

Visiones sobre el género y el envejecimiento en hombres y mujeres trabajadores en Colombia*

Views on Gender and Aging among Working Men and Women in Colombia

Recibido: 13 marzo 2021 | Aceptado: 20 mayo 2022

LUISA FERNANDA RAMÍREZ RUEDA

Universidad del Rosario, Colombia

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-5094-7898>

JUAN GABRIEL OCAMPO-PALACIO

Universidad del Rosario, Colombia

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9514-4055>

XIMENA PALACIOS-ESPINOSA^a

Universidad del Rosario, Colombia

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9503-139X>

SHERI LEVI

Stony Brook University, Estados Unidos de América

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-7056-179X>

RESUMEN

Esta investigación evaluó creencias sobre el género (sexismo benevolente y hostil) y el envejecimiento (estereotipos positivos y negativos), experiencias de acoso laboral y sexual y de edadismo en el trabajo, así como las asociaciones entre estas, en una muestra de hombres y mujeres colombianos de 18-30 años ($M = 25.3$, $DE = 3.26$), 31-45 ($M = 37.6$, $DE = 4.44$) y 45-75 ($M = 53.56$, $DE = 5.8$), mediante un cuestionario de autorreporte con escalas validadas o adaptadas para el contexto colombiano. Mediante varios ANOVA, evaluamos diferencias en creencias sobre género y el envejecimiento y en experiencias de acoso y discriminación, en función del sexo y grupo de edad. Para valorar las asociaciones entre creencias y experiencias utilizamos análisis de regresión. Hallazgos estadísticamente significativos sugieren que los hombres reportan mayor sexismo en general, aunque en ambos sexos prevalece el sexismo hostil sobre el benevolente. Los mayores de 30 años reportaron más estereotipos positivos del envejecimiento que los más jóvenes; las mujeres jóvenes, más experiencias de acoso sexual, pero las mayores, más acoso laboral. Adicionalmente, los estereotipos positivos del envejecimiento podrían proteger frente al acoso en el trabajo. Las creencias sobre el género y la edad impactan diferencialmente a hombres y mujeres de diferentes grupos etarios.

Keywords

género; envejecimiento; discriminación por edad; acoso sexual; acoso laboral.

^a Autor de correspondencia. Correo electrónico: ximena.palacios@urosario.edu.co

Para citar este artículo: Ramírez-Rueda, L. F., Ocampo-Palacio, J. G., Palacios-Espinosa, X., & Levi, S. (2022). Visiones sobre el género y el envejecimiento en hombres y mujeres trabajadores en Colombia. *Universitas Psychologica*, 21, 1-19. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy21.vgeh>

ABSTRACT

This research's goal was to evaluate beliefs about gender (benevolent and hostile sexism), and aging (positive and negative stereotypes), work and sexual harassment, and ageism, as well as the association between

them, in a sample of Colombian men and women of 18-30 ($M = 25.3$, $SD = 3.26$), 31-45 ($M = 37.6$, $SD = 4.44$), and 45-75 ($M = 53.56$, $SD = 5.8$) years of age, using a self-report questionnaire that included validated and adapted scales for the Colombian context. Using ANOVAs we evaluated differences in beliefs about gender and aging, and in harassment and age-discrimination at work, as a function of sex and age. Regression analysis was conducted to evaluate the association between beliefs and experiences. Altogether, men reported significantly higher levels of sexism, but hostile sexism prevailed among both men and women. Participants older than 30 reported more positive aging stereotypes than younger ones. Young women reported more sexual harassment experiences, but older women reported more work harassment. Additionally, positive aging stereotypes may protect against harassment at work. In all, beliefs about gender and age seem to have a differential impact on men and women of different age groups at work.

Keywords

gender; aging; ageism; sexual harassment; mobbing.

La industrialización y la globalización han implicado modificaciones en los roles sociales “tradicionales” asociados al sexo (Chávez & Ríos, 2014; Gómez, 2004; Gómez et al., 2000), así como nuevas visiones y prescripciones para las personas en función de su edad, en la vida en general (North & Fiske, 2013), y en el contexto laboral en particular (International Labour Organization [ILO], 2018). Asociados a estos cambios se han identificado también riesgos psicosociales como la exposición a situaciones de acoso laboral y acoso sexual en el trabajo (Huertas-Hernández, 2013) o de edadismo (discriminación por edad o ageism, en inglés) (Chang et al., 2020), que deterioran la calidad de vida de hombres y mujeres de diferentes edades, y afectan negativamente el bienestar de los trabajadores (Huertas-Hernández, 2013).

Según Fiske (2017), los estereotipos son creencias compartidas sobre las características de un grupo social que se organizan alrededor de una misma estructura bidimensional: calidez y competencia. Los estereotipos de género y la edad son de los más estables a pesar de diferencias culturales. Adicionalmente, estos estereotipos cumplen una doble función, en tanto que describen, pero también prescriben el comportamiento de las personas, y son bastante

homogéneos entre géneros y grupos de edad (Koenig, 2018). Adicionalmente, la teoría de la corporeización del estereotipo social (Stereotype embodiment theory [SET], Levy & Leifheit-Limson, 2009), sostiene que las personas asimilan los estereotipos de la cultura, y estos operan de manera implícita y explícita sobre sí mismos y sobre otros, en la medida en que adquieren relevancia (Levy & Leifheit-Limson, 2009).

Consistentemente, en el modelo explicativo Posthuma y Campion (2009), señalan que el edadismo o discriminación hacia las personas en función de la edad (Velasco et al., 2020) puede afectar los resultados organizacionales, en tanto la relación entre la edad de los trabajadores y la productividad individual y organizacional parece estar moderada y/o mediada por los estereotipos sobre el envejecimiento en la organización. En consecuencia, cuanto mayor sea la edad de los trabajadores, y predominen estereotipos negativos del envejecimiento, las personas mayores accederán a menos oportunidades de promoción, entrenamiento, selección, y obtendrán peores evaluaciones de desempeño y menores tasas de retención. Este funcionamiento afecta las posibilidades de desarrollo de los trabajadores individualmente cuando los estereotipos negativos son internalizados por los trabajadores, con consecuencias negativas para su bienestar en distintos ámbitos de la vida, incluyendo el laboral (para una revisión reciente de literatura en este sentido, véanse Chang et al. 2020).

De manera similar, existe evidencia de que las creencias sexistas, caracterizadas por una forma de antipatía ambivalente hacia las mujeres (Glick & Fiske, 1996), con frecuencia reforzadas a nivel institucional, afectan el comportamiento de hombres y mujeres en el trabajo (Segovia-Saiz et al., 2019; Starnski & Song Hing, 2015). Por ejemplo, la probabilidad de incurrir en comportamientos de acoso sexual y laboral, principalmente en hombres (Diehl et al., 2018; Hardies, 2019), y la exposición a situaciones de acoso laboral y sexual en el trabajo, principalmente en mujeres (De Judicibus & McCabe, 2001; Huertas-Hernández, 2013).

Este estudio representa una primera indagación en el contexto colombiano de la forma como varían las creencias sobre los roles de género masculino y femenino (sexismo benevolente y hostil) y la edad (estereotipos del envejecimiento), así como la exposición a situaciones de edadismo y acoso laboral, y sexual en el trabajo, en función de dos dimensiones de identidad de la población trabajadora: sexo y edad. En una segunda instancia, exploramos la asociación entre las creencias sobre género y edad, y la experiencia reportada de exposición a edadismo y situaciones de acoso laboral y sexual en el trabajo, controlando la edad, el sexo de los trabajadores y el ambiente laboral.

Sexismo y género

El sexismo es un sistema de creencias sobre los roles sociales apropiados para hombres y para mujeres (Moya, 2004); una construcción multidimensional que puede considerarse como benevolente, hostil o ambivalente (Glick & Fiske, 1996). El sexismo benevolente, en apariencia bien intencionado (Dardenne et al., 2007; Stedham & Wieland, 2017), es condescendiente y se fundamenta en la premisa de que los hombres deben ser arriesgados y evitar la debilidad, mientras las mujeres requieren de su protección (Glick & Fiske, 1996; 2001), son cuidadoras y evitan ser dominantes (Koenig, 2018). Este tipo de sexismo debilita a la mujer (Dardenne et al., 2007; Pesce & Etchezahar, 2020), afectando su percepción de competencia o autoeficacia (Dumont et al., 2010; Pehrson et al., 2017). De manera complementaria, el sexismo benevolente se ha asociado empíricamente con el tradicionalismo y la dominancia (Austin & Jackson, 2019) con la tolerancia con el uso de tácticas agresivas de persuasión sexual masculina (Garrido Macías et al., 2017) y con la adopción de prácticas de salud no seguras (Orozco-Idárraga et al., 2021) en el contexto de las relaciones heterosexuales íntimas (Becker & Wright, 2011; Glick & Raberg, 2018; Hideg & Ferris, 2016; Jost & Kay, 2005).

