibido como un problema, por las implicaciones, sobretodo, a nivel económico que puede conllevar tener una colaboradora en estado de embarazo, también puede ser percibido negativamente por personas pertenecientes a la organización, lo cual en estos casos, tuvo repercusiones en el clima laboral, donde dos de las tres participantes recibieron comentarios como ""*Ay usted ya aseguró el contrato del otro año", "usted ya no tiene que hacer nada igual la van a contratar el otro año", "ay usted no puede", "con usted no podemos contar", "vamos a hacer tal cosa pero con ella no porque está embarazada"" (InGo29)*, o en sus palabras, LuGo26 manifestó percibir que su jefe *"creía que uno no quería hacer las cosas, que estaba sacando el cuerpo, que estaba sacando excusas o cosas así".*

Detrás de estos comentarios recibidos casi de manera cotidiana, se manifiesta cómo el embarazo es percibido a nivel laboral por algunas personas, sin ser necesariamente este pensamiento la representación de la organización, sino una percepción individual basada en la cultura o en la propia experiencia, y que se manifiesta en el trabajo a través de distintos comportamientos, comprendiendo el embarazo de una mujer como una amenaza para sus puestos de trabajo, como una forma fácil de radicarse en un cargo o como una excusa para no realizar el trabajo. En estos casos, este pensamiento se manifestó a través del comportamiento, una vez se conoció la existencia de un embarazo en la organización, y que cambió, no solo la concepción acerca de la mujer como profesional, sino también el trato hacia esta.

Segunda fase

Al preguntarles a las tres participantes de la segunda fase sobre la percepción de su embarazo en la organización, no manifestaron haber tenido algún problema o situación significativa que generara mayor percance para ellas, sin embargo, en el caso de ClAl31, si expresó percibir a través del lenguaje no verbal una reacción negativa frente a la solicitud de permisos esporádicos para controles, ecografías y otros procedimientos obligatorios asociados al periodo de gestación, ""*no tenían que decirlo sino con una mirada de "mmm otra vez viene a pedir permiso" o "tiene una cita" se percibía como la inconformidad, era básicamente por su gestualidad*"" (ClAl31). En el caso de LiPe38, al relatar su experiencia sobre la percepción que tuvo la empresa ante el embarazo, comentó: "*no lo esperaba yo, no lo esperaban ellos, cuando yo les dije estoy embarazada, eso fue un caos*" detrás del texto se identifica el "*caos"* que implica un embarazo en la organización, convirtiéndose en una noticia que no solo tiene que asimilar la mujer sino todo su equipo de trabajo.

El papel del teletrabajo para una mujer en embarazo

Para dos de las participantes el teletrabajo fue una opción que permitió poder **continuar con su vida laboral y la maternidad** sin tener que abandonar ninguna, en este apartado se describe cómo influyó en estos casos, de manera positiva, la opción del teletrabajo o el trabajo en casa, en el caso de InGo29, quien al momento de la entrevista se encontraba todavía en estado de embarazo, tuvo que empezar a realizar su trabajo desde casa por la emergencia sanitaria que se presenta a nivel mundial por el COVID-19, lo que describe como una oportunidad que le permitió descubrir que de esta manera recibe trabajo, en sus palabras, en igualdad de condiciones, manifestando que "*por la cuarentena si ha sido mucho más cómodo el estar trabajando desde la casa y en igualdad de condiciones todo el mundo está en la casa entonces aquí no se acentúa el que este embarazada, normal tengo que asistir a mis reuniones, entregar mis informes, hacer las*

cosas que me piden, y no sientes tu eso”.

Teniendo en cuenta lo anterior, se interpreta que los comentarios que minimizan y subestiman su capacidad laboral disminuyeron al no ser testigos diarios del proceso de embarazo, sin embargo, esto también puede tener relación con que una vez renovado su contrato, siguiendo la orden de un juez que llevó su caso, no fue asignada nuevamente al mismo cargo ni al mismo equipo de trabajo, ni la misma área. Por otro lado, para Lugo26, quien ya es mamá de su segundo hijo, optó por una modalidad de trabajo en casa de manera permanente, lo cual le permite estar con sus hijos y trabajar al mismo tiempo sin tener que decidir entre una de las dos “*hay mucha empatía, hay mucho ponerse en el lugar del otro, los zapatos del otro, mucha calma y mucha tranquilidad frente a todos estos temas de los niños”.*

Discriminación

Primera fase

Para InGo29 el trato recibido a nivel laboral fue discriminatorio y humillante, en sus palabras “*es desconocer todas las capacidades profesionales que yo tenía simplemente porque estaba embarazada, entonces lo podría resumir así*" detrás de esto están todos los comportamientos asociados a su experiencia, comentarios recibidos, respuesta de la organización ante la notificación de su embarazo, en este caso no fue sólo una situación negativa sino todo un sistema que percibió de manera negativa su embarazo, a tal punto de invisibilizar y minimizar sus conocimientos y capacidades, adquiridos a través de años de estudio, inversión y preparación, todos reducidos por el hecho de quedar en embarazo.

InGo29 es una mujer que tuvo que iniciar un proceso jurídico para el restablecimiento de su trabajo, en este proceso un juez falló a favor de la organización, posteriormente, en sus palabras, *"la abogada nos ayudó a redactar la apelación y ella cogió todas las sentencias que ha sacado la corte constitucional en favor de las mujeres, la organización había tomado dos, ella tomo 15, donde pasaron muchos casos como el mío, casos todavía de gente que llevaba mucho menos tiempo trabajando y que igual le tenían que respetar sus derechos y mostraron como efectivamente mi caso era una situación de discriminación, porque cómo explicas tú 7 años seguidos cuando ni siquiera los contratos se pueden hacer así seguidos".*

Por otro lado, la discriminación a la mujer embarazada no solo se presentó en los comentarios negativos en el trabajo, con la no renovación, suspensión o cancelación de un contrato o de un ascenso, sino también en los procesos de selección, tal como lo manifiesta DaRo24, *"dicen que la discriminación a una embarazada no se hace, pero pues obviamente… y uno de cierta manera entiende que lo hagan",* quien después de cumplir su tiempo de contrato estipulado, inicia la búsqueda de trabajo y desiste después de dos intentos, no solo sintiéndose discriminada al no ser tenida en cuenta, sino también normalizando ésta situación a través de su discurso, como es entendible para ella que ninguna empresa la contrate en este estado, poniéndose en el lugar del empresario y comprendiendo el efecto económico que tiene a nivel empresarial.

