



Percepción sobre la igualdad de género en un grupo de mujeres vinculadas en el gremio de
taxistas en la ciudad de Medellín

Mayury Mena Hurtado

Aura Isabel Orrego Estrada

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Antioquia – Chocó

Sede Bello (Antioquia)

Programa Especialización en Psicología Organizacional

Junio 2023

Percepción sobre la igualdad de género en un grupo de mujeres vinculadas en el gremio de
taxistas en la ciudad de Medellín

Mayury Mena Hurtado

Aura Isabel Orrego Estrada

Trabajo de Grado presentado como requisito para optar al título de Especialista en Psicología
organizacional

Asesor(a)

Juan Carlos Espinal Uribe

Magíster en Gerencia de Talento Humano

Corporación Universitaria Minuto de Dios

Rectoría Antioquia y Chocó

Sede Bello (Antioquia)

Programa Especialización en Psicología Organizacional

Junio 2023

Tabla de contenido

Introducción	4
Planteamiento del problema	6
Justificación	10
Objetivo general	11
Objetivos específicos	11
Marco teórico	¡Error! Marcador no definido.
Marco de referencia	20
Percepción y estereotipos	21
Representación	22
Género e igualdad	23
Educación e identidad	25
Evolución y adaptación	27
Inserción y empoderamiento	28
Metodología	29
Tabla 1. Instrumento	30
Procedimiento:	31
Resultados	32
Descripción sociodemográfica de la muestra:	32
Tabla 2. Datos sociodemográficos de los sujetos entrevistados.	32
Discriminación:	33
Violencia de género:	34
Participación:	35
Adaptabilidad y aceptación:	36
Representación:	37
Sostenibilidad:	40
Conclusiones	42
Referencias	45
Anexos	49
Anexo 1. Consentimiento informado para las entrevistas.	49

Resumen

Objetivo: El artículo busca comprender y analizar las percepciones sobre la igualdad de género que tiene un grupo de mujeres vinculadas con el gremio taxista en la ciudad de Medellín. **Referentes conceptuales:** El trabajo gira en torno a conceptos claves tales como percepción y estereotipos, representación, género e igualdad, igualdad de género, discriminación y violencia, educación e identidad, derechos humanos, evolución, adaptación, e inserción y empoderamiento. **Métodos:** Esta investigación se realizó bajo el paradigma constructivista cualitativo fenomenológico, utilizando una técnica de entrevista estructurada, la cual sirvió para recolectar la información suministrada por las 9 mujeres del gremio de taxi.

Como resultado, derivado del análisis de las respuestas obtenidas se puede establecer que la percepción de igualdad de género por parte de un grupo de mujeres taxistas en Medellín es bastante favorable, sin desconocer que hay aspectos por mejorar, pero si se compara con la percepción que se evidenció en la literatura consultada y referenciada en este trabajo, la brecha se viene cerrando significativamente, y es por ello que cada día son más las mujeres que sienten interés de vincularse a esta labor, donde pueden tener estabilidad laboral, independencia económica y capacitarse en diferentes temáticas, como por ejemplo graduarse como profesionales, sin descuidar su núcleo familiar.

Conclusión: Las mujeres taxistas son un ejemplo de empoderamiento y diversidad en el sector del transporte, específicamente en este gremio, su adaptación no ha forzado cambios en su esencia como mujer, conservan su feminidad y pueden desarrollar su rol de madres y esposa de forma simultánea con la vida laboral.

Palabras claves: percepción, igualdad de género, adaptabilidad, empoderamiento.

Introducción

“La igualdad de género, además de ser un derecho humano fundamental, es imprescindible para lograr sociedades pacíficas, con pleno potencial humano y capaces de desarrollarse de forma sostenible” (ONU). El empoderamiento paulatino de la mujer a través del tiempo ha permitido avances significativos en su desarrollo profesional, permitiéndole incursionar y posesionarse en diferentes sectores laborales, cerrando brechas que imposibilitaban su crecimiento. El trabajo investigativo tendrá en cuenta la literatura existente sobre el tema, lo cual permitirá confrontar la realidad que vivían las mujeres tiempo atrás con la percepción actual. En los últimos años son cada vez más mujeres que se atreven a romper los estereotipos y a conducir un taxi en la ciudad. Los aportes que realicen las mujeres taxistas por medio de las entrevistas permitirán identificar cuál es la percepción de igualdad de género que tienen ellas con respecto a las vivencias diarias. Asimismo, se analizará el impacto que tiene esta profesión en la vida personal y familiar, los beneficios y desafíos que implica.

Pasando del contexto internacional al nacional, fundamentada en la literatura recolectada es posible establecer que el machismo que conlleva a la desigualdad de género sigue siendo flagelos para la mujer en la sociedad actual, en muchas culturas la mujer se ve limitada para ejercer una labor o trabajo fuera del hogar.

Sin embargo, el marco normativo de la mayoría de los países ha facilitado libertad al ejercicio productivo de la mujer y su capacidad de decisión, organizaciones como la ONU han tenido un papel protagónico en la implementación y cumplimiento del contenido legislativo que se dispone desde diferentes gobiernos, es por ello que en la actualidad las mujeres pueden, por ejemplo, votar, acceder a cargos públicos, formarse académicamente e incluso sentirse respaldadas en su forma de vestir, expresarse e interactuar en espacios sociales, donde años atrás no era concebible su presencia.

Aunque se han hecho avances valiosos, todavía persiste una brecha para la mujer en aquellos trabajos que históricamente han sido desarrollados por hombre; caso específico la inserción de la mujer en el gremio de taxis, por medio de esta investigación es posible

desvirtuar una postura inicial que suponía el hecho de que las mujeres sufrían discriminación por parte de los compañeros taxistas hombres, en contraste, se halló que las agresiones verbales y discriminación provenían con mayor frecuencia por parte de los usuarios del servicio público de taxi individual.

La metodología empleada para este artículo permitió un acercamiento inédito a las diferentes realidades tanto personales como laborales de las mujeres taxistas. Además de las estadísticas sociodemográficas que podemos extraer de la muestra entrevistada, los comentarios, anécdotas y opiniones que en muchas ocasiones conservan puntos en común nos permiten adentrarnos más en la evolución de la igualdad de género, puesto que la mayoría de ellas han laborado en estos roles por mucho tiempo.

Planteamiento del problema

A través de los años los oficios y profesiones fueron estigmatizados a nivel mundial por género, pensar que algún día las mujeres incursionarían en campos exclusivos para hombre era impensable, los tiempos cambiaron y el pensamiento patriarcal ha sido duramente cuestionado debido a la voz de protesta de mujeres que deseaban un trato igualitario, entre muchos otros campos, en el mundo laboral. Para dar pie a esta iniciativa también podemos referenciar al movimiento feminista el cual nació y transformo el pensamiento de muchas mujeres, en algunas reafirmó su decisión de ejercer determinadas profesiones u oficios y para otras fue fuente de motivación e inspiración para perseguir los sueños que por las limitaciones habían abandonado o desistido, atrás fueron quedando los pensamientos machistas donde la mujer tenía un rol marcado y definido que era al interior de su casa, la responsabilidad se enfocaba al cuidado de los hijos, esposo y los quehaceres del hogar, al menos desde la perspectiva de las mujer. Como lo declaran Facio y Frías (2005): “el interés por la problemática de género involucra un deseo de cambio y la emergencia de un orden social y cultural en el cual el desarrollo de las potencialidades esté abierto tanto a las mujeres como a los hombres”.

El patriarcado es una ideología que se ha mantenido vigente a lo largo de la Historia, como lo veremos en los párrafos siguientes, que se fundamenta en que la inferioridad del sexo femenino como algo biológicamente inherente o natural. Por lo tanto, el sistema construye derechos y responsabilidades o restricciones, castigos y perjuicios tomando como punto de partida el sexo de la persona (Facio y Fries, 2005). Como las autoras lo expresan, el sistema no solo impide el libre desarrollo de la mujer. En su punto más peligroso, los sexismos se convierten en el combustible que cierra el triángulo de fuego perfecto para detonar los neofascismos, la xenofobia, los extremismos políticos que lleven a la persecución de otros ideales políticos, religiosos o sociales.

El primer papel social de las mujeres definido desde la antigüedad según el género fue el de ser intercambiada en transacciones matrimoniales. Más adelante, durante el feudalismo y la Europa burguesa, el patrón común fue la explotación sexual de la mujer bien sea por su raza o condición socioeconómica, además, si pertenecía a una clase acomodada, implicaba el sello de alianzas políticas estratégicas (Lerner, 2018). Por su parte, la Revolución Industrial permitió su incursión en la fuerza laboral convirtiéndola en la “mujer trabajadora”, como consecuencia de la creación de grandes fábricas que requerían una cuantiosa mano de obra y también en parte por las distintas guerras que se libraron en aquella época, las cuales implicaron que la mujer asumiera nuevos roles, principalmente en la maquila, labor que no era reconocida en igualdad de condiciones en aspectos como la remuneración, el trato y la limitación de la jornada laboral, entre otros.

La historia ha marcado varios hitos que han permitido avanzar en disminuir las barreras de las desigualdades sociales y de género:

1791: Declaración de Derechos de la Mujer y la Ciudadana

1903: Marie Curie se convierte en la primera mujer en ganar el Premio Nobel.

1908: Huelga de las mujeres trabajadoras en Estados Unidos.

1960: Sirimavo Bandaranaike se convierte en la primera mujer que preside un estado.

2018: La rebelión contra el patriarcado que empezó Chile y se esparció por Latinoamérica.

Cantillo (2022)

El ideal moderno de igualdad de género para la mujer se enmarca como una causa noble por la cual luchar y que atrae muchos adeptos, ciertamente el patriarcado, la masculinización de la sociedad y la discriminación contra la mujer continúan bastante adheridos a la mentalidad contemporánea. Como ejemplo de lo anterior “frases como «hay que tirar para adelante», «hay que ser fuerte», «sé un hombre», «compórtate como un hombre» o, sin ir más lejos, la conocida frase de «los hombres no lloran» que en mayor o menor medida esta instaurada socialmente. Si buscamos hombría en el diccionario tendremos la definición de «Cualidad buena y destacada de hombre, especialmente la entereza o el valor», por lo tanto, es algo reconocido en parte oficialmente” (Seguridad Pública, 2015).

A través de los medios audiovisuales en donde se le califica a la mujer como la ejecutora de ciertas tareas que estigmatizan su condición y la marginan de ciertos roles u oficios. Por lo tanto, es común ver anuncios televisivos de limpieza en donde el personaje principal es la mujer y que la hacen ver como únicamente la típica ama de casa que necesita más tiempo para ella misma, mientras que un anuncio en el que se repara algo de la casa va dirigido al hombre.

Lo más grave de esta cosificación de la mujer a través de estas comunicaciones ha sido el agravante de la violencia, al no ser capaces de eliminar este tipo de discursos violentos pasivos, son menores las chances de reducir aquellos actos que sí configuran un maltrato directo y físico con posibilidades de producir un perjuicio en la integridad de la mujer. Un informe elaborado por la Federación de Mujeres Progresistas, organización española no gubernamental de ámbito estatal que apuesta por la defensa de los derechos de las mujeres, la visibilización de las principales discriminaciones que sufren en todos los ámbitos (laboral, familiar, social, etc.) y la puesta en marcha de medidas para erradicarlas, sobre personas jóvenes con más de 14 años de edad, reveló datos que dan cuenta de la poca diferenciación que hay con respecto a la violencia producto de la desigualdad de género que afecta notablemente a la mujer en puntos como los presentados a continuación:

- El 80% de los jóvenes (entre chicos y chicas) creen que en una relación de pareja la mujer debe complacer a su novio.
- Más del 40% piensa que el chico tiene la obligación de protegerla a ella.
- Cerca del 60% está de acuerdo en que los celos son normales en una relación.
- Solo un 21% relaciona la violencia de género con el machismo.

(Seguridad Pública, 2015)

En la actualidad, esta situación ha venido mejorando paulatinamente. Hoy, con el apoyo de leyes, medidas gubernamentales, diferentes organizaciones y movimientos que promueven la igualdad de género se ha conseguido participación de las mujeres en puestos de trabajo considerados exclusivos para hombres.

- Puestos públicos
- Sector de vigilancia
- Construcción.
- Medios de transporte.

Tabla 1.