El sexismo hacia los hombres ha sido menos visibilizado (Arenas-Rojas & Rojas Solís, 2015); los estudios son escasos y, en general, terminan por evidenciar más el sexismo hacia las mujeres (Cross et al., 2019; Lease et al., 2020). Como este último, el sexismo hacia los hombres, fundamentado en estereotipos rígidos como que los hombres son atacantes de las mujeres (sexismo hostil) o protectores y proveedores que se ponen en riesgo para proteger a las mujeres (sexismo benevolente) (Glick & Fiske, 1999), reforzados en contextos familiares, sociales y culturales contribuyen a mantener la inequidad de género (González-Rivera & Díaz-Loving, 2018). El sexismo hostil y benevolente hacia las mujeres, la creencia en un mundo justo (González-Rivera & Díaz-Loving, 2018; 2020) y el colectivismo horizontal (los hombres más sexistas hacia las mujeres, también lo son hacia su propio género y estas creencias refuerzan su estatus social) son predictores de sexismo hostil hacia los hombres. Mientras que en la intimidación heterosexual la creencia en que las mujeres son débiles, requieren del cuidado y protección masculinos y los hombres tienen el deber de cuidarlas predice el sexismo benevolente hacia los hombres (González-Rivera & Díaz-Loving, 2018).

En el contexto laboral, las personas que exhiben mayores niveles de sexismo benevolente suelen respaldar la igualdad de género, al tiempo que perpetúan la idea de que las mujeres son menos competentes que los hombres, especialmente en posiciones desafiantes (Cassidy & Krendl, 2019). Estas creencias interfieren con las ambiciones y retrasan el progreso de las mujeres en su carrera facilitando la discriminación sutil, sometiendo incluso la resistencia colectiva a la inequidad de género (Glick & Raberg, 2018).

El sexismo hostil es una forma de prejuicio directo caracterizado por la antipatía y la subvaloración de las mujeres, asociado empíricamente con el tradicionalismo y la dominancia en los roles de género masculinos (Austin & Jackson, 2019). El sexismo hostil muestra a las mujeres como débiles e incompetentes (Lee et al., 2010; Ramos et

al., 2018). Las expectativas negativas impuestas por los estereotipos de género femeninos en el trabajo (amenaza del estereotipo) (Bae & Choi, 2020; de Santamaría et al., 2013, Lavaysse & Probst, 2019), obstaculizan la ganancia de poder y de posicionamiento social de las mujeres (Hammond et al., 2018; Ruthig et al., 2017; Starnski & Son Hing, 2015), y limitan su acceso a cargos de liderazgo.

Algunos hallazgos sugieren que cuando las mujeres desafían los roles tradicionales de género en el lugar de trabajo, pueden llegar a ser más vulnerables al acoso y agresión sexual por parte de sus superiores (Leskinen et al., 2015; Raj et al., 2020). En el caso masculino, una revisión de literatura reciente sugiere que las consecuencias de desafiar los roles tradicionales de género para los hombres son mixtas. Alguna evidencia sugiere que cuando los hombres asumen ocupaciones diferentes a las tradicionales, se les discrimina o presume como menos competentes (Raj et al., 2020; Manzi, 2019). Otros hallazgos sugieren que los hombres podrían tener ventaja sobre las mujeres en ocupaciones dominadas por estas (Manzi, 2019).

En el escenario laboral, la presencia de sexismo en hombres y mujeres es un fenómeno al cual es necesario hacer frente (Kokot, 2015; Liinamaa & Rogers, 2020; Segovia-Saiz et al., 2019) desarrollando estrategias de autoagenciamiento para contrarrestar la discriminación y las restricciones basadas en las visiones del género presentes en el trabajo (Liinamaa & Rogers, 2020).

Estereotipos del envejecimiento y sexo

Los estereotipos del envejecimiento, o creencias compartidas sobre las características de las personas mayores, varían según el contexto (Calasanti & Slevin, 2001; Kornadt & Rothermund, 2011; Laditka et al., 2004; Narayan, 2008), los dominios de la vida en evaluación (religión, ocio, finanzas, personalidad, entre otros) (Kornadt et al., 2013) y las características (edad y sexo) del evaluador (Duncan & Loretto, 2004), entre otros. Como

los estereotipos de género, hallazgos empíricos sugieren que las percepciones de las personas mayores no revelan una antipatía uniforme, sino ambivalencia (Flamion et al., 2020).

En el contexto laboral, existe evidencia de que a los adultos mayores se les percibe como inflexibles, frágiles, incompetentes y lentos (Posthuma & Campion, 2009; Posthuma & Guerrero, 2013; Posthuma et al., 2012), con menor desempeño, mayor resistencia a los cambios organizacionales, incapaces de aprender nuevas habilidades, baja motivación y fácil distracción con problemas familiares o problemas de salud (Ilişanu & Andrei, 2018), “mañosos” y de “trato difícil” (Nazar & Figueroa, 2015). Sin embargo, también se han encontrado estereotipos positivos de la vejez y el envejecimiento que aluden a que los adultos mayores son personas con integridad (Kroon et al., 2018), predecibles, confiables, leales y éticos (Posthuma & Campion, 2009) y con mayor compromiso laboral (Blauth et al., 2011; McGregor & Gray, 2002).

Los estereotipos del envejecimiento en el contexto laboral suelen tener implicaciones para el bienestar de las personas mayores. Los estereotipos negativos asociados con los adultos mayores, pueden constituirse incluso en una amenaza para estos (Barber, 2020), afectando negativamente su desempeño, actitudes, motivación y bienestar (Casad & Bryant, 2016; Chang et al., 2020), su rendimiento tanto a nivel físico (Meisner, 2012) como cognoscitivo (Meisner, 2012; Lamont et al., 2015), llevándolos a experimentar menor satisfacción y compromiso laboral y más problemas de salud mental asociados con el trabajo (Barber, 2020; Von Hippel et al., 2013) e incluso disuadirlos de continuar trabajando por más tiempo (Walker, 2007). Estos estereotipos asociados a la percepción de la limitación de oportunidades para la promoción, formación y el desarrollo, reducen las habilidades y competencias, disminuyen la motivación laboral y la empleabilidad subjetiva y objetiva de los trabajadores (Carral & Alcover, 2019).

Algunos estudios sugieren que las mujeres adultas mayores suelen ser evaluadas de manera

negativa en lo que se refiere a su competencia y apariencia (Canetto et al., 1995; Smith et al., 2018) y se considera que sus trabajos se ven afectados por los roles de género esperados (Van der Horst et al., 2017). Según otros hallazgos, al mostrar signos evidentes del envejecimiento, a las mujeres se les percibe de forma menos sexualizada (lo cual puede ser en sí mismo otra forma de discriminación), llevando quizás a que se las tome más en serio (Isopahkala-Bouret, 2017).

En general, las mujeres adultas mayores se exponen a mayor discriminación en función de la edad (Clarke & Griffin, 2008) y del sexo (Bae & Choi, 2020; Nelson, 2016), lo cual es especialmente cierto en aquellos trabajos en los que se privilegian el atractivo físico y la juventud (Isopahkala-Bouret, 2017). En contraste, los hombres del mismo grupo etario son más valorados socialmente, en virtud del aumento en sus ingresos y sus logros (Barrett & von Rohr, 2008; Cleveland et al., 2017; Sontag, 1997).

Acoso laboral y sexual en el trabajo

En Colombia, la Ley 1010 de 2006 en su artículo 2 ha definido el acoso laboral como:

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

De otro lado, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2013) define el acoso sexual laboral como todo “comportamiento en función del sexo, de carácter desagradable y ofensivo para la persona que lo sufre. Para que se trate de acoso sexual, es necesaria la confluencia de ambos aspectos negativos: no deseado y ofensivo” (p. 1). Además, precisa que la manifestación del acoso sexual laboral puede darse bajo dos situaciones, una, relacionada con acciones de chantaje en donde se condiciona a la víctima con la obtención de algún beneficio, o retiro del mismo, para que

acceda a comportamientos de índole sexual; y otra, relacionada con un ambiente laboral hostil. Los comportamientos de acoso a su vez pueden ser físicos, verbales y no verbales.

La literatura sobre el acoso sexual en el trabajo en América es escasa. En países como Estados Unidos, Chile, Venezuela y Ecuador se ha encontrado que las mujeres, a diferencia de los hombres, suelen experimentar con mayor frecuencia comportamientos abusivos, de connotación sexual y discriminatorios (Acevedo et al., 2009; Albuja-Echeverría & Enríquez-Rodríguez, 2018; Fitzgerald & Cortina, 2018; Fuentes et al., 2005; Leskinen et al., 2015; Murrell et al., 1995; Nielsen et al., 2010). Adicionalmente, existe evidencia de la asociación entre la exposición a riesgos psicosociales como el acoso sexual en el trabajo y las visiones existentes sobre los roles de género, y en particular sobre la masculinidad (Diehl et al., 2018; Hardies, 2019; Quinn, 2002). En otros casos, las mujeres se enfrentan a comentarios y bromas insultantes con contenidos misóginos y a situaciones que retan su autoridad, como negarse a referirse a ellas por sus títulos (Karami et al., 2019). En ocupaciones dominadas por hombres, el riesgo de acoso laboral y de comentarios sexistas contra las mujeres es mayor (Leskinen et al., 2015; Raj et al., 2020).