De igual forma, LuGo26 el caso confirma que en Colombia aún se realizan pruebas de embarazo en algunos procesos de selección, ya que después de tener su primer hijo, su licencia de maternidad y lista para retornar a la vida laboral, se enteró de su segundo embarazo durante un proceso de selección, en sus palabras, "*me enteré de mi segundo embarazo empezando un proceso para retomar labores, no me volvieron a llamar entonces pues se suponía que ya solamente era eso para el ingreso entonces pues nos generó la duda y ahí fue el examen".*

Segunda fase

En esta fase, las participantes confirmaron a través de sus relatos, haber sentido discriminación en algún punto de su proceso de gestación, si bien, no fue una discriminación sistemática ni en masa, las participantes manifestaron haber recibido comentarios negativos relacionados con su embarazo al menos una vez en su trabajo.

LiPe38 expresa que la interpretación a estos comentarios depende de la personalidad de quien los recibe, en su caso, ignorar los comentarios fue la manera de enfrentarlos, "*lo que pasa es que no sé si es como la personalidad de uno, la mía, pues o sea que como que no le ponía tanta atención a esas cosas entonces cuando yo sentía como un comentario muy negativo yo "ay no, sigamos con el trabajo" porque eso es una cosa muy personal y ya"*; sin embargo la decisión de no responder a los comentarios no elimina los comentarios de juicio o cuestionamiento a las capacidades de la mujer por su estado de embarazo*, "llegó un socio y dijo "Uy, pero es que en buen momento usted se vino a embarazar" o sea como que yo pensara menos porque estaba embarazada y eso no quita nada"* (LiPe38).

ClAl31, tuvo una experiencia similar, recibiendo comentarios, en este caso de una persona en particular, *"me recalcaba mucho eso, pues yo no podía alzar cosas pesadas, entonces ella era "no, tienes que ser fuerte, ¿entonces en el parto qué vas a hacer?"* de igual forma que en el caso de LiPe38, estos comentarios cuestionaron sus capacidades.

Consecuencias de la discriminación laboral a mujeres embarazadas

Al hablar del caso de LuGo29 quien de manera más acentuada sintió, manifestó ser víctima de discriminación laboral por causa de su embarazo, se identifican en su discurso dos importantes consecuencias que se pueden presentar tras una situación de discriminación laboral a causa del estado de embarazo, la *culpabilidad* y las afectaciones en la *salud mental;* frases como "*aunque uno se esté sintiendo como una porquería,*

culpable y es mi culpa por embarazarme", nos permiten conocer cómo a raíz de la segregación social con una connotación negativa, la mujer se puede ver afectada de tal forma que cuestione si los cambios negativos a nivel laboral son merecidos por el hecho de haber quedado embarazada.

En cuanto a las implicaciones en la salud mental, se identificó también cómo este proceso, desencadenó diferentes emociones que afectaron de manera significativa la estabilidad emocional, *"después todo se volvió mucho más duro, tuve que ir al médico porque me estaba deprimiendo mucho, lloraba mucho, me sentía muy triste, también al psiquiatra, no me podían recetar ningún medicamento porque pues estaba... estoy embarazada"*, afectando no sólo la salud de la mujer, sino también del ser humano que se está gestando, y entendiendo que, en este discurso no se asocian los cambios emocionales al embarazo, sino a su situación laboral durante el embarazo.

5. Discusión y Conclusiones

Discusión: El discurso como práctica social

Los discursos relacionados con el tema de investigación, manifestados en las experiencias de las participantes tuvieron lugar específicamente en su ámbito laboral, las situaciones relatadas en los discursos se presentaron en empresas estatales, empresas privadas de gran tamaño y pymes, el nivel institucional es el nivel máximo de las organizaciones, ya que es el que se enfoca en la estrategia y en la neutralización de amenazas, afrontamiento de contingencias y generación de oportunidades, planeación, dirección y control gerencial (Chiavenato, 2001).

Considerando que, por la natural existencia de un sistema económico existen también las organizaciones, y por ellas, existe también la opción de trabajo y el derecho constitucional al mismo en condiciones dignas y justas; en relación con los resultados obtenidos, las seis mujeres que participaron experimentaron algún tipo de discriminación laboral a causa de su embarazo, algunas mujeres percibieron estos comportamientos discriminatorios y manifestaron su desacuerdo y las implicaciones negativas que tuvo esto en áreas personales, profesionales y económicas; también se encontraron discursos que aunque percibieron comportamientos discriminatorios, estos fueron normalizados a través del discurso, lo que influyó en la toma de decisiones, como renunciar voluntariamente.

Volviendo a Chiavenato (2001), un gerente se define como un miembro que debe integrar y coordinar el trabajo de los otros, siendo el responsable directo de un grupo de personas dentro de una organización, siendo éste el nivel más alto en la pirámide organizacional. Según expresa el autor, las personas son el único recurso vivo y dinámico que está en capacidad de decidir sobre los recursos materiales de una organización, que adicionalmente aportan conocimientos y habilidades sin importar el cargo que desempeñen, en este sentido, existe otro nivel importante en esta pirámide, planteado por el mismo autor, el nivel intermedio, que se encarga de administrar el nivel operacional y de tomar decisiones sobre los recursos para ejecutar las actividades de la empresa, por ende la responsabilidad de evitar que se generen espacios de discriminación laboral en las empresas, en este caso, a mujeres en estado de embarazo, es directamente de los altos mandos y los niveles intermedios de cualquier empresa, quienes deben encargarse de la neutralización, el afrontamiento de contingencias, la dirección y el control, como se manifestó anteriormente, es decir que deben ser estos niveles los que garanticen espacios de prevención y control ante las situaciones de discriminación, sin embargo, en ninguna de las 6 experiencias abordadas, se evidenció la intención ni la gestión de control y prevención para la protección laboral de las mujeres que participaron en esta investigación.

Desde el punto de vista normativo, la Constitución Política de Colombia (1991), en su art. 43 dice que "*la mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación. Durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado*", en este sentido, es un derecho constitucional el no ser sometida a ***ninguna*** clase de discriminación, se parte del discurso y en relación con las leyes que fundamentan y protegen laboralmente a la mujer en estado de embarazo, que la discriminación laboral es, según la ley de acoso l aboral en Colombia "*todo trato diferenciado por razones de raza, género, origen familiar o nacional, credo religioso, preferencia política o situación social o que carezca de toda razonabilidad desde el punto de vista laboral"* (Art. 2, Ley 1010, 2006) entendiendo que permitir el desarrollo de un embarazo es una decisión, que se toma basada en las condiciones contextuales, personales, culturales, sociales y económicas de la mujer, el embarazo se convierte en una situación social, que carece de razón desde el punto de vista laboral, no debe ser objeto de discriminación.