Ramas de actividad	Total	Mujeres	Hombres
Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca	16,0	6,7	22,5
Explotación de minas y canteras	0,9	0,3	1,3
Industria manufacturera	11,8	12,8	11,1
Suministro de electricidad, gas y agua	0,6	0,3	0,8
Construcción	6,8	1,0	11,0
Comercio, hoteles y restaurantes	27,2	33,4	22,8
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	7,9	2,6	11,6
Intermediación financiera	1,4	2,0	1,1
Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler	7,5	9,3	6,3
Servicios comunales, sociales y personales	19,9	31,7	11,7

Fuente Dane (2020). Gran Encuesta Integrada de Hogares GEIH. Recuperado de https://oig.cepal.org/sites/default/files/mujeres_y_hombres_brechas_de_genero.pdf

Se continúa con la creencia en algunas culturas que los hombres son los proveedores de los hogares y de las mujeres aportantes complementarios, además, de que las tareas domésticas y del cuidado son labores de las mujeres, lo que redundaría en la inequitativa distribución del tiempo de trabajo que se refleja en las dificultades de las mujeres para armonizar su participación en la vida económica y laboral con las obligaciones reproductivas y del hogar Meza Martínez, C. A. (2018).

Según el III Observatorio de la Mujer Taxista, publicado por Free Now (2022), siete de cada diez mujeres taxistas se han sentido discriminadas en su trabajo por motivos de género, principalmente por el humor sexista y el sentimiento de superioridad masculina. Estas situaciones no se suelen denunciar, ya que son difíciles de probar y se consideran inútiles.

Es así como este trabajo investigativo se enfoca en un gremio totalmente masculinizado por décadas, busca dar a conocer cuál es la percepción sobre la igualdad de género en un grupo de mujeres vinculadas al gremio de taxistas en la ciudad de Medellín, la importancia radica a su vez en conocer de primera mano si actualmente se siguen presentando están brechas con la misma intensidad o si por el contrario hay avances positivos después de tantas luchas lideradas por las mujeres que buscan un lugar y posicionamiento en el mercado laboral.

Justificación

En el presente trabajo de investigación surge a partir de la inquietud de conocer cómo las mujeres vinculadas al gremio taxista perciben la igualdad de género desde este contexto ya que este es una labor que ha sido visibilizada para que la ejerzan los hombres. Esta investigación cualitativa tiene como objetivo describir las percepciones sobre la igualdad de género que tiene un grupo de mujeres vinculadas con el gremio de taxistas en la ciudad de Medellín. Por esta razón nace la necesidad de indagar o entrevistar a un grupo de mujeres para que desde sus experiencias vividas puedan expresar esta situación teniendo en cuenta que por mucho año la mujer ha sido vista como el género débil, y que no es capaz de asumir retos importantes en la sociedad.

Este trabajo busca evidenciar si en la actualidad existen barreras u obstáculos que impiden que muchas mujeres se vinculen al mercado laboral, partiendo del análisis e interpretación que se haga de cada una de las preguntas que se van a tener en cuenta para llegar a estas apreciaciones que serán claves para esta investigación.

Por medio de este trabajo se le ofrece al lector una mirada sobre las percepciones de la igualdad de género desde el sector laboral del gremio de taxi en la ciudad de Medellín. Se

apuesta por investigar desde muchos referentes teóricos relacionados con el artículo en cuestión cómo ha sido ese proceso y evolución de la igualdad de género desde diferentes contextos sociales, que nos permita ampliar un poco la percepción sobre este tema. Por lo anterior, esto ayudara a tener base sólida sobre el fenómeno que se pretende estudiar.

Objetivo general

Describir las percepciones sobre la igualdad de género que tiene un grupo de mujeres vinculadas con el gremio de taxistas en la ciudad de Medellín.

Objetivos específicos

- Describir acciones o prácticas de discriminación laboral en el gremio de las mujeres taxista.
- Describir la representación que se tienen del trabajo como taxistas.
- Describir las estrategias para afrontar la exclusión laboral.
- Identificar factores de inserción y sostenibilidad en el gremio de las mujeres taxistas.

Estado de Arte

Este apartado tiene como propósito dar a conocer el estado actual de las investigaciones relacionadas con la percepción sobre la igualdad de género que tiene un grupo de mujeres vinculadas con el gremio de taxistas en la ciudad de Medellín. Para este fin, se realizó un balance de los estudios encontrados relacionados con el tema a partir de las siguientes categorías: objetivo general de la investigación, referentes conceptuales, tipo de estudio, tipo de diseño de investigación, sujetos participantes, técnicas de recolección de la información, principales resultados o hallazgos y ubicación geográfica de las investigaciones consultadas.

En lo concerniente a los objetivos de la literatura abordada, partiendo desde una mirada regional, Gúezmes et al. (2022) describen cómo la CEPAL¹ a través de numerosos estudios y conferencias², que apoyan las posiciones de pensamiento feminista, ha venido fortaleciendo la defensa de los derechos y la autonomía económica, física y la libre toma de decisiones de las mujeres en América Latina y El Caribe. Esta institución analiza y vincula la desigualdad de género con la falta de autonomía de las mujeres; en este sentido, “esta última es considerada una consecuencia de la injusticia, de la mala distribución del poder, los ingresos y el tiempo entre hombres y mujeres, así como de la falta de reconocimiento de los derechos de las mujeres por parte de las élites políticas y económicas” (CEPAL, 2011). También invita a que exista un pleno ejercicio de los derechos de la mujer no solo desde una mirada de derechos consagrados en actos, leyes y decretos, sino también a una práctica que se fomenta en la sociedad para que la mujer pueda tener una verdadera autonomía, especialmente en el ámbito laboral para los propósitos del presente artículo.

Para este punto, sería posible pensar que la desigualdad es uno de los muchos problemas estructurales que bombardean a América latina hoy por hoy, no obstante, este flagelo trae numerosas dificultades para el desarrollo humano, sostenible y económico de la región y sus distintos países. Con respecto a lo anteriormente mencionado, la CEPAL declara en uno de sus informes que “desde una mirada sistémica enfocada en la distribución del poder, se señala que, frente al agotamiento del actual estilo de desarrollo dominante, caracterizado por el aumento de la desigualdad y la crisis ambiental, es necesario transitar hacia patrones de producción y consumo sostenibles que incorporen políticas de redistribución de la riqueza, el ingreso y el tiempo” (2017b: 17). “También se ha señalado que, si bien los países de la región han avanzado en la aprobación de marcos normativos para prevenir, sancionar y erradicar la violencia por razones de género, existen grandes desafíos de implementación, ya que no se cuenta con los recursos suficientes y la institucionalidad necesaria para garantizar su efectiva aplicación” (2020).

Así mismo al aproximarse al contexto que abordaron, el informe “Mujeres y hombres: brechas de género en Colombia” (ONU Mujeres, DANE y CPEM, 2020) se visibilizó las condiciones de desigualdad, identifica los avances y rasgos de ambas situaciones bajo una

¹ Comisión Económica para América Latina y El Caribe.

² Conferencia Regional sobre la Mujer de América Latina.

óptica de derechos humanos a nivel nacional. De acuerdo con este informe, en Colombia existen 22,6 millones de mujeres, las cuales representan el 51,2 % de la población total y tan solo 9,1 % de ellas superaban los 65 años de edad y 78,7 % de ellas viviendo en cabeceras urbanas, por tanto, las mujeres son un eslabón clave en el empleo y en la cadena productiva del país pues muchas de ellas por este tipo de estigmas pueden ser marginadas de ciertos empleos o ser víctimas de menores ingresos dada la brecha salarial entre hombres y mujeres, la cual es de 33,6 % en centros poblados y 16,4 % en rural disperso, respectivamente.

El mayor avance se contempló en el incremento de 46,4 % a 53,1 % en la tasa de participación de las mujeres mientras que los hombres solo aumentaron en un 2,8 %. Sin embargo, la brecha sigue siendo de 20,8 % entre hombres y mujeres, además 3 de cada 10 mujeres colombianas con más de 15 años de edad no cuentan con ingresos propios a diferencia de 1 de cada 10 hombres. Según este informe, entre los beneficios que traer la inclusión laboral de la mujer, se ha estimado que un aumento en la tasa de participación femenina que equipare a los hombres en las edades de 14 a 65 años incrementaría el ingreso del hogar entre un 3% y 4%.

En adición a lo anterior, la perspectiva institucional presentada por Chamorro et. al (2022) analizó el grado de cumplimiento del objetivo cinco de los ODS³ en Colombia; la igualdad de género. El trabajo examina uno a uno los diferentes indicadores que evalúan el cumplimiento del objetivo, a continuación, se relacionan algunos que guardan relación con el trabajo investigativo.

1. Poner fin a la discriminación contra las mujeres y las niñas: el indicador fue porcentaje de municipios que cuentan con mecanismo intersectorial para el abordaje de las violencias de género y su resultado “11,8% - (Departamento Nacional de Planeación, s.f.)”.
2. Valorar el cuidado no remunerado y promover las responsabilidades domésticas compartidas: de la población cuidadora, 60% se encuentran entre 20 y 40 años y son 90% mujeres. 47% de las cuidadoras en edades productivas (entre la

³ Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), también conocidos como Objetivos Globales, fueron adoptados por las Naciones Unidas en 2015 como un llamamiento universal para poner fin a la pobreza, proteger el planeta y garantizar que para el 2030 todas las personas disfruten de paz y prosperidad (ONU).

mayoría de edad y la edad pensional, 18 a 57 años) trabajan remuneradamente aparte de brindar cuidados, lo cual significa: “tener que dividir su tiempo entre los cuidados y el mercado laboral se traduce en menores ingresos y menor acceso a la protección social de las personas cuidadoras” (Departamento Administrativo Nacional de Estadística, DANE, y ONU Mujeres, 2020).

3. Igualdad de oportunidades y participación en posiciones de liderazgo: para el período de gobierno 2014-2018 la población femenina participante de la rama legislativa tanto composición del Senado de la República como la Cámara de Representantes correspondía a 23% y 20% de mujeres, respectivamente (Departamento Nacional de Planeación, 2018), así pues, en 2019 la Registraduría Nacional del Estado Civil reporta que 37.0% del total de personas candidatas corresponde a mujeres que se presentan para ser electas en cargos de elección popular.
4. Igualdad de acceso a recursos económicos, posesión de propiedades y servicios: En esta última zona la brecha para 2018 asciende a 42,6% respecto a las cabeceras, que consta de 19,3%, con lo cual la cifra generalizada de Colombia corresponde a 15,9%, muy cercana a la meta 2030 de 15%; sin embargo, la proyección de disminución en las zonas rurales debe ser ostensible en estos 8 años restantes.

Chamorro et. al (2022)

Respecto al papel de la mujer en la empresa privada, el trabajo de Andrades et. al (2019) analizó el desarrollo del empoderamiento femenino e igualdad de género en algunas empresas de Barranquilla, Colombia, y su contribución en la reducción de brechas de género, algo similar que realizaron Castro y Caballero (2012) en El Espinal, Tolima, para identificar las perspectivas de las condiciones laborales de las mujeres en comparación con las de los hombres. Amplían que la noción de trabajo decente refiere a “trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad, en el cual los derechos son protegidos y que cuenta con remuneración adecuada y protección social”. También es una reivindicación mundial con la que están comprometidos dirigentes políticos y las empresas públicas y privadas del mundo, caracterizado por cuatro objetivos: “derechos en el trabajo,

oportunidades de empleo, protección social, y el dialogo social” (Organización Internacional del Trabajo, 1999, p. 41).

La reforzada participación de la mujer en el empleo retribuido no se debe a factores y condicionamientos económicos, sino a cambios en su papel en la sociedad y prioridades en la vida según las tendencias de participación”. Son más numerosas las mujeres educadas que alcanzan puestos de responsabilidad y crean sus propias empresas, lo cual hace más visible su contribución económica. Si se quiere mejorar su situación en el mundo del trabajo, se debe contar con: nexos entre la economía de asistencia y el trabajo; aquel que existe entre la economía estructurada y la informal; y, el de la calidad de empleo y protección social, principales retos de hoy (Organización Internacional del Trabajo, 2009).

Un estudio realizado en México (Pérez-Romero et. al, 2021), el cual por proximidad cultural se contempló como insumo valioso, a través de un modelo estadístico, analizó los ingresos de hombres y mujeres a lo largo de 15 años, estableció cuáles actividades tenían salarios más favorables para cada grupo. Una de las ideas más cruciales que nos presenta este trabajo es que las mujeres están representadas principalmente en sectores económicos de baja productividad o de economía informal (Saavedra y Camarena, 2020), por lo que, ante esas barreras y escenarios, la condición de ser mujer es un elemento de desventaja (Rodríguez-Pérez et al., 2017).