En contraste con la literatura disponible sobre acoso sexual hacia las mujeres, escasos estudios evidencian el acoso sexual contra los hombres. La poca literatura disponible sugiere que a la victimización por acoso sexual en hombres subyacen también complejas dinámicas de poder, de tal forma que pueden ser victimizados por otros hombres tanto como por las mujeres (Waldo et al., 1998), y que su victimización puede estar asociada al grado de conformidad de su actividad con los roles de género tradicionales. Consistentemente, Raj et al. (2020) encontraron que los hombres que participan en actividades estereotípicamente femeninas tienden a tener una mayor probabilidad de ser víctimas de acoso sexual por alejarse de los roles de género socialmente establecidos.

Problema

La evidencia a nivel mundial sugiere la importancia de identificar la forma como las visiones sobre el género y el envejecimiento afectan el entorno de desarrollo de hombres y mujeres a lo largo del ciclo profesional. Algunos estudios hacen énfasis en la comprensión de la manera como las visiones, internalizadas por los propios individuos, afectan su bienestar y su comportamiento. Estos estudios han vinculado empíricamente visiones sexistas sobre los roles de género con la probabilidad de incurrir en comportamientos de acoso (principalmente en hombres) y con la dificultad para ejercer roles de liderazgo (principalmente en mujeres). Adicionalmente, han vinculado la internalización de visiones negativas sobre el envejecimiento con dificultades en el desempeño en salud y en la vida laboral (Chang et al., 2020; Ramírez & Palacios-Espinosa, 2019; Ramírez et al., 2018).

Si bien la brecha de género ha sido documentada en las estadísticas de la situación laboral de hombres y mujeres en el contexto colombiano (Departamento Administrativo Nacional de Estadística [DANE], 2020), la evidencia de prácticas de discriminación cotidianas reforzadas institucionalmente en Colombia es escasa (Arrubla Sánchez, 2014), no existen muchos estudios que indaguen sobre las percepciones en torno al género y la edad en la población trabajadora colombiana, ni sobre la exposición a riesgos psicosociales en el trabajo (acoso sexual en el trabajo, acoso laboral, edadismo) en virtud de la edad y/o el género de los(as) trabajadores(as). De acuerdo con lo anterior, en este artículo exploratorio evaluamos: primero, la presencia de diferencias significativas en las creencias sobre el género (sexismo benevolente y hostil) y de los estereotipos del envejecimiento en el trabajo en hombres y mujeres de tres grupos de edad laboralmente activos. Segundo, posibles diferencias en el reporte de experiencias de acoso laboral, acoso sexual en el trabajo y edadismo en función del sexo y el grupo de edad de los participantes y finalmente la posible asociación entre estas,

controlando el sexo y el grupo de edad de los participantes.

Método

Diseño

Este es un estudio transversal y correlacional realizado durante el primer semestre del año 2019 con una muestra de comunidad de trabajadores(as) colombianos(as) de ambos sexos, divididos en tres grupos de edad, tomando en cuenta diferentes momentos del ciclo vital asociados al ciclo laboral: 18-30 años ($M = 25.3$, $DE = 3.26$, etapa de inicio de la vida laboral), 31-45 años ($M = 37.6$, $DE = 4.44$, etapa intermedia, de mayor preocupación con la productividad asociada a cambios como la conformación de una familia) y 45-75 en adelante ($M = 53.56$, $DE = 5.8$, etapa de madurez, consolidación y finalización del ciclo laboral).

Población y muestra

La población de estudio estuvo compuesta por hombres y mujeres colombianos, laboralmente activos, con experiencia laboral mínima de seis meses, mayores de edad entre los 18 y 70 años. A través de un muestreo por conveniencia, se logró la participación de 438 personas, de las cuales 236 (56.08 %) fueron mujeres. Las características sociodemográficas fueron las mismas en proporciones diversas tanto para mujeres como para hombres: jóvenes (41.1 % mujeres, 34.6 % hombres); solteros (41.1 % - 46.5 %), algunas madres/padres solteros (14 % - 7%), trabajadores formales (30.1 % - 33.5 %) o independientes (33.5 % - 24.3 %), de estrato socioeconómico medio (65.2 % - 71.9 %) y nivel educativo universitario (46.2 % - 39.5 %).

Procedimiento

Para recolectar la información, y con el propósito facilitar el acceso al instrumento, se utilizó una

metodología de bola de nieve en la que se invitó a participar en forma directa o a través de correo electrónico y redes sociales a personas laboralmente activas. La aplicación presencial se realizó con el instrumento impreso, de forma autoadministrada y el apoyo de asistentes de investigación que precisaron los objetivos de la investigación, los riesgos y beneficios de participar, y entregaron el instrumento, mientras que la aplicación online se realizó por medio del software Lime Survey, precisando objetivos, riesgos, beneficios y el enlace para acceder al cuestionario en el mensaje de invitación enviado por correo electrónico o redes sociales. Todos los participantes dieron su consentimiento previo al diligenciamiento de la encuesta. Este estudio fue evaluado y aprobado por un Comité de Ética en Investigación.

Instrumentos

Se construyó un cuestionario de autorreporte en el que los participantes indicaban su percepción acerca de las relaciones entre géneros (sexismo benevolente y hostil) y sus estereotipos del envejecimiento. Adicionalmente, reportaban experiencias de acoso laboral y sexual en el trabajo, a causa de edadismo. El cuestionario incluyó escalas validadas y disponibles para la medición de las variables de estudio, algunas de las cuales fueron adaptadas para el contexto colombiano como se verá a continuación (Tabla 1, de correlaciones entre las variables). Todas las escalas incluidas en este reporte eran tipo Likert de seis puntos. Al finalizar se incluyó un breve cuestionario de datos sociodemográficos.

Tabla 1
Correlaciones entre variables

Variable	Hombres							
	1	2	3	4	5	6	7	8
1. Edad	1							
2. Est_positivos de la vejez	0.19**	1						
3. Est_negativos de la vejez	0.06	0.23**	1					
4. Sexismo benevolente	0.13*	0.16*	0.2**	1				
5. Sexismo hostil	0.25**	0.2**	0.25**	0.55**	1			
6. Acoso laboral	0.21**	0	0.03	0.09	0.05	1		
7. Acoso sexual en el trabajo	-0.06	-0.099	0.04	0	-0.02	0.28**	1	
8. Discriminación por edad	-0.05	0.01	-0.01	0.03	0	0.37**	0.27**	1

Nota. Est. = Estereotipos. ** $p < 0.01$ (bilateral),
* $p < 0.05$ (bilateral).

Visiones del género y la edad

Escala de sexismo ambivalente (ASI) (Glick & Fiske, 1996). Se trata de la versión validada por Cruz Torres et al. (2005) para población mexicana, instrumento de 20 ítems que evalúa el grado de acuerdo (0 = *totalmente en desacuerdo*, 5 = *totalmente de acuerdo*) con ciertas creencias sobre los roles de género. Para los análisis aquí reportados, se utilizaron dos subescalas: una subescala de prejuicio hostil ($\alpha = 0.84$) de cuatro ítems (p. ej., las mujeres se visten provocativamente cuando quieren conseguir algún favor de los hombres), y una subescala de prejuicio paternalista o benevolente de ocho ítems ($\alpha = 0.88$), cuatro de paternalismo dominador (p. ej., para que una mujer esté segura debe permitir que un hombre la proteja) y cuatro de paternalismo protector (p. ej., la seguridad de una mujer es responsabilidad de los hombres que la acompañan).

Escala de estereotipos hacia el envejecimiento (Ramírez & Palacios-Espinosa, 2016; Ramírez et al., 2018). Evalúa el apoyo o adopción de ocho rasgos estereotipados de valencia positiva (amorosos, que disfrutaban de momentos de la vida, experimentados, sabios, pacientes, tranquilos, orientados a la familia, generosos) y ocho de valencia negativa (enfermo, terco, solitario, gruñón, olvidadizo, triste, cansado, moribundo), en una escala de 0 a 5 (0 = nada característico, 5 = muy característico). Ambas escalas reportaron buenos índices de confiabilidad interna: $\alpha = 0.85$ para estereotipos

positivos y $\alpha = 0.87$ para estereotipos negativos.

Riesgos psicosociales (acoso laboral, acoso sexual y discriminación por edad). Cuestionario de acoso psicológico en el trabajo (Moreno-Jiménez et al., 2008). El cuestionario original incluye 27 ítems que identifican la experiencia de acoso en el trabajo, los responsables y su intensidad. Para este análisis, se utilizaron 23 ítems (subescala de acoso) que evalúan la frecuencia con que la persona ha sido expuesta a situaciones de acoso (0 = nunca, 5 = continuamente) ($\alpha = 0.92$).

Cuestionario de acoso sexual en el trabajo. Elaborado por los autores de este estudio con base en los instrumentos de Navarro-Guzmán, Ferrer-Pérez y Bosch-Fiol (2016) y de Lippel, Vézina, Bourbonnais y Funes (2016). La escala consta de ocho ítems que evalúan la frecuencia con que las personas han experimentado situaciones de acoso sexual (0 = nunca, 5 = continuamente) ($\alpha = 0.85$).

Escala de discriminación por edad o edadismo (Lytle et al., 2018). Consta de 13 ítems que identifican experiencias de discriminación por edad, en los que los participantes evalúan la frecuencia (0 = nunca, 5 = casi todo el tiempo) con que han sido tratados injustamente en razón de su edad. La escala originalmente en inglés fue traducida al español y retraducida al inglés, demostrando buenas propiedades psicométricas ($\alpha = 0.86$).