El código sustantivo del trabajo (1951), en su art. 241 fundamenta que *"el empleador está obligado a conservar el puesto a la trabajadora que esté disfrutando de los descansos remunerados (licencia de maternidad) o que se encuentre incapacitada por enfermedad relacionada con el embarazo",* una de las participantes que al regresar a su trabajo después de una incapacidad por tener un embarazo de alto riesgo, se encontró con que su cargo estaba ocupado por una nueva persona, decidió renunciar. Según la ley 1010 de 2006 *"generar desmotivación en el trabajo, o inducir la renuncia del mismo"* es una de las modalidades de acoso laboral contempladas, esto demuestra que esta situación fue ilegitima y que fue una manifestación de acoso laboral a causa del embarazo.

También se expuso el caso de una de las participantes que se enteró de su segundo embarazo durante un proceso de selección, el Proyecto de Ley 265 de 2017 Senado en su art. 1 afirma que:

> "Se considera práctica discriminatoria por parte del empleador o de cualquiera de sus representantes, la exigencia de la prueba de embarazo o certificado de gravidez como requisito para la selección, vinculación, promoción laboral, permanencia o renovación laboral de un cargo o empleo público o privado".

Como se mencionó anteriormente, en los discursos se identificó que las 6 participantes recibieron en algún momento tratos diferentes y discriminatorios desde un nivel operacional, intermedio e institucional en la organización para la cual trabajaron durante su embarazo y se tomaron decisiones institucionales que privaron a algunas mujeres del derecho constitucional del trabajo y que, entendiendo que según la Ley 1010 de 2006, la discriminación es una de las formas de acoso laboral y que en estas experiencias se manifestó a través de cuestionamiento o invalidación de la capacidad laboral a causa del embarazo, sobreexigencia por parte de jefes directos, disminución de funciones después de notificado el embarazo con el fin de generar desmotivación, trabas en el crecimiento profesional en los procesos de selección, renovación o promoción labora.

Desde el punto de vista teórico, Stale y Lars (2006), afirman que *"un amplio número de estudios han mostrado que el acoso psicológico puede conducir a graves problemas emocionales, psicosomáticos y psiquiátricos en las víctimas"* y confirman que el estrés, la irritabilidad, el deterioro de la salud mental, la ansiedad e incluso, en algunos casos un TEPT, son algunas de las consecuencias del acoso laboral, esta información se relaciona al caso de InGo29, quien tuvo que iniciar un tratamiento psiquiátrico y acompañamiento terapéutico tras su experiencia y de igual forma permite determinar que las otras participantes también estuvieron expuestas a tener estas consecuencias a nivel psicológico.

Por otro lado, Cáceres, Martínez, Arancibia, y Sepúlveda (2017) afirman que lo que pasa durante el período perinatal, que se da entre la semana 22 de gestación hasta 4 semanas después del parto, es decisivo en el desarrollo del sistema nervioso del neonato y los factores relacionados con el ambiente pueden provocar cambios morfofuncionales conductuales, que pueden persistir hasta la adultez, los autores apoyan que las consecuencias del estrés en la madre durante la gestación puede generar alteraciones conductuales, cognitivas, afectivas y en algunos casos, trastornos psiquiátricos; teniendo en cuenta lo anterior, esto nos da evidencia de que en una situación de mobbing maternal, no solo hay una posible víctima sino dos, la mujer gestante y el futuro neonato.

Buzzanell y Liu (2007), tras una investigación sobre el conflicto laboral y de género con la licencia de maternidad, concluyeron que las participantes de su estudio percibieron que las empresas fueron rígidas e inflexibles y por esto ellas sintieron que tenían que renunciar a su trabajo o sacrificar este por su maternidad, esto, en triangulación con los resultados de este estudio, también refuerza la idea de que la maternidad es percibida como un problema a nivel organizacional y que puede significar que la mujer deba decidir entre su trabajo y la maternidad.

Conclusiones

Concluyendo, se expone que las mujeres en estado de embarazo pueden estar expuestas a discriminación en el ámbito laboral sin importar si la mujer embarazada manifiesta o no una incapacidad para realizar sus funciones de manera normal; y que, según la ley de acoso laboral en Colombia, la discriminación es una de las formas de acoso laboral o *mobbing maternal*, en este caso. Aunque no se puede afirmar que todas las mujeres están expuestas a ser víctimas de mobbing maternal, estos casos permiten evidenciar que existe una posibilidad de que sean víctimas de acoso, y que la forma en que las empresas le dieron manejo a la situación, cambió en diferentes sentidos la experiencia del embarazo para estas mujeres, más no fue su situación de embarazo la

que cambió la experiencia laboral.

La discriminación o el acoso puede ser ejercido por hombres o mujeres de cargos más altos o de cargos similares, en este estudio no se identificó un patrón de comportamiento específico según género o jerarquía; sin embargo, se logra evidenciar que las formas de discriminación no solo se manifiestan en el rechazo laboral a una mujer embarazada durante un proceso de selección, sino que también se manifiestan con el cuestionamiento de sus capacidades, con los juicios y prejuicios hacia su decisión, con el estancamiento de su vida laboral, al negar una oportunidad de crecimiento dentro de una compañía, con la no renovación de un contrato, y de igual forma, al tomar la decisión de no continuar con un plan o un acuerdo que habría tenido lugar antes del embarazo y que cambió a causa del mismo. De igual forma, se concluye que el mobbing maternal puede tener diferentes consecuencias en la mujer como culpabilidad, complicaciones de salud física, estancamiento laboral e implicaciones importantes en la salud mental.

6. Referencias

Aguilar, I., Cano, S., Osorio, D. & Rodríguez, L. (2012). Análisis e Implicaciones de La Ley 1010 De 2006 En Colombia. Universidad Sergio Arboleda, Bogotá, Colombia.

Asamblea Nacional Constituyente. (1991). Constitución Política de Colombia. Recuperado de https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/Constitucion-Politica-Colombia-1991.pdf

Barrantes, K. & Cubero, M. (2014). La maternidad como un constructo social determinante en el rol de la feminidad. Rev. Electrónica de estudiantes. Escuela de Psicología. 9 (1). 29-42. Recuperado de file:///H:/Tesis/Semestre%202/Lecturas/Dialnet-LaMaternidadComoUnConstructoSocialDeterminanteEnEl-4942668.pdf

Bonilla, E. & Rodríguez, P. (2005). Más allá del dilema de los métodos Tercera Edición. Colombia, Bogotá. Grupo Editorial Norma.