Por otro lado, se hallaron algunos trabajos que abordaron desde sus objetivos la mitigación de las brechas en la inclusión laboral de la mujer: el primero fue el de Moriana (2017), que se enfocó en prevenir la violencia machista comprendiendo la complejidad del fenómeno de la violencia contra la mujer y el segundo que resultó clave porque evaluó las condiciones jurídicas y laborales que facilitan la participación de la mujer en el mercado laboral. El segundo trabajo fue el de Muñoz y Pangol (2021) que permitió determinar la creación de políticas en pro de salvaguardar la igualdad y no discriminación de la mujer en Ecuador. Finalmente, Vega (2014) analizó la participación de las mujeres en los niveles de prioridad, dirección, y puestos de toma de decisión en las industrias de comunicación en México.

Se pudo realizar una cartografía de las realidades que experimentan las mujeres taxistas en diferentes lugares, por ejemplo, en un estudio que tuvo lugar en Halifax, Canadá, y

dio pie a una serie de encuestas que ofrecen aportes sobre la naturaleza de género en el negocio de los taxis y cómo las mujeres se han adaptado a esta ocupación pese a tantos estigmas y creencias falaces (Berry, K., 1998). También se consultó un estudio dirigido a la población de taximetristas desarrollado en Montevideo, Uruguay, (Álvarez, 2016) en donde se comprendió mejor el rol de las percepciones sobre su trabajo y la trayectoria. Del mismo modo, un último estudio de esta clase que se incluyó dentro de las fuentes se ejecutó en Barcelona, España, (Pérez, 2017), este buscaba comprender por qué estaba aumentando el número de mujeres desempeñándose como conductoras de taxi y darles una voz en un oficio que es predominantemente masculino.

Aunado a lo anterior varios de los estudios corresponden a la igualdad de género, donde se visualizó la brecha entre hombres y mujeres en los diferentes campos laborales, temas que profundizaron los siguientes autores: Andrades et. al. (2019), Chamorro et. al. (2022); Muñoz et. al. (2021), Gúezmes et al. (2022), Vega (2014) y Moriana (2017). Uno de los trabajos donde se evidenció mayor aporte fue el de Reyna et. al. (2016), cuyo objetivo fue analizar los principales problemas de género en el desarrollo local del sector de autotransporte de carga federal del Puerto de Altamira.

Una sola investigación se enfocó al marketing, realizada por Ruiz, Verdesoto (2020), cuya finalidad en uno de los objetivos es determinar de qué manera el marketing social promoverá la inserción laboral de la mujer en los taxis de la cooperativa Transportadores del Guayas.

Las investigaciones a pesar de tener enfoques diferentes, tiene un común denominador y es la inserción de las mujeres al mundo laboral, su empoderamiento y evolución, como poco a poco han ganado terreno en espacios que se consideraban exclusivos para hombres en sectores públicos, de las comunicaciones, transporte, construcción, marino, entre otros, contribuyendo con su posicionamiento al cierre paulatino de las brechas existentes en el mundo laboral.

Respecto a los sujetos-meta, es posible categorizarlos según el tipo de enfoque que tuvieron. Un primer grupo que se centró en la población de taxistas mujeres: Berry, K (1998), en donde participaron 13 conductores y 12 conductoras en Halifax; Álvarez (2016) con una participación de 21 personas en total entre quienes se registraron 12 mujeres taxistas, 7 hombres taxistas y 2 representantes de organizaciones en Montevideo; y Pérez (2017) en

donde se dio una muestra de 50 mujeres taxistas de Barcelona en la Estación de Sants. Un segundo grupo conformado por los estudios que contemplaron a la mujer desde una perspectiva más general: Andrades et. al. (2019) que incluyó a 10 mujeres de Barranquilla; Chamorro et. al. (2022) que analizó informes del DANE y entidades similares; Muñoz et. al. (2021) que abarcó mujeres ecuatorianas analizando cifras del INEC; Güezmes et. al. (2022) que abarcó mujeres de toda América Latina y El Caribe; Vega (2014) que involucró a mujeres en México D.F.; y Castro y Caballero (2012) con mujeres de Colombia. Una tercera categoría bajo la que podrían ser clasificados los estudios es la de “combinados”, pues contaron con la participación de hombres y mujeres, como son: Pérez-Romero et. al. (2022), ONU Mujeres, DANE y CPEM (2020), Reyna et. al. (2016) y Ruiz y Verdesoto que implicó un estudio con una muestra total de 357 personas entre directivos y miembros de la comunidad (2020).

Dentro del tipo de estudio y tipo de diseño de las investigaciones se precisa que de las catorce (14) investigaciones, once (11) fueron cualitativas y tres investigaciones mixtas, realizadas por Muñoz y Pangol (2021), ONU Mujeres, DANE y CPEM (2020) y por Pérez-Romero et. al. (2021). Con relación al tipo de diseño se puede evidenciar que tres de ellos tienen enfoque exploratorio. En el trabajo de Reyna Ordoñez y Jiménez (2016) se buscó representar la micro, pequeña y mediana empresa transportista, puesto que en esos estratos se concentra el mayor número de empresas dentro del Puerto Industrial de Altamira y uno descriptivo que partió de la base del marketing social, Ruiz y Verdesoto (2020), por tratarse de una situación que hay que indagar sobre los procesos internos a partir de las actividades que realizan las mujeres para ingresar a una cooperativa de taxis, además del estudio descriptivo, porque permite presentar de manera detallada como se llevan a cabo dichos procesos, evaluarlos y con el aporte del marketing social, se pueda proyectar una alternativa válida. Una investigación analítico – crítica porque permitió la visualización de la situación laboral de la mujer ecuatoriana, apoyada en argumentos que son analizados e interpretados dentro de su contexto “histórico – social”, estereotipos culturales, teorías feministas, intentando contextualizar los problemas jurídicos desde los diferentes entornos en los que se desenvuelve la sociedad (social, político, económico, entre otros), promoviendo la integración de estos desde perspectivas políticas y culturales, Muñoz et. al. (2021). Las demás investigaciones no establecen un tipo de diseño específico.

Entre los métodos de recolección de datos más recurrentes entre la literatura que se consultó, se puede concluir que cinco (5) se basaron en entrevistas: Andrades (2019), Reyna

(2016), Berry K. (2018), Álvarez (2016) y Pérez (2017). Seis (6) en los cuales se implementó la técnica de análisis de datos, este es el caso de autores como Muñoz et. al. (2021), Gúezmes et al. (2022), Vega (2014), Castro y Caballero (2012) y Moriana (2017) y Álvarez (2016). Dos por datos estadísticos, ONU Mujeres, DANE y CPEM (2020) y Pérez-Romero et. al, (2021). La de Chamorro et. al (2022) empleó fichas de contenidos textuales.

En materia de resultados, una conclusión transversal de diferentes estudios analizados ratificó que en Colombia los roles de la mujer como cuidadora y ama de casa han limitado su vida productiva para poder equiparar el nivel de ingreso y oportunidades que tienen los hombres, esto se sostuvo en investigaciones como las de: Andrades et. al. (2019), Chamorro et. al. (2022) especificó que respondiendo a los cinco ejes planteados para el abordaje interseccional de la consecución de la igualdad de género, violencias, discriminación, equidad, empoderamiento y participación, y a la luz de los resultados y discusión expuestos, se concluyó inicialmente que es necesario garantizar a las niñas, jóvenes y mujeres una vida libre de violencias, explotaciones y discriminaciones por razones de género e identidad y transformar activamente la sociedad Colombiana hacia escenarios donde las niñas, jóvenes y mujeres cuenten con acceso a educación básica y superior pero asimismo encuentren una correspondencia de ofertas remuneradas laborales sea en los contextos rurales o urbanos. Castro y Caballero (2012), ONU Mujeres, DANE y CPEM (2020). Por otra parte, existió otro grupo de trabajos que a través de indicadores y estadísticas ilustraron la contribución socioeconómica de la mujer en diferentes países: Muñoz et. al. (2021) en Ecuador, Vega (2014) en México, Castro y Cabellero (2012) en Colombia, ONU Mujeres, DANE y CPEM (2020).

Datos importantes vinculados con el nivel de ingreso de las mujeres, la brecha salarial existente entre hombres y mujeres, los impedimentos estructurales que impiden a la mujer asumir posiciones directivas y datos similares son expuestos en los trabajos de: Castro y Cabellero (2012), Chamorro et. al. (2022), Gúezmes et. al. (2022), Pérez-Romero (2021), ONU Mujeres, DANE y CPEM (2020) y Reyna et. al. (2016).

Respecto a los resultados de investigaciones claves que se basan en el tema de la inclusión femenina en el gremio taxista, la de Álvarez (2016) reflejó que sigue existiendo una identidad masculina hegemónica que se tiende a perpetuar y condicionar el comportamiento de la mujer al desempeñar su oficio, no obstante, es usual que se haga una división sexual del

trabajo y las relaciones laborales de las mujeres difieren a las previas. El estudio de Reyna en México (2016) es uno de los más completos en este sentido, apuntando a que existe una percepción ética de la mujer entre los directivos del sector principalmente para los puestos administrativos y financieros, existe una resistencia de ambos géneros al ver a una mujer en un área operativa, se da una paridad de ingresos aunque el aspecto que más llega a desencadenar la discriminación es la maternidad, persiste una dificultad de la mujer conductora para conciliar sus horarios laborales con sus labores usuales en el hogar y la vida familiar y en estas empresas generalmente no se piensa una política de igualdad de género.

El trabajo de Berry K. (1998) en Halifax, Canadá, afirmó con base en las entrevistas aplicadas que es importante para las mujeres “ser uno de los chicos”, que las mujeres pueden hacer una carrera sin problema como conductoras de taxi si se saben adaptar, incluso a menudo identificándose como taxistas antes que como mujeres. La investigación de Pérez (2017) concluyó que aunque existen diferentes perfiles, actitudes, caracteres y formas de vestir entre las taxistas, todas ellas pertenecen a una misma clase social y trabajadora, también distingue que se dan dos tipos de conflictos; los que se presentan normalmente en la labor de cualquier taxista y aquellos que se generan alrededor de su identidad como mujer y el conducir, además de que hay dos tipos de mujeres conductoras: las que trabajan para sostener a su familia de manera individual (madres cabezas de hogar) y aquellas que trabajan para generar cierta independencia económica complementaria a la que aporte su pareja en el hogar. Ruiz y Verdesoto (2020) desarrollaron en la cooperativa de transportes de Guayas que intervinieron una campaña de marketing social para facilitar la inserción de la mujer en el gremio en redes sociales.

Por último, la educación es un aspecto trascendental en la creación de políticas, programas y reformas que apuesten por la integración de la mujer a los diferentes circuitos productivos e, incluso, a gremios como el de los taxistas en donde históricamente ha sido marginalizada. Esto lo elaboró Moriana (2017) en España y dilucida que la educación es necesaria para avanzar en la igualdad de género, que todavía persisten elementos que reproducen el sexismo desde las etapas de escolaridad básica y que es desde ese escenario donde se pueden aminorar los efectos de la violencia de género, que evidencian reportes como el de Chamorro et. al. (2022) en donde indicadores como los feminicidios, las agresiones y la coartación de las libertades de la mujer son aún elevados en Colombia, independiente de la actividad que se desempeñe. Las campañas de marketing como la propuesta por Ruiz y

Verdesoto (2020) pueden ser útiles en organizaciones del sector público o privado, para así pasar de una inclusión consagrada en leyes a una existente, de la manera que como lo expresan Gümez et. al. (2022) con respecto a la visión institucional que tiene la igualdad de género en América Latina y el Caribe.

Con relación a la ubicación geográfica de las investigaciones que se consultaron, se encontraron estudios realizados en Colombia- Barranquilla Andrades et. al (2019), Espinal Tolima Castro y Caballero (2012), Bogotá Chamorro et. al (2022) y ONU Mujeres, DANE y CPEM (2020), Ecuador Muñoz et. al. (2021) y Ruiz y Verdesoto (2020). Montevideo Guezmes et al. (2022). México Vega (2014), Pérez-Romero et. al, (2021) y Reyna et. al. (2016). Uruguay Álvarez (2016). Halifax Canadá Berry, K. (1998). Barcelona España Pérez (2017) y ciudad de Valencia Moriana (2017).

De acuerdo con los estudios referenciados, se evidenció conexidad de las investigaciones, puesto que todas apuntan a la inserción de la mujer en el ámbito laboral, lo cual implica mirar desde diferentes aspectos como es el familiar, político, social, económico, entre otros. Un aspecto para resaltar es que sin excepción aun en los diferentes países se presentan brechas significativas que requieren de esfuerzo de Estado y la sociedad para lograr un verdadero cambio.