Análisis de datos

El análisis de resultados incorporó tres etapas. En las dos primeras, se utilizó Análisis Multivariado de Varianza (MANOVA) para evaluar: 1) diferencias en las visiones del género y del envejecimiento y 2) diferencias en las experiencias de acoso y discriminación por edad, en función del sexo (hombre o mujer) y grupo de edad (18-30, 31-45 y 45-75) de los participantes. En la tercera etapa, para evaluar las asociaciones entre creencias sobre el género y el envejecimiento y la exposición a situaciones de acoso laboral, sexual y edadismo, se llevó a cabo una serie de

análisis de regresiones jerárquicas, comparando los tres grupos de edad y controlando por sexo de los participantes e introduciendo de manera progresiva las variables predictoras: creencias sobre el género, estereotipos positivos y negativos del envejecimiento, y finalmente la percepción de justicia y buen trato en el ambiente laboral (subescala de la escala de acoso laboral), tomando como variables dependientes las experiencias reportadas por hombres y mujeres de acoso sexual en el trabajo y de acoso laboral.

Resultados

El primer MANOVA sugiere la presencia de efectos principales del grupo de edad en la presencia de estereotipos positivos del envejecimiento $F(2, 416) = 3.98, p = 0.02, \eta^2 = 0.19$, y de creencias coherentes con el sexismo hostil $F(2, 416) = 6.27, p < 0.001, \eta^2 = 0.03$ y el sexismo paternalista $F(2, 416) = 2.07, p = 0.13, \eta^2 = 0.01$. Los análisis post hoc sugieren que a mayor el grupo de edad, mayor presencia de estereotipos positivos sobre el envejecimiento y de sexismo hostil, y que esta diferencia es significativa entre el grupo más joven (18-30) y los otros dos grupos, mas no entre los dos grupos mayores (Tablas 1 y 2). No se encontró una interacción significativa entre el sexo de los (as) participantes y su grupo de edad ($p = 0.09, \eta^2 = 0.01$).

Tabla 2
Resultados de análisis post hoc de las diferencias entre grupos de edad y estereotipos positivos del envejecimiento

Grupo de edad	M	DE	≠ de medias	p
18-30 años	4.26	0.06	-	-
31-45 años	4.45	0.06	-0.19*	0.03
> 45 años	4.5	0.1	-0.25*	0.01

Nota. * $p < 0.05$. ** $p < 0.01$

Adicionalmente, el MANOVA sugiere la presencia de efectos principales del sexo de

los(as) participantes en los reportes de sexismo hostil $F(1, 416) = 40.14, p < 0.001, \eta^2 = 0.09$, y sexismo benevolente $F(1, 418) = 83, p < 0.001, \eta^2 = 0.17$, de tal forma que los hombres manifiestan niveles más altos de sexismo hostil ($M = 2.71, DE = 1.06$) y de sexismo benevolente ($M = 2.05, DE = 1.1$) que las mujeres ($M = 2, DE = 1.02$ y $M = 1.1, DE = 1.02$, respectivamente, diferencia de medias [0.74 y 0.96]). Al comparar las medias entre ambos grupos, se encontraron niveles significativamente mayores de sexismo hostil que de sexismo benevolente tanto en hombres ($t(183) = 8.52, p < 0.001$) como en mujeres ($t(235) = 1.04, p < 0.001$). Adicionalmente, los resultados sugieren una interacción significativa (Figura 1) entre el sexo y la edad de los(as) participantes sobre las visiones de las relaciones entre géneros compatibles con el sexismo hostil ($F(2, 416) = 2.78, p = 0.06, \eta^2 = 0.013$).

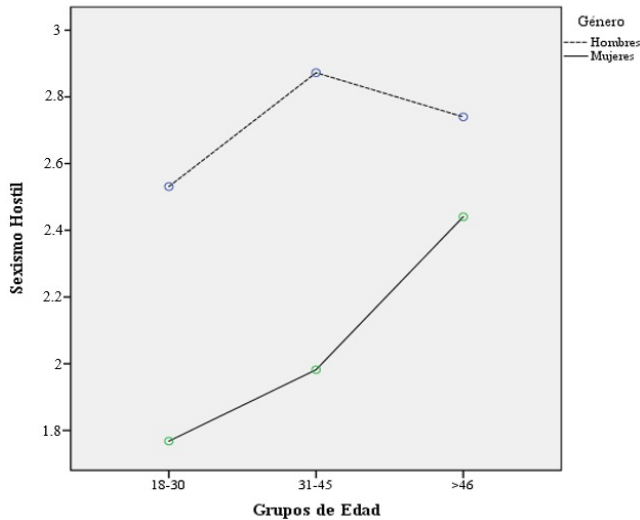


Figura 1
Niveles de sexismo hostil reportados por hombres y mujeres de tres grupos de edad.

El segundo MANOVA sugiere la presencia de diferencias significativas entre hombres y mujeres ($F(1, 406) = 6.83, p = 0.009, \eta^2 = 0.017$) en la probabilidad de experimentar acoso sexual en el trabajo, de tal forma que las mujeres padecen con más frecuencia de esta situación ($M = 0.48, DE = 0.72$) que los hombres ($M = 0.29, DE = 0.64$, diferencia de medias = 1.81, $p = 0.01$). No

se encontraron diferencias significativas en los reportes de acoso laboral ni discriminación por edad según el sexo o el grupo de edad, pero si se encontró una interacción significativa entre sexo y grupo de edad en relación con la experiencia reportada de acoso laboral (Figura 2) ($F(2, 406) = 4.28, p = 0.015, \eta^2 = 0.021$).

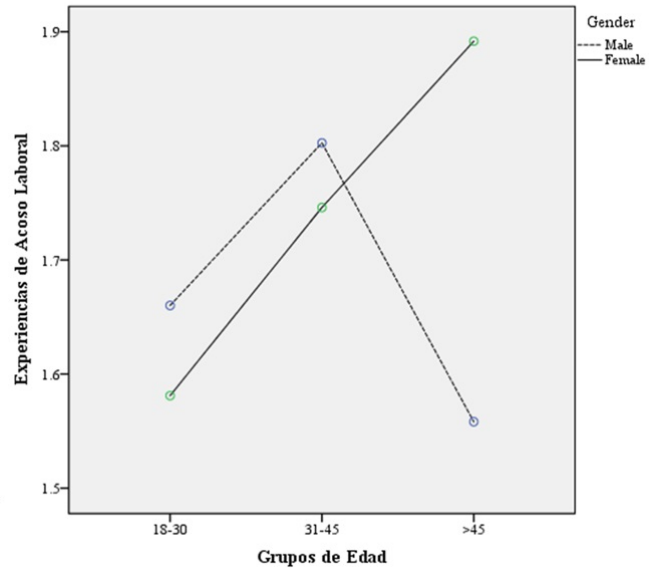


Figura 2
Experiencias de acoso laboral reportadas por hombres y mujeres de tres grupos de edad.

Finalmente, el análisis de regresiones jerárquicas no evidenció diferencias significativas en función del sexo o del grupo de edad de los participantes en relación con las experiencias de discriminación por edad, omitimos esta regresión. En contraste, si mostró que un efecto significativo del sexo de los(as) participantes en el reporte de vivencias de acoso sexual (Tabla 3), el cual es mayor en el grupo más joven ($p < 0.03$), solo marginalmente significativo en el grupo de edad intermedio ($p < 0.08$) y desaparece en el grupo de mayor edad ($p = n. s.$). Por otra parte, ser mujer se asocia significativamente a la experiencia de acoso laboral ($p \leq 0.001$) solamente en el grupo de personas mayores de 45 (Tabla 4). En ambos casos, nuestros hallazgos sugieren una asociación negativa entre la percepción de un ambiente de trabajo caracterizado por la justicia y el buen trato, y las vivencias reportadas tanto de acoso

sexual como de acoso laboral. Por último, los resultados sugieren una asociación negativa entre las visiones positivas del envejecimiento y las experiencias de ambas formas de acoso, de tal forma que, a mayor presencia de estereotipos positivos del envejecimiento, menor reporte de acoso sexual en el trabajo en el grupo de mayor edad y menor reporte de acoso laboral en el grupo de edad intermedia.

Tabla 3
Variables predictoras de experiencias de acoso sexual en hombres y mujeres de tres grupos de edad

Variables	18-30 años				31-45 años				46 o más años			
	B ₁	B ₂	B ₃	B ₄	B ₁	B ₂	B ₃	B ₄	B ₁	B ₂	B ₃	B ₄
Género												
Mujer	0.249*	0.321*	0.311*	0.3*	0.119	0.224+	0.218+	0.216+	0.175	0.15	0.141	0.15
<i>Visiones tradicionales de las relaciones entre géneros</i>												
Sexismo benevolente	-	0.083	0.081	0.086	-	0.047	0.058	0.058	-	-0.03	-0.01	-0.01
Sexismo hostil	-	-0.004	-0.015	-0.016	-	0.066	0.043	0.042	-	0.026	0.015	0.012
<i>Expectativas sobre el envejecimiento</i>												
Estereotipos positivos del envejecimiento	-	-	0.034	0.069	-	-	-0.08	-0.08	-	-	-0.24**	-0.23**
Estereotipos negativos del envejecimiento	-	-	0.05	0.029	-	-	0.08	0.08	-	-	0.07	0.07
<i>Ambiente de trabajo</i>												
Percepción de justicia y buen trato	-	-	-	-0.208***	-	-	-	-0.007	-	-	-	-0.036
R ²	0.026	0.038	0.044	0.137	0.008	0.035	0.058	0.058	0.019	0.022	0.113	0.117
R ² Adj	0.02	0.019	0.013	0.103	0.001	0.014	0.023	0.017	0.01	-0.007	0.068	0.063

Nota. +p < 0.10, *p < 0.05, **p < 0.01, ***p < 0.001. B₁, B₂, B₃ y B₄ se refieren a cada paso en el análisis jerárquico de regresión, para cada grupo de edad.