Bonnett, N. (2016, 5 de octubre). El 'pecado' de quedar en embarazo. *El Tiempo.* Recuperado de https://www.eltiempo.com/multimedia/especiales/discriminacion-laboral-a-mujeres-embarazadas/16718656/1/index.html

Buzzanell, P. & Liu, M. (2007). It's 'give and take': Maternity leave as a conflict management process. Human Relations, 60(3), 463-495. doi: 10.1177/0018726707076688

Cáceres, R., Martínez, J., Arancibia, M., & Sepúlveda, E. (2017). Efectos neurobiológicos del estrés prenatal sobre el nuevo ser. *Revista chilena de neuro-psiquiatría. 55 (2). 103-113.* Recuperado de https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0717-92272017000200005&lng=es&nrm=iso

Carvajal, J. & Dávila, C. (2003). Mobbing o acoso laboral. Revisión del tema en Colombia. *Cuadernos de Administración. Universidad del Valle,* 49 (29), 95-106. Recuperado de https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5006552

Chiavenato, I. (2001). Administración, teoría, proceso y práctica. Tercera edición. McGRAW-HILL INTERAMERICANA, S. A. Recuperado de https://www.lys.lat/index.php/es/libros-pdf/libros-administracion/item/3409-administracion-teoria-proceso-y-practica-3ra-edicion-pdf-idalberto-chiavenato

Colciencias. (2018). Resolución 0314 de 2018. Recuperado de https://minciencias.gov.co/sites/default/files/upload/reglamentacion/resolucion_0314-2018.pdf

Concicyt. (2010). Declaración de Singapur sobre la Integridad en la Investigación. Recuperado de https://www.conicyt.cl/fondap/files/2014/12/DECLARACI%C3%93N-SINGAPUR.pdf

Congreso de Colombia. (2017). Texto Definitivo Aprobado En Comisión Al Proyecto De Ley 265 De 2017 Senado, 094 De 2016 Cámara. Recuperado de https://www.fenalco.com.co/file/4049/download?token=GP2wwSCg

Comisión Nacional para la Protección de los Sujetos Humanos de Investigación Biomédica y del Comportamiento. (1978). El Informe Belmont, principios y guías éticos para la protección de los sujetos humanos de investigación. Recuperado de http://www.bioeticayderecho.ub.edu/archivos/norm/InformeBelmont.pdf

Díaz, L., Torruco, U., Martínez, M., & Varela, M. (2013). La entrevista, recurso flexible y dinámico. Elsevier México, 2(7), 162-167. Recuperado de http://www.scielo.org.mx/pdf/iem/v2n7/v2n7a9.pdf

Flick, U. (2007). El diseño de la investigación cualitativa. Madrid, España. Ediciones Morata S.L.

Fossey, E., Harvey, C., McDermott F., & Davidson, L. (2002). Understanding and evaluating qualitative research. Australian & New Zealand Journal of Psychiatry, 36 (6), 717 – 732. doi.org/10.1046/j.1440-1614.2002.01100.x

García, L. (2018). La congelación de óvulos en el ámbito laboral por causas sociales: nueva estrategia empresarial para controlar el cuerpo de la mujer. *Asparkía: investigación feminista, (33), 45-59.* DOI: http://dx.doi.org/10.6035/Asparkia.2018.33.3

Giraldo, J. (2005). Perspectiva del acoso laboral en el contexto colombiano. Diversitas: Perspectivas en Psicología. 1(2), 205-216. Recuperado de https://www.redalyc.org/pdf/679/67910209.pdf

Guevara, L. (2003, 29 de marzo). Tratamiento del acoso psicológico, el estrés y el burnout como accidentes del trabajo Unión Nacional de Juristas de Cuba.

Recuperado de https://docplayer.es/9129358-Tratamiento-del-acoso-psicologico-el-estres-y-el-burnout-como-accidentes-del-trabajo.html

Hernández, R., Fernández, C. & Baptista, M. (2010). *Metodología de la Investigación*. México: McGRAW-HILL.

Ley 1010 de 2006. Diario Oficial 46.160, Bogotá, República de Colombia., 23 de enero de 2006. Recuperado de https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=18843

Ley Estatutaria 1622 De 2013. Diario Oficial 48776, Bogotá, República de Colombia, 29 de abril de 2013. Recuperado de https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=52971#74

Mérida, C. (2012). El Mobbing desde la Perspectiva de la Mujer. Universidad Empresarial Siglo 21. Tesis. Recuperado de https://repositorio.uesiglo21.edu.ar/bitstream/handle/ues21/11326/TFG.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ministerio de Salud. (1993, 04 de octubre). Resolución Nº 008430 de 1993. Recuperado de https://www.urosario.edu.co/Escuela-Medicina/Investigacion/Documentos-de-interes/Files/resolucion_008430_1993.pdf

Ministerio de Trabajo. (2017, 04 de septiembre). Las mujeres están denunciando más el acoso laboral: MinTrabajo.. Recuperado de https://www.mintrabajo.gov.co/prensa/comunicados/2017/septiembre/las-mujeres-estan-denunciando-mas-el-acoso-laboral-mintrabajo

Ministerio de Trabajo. (1951). Código Sustantivo del Trabajo. Recuperado de http://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Codigo/30019323

Muñoz, C. (2018). Extinción Del Contrato De Trabajo Por Maternidad. El acoso moral a la trabajadora como causa de extinción. Universidad Pontificia Comillas, Madrid, España. Recuperado de https://repositorio.comillas.edu/xmlui/bitstream/handle/11531/19445/TFG-%20MUAOZ%20EYRIES%2c%20CASILDA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Ochoa, C. & Laydera, L. (2019). El Acoso Laboral Desde Una Perspectiva Doctrinal Y Jurídica. *Revista Científica Electrónica de Ciencias Gerenciales,* 1 (42), 5-13. Recuperado de https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7006983

Payá, R. & Beneyto, P. (2019). Desigualdades de género en las condiciones de trabajo, empleo y salud laboral en España. *Sociología y Tecnociencia,* 9 (2), 23-49. DOI: 10.24197/st.2.2019.23-49

Peralta, M. (2004). El Acoso Laboral - Mobbing- Perspectiva Psicológica. *Revista de Estudios Sociales,* (18), p. 111-122. Recuperado de https://journals.openedition.org/revestudsoc/24892

Peralta, M. (2006). Manifestaciones del acoso laboral, mobbing y síntomas asociados al estrés postraumático: estudio de caso. Psicología desde el Caribe. 17(1-26). Universidad del Norte Barranquilla, Colombia. Recuperado de https://www.redalyc.org/pdf/213/21301701.pdf

Piñuel y Zabala, I. (2001). Mobbing. Cómo sobrevivir al acoso psicológico en el trabajo. España: Sal Terrae. Recuperado de

https://books.google.com.co/books?id=VOAowGU4CfEC&pg=PA77&lpg=PA77&dq=estado+de+sitio+virtual+Crog&source=bl&ots=pmn5duGPZZ&sig=ACfU3U2tXH87RBycGhNjcWc3K1r5WSJ2gQ&hl=es&sa=X&ved=2ahUKEwirn6y1_YPmAhUCy1kKHV0OC_AQ6AEwC3oECAoQAQ#v=onepage&q=estado%20de%20sitio%20virtual%20Crog&f=false