El aporte de la actual investigación a la literatura es evidenciar si se ha logrado mejorar la percepción que tenían las mujeres entre el año 1998 y 2022 con respecto a su inclusión en los trabajos u oficios que se consideraban exclusivos para el género masculino, específicamente en el gremio de taxistas en la ciudad de Medellín o por el contrario determinar si a la fecha permanece el statu quo.

Marco de referencia

Para abordar el tema de la percepción sobre la igualdad de género que tiene un grupo de mujeres vinculadas con el gremio de taxistas en la ciudad de Medellín, es necesario comprender en primer lugar los conceptos que componen este asunto.

Percepción y estereotipos

La percepción fue el tema de investigación de (Vargas, 1994) que estableció que una de las principales disciplinas que se ha encargado del estudio de este concepto fue la psicología y, en términos generales, este campo la ha definido como el proceso cognitivo de la conciencia que consiste en el reconocimiento, interpretación y significación para la elaboración de juicios en torno a las sensaciones obtenidas del ambiente físico y social, en el que intervienen otros procesos psíquicos entre los que se encuentran el aprendizaje, la memoria y la simbolización. Otro significado de este concepto lo sintetiza (Castilla, 2006) donde cita a Carterette y Friedman (1982), quienes la definen como parte esencial de la conciencia, es la parte que consta de hechos intratables y, por tanto, constituye la realidad como es experimentada. Esta función de la percepción depende de la actividad de receptores que son afectados por procesos provenientes del mundo físico. La percepción puede entonces definirse como el resultado del procesamiento de información que consta de estimulaciones a receptores en condiciones que en cada caso se deben parcialmente a la propia actividad del sujeto. La percepción según Barthey (1982) no se usa solo en la psicología, sino que también es una palabra cuyos diversos significados son moneda corriente en el lenguaje común. Dice Barthey que según el diccionario "La percepción es cualquier acto o proceso de conocimiento de objetos, hechos o verdades, ya sea mediante la experiencia sensorial o por el pensamiento".

Adicionalmente, la percepción desde el punto de vista de los observadores genera lo que en el argot se le denomina estereotipo, el concepto lo relaciona (Gavaldón, 1999) en su trabajo, siendo uno de los términos más controvertidos y en revisión actualmente a causa de su vinculación con los prejuicios y la discriminación. Entendemos por «estereotipo», aceptando la propuesta de Mackie (1973), aquellas creencias populares sobre los atributos que caracterizan a un grupo social (por ejemplo, los alemanes, los gitanos, las mujeres), y sobre las que hay un acuerdo básico. La relación entre los conceptos «estereotipo», «prejuicio» y «discriminación» es muy estrecha.

Los estereotipos son imágenes socialmente compartidas, rígidas y generalizadoras, respecto de los rasgos que en una comunidad se afirma que poseen las personas que forman parte de un determinado grupo social. Los estereotipos de género son una clase de estereotipo, se caracterizan por contener un conjunto de creencias acerca de los atributos que se consideran típicos de varones y mujeres. García Beaudoux, Virginia (2014).

Representación

Frente a lo anterior, generalmente cuando una percepción respecto a un asunto puntual es compartida por un colectivo al punto de llegar a generar un sistema social de valores, causas, motivaciones y recompensas, la representación se convierte en un elemento clave para defenderla e, incluso, promoverla. Algo que va de la mano con los aportes que realizó Serge Moscovici, quien fue un psicólogo social que desarrolló la teoría de las representaciones sociales. Según Moscovici, las representaciones sociales son sistemas cognitivos con una lógica y enunciado propio que contienen estereotipos, creencias, afirmaciones o valores que ayudan a las personas a orientarse y dominar su medio social. Las representaciones sociales proporcionan un código de comunicación común con el que nombrar y clasificar de manera grupal los diferentes aspectos del mundo en el que vivimos. (Salvador, 2018).

(Stuart Hall, 1997) en su trabajo expresa que la representación ha llegado a ocupar un nuevo e importante lugar en el estudio de la cultura. La representación conecta el sentido al lenguaje y a la cultura. Un uso de sentido común del término es como sigue: “Representación significa usar el lenguaje para decir algo con sentido sobre, o para representar de manera significativa el mundo a otras personas. Representación es una parte esencial del proceso mediante el cual se produce el sentido y se intercambia entre los miembros de una cultura. Pero implica el uso del lenguaje, de los signos y las imágenes que están por, o representan cosas.

El propósito que moviliza al presente trabajo destaca particularmente la representación que las mujeres taxistas en la ciudad de Medellín (Colombia) han venido realizando durante las décadas recientes para así lograr que los cambios de percepción en un gremio prominentemente masculino faciliten la inserción laboral de la mujer a sectores similares y elimine los estereotipos que han marcado este gremio. Para entender esta lucha entre las viejas percepciones sobre el oficio del taxista y la búsqueda moderna de la igualdad de género, se deben clarificar conceptos como:

Género e igualdad

El concepto género, de acuerdo a (Cruz & García, 2016) en su trabajo donde cita a Chiarotti (1995), comienza a surgir a mediados de los años setenta, según la OEA, como respuesta a las interrogantes teóricas-metodológicas planteadas por la constatación de evidentes asimetrías y desigualdades existentes entre hombres y mujeres en función de su sexo. En 1974 se firmó en Argelia la Declaración del Establecimiento de un Nuevo Orden Económico Internacional, que pretendió corregir las desigualdades existentes. Este hecho marcó la pauta para la celebración de la primera Conferencia Mundial de la Mujer en México, en 1975, en ella se habló sobre discriminación, salud y desarrollo económico. Frente a este concepto Robert Stoller a finales de la década de los sesenta logra publicar el libro "Sexo y género" donde hace una evidente separación del sexo biológico del género social, lo que causa mucha polémica, marcando una oposición o tensión al respecto. Alude que el sexo apunta a los rasgos fisiológicos y biológicos de ser macho y hembra, el género a la construcción social de las diferencias sexuales. Así, el sexo se hereda y el género se adquiere a través del aprendizaje cultural. Esta distinción abre una brecha e inaugura un nuevo camino para las reflexiones respecto a la constitución de las identidades de hombres y mujeres. (Brizuela, 2010).

Cuatro años más tarde, Ann Oakley (1972) popularizó el término con su libro *Sexo, Género y Sociedad*, que tuvo una enorme divulgación. Algunas feministas americanas se apoderaron pronto de este concepto porque les permitía sobrepasar el determinismo biológico que impedía la liberación de la mujer de la opresión patriarcal. Lo que determina la identidad y el comportamiento masculino o femenino no es el sexo biológico, sino el hecho de haber vivido desde el nacimiento las experiencias, ritos y costumbres atribuidos a los hombres o las mujeres; además, la asignación y adquisición de una identidad es más importante que la carga genética, hormonal y biológica. (Subía & Lascano, 2021).

La igualdad de género, de acuerdo a (Marulanda, Florez, & Ariza, 2019) la conciben como la imparcialidad de oportunidades y derechos tanto en mujeres como en hombres dentro del ámbito personal y público que brinden y garanticen a estos mismos la posibilidad de tener la vida que deseen. Una definición similar la plantean (Subía & Lascano, 2021) bajo este contexto el término igualdad de género, se entiende el mismo tratamiento que debe existir

entre hombres y mujeres; y por sobre todo que estas últimas deben gozar de iguales derechos, oportunidades y privilegios en la sociedad. En la práctica, especialmente para la mujer, se evidencian patrones sistemáticos culturalmente arraigados que se enfocan en el status que tienen los hombres en comparación con las mujeres cuando se desarrollan ciertos trabajos, agudizando aún más la brecha de la desigualdad en la sociedad.

En vista de lo anterior, es fundamental elaborar el concepto de **discriminación** (Romero, Romero, & Jiménez, 2020) citan a Bucio (2014) quien la define como la disparidad de condiciones experimentadas entre hombres y mujeres por el sólo hecho de pertenecer a uno u otro sexo. Tampoco es acertado decir que todas las mujeres padecen del mismo tipo de discriminación y/o segregación, el hecho de pertenecer a un origen étnico distinto al de la mayoría de la población colombiana hace que exista una discriminación potenciada al cuadrado, se explica a través del pensamiento de Aabramo: “Es necesario considerar también que en América Latina las desigualdades y la discriminación de género guardan una importante interrelación con las desigualdades y la discriminación étnico-racial. En consecuencia, las mujeres indígenas y afrodescendientes experimentan una situación de doble desventaja” (2006).

Del anterior concepto se deriva el de **violencia** contra las mujeres, conviene tener en cuenta algunas cuestiones que relacionaron (Mateo, 2017) por medio de los aportes de Galtung (2003), quien señala tres formas de violencia. En primer lugar, la violencia directa, que es la visible, se concreta en comportamientos y responde a actos de violencia. La segunda, la violencia estructural, se produce un perjuicio en la satisfacción de las necesidades humanas básicas: supervivencia, bienestar, identidad, libertad, etc. Está originada por todo un conjunto de estructuras, tanto físicas como organizativas, que no permiten la satisfacción de esas necesidades y es la peor de las tres violencias, porque es el origen de todas, la que más mata y a más personas afecta. Y la tercera, la violencia cultural, es una violencia simbólica, que se expresa en infinidad de medios: religión, ideología, lenguaje, arte, ciencia, medios de comunicación, educación, etc. y cumple la función de legitimar la violencia directa y estructural, así como de inhibir o reprimir la respuesta de quienes la sufren.

De acuerdo a Sanmartín (2007), la violencia es agresividad, sí, pero agresividad alterada, principalmente, por la acción de factores socioculturales que le quitan el carácter

automático y la vuelven una conducta intencional y dañina. En ese sentido entenderé en lo sucesivo por violencia cualquier conducta intencional que causa o puede causar un daño.

Hay diversos criterios para clasificar la violencia. Por ejemplo, es posible catalogarla atendiendo a la modalidad, activa o pasiva, en que se ejerce, o atendiendo al tipo de daño causado, o de víctima, o de agresor, o finalmente de escenario (lugar o contexto) en el que ocurre.

Pero ¿cómo se afrontan estas problemáticas sociales tan marcadas y complejas? He aquí la educación como esa base fundamental para la transformación de los sujetos, la sociedad y las organizaciones.

Educación e identidad

De hecho, educar según (León, 2007) es formar sujetos y no objetos, tiene el propósito de completar la condición humana del hombre, no tal y como la naturaleza la ha iniciado, la ha dado a luz; sino como la cultura desea que sea. En este sentido la cultura y la educación, su gran aliada, son tremendamente conservadoras. Es una manera, es un esfuerzo, de adaptar el hombre al medio. Porque la educación es construcción de algo que la cultura considera que es digno mantener. Se educa entonces para satisfacer las expectativas y deseos de la cultura, el diseño implícito o explícito de un tipo, de una categoría. Pero el hombre es energía y siempre genera una insatisfacción, una incomodidad, y busca ser distinto de alguna manera, fuera del estereotipo. El proceso educativo debe ir unido a las normatividades y leyes establecidas en los diferentes países, que permitan garantizar los derechos y deberes de los ciudadanos, enmarcado en los **derechos humanos**, según (Naciones Unidas) Artículo No 1 - Todos los seres humanos nacen libres e iguales en dignidad y derechos y, dotados como están de razón y conciencia, deben comportarse fraternalmente los unos con los otros.

La identidad no es un concepto fijo, sino que se recrea individual y colectivamente y se alimenta de forma continua de la influencia exterior. De acuerdo con estudios antropológicos y sociológicos, la identidad surge por diferenciación y como reafirmación

frente al otro. Aunque el concepto de identidad trascienda las fronteras (como en el caso de los emigrantes), el origen de este concepto se encuentra con frecuencia vinculado a un territorio. Es el sentido de pertenencia a una colectividad, a un sector social, a un grupo específico de referencia. La identidad sólo es posible y puede manifestarse a partir del patrimonio cultural, que existe de antemano y su existencia es independiente de su reconocimiento o valoración (Molano, 2007).

La educación en su función transformadora debe ser consistente en su capacidad de modelar la **identidad**. De acuerdo al trabajo de (Marcús, 2011) En los últimos años diversas disciplinas iniciaron un proceso de deconstrucción de la noción de identidad como integral y unificada. Desde esta perspectiva, la identidad no se presenta como fija e inmóvil, sino que se construye como un proceso dinámico, relacional y dialógico que se desenvuelve siempre en relación a un “otro”. De carácter inestable y múltiple, la identidad no es un producto estático cuya esencia sería inamovible, definida de una vez y para siempre por el sistema cultural y social, sino que es variable y se va configurando a partir de procesos de negociación en el curso de las interacciones cotidianas. Dentro de este trabajo se encuentra otra definición Taylor, (1993) expresa que es el resultado de interacciones negociadas en las cuales se pone en juego el reconocimiento.