Tabla 4
Variables predictoras de experiencias de acoso laboral en hombres y mujeres de tres grupos de edad

Variables predictoras	18-30 años				31-45 años				45 o más años			
	B ₁	B ₂	B ₃	B ₄	B ₁	B ₂	B ₃	B ₄	B ₁	B ₂	B ₃	B ₄
Género												
Mujer	-0.04	-0.02	-0.05	-0.06	-0.04	0.14	0.12	0.03	0.32	0.41	0.4	0.48*
<i>Visiones tradicionales de las relaciones entre géneros</i>												
Sexismo benevolente	-	-0.01	0	0.01	-	0.1	0.13	0.12	-	0.08	0.1	0.1
Sexismo hostil	-	0.04	0.04	0.037	-	0.09	0.03	-0.03	-	0.05	0.03	0
<i>Expectativas sobre el envejecimiento</i>												
Estereotipos positivos del envejecimiento	-	-	-0.13	-0.06	-	-	-0.23*	-0.1	-	-0.23	-0.09	-
Estereotipos negativos del envejecimiento	-	-	0.05	0.01	-	-	0.23**	0.21**	-	0.09	0.06	-
<i>Ambiente de trabajo</i>												
Percepción de justicia y buen trato	-	-	-	-	-	-	-	-0.389***	-	-	-	-0.35***
R ²	0.001	0.004	0.021	0.318	0	0.031	0.105**	0.272*	0.024	0.037	0.07	0.213*
R ² Adj	-0.006	-0.016	-0.01	0.291***	-0.007	0.01	0.073**	0.241*	0.015	0.009	0.023	0.166*

Nota. *p < 0.05, **p < 0.01, ***p < 0.001. B₁, B₂, B₃ y B₄ se refieren a cada paso en el análisis jerárquico de regresión, para cada grupo de edad.

Discusión

El objetivo de este estudio fue explorar, en primera instancia, las visiones de las relaciones entre géneros (sexismo benevolente y hostil) y los estereotipos del envejecimiento; en segunda, la exposición a situaciones de riesgo psicosocial en el trabajo y, en tercera, las asociaciones entre ambas en hombres y mujeres laboralmente activos. En relación con las visiones de las relaciones de género, nuestra evidencia concuerda con la de Russell y Oswald (2015) en que son los hombres quienes exhiben mayores niveles de sexismo tanto hostil como benevolente. Nuestros hallazgos sugieren además que tanto hombres como mujeres reportan mayores niveles de sexismo hostil que benevolente, lo cual contrasta con los resultados de otros estudios en los que las mujeres tienden a respaldar más las creencias sexistas benevolentes que las hostiles (Barreto & Ellemers, 2005; Glick et al., 2000). Desconocemos en qué tipo de mujeres estaban pensando los(as) participantes de nuestro estudio al responder el cuestionario, pero habría que considerar, como sugiere Becker (2010), la posibilidad de que hayan pensado en mujeres menos tradicionales (p. ej., feministas, mujeres trabajadoras) y que ello explique la mayor hostilidad en ambos géneros.

Encontramos también diferencias estadísticamente significativas entre trabajadores del grupo más joven (18-30 años) y los dos grupos de mayor edad (31-45 y > 45) en relación con los niveles de sexismo hostil, así como en las visiones existentes sobre el envejecimiento. En nuestro estudio se halló que los participantes mayores de 30 años tienden a reportar mayores niveles de sexismo hostil y estereotipos significativamente más positivos del envejecimiento. Este último hallazgo, merece mayor investigación en tanto puede atribuirse a dos tipos de fenómenos diferentes. Por una parte, un efecto del ciclo vital que pudiera revelar que al envejecer las personas se protegen a sí mismas de los efectos de una concepción negativa del envejecimiento. Sin embargo, la evidencia tiende a sugerir que con el envejecimiento las personas se conforman y sufren de manera creciente

con las expectativas sociales respecto a la edad representadas en los estereotipos (Chang et al., 2020). Otra posible interpretación, tiene que ver con el hallazgo cada vez más frecuente de que las visiones sobre la edad tienden a volverse más negativas en la medida en que las sociedades envejecen, y las personas mayores comienzan a ser percibidas como una carga para el sistema por las generaciones más jóvenes.

Se encontró que tener visiones de sexismo hostil y benevolente o estereotipos negativos del envejecimiento no tiene efectos sobre la experiencia de acoso sexual en el trabajo, sin embargo, los estereotipos positivos del envejecimiento se asocian negativamente con las experiencias de acoso sexual en el trabajo. Esto sugiere, por una parte, que las propias visiones de las relaciones entre géneros no explican la vulnerabilidad de las mujeres frente al acoso sexual en el trabajo, y por otra que los estereotipos positivos sobre el envejecimiento y un ambiente laboral de respeto si pueden generar cierta protección en este sentido, lo que amerita continuar su investigación.

Según los hallazgos, en el grupo de edad más joven (18 a 30 años), ser mujer está asociado con un mayor riesgo de sufrir acoso sexual en el trabajo. Esto coincide solo parcialmente con el análisis realizado por la American Association of University Women (AAUW), según el cual las mujeres sufren mayormente de este tipo de acoso en las etapas temprana e intermedia de sus carreras (AAUW, 2019; O'Connell & Korabik, 2000). Valga decir, sin embargo, que estos hallazgos si sugieren una asociación marginalmente significativa entre ser mujer y sufrir acoso en el grupo de edad intermedia. El resultado de nuestro estudio según el cual, a mayor edad menor probabilidad de ser acosada sexualmente, debe interpretarse cuidadosamente, en particular, debido a que nuestros hallazgos también sugieren una relación fuerte y significativa entre sexo y acoso laboral en el grupo de mayor edad (45 en adelante). De manera que si, por un lado, las mujeres de este grupo de edad informan menor acoso sexual en el trabajo, nuestra evidencia sugiere que, controladas todas las variables de análisis,

también reportan mayormente la experiencia de acoso laboral.

En nuestra opinión se requiere una mayor exploración de cara a los posibles cambios en las experiencias de acoso laboral y sexual en el trabajo que experimentan las mujeres (y también los hombres) así como sus eventuales consecuencias para la vida de ambos. De hecho, a la luz de nuestros resultados, los de Isopahkala-Bouret (2017) según los cuales las mujeres mayores se les percibe de forma menos sexualizada, permitirían otra interpretación, en tanto sugieren la emergencia de otra forma de maltrato que se manifiesta en acoso laboral.

En relación con las experiencias asociadas a la edad, un resultado interesante consiste en que los estereotipos positivos del envejecimiento se asocian negativamente con las experiencias de acoso laboral en personas de edad intermedia, en el grupo de población de mayor edad. De esta manera, es posible que concebir el envejecimiento de manera positiva, proteja a las personas de experiencias negativas como el acoso laboral y el acoso sexual en el medio laboral. Habría que preguntarse si tal y como lo planteó Smith (2018), esta protección está dada también por el compromiso laboral, el menor desgaste y el mayor sentido de propósito que experimentan los trabajadores con más estereotipos positivos del envejecimiento.

Finalmente, y consistente con el planteamiento de la OIT (2013) según el cual un ambiente de trabajo hostil está relacionado con mayor probabilidad de acoso sexual y laboral, un hallazgo esperanzador de esta investigación consiste en que la percepción de un ambiente de trabajo justo y donde se recibe buen trato se asocia significativamente con una menor probabilidad de experimentar acoso laboral y sexual.

Este es un estudio novedoso que se constituye en un antecedente para continuar explorando las variables predictoras del acoso laboral, el acoso sexual en el trabajo y la discriminación por edad en los contextos laborales en Colombia. Sin embargo, entre las limitaciones se reconoce que los resultados no son generalizables a toda la población colombiana. De hecho, sería

pertinente incluir como variables de estudio en próximas investigaciones, la región de Colombia a la que pertenezcan los participantes, el tipo de empresa, las dinámicas de poder, el sector laboral de los participantes y el género no binario. En este país, el empleo informal es común. Otra limitación importante consiste en que el estudio no da cuenta del comportamiento de estas variables en el marco de la realidad de los trabajadores informales colombianos. Si bien la mayoría de los instrumentos utilizados están validados para población latinoamericana, carecen de análisis de propiedades psicométricas para Colombia. No obstante, en el presente trabajo se calcularon coeficientes que demostraron consistencia interna de ellos.