Royo, R. (2011). Maternidad, paternidad y conciliación en la CAE: ¿Es el trabajo familiar un trabajo de mujeres? Universidad de Deusto. Recuperado de: http://www.deusto-publicaciones.es/deusto/pdfs/otraspub/otraspub02.pdf

Stale, E. & Lars, J. (2006). Antecedentes y consecuencias del acoso psicológico en el trabajo: una revisión de la literatura. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 22 (3), pp. 251-273. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/284425546_Antecedentes_y_consecuencias_del_acoso_psicologico_en_el_trabajo_Una_revision_de_la_literatura

Stecher, A. (2009). El análisis crítico del discurso como herramienta de investigación psicosocial del mundo del trabajo. Discusiones desde América Latina. *UNIV. PSYCHOL,* 9 (1), 93 – 107. Recuperado de https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/revPsycho/article/view/308

UNESCO. (2005). La Declaración Universal sobre Bioética y Derechos Humanos. Recuperado de http://portal.unesco.org/es/ev.php-URL_ID=31058&URL_DO=DO_TOPIC&URL_SECTION=201.html

Women of the world. (2019). *El mobbing maternal a debate.* Recuperado de https://www.womenworldplatform.com/files/20190806104549-el-mobbing-maternal.pdf

7. Anexos

7.1 Consentimientos informados

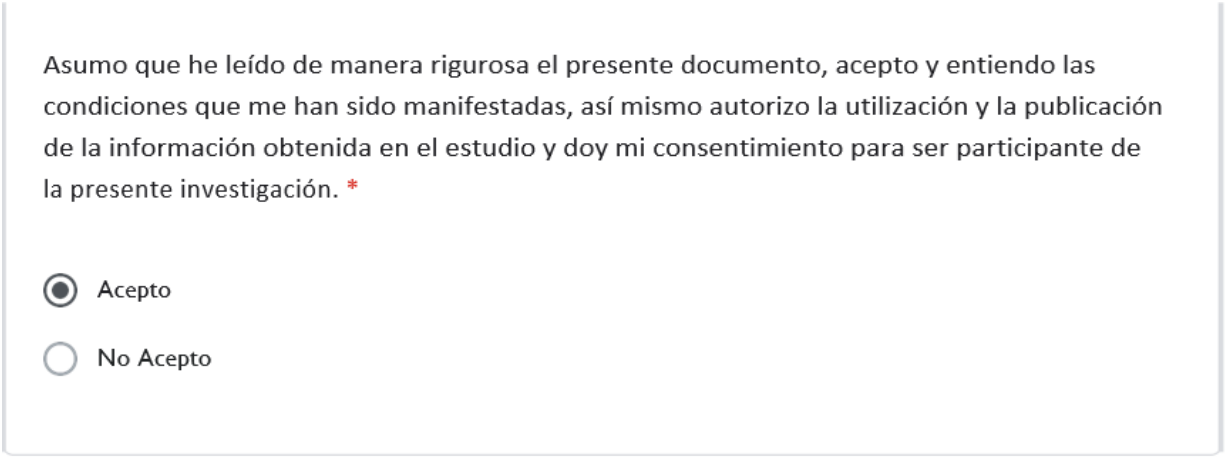
7.1.1 Consentimiento informado

El presente consentimiento desea informarle que usted ha sido invitado a ser partícipe de una investigación que se realiza con fines exclusivamente académicos, para un proyecto de pregrado de la Corporación Universitaria Iberoamericana. La investigación pretende estudiar las percepciones que usted tiene frente al trato que ha recibido por parte de jefes y compañeros de trabajo en su etapa de gestación, si ha sido víctima de acoso laboral o discriminación por causa de su estado de embarazo; el objetivo de esta investigación es identificar las formas de acoso y discriminación a mujeres gestantes en el ámbito laboral. Su participación es totalmente voluntaria.

Tenga en cuenta que para participar no debe cubrir con ningún gasto ni tampoco existe una compensación financiera asociada a la participación del estudio. La información será recolectada a través de una entrevista individual, donde usted dará a conocer sus experiencias en relación con el tema de la investigación, sus opiniones serán objeto de análisis para la obtención de los resultados, los cuales tiene derecho a conocer una vez finalizado el estudio.

Usted tiene derecho de escoger no participar en esta investigación, o de retirar su consentimiento en cualquier momento; en caso de aceptar, se garantizará la protección de su identidad y la confidencialidad de cualquier dato personal que sea solicitado según el caso (nombre, edad, dirección, números de contacto,

cargo actual, empresa para la cual trabaja o trabajó) así mismo tiene derecho a no revelar cualquier dato que le sea solicitado. Usted cuenta con la garantía de recibir respuesta a cualquier pregunta y aclaración acerca de los procedimientos, riesgos, beneficios y otros asuntos relacionados con la investigación, y de conocer el estado del estudio en cualquier momento, aunque de esto dependiera la continuación de su participación.

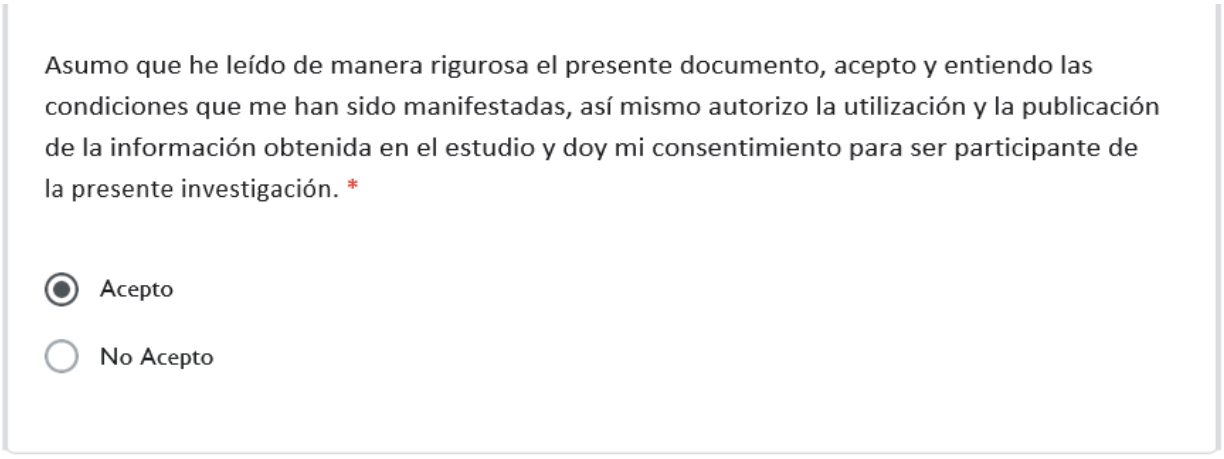


8.1.2 Consentimiento informado

El presente consentimiento desea informarle que usted ha sido invitado a ser partícipe de una investigación que se realiza con fines exclusivamente académicos, para un proyecto de pregrado de la Corporación Universitaria Iberoamericana. La investigación pretende estudiar las percepciones que usted tiene frente al trato que ha recibido por parte de jefes y compañeros de trabajo en su etapa de gestación, si ha sido víctima de acoso laboral o discriminación por causa de su estado de embarazo; el objetivo de esta investigación es identificar las formas de acoso y discriminación a mujeres gestantes en el ámbito laboral. Su participación es totalmente voluntaria.