Para León (2007), la educación es un proceso humano y cultural complejo. Para establecer su propósito y su definición es necesario considerar la condición y naturaleza del hombre y de la cultura en su conjunto, en su totalidad, para lo cual cada particularidad tiene sentido por su vinculación e interdependencia con las demás y con el conjunto.

La educación es un todo individual y supraindividual, supra orgánico. Es dinámica y tiende a perpetuarse mediante una fuerza inercial extraña. Pero también está expuesta a cambios drásticos, a veces traumáticos y a momentos de crisis y confusiones, cuando muy pocos saben que hacer; provenientes de contradicciones, inadecuaciones, decisiones casuísticas y desacertadas, catástrofes, cambios drásticos. Es bueno saber que la educación cambia porque el tiempo así lo dispone, porque ella deviene. Ella misma se altera, cambia y se mueve de manera continua y a veces discontinua; crece y decrece, puede venir a ser y dejar de ser, busca la perfección y la seguridad del ser humano. Es una forma de ser libre. De allí la antinomia más intrincada de la educación: la educación busca asegurarle libertad al hombre,

pero la educación demanda disciplina, sometimiento, conducción, y se guía bajo signos de obligatoriedad y a veces de autoritarismo, firmeza y direccionalidad. Libertad limitada.

Evolución y adaptación

Los cambios de identidad hacia una más integral y unificada conllevan a que todos los estereotipos dejen su lugar y se llegue a una evolución y en este sentido (Vargas E. , 2012) sin ánimo de ser preciso, consigna en su investigación que la evolución es el cambio de los seres vivos en el tiempo. Desde luego, habría que precisar dos problemas en esta definición. Por una parte, habría que atender a qué nivel o niveles de organización de los seres vivos hay que mirar para entender aquello que evoluciona, éste es un problema que, en líneas generales, ha sido estudiado por biólogos y filósofos. Por otra parte, hay que meditar cuál es la concepción de "tiempo" que se tiene del proceso evolutivo. El tiempo en evolución es algo en que no se suele meditar.

Paralelamente podemos definir adaptación, según (Hoz, 2023) este concepto ha pasado desde el dominio corriente al campo científico. El uso vulgar de la palabra pone ya de manifiesto que su significación es esencialmente relativa. Se adapta el zapato al pie o el guante a la mano; en estas expresiones corrientes nos encontramos dos términos en los cuales es preciso que se dé una cierta concordancia para poder hablar de adaptación entre ellos. En el dominio científico la adaptación empezó por ser una idea biológica utilizada y puesta de relieve principalmente por el evolucionismo. En el concepto darwiniano de la vida la adaptación es condición necesaria para la pervivencia de los seres. Aquí la relación a que alude el concepto de adaptación se da entre el organismo y el medio en que vive. Cuando un organismo es capaz de adaptarse a las condiciones de su ambiente puede continuar viviendo y desarrollándose; si un organismo no es capaz de adaptarse, muere. En términos biológicos, adaptación es vida, inadaptación es muerte.

La aplicación de estos dos conceptos encamina, independientemente de la actividad laboral que se desarrolle el logro de la permanencia y éxito en el entorno a través del tiempo.

Inserción y empoderamiento

Todos los progresos obtenidos por medio de estos procesos educativos y de evolución social permitirán que se potencie la inserción laboral en aquellos segmentos tradicionalmente ocupados por hombres, como el de los taxistas. En ese orden de ideas, es importante traer a consideración la investigación de (Samanes, 1997) en donde cita a Fournet et al. (1993) “Hablar de **inserción** no está referido a la simple descripción del período que separa la decisión de entrar en la vida activa y el primer empleo, sino a la realización de un proyecto: la inserción no es un acontecimiento cuasi-instantáneo, sino un proceso más o menos lento” y a (Isus (1995.) considera que: “La inserción es la entrada en la vida activa (marca el cambio de utilización del tiempo por parte del individuo) y la definición correlativa de un proyecto de vida (entendido como un conjunto de actos racionales, finalizados y ordenados en unos plazos) y finalmente se trae a este contexto un concepto que se puede considerar el hito y que viene consolidando la mujer en el gremio de taxistas, término que goza de popularidad en el léxico en la actualidad: el **empoderamiento**.

Para (Batliwala, 1997) Desde mediados de los años ochenta, el término empoderamiento se ha hecho popular en el campo del desarrollo, especialmente en referencia a las mujeres. En los programas de base, el empoderamiento ha reemplazado términos como bienestar, mejoramiento, participación comunitaria, entre otros. En uno de los apartes del mismo trabajo establece que el rasgo más sobresaliente del término es que contiene la palabra poder, puede ser ampliamente definida como el control sobre los bienes materiales, los cuales pueden ser físicos, humanos o financieros, tales como la tierra, el agua, los bosques, los cuerpos de las personas, el trabajo, el dinero y los recursos intelectuales incluyen los conocimientos, la información y las ideas. El control sobre la ideología significa la habilidad para generar, propagar, sostener e institucionalizar conjuntos específicos de creencias, valores, actitudes y comportamientos, determinando la forma en que las personas perciben y funcionan en un entorno socioeconómico y político dado.

(León M. , 2013) La visión feminista vio el empoderamiento como la vía para satisfacer necesidades estratégicas de género, o sea, aquellas que se relacionan con la abolición de la división sexual del trabajo y remoción de formas institucionalizadas de discriminación. Es decir, el empoderamiento como transformación de estructuras de subordinación. O sea, como un proceso de emancipación.

Metodología

La presente investigación se realizó bajo el paradigma constructivista cualitativo fenomenológico, por lo cual se resaltarán características que aluden al trabajo que se desea realizar. Partiendo desde la investigación sugerida por Maanen (1983), el método cualitativo puede ser visto como una serie de métodos y técnicas con valor interpretativo que pretende describir, analizar, descodificar, traducir y sintetizar el significado de hechos que se suscitan más o menos de manera natural. Lo anterior le confiere un enfoque interpretativo naturalista hacia su objeto de estudio, por lo que estudia la realidad en su contexto natural, interpretando y analizando el sentido de los fenómenos de acuerdo con los significados que tiene para las personas involucradas (p, 3).

Siguiendo con esta idea, existen características más sobresalientes de la investigación cualitativa que soportan mucho más este estudio, entre ellas se mencionaran las siguientes (Vasilachis et al., 2006):

1. No hay una realidad objetiva, puesto que la misma se construye socialmente a partir de los actores o informantes.
2. El conocimiento (episteme) emerge de los sujetos.
3. La tarea primordial del investigador es entender e interpretar el mundo del participante en base a sus experiencias en el entorno.
4. El investigador y los participantes interactúan de manera constante y dinámica durante toda la etapa de la investigación.
5. La investigación es un producto “mosaico”, resultante de los valores tanto culturales como étnicos del investigador.
6. Es holística e integradora porque incluye información novedosa que pueda surgir durante la pesquisa.

A partir de lo que planteando por estos dos autores se trabajará desde una mirada cualitativa fenomenológica, buscar primeramente describir las percepciones sobre la igualdad de género que tiene un grupo de mujeres vinculadas al gremio taxista en la ciudad de Medellín, se utilizó la técnica de entrevista estructurada que sirvió para recolectar información

necesaria a través de las respuestas de la muestra considerada. Este método cuantitativo permite contextualizar la realidad que vive este grupo de mujeres en su labor como taxistas.

Para la realización de este trabajo se tomará como referente el grupo de Damas Amarillas, cuya misión es ser una red de apoyo para las mujeres que desean o ya han incursionado en el gremio taxista.

- **Sujeto:** En el desarrollo de esta investigación se seleccionó una muestra de nueve (9) mujeres activas en el gremio de taxis en Medellín de todas las edades y géneros.
- **Instrumento:** Con referencia al instrumento de investigación se utilizará la entrevista estructurada con el fin recolectar y explorar datos importantes que sirven de punto de partida en el análisis de interpretación de cada pregunta las cuales surgen a partir de unas categorías descritas en la tabla 1:

Tabla 1. Instrumento

Objetivos específicos	Categoría de interpretación
Describir las acciones prácticas de la discriminación laboral en el gremio de las mujeres taxistas	Igualdad de genero
Describir las representaciones que tiene como mujer taxista. Describir las estrategias para afrontar la exclusión laboral.	Afrontamiento
Identificar factores de inserción y sostenibilidad en el gremio de las mujeres taxista.	Empoderamiento

Fuente: elaboración propia.

Procedimiento:

Para la explicación de este trabajo de investigación se tendrán en cuenta cuatro momentos:

1. Revisión de artículos relacionado con el tema de investigación.
2. Compresión de referentes bibliográficos conceptuales de la de la investigación de acuerdo a las categorías.
3. Trabajo de campo.
4. Análisis e interpretación de los datos.

Principalmente se realizará una revisión detallada de artículos relacionados con el trabajado investigativo que se prende desarrollar con la finalidad de reunir información permitiendo así darle una estructura.

Con referencia al segundo momento se realizará una compresión teórica partiendo de las categorías que dieron origen a esos conceptos: percepción y estereotipos, representación, género e igualdad, la igualdad de género, discriminación y violencia, educación e identidad, derechos humanos, evolución y adaptación, inserción y empoderamiento.

Para el tercer momento el cual hace alusión al trabajo de campo, se buscará la empresa en la ciudad de Medellín servirá como punto de partida para recolectar la información que se requiere para el estudio de investigación. La información se recolectará por medio de una entrevista semi estructurada, donde se llamará a las personas para agendar el momento en que se desarrollará la entrevista con preguntas relacionadas de acuerdo a las categorías que surgieron. Después de recolectar la información se continuará con la interpretación y análisis de los resultados obtenidos.

A continuación, se enumeran las preguntas que integraron el instrumento de entrevista cualitativa empleado en el marco del desarrollo del presente estudio de investigación que buscan dar luz sobre la temática indicada

1. ¿Durante el ejercicio de su labor qué actos ha considerado como discriminatorios? ¿Por qué los percibe o considera así?

2. ¿Percibe usted que dentro del gremio de taxistas existe violencia de genero entre las mismas mujeres? Si/NO ¿Por qué?

3. ¿Qué espacios de participación posee usted dentro del gremio taxista?
4. ¿Siente que puede participar de la misma manera en las decisiones del gremio taxista del mismo modo que los hombres taxistas? ¿Por qué?
5. ¿Siente que puede adaptarse al contexto y gremio taxista? SI/NO ¿por qué? ¿Y cómo lo logra?
6. ¿Considera que puede dar un servicio diferencial o de mejor calidad como mujer taxista? Si/no por qué?
7. ¿Qué aspectos considera usted como mujer vinculada al sector de transporte público que dificulta que otras mujeres puedan vincularse a esta labor?
8. ¿Considera usted que la mujer puede tener una estabilidad prolongada en el oficio como taxista?

Resultados

Descripción sociodemográfica de la muestra:

La aplicación de la entrevista arrojó datos sobre los sujetos del estudio, quienes para efectos de este trabajo fueron: mujeres taxistas activas de Medellín (Colombia) de todas las edades. La metodología fue aplicada a nueve sujetos (S_n) y la información sociodemográfica compilada yace en la tabla 1.

Tabla 2. Datos sociodemográficos de los sujetos entrevistados.

Respuestas	Edad (años)	Antigüedad en el oficio (años)	Antigüedad en la empresa	Nivel educativo
S1	39	8	8	Tecnología
S2	59	30	10	Tecnología
S3	60	42	42	Bachillerato
S4	54	12	10	Profesional

S5	61	30	30	Bachillerato
S6	53	23	23	Bachillerato
S7	65	16	14	Tecnología
S8	53	18	19	Profesional
S9	60	18	15	Licenciatura

Fuente: elaboración propia.

En resumen, las entrevistas consideraron a mujeres entre los 39 y los 65 años y la edad media fue de 56 años. Además, la antigüedad media en el oficio como taxistas fue de 22 años y la edad de la antigüedad media en la empresa fue de 19 años. Lo anterior revela que las mujeres sí pueden incursionar en este gremio y perdurar por un largo tiempo ejerciendo la actividad. Por otro lado, con respecto al nivel educativo de la muestra, se determinó que 3 sujetos han completado su educación de “Bachillerato”, 3 de “Tecnología”, 2 de “Profesional” y 1 de “Licenciatura”. Así, se comprobó que las conductoras de taxi se han capacitado a lo largo de su vida productiva.