Referencias

- Acevedo, D., Biaggii, Y., & Borges, G. (2009). Violencia de género en el trabajo: acoso sexual y hostigamiento laboral. *Revista Venezolana de Estudios de La Mujer*, 14(32), 163-182. http://saber.ucv.ve/ojs/index.php/rev_vem/article/view/2109
- Albuja-Echeverría, W., & Enríquez-Rodríguez, M. (2018). Análisis de la discriminación laboral hacia las mujeres en Ecuador 2007-2016. *Convergencia. Revista de Ciencias Sociales*, 13-41. <https://doi.org/10.29101/crcs.v0i78.9692>
- American Association of University Women. (2019). *Limiting our livelihoods. The cumulative impact of sexual harassment on women's careers*. <https://www.aauw.org/app/uploads/2020/03/Limiting-our-Livelihoods-Full-Report.pdf>
- Arenas-Rojas., A. A., & Rojas-Solís, J. L. (2015). Sexismo ambivalente hacia hombres: un estudio exploratorio con adolescentes mexicanos. *REIDOCREA*, 4(8), 54-59. <https://digibug.ugr.es/bitstream/handle/10481/35149/ReiDoCrea-Vol.4-Art.8-Arenas.pdf?sequence=1>
- Arrubla Sánchez, D. J. (2014). *Vejez y asistencialismo en épocas neoliberales: Colombia 1970-2009* (Tesis doctoral inédita). Universidad Nacional de Colombia.
- Austin, D. E., & Jackson, M. (2019). Benevolent and hostile sexism differentially predicted by facets of right-wing authoritarianism and social dominance orientation. *Personality and Individual Differences*, 139, 34-38. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2018.11.002>
- Bae, S., & Choi, M. (2020). A pilot study on relationships of the workplace intergenerational climate scale with other ageism and sexism scales. *Innovation in Aging*, 4(Suppl 1), 870. <https://doi.org/10.1093/geroni/igaa057.3219>
- Barber, S. J. (2020). The applied implications of age-based stereotype threat for older adults. *Journal of Applied Research in Memory and Cognition*, 9(3), 274-285. <https://doi.org/10.1016/j.jarmac.2020.05.002>
- Barrett, A. E., & Von Rohr, C. (2008). Gendered perceptions of aging: An examination of college students. *The International Journal of Aging and Human Development*, 67(4), 359-386. <https://doi.org/10.2190/AG.67.4.d>
- Barreto, M., & Ellemers, N. (2005). The burden of benevolent sexism: How it contributes to the maintenance of gender inequalities. *European Journal of Social Psychology*, 35(5), 633-642. <https://doi.org/10.1002/ejsp.270>
- Becker, J. C. (2010). Why do women endorse hostile and benevolent sexism? The role of salient female subtypes and internalization of sexist contents. *Sex Roles*, 62(7-8), 453-467. <https://doi.org/10.1007/s11199-009-9707-4>
- Becker, J. C., & Wright, S. C. (2011). Yet another dark side of chivalry: Benevolent sexism undermines and hostile sexism motivates collective action for social change. *Journal of Personality and Social Psychology*, 101(1), 62-77. <https://doi.org/10.1037/a0022615>
- Calasanti, T., & Slevin, K. (2001). *Gender, social inequalities, and aging*. Altamira Press.

- Canetto, S. S., Kaminski, P. L., & Felicio, D. M. (1995). Typical and optimal aging in women and men: Is there a double standard? *The International Journal of Aging and Human Development*, 40(3), 187-207. <https://doi.org/10.2190/rx0u-t56b-1g0f-266u>
- Carral, P., & Alcover, C. M. (2019). Measuring age discrimination at work: Spanish adaptation and preliminary validation of the Nordic Age Discrimination Scale (NADS). *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(8), 1431. <https://doi.org/10.3390/ijerph16081431>
- Casad, B. J., & Bryant, W. J. (2016). Addressing stereotype threat is critical to diversity and inclusion in organizational psychology. *Frontiers in Psychology*, 7, 8. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00008>
- Cassidy, B. S., & Krendl, A. C. (2019). A crisis of competence: Benevolent sexism affects evaluations of women's competence. *Sex Roles*, 81(7-8), 505-520. <https://doi.org/10.1007/s11199-019-1011-3>
- Chang, E. S., Kanno, S., Levy, S., Wang, S. Y., Lee, J. E., & Levy, B. R. (2020). Global reach of ageism on older persons' health: A systematic review. *PLoS ONE*, 15(1): e0220857. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0220857>
- Chávez, N. M., & Ríos, H. (2014). Discriminación salarial por género "efecto techo de cristal". Caso: siete áreas metropolitanas de Colombia. *Revista Dimensión Empresarial*, 12(2), 29-45. <https://doi.org/10.15665/rde.v12i2.276>
- Clarke, L., & Griffin, M. (2008). Visible and invisible ageing: Beauty work as a response to ageism. *Ageing & Society*, 28 (5), 653-674. <https://doi.org/10.1017/S0144686X07007003>
- Cleveland, J. N., Huebner, L. A., & Hanscom, M. E. (2017). The intersection of age and gender issues in the workplace. *Age Diversity in the Workplace*, 17, 119-137. <https://doi.org/10.1108/S1877-636120170000017007>
- Cross, E. J., Overall, N. C., Low, R. S., & McNulty, J. K. (2019). An interdependence account of sexism and power: Men's hostile sexism, biased perceptions of low power, and relationship aggression. *Journal of Personality and Social Psychology*, 117(2), 338. <https://doi.org/10.1037/pspi0000167>
- Cruz Torres, C. E., & Zempoaltecatl Alonso, V., & Correa Romero, F. (2005). Perfiles de sexismo en la ciudad de México: validación del cuestionario de medición del sexismo ambivalente. *Enseñanza e Investigación en Psicología*, 10(2), 381-395. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=29210212>
- Departamento Administrativo Nacional de Estadística. (2020). *Mujeres y hombres: brechas de género en Colombia - noviembre 2020*. <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/genero/publicaciones/mujeres-y-hombre-brechas-de-genero-colombia-presentacion.pdf>
- Dardenne, B., Dumont, M., & Bollier, T. (2007). Insidious dangers of benevolent sexism: consequences for women's performance. *Journal of Personality and Social Psychology*, 93(5), 764. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.93.5.764>
- de Santamaría, M. C. C., Eagly, A., Heller, L., Salgado, E., Jáuregui, K., & Goode, W. (2013). Claves para el ascenso de las altas ejecutivas en América Latina. (Spanish). *INCAE Business Review*, 2(9), 52-56. https://www.academia.edu/15684471/Claves_para_el_ascenso_de_las_altas_ejecutivasn_en_Am%C3%A9rica_Latina
- De Judicibus, M., & McCabe, M. P. (2001). Blaming the target of sexual harassment: Impact of gender role, sexist attitudes, and work role. *Sex Roles*, 44, 401-417. <https://doi.org/10.1023/A:1011926027920>
- Diehl, C., Rees, J., & Bohner, G. (2018). Predicting sexual harassment from hostile sexism and short-term mating orientation: Relative strength of predictors depends on situational priming of power versus sex. *Violence Against Women*, 24(2), 123-143. <https://doi.org/10.1177/1077801216678092>

- Dumont, M., Sarlet, M., & Dardenne, B. (2010). Be too kind to a woman, she'll feel incompetent: Benevolent sexism shifts self-construal and autobiographical memories toward incompetence. *Sex Roles*, 62(7-8), 545-553. <https://doi.org/10.1007/s11199-008-9582-4>
- Duncan, C., & Loretto, W. (2004). Never the right age? Gender and age-based discrimination in employment. *Gender, Work & Organization*, 11, 95-115. <https://doi.org/10.1111/j.1468-432.2004.00222.x>
- Fiske, S. T. (2017). Prejudices in cultural contexts: Shared stereotypes (gender, age) versus variable stereotypes (race, ethnicity, religion). *Perspectives on psychological science*, 12(5), 791-799. <https://doi.org/10.1177/1745691617708204>
- Fitzgerald, L. F., & Cortina, L. M. (2018). Sexual harassment in work organizations: A view from the 21st century. En C. B. Travis, J. W. White, A. Rutherford, W. S. Williams, S. L. Cook, & K. F. Wyche (Eds.), *APA handbooks in psychology®. APA handbook of the psychology of women: Perspectives on women's private and public lives* (pp. 215-234). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/0000060-012>
- Flamion, A., Missotten, P., Jennotte, L., Hody, N., & Adam, S. (2020). Old age-related stereotypes of preschool children. *Frontiers in Psychology*, 11(807). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00807>
- Fuentes, J., Palma, A., & Montero, R. (2005). Discriminación salarial por género en Chile: una mirada global. *Estudios de Economía*, 32(2), 133-157. <http://repositorio.uchile.cl/handle/2250/127768>
- Garrido Macías, M., Expósito Jiménez, F., & Valor Segura, I. (2017). Atribución de responsabilidad ante la violencia sexual: efecto del tipo de táctica, el género y el sexismo benévolo. *Acción Psicológica*, 14(2), 69-84. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=344054646005>
- Glick, P., & Fiske, S. T. (1996). The ambivalent sexism inventory: Differentiating hostile and benevolent sexism. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70(3), 491-512. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.70.3.491>
- Glick, P., & Fiske, S. (1999). The Ambivalence Toward Men Inventory. *Psychology of Women Quarterly*, 23(3), 519-536. <https://doi.org/10.1111/j.1471-6402.1999.tb00379.x>
- Glick, P., Fiske, S. T., Mladinic, A., Saiz, J. L., Abrams, D., Masser, B., Adetoun, B., Osagie, J. E., Akande, A., Alao, A., Annetje, B., Willemsen, T. M., Chipeta, K., Dardenne, B., Dijksterhuis, A., Wigboldus, D., Eckes, T., Six-Materna, I., Expósito, F., ... López, W. L. (2000). Beyond prejudice as simple antipathy: hostile and benevolent sexism across cultures. *Journal of Personality and Social Psychology*, 79, 763-775. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.79.5.763>
- Glick, P., & Fiske, S. T. (2001). An ambivalent alliance: Hostile and benevolent sexism as complementary justifications for gender inequality. *American Psychologist*, 56(2), 109-118. <https://doi.org/10.1017/cbo9781139022736.005>
- Glick, P., & Raberg, L. (2018). *Benevolent sexism and the status of women*. En C. B. Travis, J. W. White, A. Rutherford, W. S. Williams, S. L. Cook & K. F. Wyche (Eds.), *APA handbooks in psychology®. APA handbook of the psychology of women: History, theory, and battlegrounds* (pp. 363-380). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/0000059-018>
- Gómez, V. (2004). Estrés y salud en mujeres que desempeñan múltiples roles. *Avances en Psicología Latinoamericana*, 22, 117-128. <https://revistas.urosario.edu.co/index.php/apl/article/view/1463>
- Gómez, V., Pérez, L., Feldman, L., Bajés, N., & Vivas, E. (2000). Riesgos de salud en mujeres con múltiples roles. *Revista de Estudios Sociales*, 60,. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=81500604>
- González-Rivera, I., & Díaz-Loving, R. (2018). Predictores del sexismo ambivalente hacia los hombres. *Acta de Investigación*