Tenga en cuenta que para participar no debe cubrir con ningún gasto ni tampoco existe una compensación financiera asociada a la participación del estudio. La información será recolectada a través de una entrevista individual, donde usted dará a conocer sus experiencias en relación con el tema de la investigación, sus opiniones serán objeto de análisis para la obtención de los resultados, los cuales tiene derecho a conocer una vez finalizado el estudio.

Usted tiene derecho de escoger no participar en esta investigación, o de retirar su consentimiento en cualquier momento; en caso de aceptar, se garantizará la protección de su identidad y la confidencialidad de cualquier dato personal que sea solicitado según el caso (nombre, edad, dirección, números de contacto, cargo actual, empresa para la cual trabaja o trabajó) así mismo tiene derecho a no revelar cualquier dato que le sea solicitado. Usted cuenta con la garantía de recibir respuesta a cualquier pregunta y aclaración acerca de los procedimientos, riesgos, beneficios y otros asuntos relacionados con la investigación, y de conocer el estado del estudio en cualquier momento, aunque de esto dependiera la continuación de su participación.



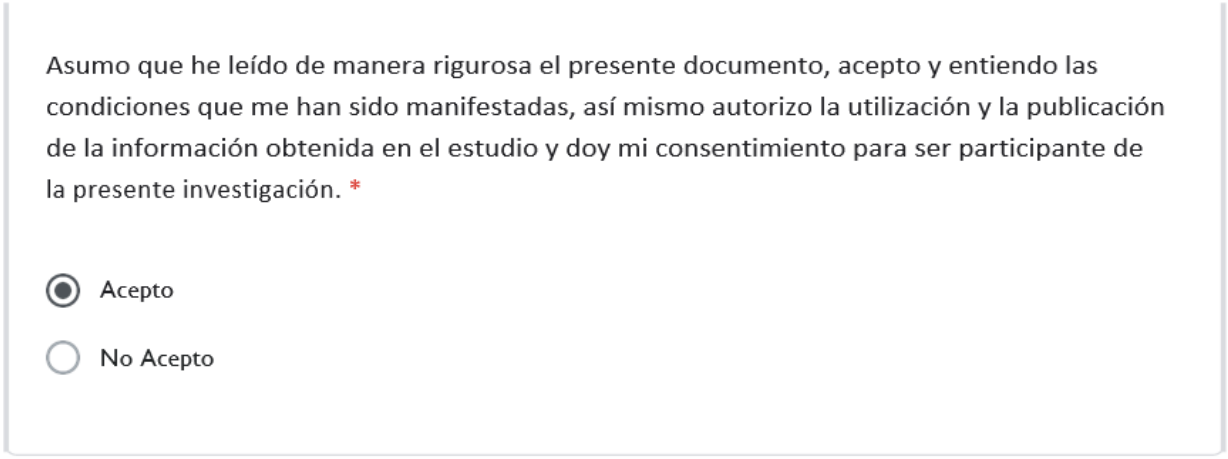
8.1.3 Consentimiento informado

El presente consentimiento desea informarle que usted ha sido invitado a ser partícipe de una investigación que se realiza con fines exclusivamente académicos, para un proyecto de pregrado de la Corporación Universitaria Iberoamericana. La investigación pretende estudiar las percepciones que usted tiene frente al trato que ha recibido por parte de jefes y compañeros de trabajo en su etapa de gestación, si ha sido víctima de acoso laboral o discriminación por causa de su estado de embarazo; el objetivo de esta investigación es identificar las formas de acoso y discriminación a mujeres gestantes en el ámbito laboral. Su participación es totalmente voluntaria.

Tenga en cuenta que para participar no debe cubrir con ningún gasto ni tampoco existe una compensación financiera asociada a la participación del estudio. La información será recolectada a través de una entrevista individual, donde usted dará a conocer sus experiencias en relación con el tema de la investigación, sus opiniones serán objeto de análisis para la obtención de los resultados, los cuales tiene derecho a conocer una vez finalizado el estudio.

Usted tiene derecho de escoger no participar en esta investigación, o de retirar su consentimiento en cualquier momento; en caso de aceptar, se garantizará la protección de su identidad y la confidencialidad de cualquier dato personal que sea solicitado según el caso (nombre, edad, dirección, números de contacto, cargo actual, empresa para la cual trabaja o trabajó) así mismo tiene derecho a no revelar cualquier dato que le sea solicitado. Usted cuenta con la garantía de recibir respuesta a cualquier pregunta y aclaración acerca de los procedimientos, riesgos, beneficios y otros asuntos relacionados con la investigación, y de conocer el estado del estudio en cualquier momento, aunque de esto dependiera la

continuación de su participación.



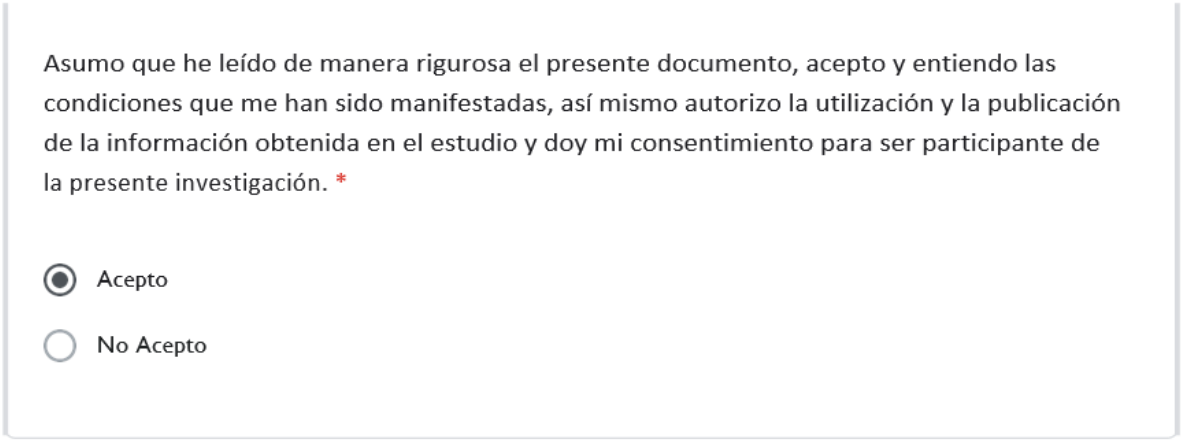
8.1.4 Consentimiento informado

El presente consentimiento desea informarle que usted ha sido invitado a ser partícipe de una investigación que se realiza con fines exclusivamente académicos, para un proyecto de pregrado de la Corporación Universitaria Iberoamericana. La investigación pretende estudiar las percepciones que usted tiene frente al trato que ha recibido por parte de jefes y compañeros de trabajo en su etapa de gestación, si ha sido víctima de acoso laboral o discriminación por causa de su estado de embarazo; el objetivo de esta investigación es identificar las formas de acoso y discriminación a mujeres gestantes en el ámbito laboral. Su participación es totalmente voluntaria.