Discriminación:

Una hipótesis inicial del trabajo era que podía existir un tipo de discriminación marcada por parte de los taxistas hombres en contra de las mujeres. Esto es parcialmente cierto, pues todas las participantes asintieron y explicaron que algunas expresiones discriminatorias por parte de sus compañeros son: “tenía que ser una vieja”, “que las mujeres son brutas”, “deberían estar atendiendo los quehaceres de la casa” o “flojas”. Con relación a la discriminación laboral de género la OIT mediante comunicado de prensa llamado “Más mujeres eligen trabajar, pero la igualdad de género en el “Más mujeres eligen trabajar, pero la igualdad de género en el trabajo aún está muy lejos” (Organización Internacional del Trabajo, 2010).

Cabe aclarar que estas respuestas representan a una minoría de los hombres taxistas y generalmente son comunes en los de mayor edad. Diametralmente, todos los sujetos del estudio manifestaron que actualmente la contribución más notable a la discriminación proviene de los usuarios con estigmas ligados a frases como: “carecen de pericia para conducir”, “transmiten inseguridad”, “tenía que ser una vieja”, “agresiones verbales por la capacidad para ubicar direcciones” o “rechazo para tomar el servicio”.

Es necesario asimilar que existen expresiones discriminatorias y actos que han desaparecido, producto del relevo generacional. Para este ítem se tomó la respuesta del Sujeto tres de la muestra, quien lleva 42 años en el oficio y quien ha vivido de forma directa los cambios que se han presentado referente a la igualdad de género en el gremio, expreso:

“Porque no es que los percibe, es que eh, son muy latentes, por ejemplo, que vean a una mujer manejando taxi y los otros conductores le digan tenía que ser una vieja, no es que lo perciba si no es que muy latente y uno inmediatamente lo capta. Eh, cuando empecé era muy reiterativo muy reiterativo el maltrato, la palabra lesbianismo no existía, eh, la real academia de la lengua no la había reconocido, entonces el epíteto para nosotras las mujeres que manejábamos taxi era hay va una cacorra, o una machorra o una marimacho, el sexismo era mucho mucho más pronunciado cuando empecé, porque era muy extraño, hace 42 años ver una mujer manejando taxi, le aclaro yo hace 42 años manejo taxi, pero yo no fui la primera mujer taxista de Medellín, cuando yo llegue al gremio ya habían tres mujeres adelante de mí. Ha evolucionado mucho mucho, los hombres de esa época no nos reconocían a nosotros como unos pares, no, para ellos, nosotras éramos unos bichos raros, ahora no, ahora, le aclaro en ese época los taxista eran hombre de mucho edad, eran señores que rayaban entre los 50 a más años, entonces ellos eran muy muy discriminatorios con la mujer taxista, demasiando hasta llegar no solamente a las palabras si no agredirlas, digo agredirlas porque a mí nunca me llegaron a agredir porque cuando yo me volví taxista, me precedida la fama de brava, ya ellos me conocían mucho porque mi esposo ya era taxista, entonces ellos me conocían esa señora es la señora de Gabrielito, y entre ellos decían, pero es una serpiente, es una tatacoa, me precedí la fama, a mí no me agredieron, pero yo si llegue a ver cómo le pinchaban las cuatro llanta a una mujer taxista. Lo máximo que escuchó últimamente es que de pronto alguien en un carro grite ahhhh es que es una puta vieja o mujer tenía que ser, muy esporádicamente, en este momento ya los taxistas jóvenes, nuevos que llegaron al gremio, nos tratan a nosotros como sus pares”.

Violencia de género:

La pregunta iba orientada hacia esclarecer si había alguna violencia de género interna dentro de la población de mujeres taxistas. El ciento por ciento de la muestra manifestó que entre las mismas compañeras que integran el gremio no se presenta esta tipología de violencia y que hay respeto generalizado entre todas. En este sentido, colocan como ejemplo a las compañeras que hacen parte de la comunidad LGTBIQ+, las cuales aceptan y ayudan en los casos que sean meritorios. No obstante, las conductoras indicaron que por parte de las usuarias

sí han percibido violencia de género, por medio de gritos ofensivos y una desconfianza estigmatizante acerca de sus conocimientos y habilidades para realizar su trabajo adecuadamente.

Algunas de los sujetos emitieron las siguientes respuestas frente a la pregunta ¿Percibe usted que dentro del gremio de taxistas existe violencia de género entre las mismas mujeres? Si/NO ¿Por qué?

Sujeto 1: “No, yo creería que no, igual en este momento las mujeres taxistas han crecido bastante y no todas están pues dentro de la agremiación, al menos nosotras que pertenecemos a Damas Amarillas, ehh si no que trabajan independientes, pero, por ejemplo, yo nunca he tenido como un desacuerdo, un encontrón o algo maluco entre mi persona y otra mujer que este conduciendo un taxi. Inclusive nosotros dentro nuestro grupo de Damas amarillas tenemos compañeras de la comunidad LGTB y no tenemos ningún problema y ellas son super queridas, son bienvenidas, hacen parte de la junta directiva y de parte de los compañeros pues yo he, yo he sentido que hay la gran mayoría las aceptan”.

Sujeto 4: Pues a mí no me parece que exista, porque entre nosotras y el poquito de mujeres que estamos se conformó por el grupo de Damas Amarillas en compañía de señora Morelia y que desde allí todo ha sido súper bien, que tienen una relación con sus compañeras de trabajo muy buena y que siempre están allí ayudándose”.

Participación:

Los sujetos destacaron que el trabajo mancomunado de diferentes entidades ha facilitado la mejora de las condiciones laborales, la profesionalización de su labor, los niveles de educación y la representación de sus necesidades y preocupaciones como comunidad. La Alcaldía de Medellín ha dispuesto los recursos por medio de la Secretaría de Movilidad y la Secretaría de la Mujer que se han encargado de implementar políticas encaminadas a mejorar, consolidar y garantizar los instrumentos y derechos para una participación más significativa de las mujeres en este gremio. Del mismo modo, el SENA, Fenalco y Fenicia han sido todas facilitadoras designadas para brindar capacitaciones y certificar a las taxistas en campos como atención al usuario, idiomas, turismo, normatividad sobre violencia de género e igualdad de género y de tránsito. Los sujetos a su vez destacaron el papel protagónico de Coopebombas, la

empresa más grande del gremio en Medellín, para vincularlas formalmente como conductoras, en la actualidad es la empresa que más mujeres tiene, cerca de 200 taxistas en la ciudad.

A continuación, se relacionan algunas respuestas a la pregunta ¿Qué espacios de participación posee usted dentro del gremio taxista?

Sujeto: 3 “Pues yo me reúno mucho con Damas Amarillas, ehh y me reúno mucho con COPEBOMBAS, es la empresa que más mujeres taxista tiene y ha tenido a lo largo de la historia del taxismo, me reúno mucho con COPEBOMBAS, Damas Amarillas, tenemos mucha camaradería entre nosotros. Yo no asisto a la Gobernación ni a la Alcaldía, mis compañeras sí, yo no mucho”.

Sujeto 5: “Si, por ejemplo nosotras tenemos el espacio muy ganado dentro de la Administración, en la Secretaria de Movilidad, en la Secretaria de las Mujeres, en las mismas empresas, hemos ganado esos espacios, porque yo desde el liderazgo que tengo con mi grupo de mujeres, siempre, siempre le he tenido respeto a la profesión de los conductores, y creo que si un gremio atiende desde su formación y capacitación con seguridad que se van a mermar muchas cosas, vamos a poder tener una verdadera identificación de lo que es una violencia, de lo que es prestar un mal servicio, lo que es un mal comportamiento, en fin cosas muy afines que debemos saber dentro del taxismo”.

Adaptabilidad y aceptación:

El total de las mujeres taxistas entrevistadas se han adaptado satisfactoriamente al gremio y eso lo explica su duración en el oficio. Todas aclararon que bajo ninguna circunstancia han tenido que modificar aspectos físicos, ni comportamiento o expresión verbal hasta la fecha. La muestra afirma con contundencia que ha conservado su feminidad en su forma de vestir, portar el uniforme, maquillaje y forma de hablar. En contravía de lo que se podría pensar a priori, las mujeres taxistas son admiradas por sus compañeros hombres y la relación profesional con ellos es una en donde prima el respeto mutuo. Finalmente, expresan que la nueva generación de hombres taxistas, los más jóvenes, les tratan como sus pares, les socorren, velan porque estén bien y las involucran.

Formulada la pregunta ¿Siente que puede adaptarse al contexto y gremio taxista? SI/NO ¿por qué? ¿Y cómo lo logra? a las mujeres entrevistadas, se obtuvieron las siguientes respuestas:

Sujeto 5: “La verdad, la verdad que yo si siento que estoy a entera satisfacción en el gremio, lo disfruto, lo valoro, lo replico, lo hago bien, me lo reconocen, ehhh procuro volverme necesaria de mis usuarios, entonces me gane el espacio. No, no al contrario yo sabía que el respeto que yo iba a tener de mis usuarios, era por tener una buena presentación, era por tener una buena expresión, por llegar a mis usuarios de una manera amable, con una sonrisa, con una disposición, y en fin con todos esos componentes que a mí me han servido para seducir a mis usuarios, como mujer femenina, yo me entacono como usted ve, a mi gusta colocarme mi vestido, me entacono, maquillaje suave, mi ropa adecuada, pero me siento conforme y me siento halagada con lo que hago, la verdad sí”.

Sujeto 9: “Si se puede adaptar al contexto y gremio de taxista ya que puede portar su uniforme y otros símbolos que representa su empresa sin ningún problema. Por ejemplo, sus compañeras asociadas a Coopebombas tienen uniforme y el grupo de Damas Amarillas también, y cuando van a reunión y deben llevarlo puesto ella no tiene ningún problema en ponérselo”.

Representación:

La representación se ejerce por medio de un factor diferencial, valor agregado que los sujetos detallaron de manera amplia y con especial interés: tienen facilidad para establecer diálogos con los usuarios porque propician un entorno de confianza caracterizado por la empatía mutua, se preocupan por mantener un buen comportamiento, son claras y específicas con los usuarios al momento de abordar el servicio (esto relacionado con la ubicación geográfica del mismo), brindan seguridad frente al tipo de usuarios que solicitan el servicio (por ejemplo, para transportar niños y personas de tercera edad), trabajan conjuntamente en pro de mejorar el servicio y la percepción que tienen los usuarios del gremio y se capacitan en diferentes aspectos como la prestación del servicio, en idiomas, normas, reglamentos, servicio al cliente, turismo local y regional. Anteriormente, era casi imposible para la mujer reafirmar su representación personal en la sociedad, mucho menos sus pensamientos y posiciones sociales, políticas y productivas, tampoco los hombres se preocuparon por representarles al estar inmersos en esa

red de ataduras sociales que el patriarcado había entretejido a lo largo del desarrollo histórico de la humanidad: La mujer no podía representarse así misma ante la ley, ni ejercer profesión sin autorización del marido. No había reconocimiento de derechos sexuales ni reproductivos para las mujeres. Para ingresar al mercado laboral debe realizar trabajos que se relacionan con lo que se considera debe ser una mujer, escalando el mundo político, cultural y social feminista, frente a los hombres, lo que hoy está bien visto desde el Estado, la Iglesia, la elite y los hombres trabajadores...”. (Dietz, 2010).

La satisfacción en el servicio brindado se obtiene través de la amabilidad, el buen trato, el ser oportuno, prestan especial atención al aseo permanente del vehículo, se comprometen con el servicio, evitan al máximo que los usuarios tengan experiencias negativas, son cuidadosas con su imagen personal, expresan que son más tolerantes y respetuosas que el género masculino.

Frente a la pregunta formulada ¿Considera que puede dar un servicio diferencial o de mejor calidad como mujer taxista? Si/no por qué? la muestra aportó una amplia respuesta, entre de ellas se resaltan:

Sujeto 1: “ Pues yo pienso que las mujeres somos muy perceptivas a veces se sube, pasa mucho con el mismo género femenino, que se sube y de pronto empiezan una conversación de una manera amigable, digamos que lo ven a uno como con más confianza como y a veces como que le cuentan a uno sus cosas, su penas, sus alegrías, y a uno como que se la va esa carrera en un momentico y yo me imagino que para el pasajero es igual, entonces, pasa mucho también como por ejemplo, cuando lo mandan a uno con niños, que a veces a uno le hacen como el encargo, llévame a mi hijo, llévamelo a salvo, y obviamente al ser uno mujer esa mamá queda más tranquila, esa pasajera se sube más tranquila yo pienso que hay es la diferencia más marcada, yo al ser mujer pues te genero mucho más confianza. Somos super comprometidas, super comprometidas con la causa, ehh nosotras siempre como que queremos dar ese más, ese extra, siempre estamos como pendientes como de mejorar, y por ejemplo dentro de grupo donde estamos, Damas Amarillas, siempre estamos muchachas vamos a dar un buen servicio, vamos a sacar el gremio adelante, cuando hay que hablar con los muchachos y decirle muchachos bájénle porque tampoco es así se hace, entonces es como muy bonito, el querer siempre como el salir adelante, y tratar de como desembarrar un poquito esa imagen que tiene el gremio taxista, también se ve mucho de que nos invitan mucho a capacitarnos, que vamos a ser un curso en el SENA, el SENA es super querida con nosotras, en un tiempo FENALCO Antioquia con FENICIA, que es como, la parte de la educación, ello nos invitaron, nos capacitaron, nos

graduaron, entonces siempre están como vengan muchachas, las vamos a coger la vamos a capacitar, ustedes cada día van hacer más profesionales, aquí ya no existen choferes, como se dice en el cuento, no, ustedes son conductores pero también son profesionales, y ellos siempre siempre tienen en cuenta a las mujer, entonces super bien, la Alcaldía también saca, o sea, esa parte educativa, nosotras siempre no hemos visto como muy acogidas y muy involucradas y hay algunos compañeros que lo hacen, entonces super bien”.