- Psicológica*, 8(3), 43-51. <https://doi.org/10.22201/fpsi.20074719e.2018.3.05>
- González-Rivera, I., & Díaz-Loving, R. (2020). Efecto de la creencia en el mundo justo sobre el sexismo ambivalente. *Psicología Iberoamericana*, 27(2). <https://doi.org/10.48102/pi.v27i2.49>
- Hammond, M. D., Milojev, P., Huang, Y., & Sibley, C. G. (2018). Benevolent sexism and hostile sexism across the ages. *Social Psychological and Personality Science*, 9(7), 863-874. <https://doi.org/10.1177/1948550617727588>
- Hardies, K. (2019). Personality, social norms, and sexual harassment in the workplace. *Personality and Individual Differences*, 151(1). <https://doi.org/10.1016/j.paid.2019.07.006>
- Hideg, I., & Ferris, D. L. (2016). The compassionate sexist? How benevolent sexism promotes and undermines gender equality in the workplace. *Journal of Personality and Social Psychology*, 111(5), 706-727. <https://doi.org/10.1037/pspi0000072>
- Huertas-Hernández, O. (2013). Mujeres subcontratadas por intermediación y salud mental. *Tesis Psicológica*, 8(2), 14-28. <https://www.redalyc.org/pdf/1390/139029743003.pdf>
- Ilişanu, G., & Andrei, V. (2018). Age stereotypes and ageism at the workplace-# ageisjustanumber. *Journal of Comparative Research in Anthropology & Sociology*, 9(2), 23-33. <http://compaso.eu/wp-content/uploads/2019/08/Compaso2018-92-Ilişanu-and-Andrei.pdf>
- International Labour Organization. (2018). The gender gap in employment: What's holding women back? <https://www.ilo.org/infostories/en-GB/Stories/Employment/barriers-women#intro>
- Isopahkala-Bouret, U. (2017). "It's a great benefit to have gray hair!": The intersection of gender, aging, and visibility in midlife professional women's narratives. *Journal of Women & Aging*, 29(3), 267-277. <https://doi.org/10.1080/08952841.2016.1142773>
- Jost, J. T., & Kay, A. C. (2005). Exposure to benevolent sexism and complementary gender stereotypes: Consequences for specific and diffuse forms of system justification. *Journal of Personality and Social Psychology*, 88(3), 498-509. <https://doi.org/10.2139/ssrn.386981>
- Karami, A., Swan, S. C., White, C. N., & Ford, K. (2019). Hidden in plain sight for too long: Using text mining techniques to shine a light on workplace sexism and sexual harassment. *Psychology of Violence*. Publicación anticipada en línea. <https://doi.org/10.1037/vio0000239>
- Koenig, A. M. (2018). Comparing Prescriptive and Descriptive Gender Stereotypes About Children, Adults, and the Elderly. *Frontiers in Psychology*, 9(1086), 1-13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.01086>
- Kokot, P. (2015). Let's talk about sex (ism): Cross-national perspectives on women partners' narratives on equality and sexism at work in Germany and the UK. *Critical Perspectives on Accounting*, 27, 73-85. <https://doi.org/10.1016/j.cpa.2014.02.002>
- Kornadt, A. E., & Rothermund, K. (2011). Contexts of aging: Assessing evaluative age stereotypes in different life domains. *Journals of Gerontology Series B: Psychological Sciences and Social Sciences*, 66(5), 547-556. <https://doi.org/10.1093/geronb/gbr036>
- Kornadt, A. E., Voss, P., & Rothermund, K. (2013). Multiple standards of aging: Gender-specific age stereotypes in different life domains. *European Journal of Ageing*, 10(4), 335-344. <https://doi.org/10.1007/s10433-013-0281-9>
- Kroon, A. C., Van Selm, M., ter Hoeven, C. L., & Vliegenthart, R. (2018). Reliable and unproductive? Stereotypes of older employees in corporate and news media. *Ageing & Society*, 38(1), 166-191. <https://doi.org/10.1017/S0144686X16000982>
- Laditka, S. B., Fischer, M., Laditka, J. N., & Segal, D. R. (2004). Attitudes about aging and gender among young, middle age and older college-based students. *Educational*

- Gerontology*, 30(5), 403-421. <https://doi.org/10.1080/03601270490433602>
- Lamont, R. A., Swift, H. J., & Abrams, D. (2015). A review and meta-analysis of age-based stereotype threat: Negative stereotypes not facts do the damage. *Psychology and Aging*, 30(3), 180-193. <https://doi.org/10.1037/a0038586>
- Lavaysse, L. M., & Probst, T. M. (2019). Stereotype threat: Impacts for women at work. *Women, Business and Leadership*, 27(3), 387-399. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2015.11.002>
- Lease, S. H., Shuman, W. A., & Gage, A. N. (2020). Female and male coworkers: Masculinity, sexism, and interpersonal competence at work. *Psychology of Men & Masculinities*, 21(1), 139-147. <https://doi.org/10.1037/men0000218>
- Lee, T. L., Fiske, S. T., & Glick, P. (2010). Next gen ambivalent sexism: Converging correlates, causality in context, and converse causality, an introduction to the special issue. *Sex Roles*, 62(7-8), 395-404. <https://doi.org/10.1007/s11199-010-9747-9>
- Leskinen, E. A., Rabelo, V. C., & Cortina, L. M. (2015). Gender stereotyping and harassment: A “catch-22” for women in the workplace. *Psychology, Public Policy, and Law*, 21(2), 192-204. <https://doi.org/10.1037/law0000040>
- Levy, B. R., & Leifheit-Limson, E. (2009). The stereotype-matching effect: Greater influence on functioning when age stereotypes correspond to outcomes. *Psychology and Aging*, 24(1), 230-233. <https://doi.org/10.1037/a0014563>
- Ley 1010 de 2006. Por medio de la cual se adoptan medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en el marco de las relaciones de trabajo. 23 de enero de 2006. DO. N. 46.160. http://www.secretariassenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1010_2006.html
- Liinamaa, S., & Rogers, M. (2020). Women actors, insecure work, and everyday sexism in the Canadian screen industry. *Feminist Media Studies*, 1-16. <https://doi.org/10.1080/14680777.2020.1759114>
- Lippel, K., Vézina, M., Bourbonnais, R., & Funes, A. (2016). Workplace psychological harassment: Gendered exposures and implications for policy. *International Journal of Law and Psychiatry*, 46, 74-87. <https://doi.org/10.1016/j.ijlp.2016.05.001>
- Lytle, A., Apriceno, M. B., Dyar, C., & Levy, S. (2018). Sexual orientation and gender differences in aging perceptions and concerns among older adults. *Innovation in Aging*, 2(3), 1-9. <https://doi.org/10.1093/geroni/igy036>
- Manzi, F. (2019). Are the processes underlying discrimination the same for women and men? A critical review of congruity models of gender discrimination. *Frontiers in Psychology*, 10(469). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00469>
- McGregor, J., & Gray, L. (2002). Stereotypes and older workers: The New Zealand experience. *Social Policy Journal of New Zealand*, 18, 163-177. <https://www.msd.govt.nz/documents/about-msd-and-our-work/publications-resources/journals-and-magazines/social-policy-journal/spj18/18-pages163-177.pdf>
- Meisner, B. A. (2012). A meta-analysis of positive and negative age stereotype priming effects on behavior among older adults. *The Journals of Gerontology*, 67, 13-17. <https://doi.org/10.1093/geronb/gbr062>
- Moreno-Jiménez, B., Rodríguez-Muñoz, A., Morante, M. E., Garrosa, E., Rodríguez-Carvajal, R., & Díaz-Gracia, L. (2008). Evaluación del acoso psicológico en el trabajo: desarrollo y estudio exploratorio de una escala de medida. *Universitas Psychologica*, 7(2), 346. <https://revistas.javeriana.edu.co/index.php/revPsycho/article/view/335>
- Moya, M. (2004). Actitudes sexistas y nuevas formas de sexismo. En E. Barberá & I. Martínez (Eds.), *Psicología y género* (pp. 271-294). Prentice-Hall.
- Narayan, C. (2008). Is there a double standard of aging? Older men and women and ageism.