Tenga en cuenta que para participar no debe cubrir con ningún gasto ni tampoco existe una compensación financiera asociada a la participación del estudio. La información será recolectada a través de una entrevista individual, donde usted dará a conocer sus experiencias en relación con el tema de la investigación, sus opiniones serán objeto de análisis para la obtención de los resultados, los cuales tiene

derecho a conocer una vez finalizado el estudio.

Usted tiene derecho de escoger no participar en esta investigación, o de retirar su consentimiento en cualquier momento; en caso de aceptar, se garantizará la protección de su identidad y la confidencialidad de cualquier dato personal que sea solicitado según el caso (nombre, edad, dirección, números de contacto, cargo actual, empresa para la cual trabaja o trabajó) así mismo tiene derecho a no revelar cualquier dato que le sea solicitado. Usted cuenta con la garantía de recibir respuesta a cualquier pregunta y aclaración acerca de los procedimientos, riesgos, beneficios y otros asuntos relacionados con la investigación, y de conocer el estado del estudio en cualquier momento, aunque de esto dependiera la continuación de su participación.



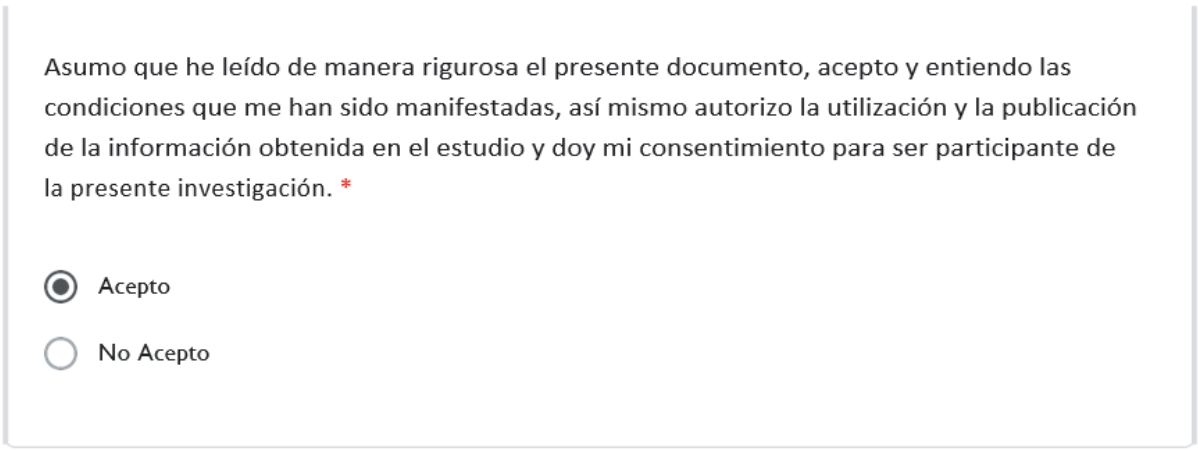
8.1.5 Consentimiento informado

El presente consentimiento desea informarle que usted ha sido invitado a ser partícipe de una investigación que se realiza con fines exclusivamente académicos, para un proyecto de pregrado de la Corporación Universitaria Iberoamericana. La investigación pretende estudiar las percepciones que usted tiene frente al trato que ha

recibido por parte de jefes y compañeros de trabajo en su etapa de gestación, si ha sido víctima de acoso laboral o discriminación por causa de su estado de embarazo; el objetivo de esta investigación es identificar las formas de acoso y discriminación a mujeres gestantes en el ámbito laboral. Su participación es totalmente voluntaria.

Tenga en cuenta que para participar no debe cubrir con ningún gasto ni tampoco existe una compensación financiera asociada a la participación del estudio. La información será recolectada a través de una entrevista individual, donde usted dará a conocer sus experiencias en relación con el tema de la investigación, sus opiniones serán objeto de análisis para la obtención de los resultados, los cuales tiene derecho a conocer una vez finalizado el estudio.

Usted tiene derecho de escoger no participar en esta investigación, o de retirar su consentimiento en cualquier momento; en caso de aceptar, se garantizará la protección de su identidad y la confidencialidad de cualquier dato personal que sea solicitado según el caso (nombre, edad, dirección, números de contacto, cargo actual, empresa para la cual trabaja o trabajó) así mismo tiene derecho a no revelar cualquier dato que le sea solicitado. Usted cuenta con la garantía de recibir respuesta a cualquier pregunta y aclaración acerca de los procedimientos, riesgos, beneficios y otros asuntos relacionados con la investigación, y de conocer el estado del estudio en cualquier momento, aunque de esto dependiera la continuación de su participación.


Asumo que he leído de manera rigurosa el presente documento, acepto y entiendo las condiciones que me han sido manifestadas, así mismo autorizo la utilización y la publicación de la información obtenida en el estudio y doy mi consentimiento para ser participante de la presente investigación. *