Sujeto 6: “Siii, yo soy muy humana, la mayoría de los usuarios sienten confianza al ver que soy mujer, me hablan de sus vidas, de sus problemas, yo los escucho y hasta a veces me toca hacer de psicóloga, mi carro es impecable, yo lo aseó todos los días, la gente cuando se sube, me dice que mi carro tiene un buen olor, que está muy limpio, yo soy obsesionada con el aseó del carro”

Inserción:

Las mujeres taxistas manifiestan que la delincuencia, el miedo y el peligro son la mayor barrera para que otras mujeres no se vinculen a este gremio, la inseguridad y sentirse vulnerable son otros impedimentos que enuncian en las entrevistas realizadas. Dos de las nueve taxistas expresaron que actualmente no hay obstáculo alguno para que las mujeres puedan trabajar en el gremio. Por otro lado, una entre las nueve taxistas afirma que las plataformas digitales afectan que las mujeres se vinculen al gremio porque deben trabajar más horas de lo programado para recoger el valor de la liquidación diaria, cuyo valor ha incrementado significativamente, también el horario prolongado tiene afectación en el núcleo familiar.

Los aportes suministrados por algunas de ellas frente a la pregunta ¿Qué aspectos considera usted como mujer vinculada al sector de transporte público que dificulta que otras mujeres puedan vincularse a esta labor? son:

Sujeto 4: “Ningún aspecto es obstáculo para vincularse a esta labor, es un trabajo que le permite ponerse su propio horario, les permite ejercer su función de ama de casa al mismo tiempo puede estudiar y no retirarse del gremio. Tengo la experiencia que puede trabajar en un taxi y al mismo tiempo puede estudiar derecho ya que era algo que quería hacer desde hace algunos años. Que como mujeres dan mucha confianza porque los usuarios le expresan que muy rico que una mujer le brinde el servicio”.

Sujeto 6: “El miedo, las mujeres no se atreven porque creen que les va a pasar algo malo y por eso deciden realizar otros oficios”.

Sujeto 7: “Ninguna todas las mujeres que quieran manejar taxi que lo hagan que nos les de miedo que uno sale con DIOS de la casa y con DIOS llega a la casa, el señor se encarga de protegernos de cuidarnos porque yo conozco a muchas mujeres que dicen que miedo a mí me gustaría manejar taxi, pero me da miedo, no nada de miedo todas las que quieran tomar un taxi y manejarlo y salir a la calle al volante que lo hagan sin miedo es una labor muy linda que más lindo es prestar un buen servicio”.

Sujeto 9: “En estos momentos el aspecto que considera que otras mujeres no se vinculen a esta labor como taxista es la inseguridad, ya que como mujeres son más vulnerables.

Otro factor que ella considera impedimento para que las mujeres no se vinculen es la liquidación porque están por las nubes”.

Dice que tener un taxi propio es muy difícil por la liquidación y si son cabeza de familia es más difícil.

Sostenibilidad:

Frente a la percepción que la muestra tiene con respecto a la estabilidad laboral en el oficio como taxistas, el total de participantes informó que, si es posible alcanzar una trayectoria prolongada a través del tiempo, lo anterior se sustenta por medio de sus respuestas, donde se identificó que cinco personas llevan de ocho a 20 años, tres de 21 a 30 años, y una que lleva 42 años en el gremio. Exponen que muchas de sus excompañeras se han pensionado y otras ya pensionadas siguen trabajando.

Las mujeres taxistas proporcionaron las siguientes respuestas a la pregunta ¿Considera usted que la mujer puede tener una estabilidad prolongada en el oficio como taxista?

Sujeto 1: “Yo pensaría que sí, porque por ejemplo yo, yo soy una persona que no me gusta la casa, a mí me gusta la calle, me gusta, me encanta conducir, me gusta estar afuera, me gusta interactuar con las personas, entonces yo pienso que como mi persona pueden haber muchísimas más mujeres, incluso amas de casa, o mujeres solteras, sin hijos como yo, que les gusta sentarse en un auto y pues obviamente ven su fuente de ingresos en él, la calle para mí es super divertida, porque cada pasajero que se te sube a tu taxi es un mundo diferentes, a mí personalmente no me han pasado cosas desagradables, habrá personas a las que sí, pero normalmente la gente es muy chévere es muy agradable cuando ven que quien conduce el vehículo es una mujer. Totalmente pueden tener una vida laboral estable”.

Sujeto 2: “Pues a ver para la muestra un botón yo ya llevo 30 años ejerciendo en el oficio y mis compañeras también desde el tiempo que yo llegue solo había 4 mujeres conduciendo taxi, he las mujeres que hoy en día han estado llegando hace 8 años para acá si se ha visto más compañeras lo que es una alegría encontrarlas en la calle, por que nosotras somos la cara bonita de la ciudad que damos el pecho por la gente de acá y los turistas”.

Sujeto 3: “Lo considero y lo promulgo, porque ser taxista, manejar un taxi, es lo más acordó que hay para una mujer que tenga familia e hijos”.

Sujeto 4: “Si se puede tener una estabilidad prolongada, que deben ser más vista en la sociedad no como un gremio que debe ser visto apenas para hombres”.

Considera que la mujer en la actualidad debe ser vista para ocupar cualquier cargo, dice que la mujer y el hombre están al mismo nivel. Expresa que el machismo a evolucionado mucho y no se ve tan marcado como antes”.

Sujeto 5: “Totalmente, le doy el ejemplo, yo llevo 30 años entonces y muchas de ellas ya están pensionadas, muchas”.

Sujeto 6: “Siii, yo me fui para Estados Unidos un tiempo, volvió y continúe manejando taxi y lo hago hasta ahora. Tengo muchas compañeras que se han pensionado, entonces sí podemos trabajar mucho tiempo en este oficio”.

Sujeto 7: “Si claro la puede tener prolongada vea yo le digo una cosa yo trabajo aquí 12, 14 hasta 16 horas y lo hago con tanto amor que llego a la casa a seguir mi labor allá, al otro día me le tanto con amor a seguir mi trabajo con amor, entonces es solo cogerle amor a lo que uno hace y seguro que lo hace bien y le va a ir bien. como si nada que si se hace el trabajo con amor esto lo motiva a realizarlo cada día mejor, permitiendo la estabilidad laboral en el oficio como mujer taxista”.

Sujeto 8: “Si se puede tener una estabilidad prolongada en esta labor ya que es una actividad muy agradable y cada día se siente motivada a realizarlo lo que da como resultado una durabilidad en el ejercicio de esta labor”.

Sujeto 9: “Si se puede tener una estabilidad prolongada ya que un claro ejemplo es el de ella que lleva 18 años en esta labor.

Esta labor no se siente como en una oficina, también dice que como taxista tiene la posibilidad de manejar su propio tiempo, se programan ellas mismas, gana su propia plata y tiene la oportunidad de hacerla”.

Conclusiones

En el trabajo investigativo se logró el cumplimiento del objetivo general, se identificó claramente la percepción que tienen las mujeres taxistas en Medellín sobre la igualdad de género en el gremio.

- En la muestra se contó con la participación de mujeres que tiene una experiencia de 8 a 42 años, sus aportes fueron sumamente valiosos y contundentes, porque han vivido de manera directa la evolución de la igualdad de género y los cambios frente a la perspectiva al pasar del tiempo. Es así como las taxistas responden de manera precisa y clara que la discriminación ha disminuido significativamente, y en las pocas oportunidades que se presenta, es de forma verbal, ejecutada por usuario y conductores particulares o de otro gremio, por parte de sus compañeros es mínima, ninguna expresó haber recibido agresiones físicas en la actualidad.
- Se precisa que, tras analizar las respuestas frente a violencia de género entre ellas mismas, todas indicaron que no se presenta, en el gremio tienen compañeras mujeres de la comunidad LGTBIQ+ y a la fecha las relaciones interpersonales, sociales y profesionales son armoniosas, prima el respeto mutuo y son vista como una integrante más, sin discriminación alguna.
- En cuanto a la participación son taxistas muy activas, gozan de gran apoyo por parte de entidades públicas como la Alcaldía de Medellín, por medio de la Secretaria de Movilidad y de la Mujer, reciben diversas capacitaciones y participan de manera

continúa en encuentros, en donde interactúan con sus compañeros hombres, en estos espacios son escuchadas y sus aportes son tomados en cuenta, un aspecto importante que reconocen ellas es que siguen siendo minoría frente al número de hombres ejerciendo el oficio, pero esto no las limita para que participen en diferentes escenarios. Reconocen la labor que ha desempeñado la empresa COOPEBOMBAS en la ciudad, apoyando la inserción de las mujeres en este gremio. Igualmente, su participación es constante con el SENA y FENALCO.

- Las mujeres taxistas son un ejemplo de empoderamiento y diversidad en el sector del transporte. A pesar de los prejuicios y las dificultades que enfrentan, han conservado su feminidad en su forma de vestir, maquillarse y su comportamiento. No han alterado nada de su personalidad, por el contrario, sus compañeros las halagan y las respetan por su profesionalismo y su calidad humana, su adaptación en los últimos años se ha facilitado con el apoyo de la nueva generación de taxistas hombres, quien las aceptan como sus pares en este oficio.
- A muchas de ellas se les facilita y les hace dar un servicio diferencial, que les permite ganar reconocimiento en el gremio y fidelizar a sus usuarios, en la respuesta predominaron los siguientes valores:

Confianza: Los usuarios expresaron que se sienten seguros y tranquilos al viajar con una taxista, ya que perciben que manejan con precaución, conocen bien las rutas y cumplen con las normas de tránsito.

Amabilidad: Los usuarios también apreciaron la actitud cordial y servicial de las taxistas, que se refleja en su saludo, su sonrisa y su disposición a conversar.

Asimismo, resaltaron que las taxistas son atentas y se preocupan por el bienestar de

sus pasajeros, ofreciéndoles comodidades como aire acondicionado, música o silencio según su preferencia.

- Respeto: Los usuarios valoran el trato respetuoso y educado que reciben de las taxistas, que se manifiesta en su forma de hablar, su tono de voz y su lenguaje corporal. Igualmente, reconocen que las taxistas respetan la privacidad y el espacio de sus pasajeros, sin invadirlos con preguntas o comentarios inapropiados.

Otro aspecto que marca la diferencia es la limpieza e higiene de sus vehículos, para ellas es fundamental que el usuario sienta y perciba que el vehículo está en óptimas condiciones de aseo.

- Como limitantes para que otras mujeres se vinculen al sector la respuesta se enfocó en tres factores el miedo, el peligro y la delincuencia, aunque algunas manifestaron que es algo generalizado y es cuestión de saber manejar las situaciones, guardando los cuidados necesarios, son tres factores latentes que se viven a diario sea o no taxista. Las agresiones físicas hacia las mujeres taxistas hoy en día ya no se ven, lo manifestó una de las entrevistadas, hace 20 años las condiciones eran totalmente diferentes, le tocó presencial estos actos, los cuales se materializaban con daños a los vehículos, como ejemplo afectación en las cuatro llantas, ahora los compañeros hombre ofrecen protección y están prestos a ayudar cuando observan que están en peligro.
- Como se indicó inicialmente la muestra tiene una trayectoria en el gremio de 8 a 42 años, soporte contundente para demostrar que la mujer puede tener estabilidad prolongada en el oficio y desarrollar otros roles en la sociedad.
- Finalmente, y frente al consolidado de las respuestas obtenidas se puede establecer que la percepción de igualdad de género por parte de un grupo de mujeres taxistas en Medellín es bastante favorable, sin desconocer que hay aspectos por mejorar, pero si se

compara con la percepción que se evidenció en la literatura consultada y referenciada en este trabajo, la brecha se viene cerrando significativamente.