- Educational Gerontology*, 34(9), 782-787. <https://doi.org/10.1080/03601270802042123>
- Navarro-Guzmán, C., Ferrer-Pérez, V. A., & Bosch-Fiol, E. (2016). El acoso sexual en el ámbito universitario: análisis de una escala de medida. *Universitas Psychologica*, 15(2), 15-25. <https://doi.org/10.11144/Javeriana.upsy.15-2.asau>
- Nazar, G., & Figueroa, C. (2015). Creencias estereotípicas sobre el desempeño laboral de trabajadores mayores en Chile. *Psicoperspectivas*, 14(1), 114-125. <https://www.psicoperspectivas.cl/index.php/psicoperspectivas/article/viewFile/435/398>
- Nelson, T. D. (2016). The age of ageism. *Journal of Social Issues*, 72(1), 191-198. <https://doi.org/10.1111/josi.12162>
- Nielsen, M. B., Bjørkelo, B., Notelaers, G., & Einarsen, S. (2010). Sexual harassment: Prevalence, outcomes, and gender differences assessed by three different estimation methods. *Journal of Aggression, Maltreatment & Trauma*, 19(3), 252-274. <https://doi.org/10.1080/10926771003705056>
- North, M. S., & Fiske, S. T. (2013). Act your (old) age: Prescriptive, ageist biases over succession, consumption, and identity. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 39(6), 720-734. <https://doi.org/10.1177/0146167213480043>
- O'Connell, C. E., & Korabik, K. (2000). Sexual harassment: The relationship of personal vulnerability, work context, perpetrator status, and type of harassment to outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 56(3), 299-329. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1717>
- Organización Internacional para el Trabajo. (21 de octubre de 2013). *El hostigamiento o acoso sexual*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227404.pdf
- Orozco-Idárraga, A., García-Navarro, A., Castillo-Bolaños, J., Morales-Ortega, H., & García-Acuña, Y. (2021). Social representations of sexual and reproductive rights: Experiences of young men deprived of freedom. *Saúde e Sociedade*, 30(4), e180134. <https://doi.org/10.1590/s0104-12902021180134>
- Pesce, A., & Etchezahar, E. D. (2020). Los efectos del sexismo, los estereotipos implícitos y el lenguaje inclusivo en la brecha de género. *Anuario de Investigación*, 16, 147-153. <https://www.redalyc.org/journal/3691/369163433015/html/index.html>
- Pehrson, S., Carvacho, H., & Sibley, C. G. (2017). Group differences in the legitimization of inequality: Questioning the role of social dominance orientation. *British Journal of Social Psychology*, 56(1), 28-46. <https://doi.org/10.1111/bjso.12167>
- Posthuma, R. A., & Campion, M. A. (2009). Age stereotypes in the workplace: Common stereotypes, moderators, and future research directions. *Journal of Management*, 35(1), 158-188. <https://doi.org/10.1177/0149206308318617>
- Posthuma, R. A., & Guerrero, L. (2013). Age stereotypes in the workplace: Multidimensionality, cross-cultural applications, and directions for future research. En J. Field, R. J. Burke & C. L. Cooper (Eds.), *The SAGE handbook of aging, work and society* (pp. 250-265). Sage Publications. <https://doi.org/10.1177/0149206308318617>
- Posthuma, R.A., Wagstaff, M., & Campion, M. (2012). Age Stereotypes and Workplace Age Discrimination: A Framework for Future Research. En W.C. Borman & J.W. Hedge (eds). *The Oxford Handbook of Work and Aging* (pp. 299-312). Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780195385052.013.0104>
- Quinn, B. A. (2002). Sexual harassment and masculinity: The power and meaning of "girl watching." *Gender & Society*, 16(3), 386-402. <https://doi.org/10.1177/0891243202016003007>
- Raj, A., Johns, N. E., & Jose, R. (2020). Gender parity at work and its association with workplace sexual harassment. *Workplace*

- Health & Safety*, 68(6), 279-292. <https://doi.org/10.1177/2165079919900793>
- Ramírez, L., & Palacios-Espinosa, X. (2016). Stereotypes about old age, social support, aging anxiety and evaluations of one's own health. *Journal of Social Issues*, 72, 47-68. <https://doi.org/10.1111/josi.12155>
- Ramírez, L., & Palacios-Espinosa, X. (2019). Age Segregation. En D. Gu & M. Dupre (Eds.), *Encyclopedia of Gerontology and Population Aging*. Springer. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-69892-2>
- Ramírez, L., Palacios-Espinosa, X., Dyar, C., Lytle, A., & Levy, S. L. (2018). The relationships among ageing stereotypes, ageing anxiety, social support, religiosity, and expected health among Colombians. *Journal of Adult Development*, 26, 57-60. <https://doi.org/10.1007/s10804-018-9299-8>
- Ramos, M., Barreto, M., Ellemers, N., Moya, M., & Ferreira, L. (2018). What hostile and benevolent sexism communicate about men's and women's warmth and competence. *Group Processes & Intergroup Relations*, 21(1), 159-177. <https://doi.org/10.1177/1368430216656921>
- Russell, B. L., & Oswald, D. (2015). When sexism cuts both ways: Predictors of tolerance of sexual harassment of men. *Men and Masculinities*, 19(5), 524-544. <https://doi.org/10.1177/1097184X15602745>
- Ruthig, J. C., Kehn, A., Gamblin, B. W., Vanderzanden, K., & Jones, K. (2017). When women's gains equal men's losses: Predicting a zero-sum perspective of gender status. *Sex Roles*, 76(1-2), 17-26. <https://doi.org/10.1007/s11199-016-0651-9>
- Segovia-Saiz, C., Briones-Vozmediano, E., Pastells-Peiró, R., González-María, E., & Gea-Sánchez, M. (2019). Techo de cristal y desigualdades de género en la carrera profesional de las mujeres académicas e investigadoras en ciencias biomédicas. *Gaceta Sanitaria*, 34(4), 403-410. <https://doi.org/10.1016/j.gaceta.2018.10.008>
- Smith, J. (2018). Senior living employees' perceptions of aging and employee engagement. *Innovation in Aging*, 2(Suppl. 1), 452. <https://doi.org/10.1093/geroni/igy023.1694>
- Smith, J. K., Liss, M., Erchull, M. J., Kelly, C. M., Adragna, K., & Baines, K. (2018). The relationship between sexualized appearance and perceptions of women's competence and electability. *Sex Roles*, 79(11-12), 671-682. <https://doi.org/10.1007/s11199-018-0898-4>
- Sontag, S. (1997). The double standard of aging. En M. Pearsall (Ed.), *The other within us: Feminist explorations of women and aging* (pp. 19-24). Routledge.
- Stamarski, C. S., & Son Hing, L. S. (16 de septiembre de 2015). Gender inequalities in the workplace: The effects of organizational structures, processes, practices, and decision makers' sexism. *Frontiers in Psychology*. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2015.01400>
- Stedham, Y., & Wieland, A. (2017). Culture, benevolent and hostile sexism, and entrepreneurial intentions. *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, 23(4), 673-687. <https://doi.org/10.1108/IJEER-03-2016-0095>
- Van der Horst, M., Lain, D., Vickerstaff, S., Clark, C., & Baumberg Geiger, B. (2017). Gender roles and employment pathways of older women and men in England. *Sage Open*, 7(4), 1-17. <https://doi.org/10.1177/2158244017742690>
- Velasco, V. M., Suárez, G. G., Limones, M. de L., Reyes, H., & Delgado, V. E. (2020). Creencias, estereotipos y prejuicios del adulto mayor hacia el envejecimiento. *European Journal of Health Research*, 6(1), 85-96. <https://doi.org/10.30552/ejhr.v6i1.204>
- Von Hippel, C., Kalokerinos, E. K., & Henry, J. D. (2013). Stereotype threat among older employees: Relationship with job attitudes and turnover intentions. *Psychology and Aging*, 28, 17-27. <https://doi.org/10.1037/a0029825>
- Waldo, C. R., Berdahl, J. L., & Fitzgerald, L. F. (1998). Are men sexually harassed? If so, by whom? *Law and Human Behavior*, 22(1),

59-79. <https://doi.org/10.1023/A:1025776705629>

Walker, D. M. (2007). *Older workers: Some best practices and strategies for engaging and retaining older workers* (GAO-07-433T). United States Government Accountability Office Reports ,1-17. <https://www.gao.gov/new.items/d07433t.pdf>

Notas

* Artículo de investigación.