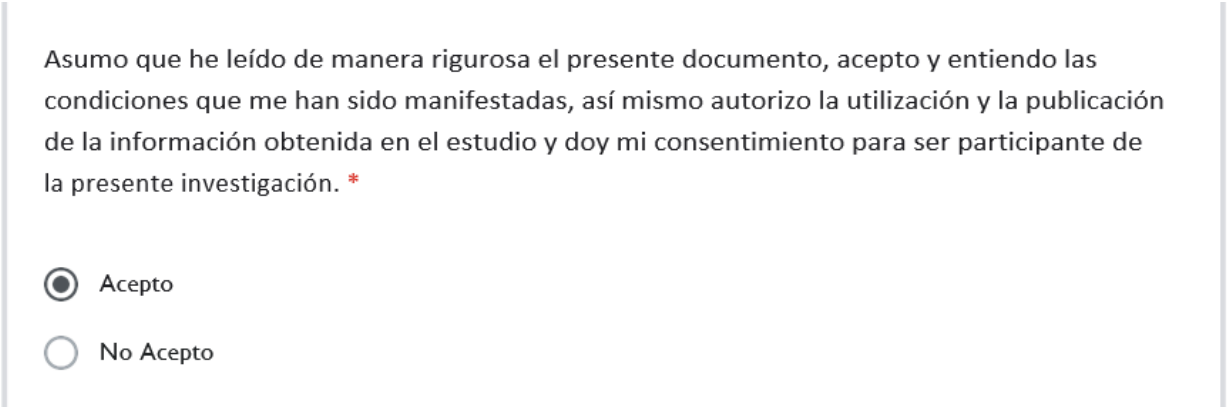
- (●) Acepto
- ( ) No Acepto

8.1.6 Consentimiento informado

El presente consentimiento desea informarle que usted ha sido invitado a ser partícipe de una investigación que se realiza con fines exclusivamente académicos, para un proyecto de pregrado de la Corporación Universitaria Iberoamericana. La investigación pretende estudiar las percepciones que usted tiene frente al trato que ha recibido por parte de jefes y compañeros de trabajo en su etapa de gestación, si ha sido víctima de acoso laboral o discriminación por causa de su estado de embarazo; el objetivo de esta investigación es identificar las formas de acoso y discriminación a mujeres gestantes en el ámbito laboral. Su participación es totalmente voluntaria.

Tenga en cuenta que para participar no debe cubrir con ningún gasto ni tampoco existe una compensación financiera asociada a la participación del estudio. La información será recolectada a través de una entrevista individual, donde usted dará a conocer sus experiencias en relación con el tema de la investigación, sus opiniones serán objeto de análisis para la obtención de los resultados, los cuales tiene derecho a conocer una vez finalizado el estudio.

Usted tiene derecho de escoger no participar en esta investigación, o de retirar su consentimiento en cualquier momento; en caso de aceptar, se garantizará la protección de su identidad y la confidencialidad de cualquier dato personal que sea solicitado según el caso (nombre, edad, dirección, números de contacto, cargo actual, empresa para la cual trabaja o trabajó) así mismo tiene derecho a no revelar cualquier dato que le sea solicitado. Usted cuenta con la garantía de recibir respuesta a cualquier pregunta y aclaración acerca de los procedimientos, riesgos, beneficios y otros asuntos relacionados con la investigación, y de conocer el estado del estudio en cualquier momento, aunque de esto dependiera la continuación de su participación.



7.2 Protocolos de entrevista

Protocolo Entrevista Semiestructurada

Fase 1

Objetivos de la actividad

Población: 3 mujeres que hayan estado en estado de embarazo durante un periodo laboral.

Materiales: Se utilizarán diferentes aplicaciones de comunicación que permitan el contacto en vivo y en directo con la población. (Skype, Teams, Zoom, Collaborate, etc.)

Modalidad: Las entrevistas se realizarán a través de una modalidad virtual, teniendo en cuenta la emergencia sanitaria y las medidas de prevención internacionales por el COVID-19.

Preguntas orientadoras:

Preguntas sociodemográficas

Edad, localidad, ocupación, empresa o sector, cargo, fecha de ingreso, tipo de contrato, funciones, nombre del hijo/a, edad o meses de embarazo.

Experiencia de ser madre

¿Cómo ha sido la experiencia de ser mamá?
¿Qué ha sido lo mejor de esta experiencia?
¿Qué ha sido lo más difícil de esta experiencia?
¿Qué áreas cambiaron en tu vida a raíz del embarazo?

Experiencia de ser madre en el trabajo

Cambios sobre la productividad y el oficio laboral

¿Las funciones que ejercías implicaban algún riesgo para tu salud?
¿Cambió algo en tu forma de trabajar una vez supiste que estabas embarazada?
¿La capacidad de respuesta al trabajo cambió para ti en el embarazo?

¿Hubo cambios en tu cargo por parte de la empresa o tu jefe?

¿Al finalizar el embarazo seguiste trabajando allí?

Cambios en el clima organizacional (o relacionamiento en el trabajo)

¿En algún momento te sentiste vulnerable en tu trabajo? ¿Cómo fue esto?

¿En algún momento te sentiste vulnerada en tu trabajo?

¿Cómo percibiste el trato recibido por parte de tus superiores o jefes?

¿De qué modo esta experiencia involucró a sus compañeros de trabajo?

Implicaciones en el entorno familiar

¿Esta experiencia tuvo alguna implicación sobre su entorno familiar o las personas que te rodean?

Implicaciones a nivel económico

¿Tuviste algunas implicaciones a nivel económico a raíz de esta experiencia?

Implicaciones a nivel profesional

¿Esta experiencia tuvo implicaciones para ti a nivel profesional?

Fase 2

Objetivos de la actividad

Población: 3 mujeres que hayan estado en estado de embarazo durante un periodo laboral.

Materiales: Se utilizarán diferentes aplicaciones de comunicación que permitan el contacto en vivo y en directo con la población. (Skype, Teams, Zoom, Collaborate,

etc.)

Modalidad: Las entrevistas se realizarán a través de una modalidad virtual, teniendo en cuenta la emergencia sanitaria y las medidas de prevención internacionales por el COVID-19.

Preguntas orientadoras:

Preguntas sociodemográficas

Edad, localidad, ocupación, empresa o sector, cargo, tiempo laborado, tipo de contrato, motivo de retiro en caso de existir retiro durante el embarazo.

Cambios a nivel laboral relacionados con el embarazo

¿Consideras que la capacidad de trabajo o la productividad cambió en algo a raíz del embarazo?

¿La intensidad de trabajo cambió durante el embarazo? ¿Cómo cambió?

¿Qué factores influyeron como limitantes para el desarrollo de tu trabajo?

¿En algún momento hubo sobre exigencia de tu parte o de otra parte para demostrar más capacidad?

El embarazo percibido como un problema para la entidad

¿Cómo considera que fue percibido su embarazo por parte de la organización?

¿En algún momento sintió que percibieran su embarazo como una excusa para no realizar su trabajo o alguna tarea?

El papel del teletrabajo para una mujer en embarazo

¿Piensa que la modalidad de teletrabajo influye de alguna forma en el desarrollo

de las funciones para una mujer en embarazo?

¿Piensa que la modalidad de teletrabajo influye de alguna forma en la percepción que tienen los demás con respecto a su embarazo?

Implicaciones en la salud mental

¿Las situaciones experimentadas durante ese tiempo tuvieron alguna implicación negativa para su salud mental? (Depresión, ansiedad, estrés, etc.)

Culpabilidad

¿En algún momento se sintió culpable por quedar embarazada?

Si se sintió culpable ¿Qué pensamientos la hacían sentir culpable?

¿En algún momento alguien la hizo sentir culpable por estar embarazada?

Discriminación

¿En algún momento se sintió discriminada por estar embarazada?