Teniendo en cuenta que este trabajo investigativo fue motivado por los conocimientos que aportó la especialización en Psicología organizacional se lograron desmitificar varios estereotipos que se tiene sobre el gremio de taxistas y las empresas en las cuales se encuentran vinculadas, demostrando que en general se ha fortalecido la incursión de las mujeres en la fuerza laboral del gremio taxista y desarrollo de su potencialidad en Medellín.

Como aporte proveniente de las enseñanzas que deja el desarrollo del trabajo, la psicología organizacional está llamada a investigar y difundir los beneficios de la diversidad y la inclusión, diseñar e implementar programas de intervención que promuevan la igualdad de género en las empresas de taxi o gremios similares, tanto a nivel individual como grupal y organizacional. Estos programas pueden incluir acciones formativas, sensibilización, mentoría y redes de apoyo.

Referencias

- Abramo, L. (2004). ¿Inserción laboral de las mujeres en América Latina: una fuerza de trabajo secundaria? *Estudios feministas*, Florianópolis, 12(2), 224-235. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=38112213>
- Andrades Marulanda, N. L., Palacio Flórez, A. K., & Blanco-Ariza, A. B. (2019). Empoderamiento femenino e igualdad de género en las organizaciones. *Liderazgo Estratégico*, 9(1), 140–148. Recuperado de <https://revistas.unisimon.edu.co/index.php/liderazgo/article/view/3809>
- Álvarez (2016). Universidad de la República Oriental del Uruguay. El género en las profesiones: el caso de las mujeres taxistas. Recuperado de: https://www.colibri.udelar.edu.uy/jspui/bitstream/20.500.12008/8896/1/TS_AlvarezMariana.pdf
- Álvarez-Gayou, Martín y López, Maldonado, Trejo, Olgún, y Pérez (s.f.). Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo. *Revistas y Boletines Científicos. La investigación cualitativa*. Recuperado de <https://www.uaeh.edu.mx/scige/boletin/tlahuelilpan/n3/e2.html>
- Batliwala, S. (1997). *Google academico*. Obtenido de https://ivcongreso.congresoed.org/wp-content/uploads/2014/10/D4_Batliwala_1997.pdf

- Berry, K. (1998). She's No Lady: The Experience and Expression of Gender among Halifax Women Taxi Drivers since World War II. *Urban History Review / Revue d'histoire urbaine*, 27(1), 23–35. <https://doi.org/10.7202/1016610ar>
- Brizuela, Y. M. (10 de 2010). *google academico*. Obtenido de <https://www.eumed.net/rev/cccss/10/ymb2.pdf>
- Castilla, C. A. (2006). *Google academico*. Recuperado de <file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-EnfoquesTeoricosSobreLaPercepcionQueTienenLasPerso-4907017.pdf>
- Castro y Caballero (2012). Vista de Panorama Laboral de la Mujer en Colombia, una Mirada desde El Espinal-Tolima. (s/f). Edu.co. Recuperado de <https://revistas.usantotomas.edu.co/index.php/viei/article/view/2889/2756>
- Chamorro González, C. Rangel Gil, D. ., & Acevedo Valencia, J. M. . (2022). *Revisión del cumplimiento del ODS-5 (igualdad de género) en el contexto colombiano*. *Criterio Libre*, 20(36), e428907. Recuperado de: <https://doi.org/10.18041/1900-0642/criteriolibre.2022v20n36.8907> (Original work published 1 de julio de 2022)
- CEPAL (2020a). Agenda Regional de Desarrollo Social Inclusivo. Santiago de Chile: cepal. Recuperado de: <https://www.cepal.org/es/publicaciones/45324agenda-regional-desarrollo-social-inclusivo>
- CEPAL (2017b). Planes de igualdad de género en América Latina y el Caribe: Mapas de ruta para el desarrollo (núm. 1; Observatorio de Igualdad de Gúezmes, Scuro y Bidegain, Igualdad de género y autonomía 337 Género de América Latina y el Caribe. Estudios). Santiago de Chile: cepal.
- CEPAL (2011). Informe anual 2011 del Observatorio de igualdad de Género de América Latina y el Caribe. El Salto de la autonomía. De los márgenes al centro. Santiago de Chile: cepal. Recuperado de: <http://repositorio.>
- Departamento Nacional de Planeación (s.f.) La agenda 2030 en Colombia – Objetivos del Desarrollo Sostenible. Disponible en: <https://www.ods.gov.co/es/about>
- Departamento Nacional de Planeación (2018). Documento CONPES 3918. Recuperado de: <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Conpes/Econ%C3%B3micos/3918.pdf>
- Duarte Cruz, J. M. y García-Horta, J. B. (2016). Igualdad, Equidad de Género y Feminismo, una mirada histórica a la conquista de los derechos de las mujeres. *Revista CS*, no. 18, pp.
- Dietz, A. L. (2010). Feminismo y Emancipación en el ideario de las mujeres trabajadoras. *Procesos históricos*, 24-37.
- Facio y Fries (2005). Feminismo, género y patriarcado. *Academia. Revista sobre Enseñanza del Derecho de Buenos Aires*, vol. 3, no. 6. Recuperado de: <http://repositorio.ciem.ucr.ac.cr/jspui/handle/123456789/122>
- Fuster Guillen, Doris Elida. (2019). Investigación cualitativa: Método fenomenológico hermenéutico. *Propósitos y Representaciones*, 7(1), 201-229. <https://dx.doi.org/10.20511/pyr2019.v7n1.267>
- García Beaudoux (2014). VI Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XXI Jornadas de Investigación Décimo Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. Estereotipos de género y liderazgo femenino. Recuperado <https://www.academica.org/000-035/502.pdf>
- Gabaldón, B. G. (1999). Comunicar. Pág. 79-88. Los estereotipos como factor de socialización en el género. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/158/15801212.pdf>
- Gúezmes, Scuro y Bidegain (2022). *Revista Scielo. Igualdad de género y autonomía de las mujeres en el pensamiento de la CEPAL*. doi.org/10.20430/ete.v89i353.1416
- Hoz, V. G. (2023). Universidad Internacional de La Rioja (UNIR). *Revista Española de Pedagogía*, Abril - Junio 1961, Vol. 19, No. 74 (Abril - Junio 1961), pp. 147-161. Recuperado de <https://www.jstor.org/stable/23762296>

- Marcús, J. (2011). Intersticios. Vol 5. 2011. ISSN 1887 - 3888 Recuperado de <https://intersticios.es/article/view/6330/5750>
- Marulanda, N. L., Florez, A. k., & Ariza, A. B. (diciembre de 2019). *Google academico*. Obtenido de https://scholar.google.es/scholar?hl=es&as_sdt=0%2C5&q=Empoderamiento+femenino+e+igualdad+de+g%C3%A9nero+en+las+organizaciones.+&btnG=
- Molano (2007). Opera no. 7. Identidad cultural un concepto que evoluciona. Recuperado de <file:///C:/Users/Usuario/Downloads/Dialnet-IdentidadCulturalUnConceptoQueEvoluciona-4020258.pdf>
- Moriana (2017). Educación en igualdad de género para prevenir la violencia machista. Roderic.uv.es. Recuperado de <https://roderic.uv.es/bitstream/handle/10550/59285/119932.pdf?sequence=1>
- Muñoz Subía, Katerine Betty, & Pangol Lascano, Alberto Mauricio. (2021). *Igualdad y no discriminación de la mujer en el ámbito laboral ecuatoriano*. Revista Universidad y Sociedad, 13(3), 222-232. Epub 02 de junio de 2021. Recuperado de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202021000300222&lng=es&tlng=es.
- León, A. (2007). Democracia universitaria. SSN: 1316 - 4910 • Año 11, N° 39. Pág. 595 - 604 Obtenido de <http://ve.scielo.org/pdf/edu/v11n39/art03.pdf>
- León, M. (10 de 11 de 2013). Recuperado de <http://corporacionparaeldesarrolloregional.org/wp-content/uploads/2021/01/Poder-y-empodamiento-de-mujeres.pdf>
- Naciones Unidad. (s.f.). Recuperado de <https://www.un.org/es/about-us/universal-declaration-of-human-rights>
- ONU Mujeres, DANE y CPEM (2020). *Mujeres y hombres: brechas de género en Colombia*. Recuperado de: <https://colombia.unwomen.org/es/biblioteca/publicaciones/2020/11/mujeres-y-hombres-brechas-de-genero-en-colombia>
- Organizacion Internacional del Trabajo. (1999). reunion 87. Ginebra
- Organizacion Internacional del Trabajo. (2009). Trabajo Decente para una Mujer. Pekin: O.I.T.
- Organizacion Internacional del Trabajo. (2010). Más mujeres eligen trabajar, pero la igualdad de género en el trabajo aún está muy lejos. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo.
- Pérez (2017). Universidad de Barcelona. Sobre el proceso de aumento de mujeres taxistas en Barcelona: relaciones sociales y laborales entre compañerxs del sector. Recuperado de: https://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/125509/1/TFG_Pérez_Vázquez_Arantxa.pdf
- Pérez-Romero, Miriam Edith, Flores-Romero, Martha Beatriz, & Jiménez-Islas, Donají. (2021). Ingresos económicos de mujeres frente a hombres por actividad económica en México. *Nova scientia*, 13(27), 00021. Epub 21 de febrero de 2022. Recuperado de <https://doi.org/10.21640/ns.v13i27.2783>
- Reyna, Ordoñez y Jiménez (2016). Problemas de género, estrategia sustentable y el desarrollo local en el sector de autotransporte de carga federal: caso Puerto de Altamira. Recuperado de <https://investigacion.fca.unam.mx/docs/memorias/2016/10.08.pdf>.
- Romero, M. E., Romero, M. B., & Jiménez, D. (28 de 05 de 2020). Recuperado de https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-07052021000200209&script=sci_arttext
- Rodríguez-Pérez, R., Ramos-Lobo, R. y Castro-Lugo, D. (2017). Brecha salarial por género en los mercados de trabajo público y privado en México. *Panorama Económico*, 25, 149-172. <https://repositorio.unicartagena.edu.co/handle/11227/7972>
- Ruiz y Verdesoto (2020). Marketing social para inserción laboral de la mujer en los taxis. Cooperativa. Recuperado de <http://repositorio.ulvr.edu.ec/bitstream/44000/4011/1/T-ULVR-3370.pdf>
- Saavedra, M. L. y Camarena, M. E. (2020). Las brechas de género y el empoderamiento femenino en México. *Géneros*, 27(28), 219-246. Recuperado de https://www.researchgate.net/publication/354204217_Brechas_de_genero_y_empoderamiento

Seguridad Pública (2015). El machismo en la sociedad actual y la violencia de género. Recuperado de <https://seguridadpublica.es/2015/03/17/el-machismo-en-la-sociedad-actual-y-la-violencia-de-genero/>

Sanmartín (2007). Δαίμων. Revista de Filosofía, nº 42, 2007, 9-21. ISSN: 1130-0507. Recuperado de <file:///C:/Users/Usuario/Downloads/95881-Texto%20de%20art%C3%ADculo-386341-1-10-20100303.pdf>

Salvador, I. R. (20 de 3 de 2018). Recuperado de <https://psicologiaymente.com/social/teoria-representaciones-sociales>

Samanes, B. E. (1997). Revista de Investigación Educativa. Vol. 15, n.º 2. Pág. 85-115. Recuperado de <https://diposit.ub.edu/dspace/bitstream/2445/108580/1/127564.pdf>

Seguridad Pública (2015). El machismo en la sociedad actual y la violencia de género

Subía, K. B., & Lascano, A. M. (2021). *google academico*. Obtenido de http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2218-36202021000300222

Stuart Hall (2021). El trabajo de la representación. Recuperado de <https://bit.ly/3VxzBe9>

Tesis y Másters (2023). ¿Cómo hacer una entrevista semiestructurada en tu investigación?. Recuperado de: <https://tesisymasters.com.ar/entrevista-semiestructurada/> <https://tesisymasters.com.ar/entrevista-semiestructurada/>

Vargas, E. (2012). Obtenido de https://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S0718-04622012000100006&script=sci_arttext

Vargas, L. M. (1994). *google academico*. Obtenido de <https://alteridades.izt.uam.mx/index.php/Alte/article/viewFile/588/586>

Vega Montiel, Aimée. (2014). Igualdad de género, poder y comunicación: las mujeres en la propiedad, dirección y puestos de toma de decisión. La ventana. Revista de estudios de género, 5(40), 186-212. Recuperado de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-94362014000200008&lng=es&tlng=es