



Vigilada Mineducación

# OPORTUNIDADES LABORALES PARA MUJERES MUSULMANAS EN COLOMBIA

Job opportunities for Muslim women in Colombia

JOHANA KATERINE PÉREZ LONDOÑO

Trabajo de grado

Directora:

Beatriz Uribe de Correa

UNIVERSIDAD EAFIT  
ESCUELA DE ADMINISTRACIÓN  
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN - MBA  
MEDELLÍN  
2025

## CONTENIDO

INTRODUCCIÓN .....	6
SITUACIÓN EN ESTUDIO .....	7
FORMULACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN .....	7
OBJETO DE ESTUDIO .....	7
Contexto histórico y cultural .....	7
Implicaciones políticas y legales .....	9
Repercusiones económicas .....	11
Perspectiva social, laboral y académica .....	13
CASOS ESPECÍFICOS DE EXCLUSIÓN RELIGIOSA .....	15
Marginación en actividades culturales, educativas y empresariales .....	15
Discriminación laboral .....	16
Discriminación étnico-racial .....	16
OBJETIVOS .....	18
GENERAL .....	18
ESPECÍFICOS.....	18
MARCO CONCEPTUAL .....	19
CONSOLIDADO DE TEORÍAS .....	19
PROCESO METODOLÓGICO.....	27
ENFOQUE CUALITATIVO .....	27
ANÁLISIS DE LOS DATOS.....	29
RELIGIOSA: IDENTIDAD Y PERCEPCIÓN EN EL TRABAJO .....	29
LABORAL: CONDICIONES LABORALES Y DERECHOS .....	29
SOCIAL: EQUIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES .....	30

INCLUSIÓN/EXCLUSIÓN: DISCRIMINACIÓN Y PREJUICIOS.....	31
ECONÓMICA: EMPRENDIMIENTO Y TRABAJO INDEPENDIENTE .....	31
POLÍTICA: BARRERAS Y OPORTUNIDADES LABORALES .....	32
CONSIDERACIONES FINALES .....	33
RECOMENDACIONES .....	38
PUESTA EN PRÁCTICA DE LA RECOMENDACIÓN 4: DIFUSIÓN Y EDUCACIÓN SOBRE EL ISLAM.....	39
REFERENCIAS.....	41
ANEXOS .....	48

## RESUMEN

La presente investigación hace una inmersión en veinte casos de mujeres musulmanas colombianas, analizando los contextos social, político, laboral, económico, religioso, histórico, cultural, de inclusión y exclusión, con lo que se busca analizar e interpretar los factores que inciden para su búsqueda y posicionamiento laboral. Además, se dan a conocer fragmentos de sus narraciones para dar a conocer y concientizar sobre la problemática existente en nuestra sociedad de los paradigmas que se tiene con el islam, específicamente sobre la mujer en el mundo laboral y cómo se puede ver afectado el desarrollo profesional de estas mujeres.

Además, el estudio expone algunas recomendaciones que podrían tenerse en cuenta en la promoción de inclusión religiosa en el mundo laboral colombiano.

**Palabras clave:** Mujer musulmana, oportunidades laborales, discriminación religiosa, inclusión laboral, Colombia.

## ABSTRACT

This research examines twenty cases of Colombian Muslim women, analyzing the social, political, labor, economic, religious, historical, cultural, and inclusion/exclusion contexts that influence their pursuit and positioning in the labor market. It also presents excerpts from their narratives to raise awareness and foster understanding of the challenges posed by prevailing societal paradigms regarding Islam—particularly those related to women in the workplace—and how these perceptions may impact their professional development.

Furthermore, the study offers recommendations that could be considered to promote religious inclusion in the Colombian labor market.

**Key words:** Muslim women, labor opportunities, religious discrimination, labor inclusion, Colombia.

## INTRODUCCIÓN

En Colombia, el entorno socioeconómico es muy variado, aquí la inclusión y exclusión laboral surge como una estrategia para el desarrollo de una sociedad equitativa y sostenible. Si bien se han logrado avances significativos en la promoción de la diversidad en el ámbito empresarial, la integración de las mujeres musulmanas representa un desafío que aún requiere ser observado y analizado (U.S. Department of State, 2022). Esta investigación propuso investigar cuáles son las oportunidades y las barreras que enfrentan estas mujeres en el mercado laboral colombiano, puesto que es un tema que cada vez tiene mayor relevancia en un contexto global, donde la diversidad religiosa se considera como un factor clave para la innovación y la competitividad organizacional (World Economic Forum, 2018).

En este estudio se indaga en los contextos histórico y cultural que han influido en la percepción y en el tratamiento de las minorías religiosas en el ámbito laboral, así también en las implicaciones políticas y legales de la Constitución de 1991 y la legislación vigente en cuanto a libertad religiosa.

El análisis realizado brindó unos datos que permitieron entender el contexto de la población musulmana en Colombia, el cual ha venido experimentando un crecimiento significativo en las últimas décadas (TRT Español, 2023). Este trabajo plantea la necesidad que hay de comprender mejor las dinámicas de inclusión o exclusión que afectan a las mujeres musulmanas que laboran en las organizaciones colombianas. Así mismo, a través de una metodología como la de la entrevista y un enfoque específico como lo es el mundo organizacional, la investigación permitió identificar una visión general diferente de las oportunidades y los desafíos a los que se enfrentan las mujeres musulmanas en el mercado laboral colombiano, con el objetivo de exponer estas situaciones para contribuir a la construcción de un entorno laboral más justo, equitativo e inclusivo.

## SITUACIÓN EN ESTUDIO

**FORMULACIÓN DE LA INVESTIGACIÓN:** ¿Qué oportunidades laborales tienen las mujeres musulmanas en Colombia?

### OBJETO DE ESTUDIO

#### Contexto histórico y cultural

La religión siempre ha jugado un papel importante a nivel laboral, pero en muchos casos ha propiciado la exclusión. Las creencias religiosas que se tenían en las sociedades grecorromanas definían los roles y jerarquías que las personas ocupaban: quienes no se ajustaban a la religión predominante eran marginados a ocupaciones secundarias o eran completamente excluidos del sistema económico (Hammer, 2012). Este fenómeno se dio hasta el período medieval, donde la supremacía del cristianismo creó sistemas de exclusión para grupos no cristianos, especialmente judíos y musulmanes. De la misma forma, en Europa, con las restricciones económicas que se les imponían a estas comunidades no solo les negaban los derechos básicos como la propiedad de sus tierras, sino que también limitaban su participación en las profesiones respetadas de la época (Beltrán, 2013).

Durante el Renacimiento, aunque hubo avances en el pensamiento religioso, las divisiones se intensificaron con la reforma protestante. En este período, los conflictos entre católicos y protestantes afectaron directamente la inclusión laboral, ya que los empleadores privilegiaban a los trabajadores que compartían sus creencias religiosas (Ross, 2008).

En el contexto colonial de América Latina, las situaciones de exclusión religiosa se volvieron muy particulares. La colonización española, guiada por los valores católicos, introdujeron un modelo socioeconómico de jerarquía que marginó a las comunidades indígenas y afrodescendientes. Según Majumdar y Crawford (2024), este domino católico estipuló no solo las prácticas laborales, sino también las prácticas culturales de valor social y económico. Por otro lado, las religiones han brindado herramientas en la dimensión cultural, las cuales han ayudado a mejorar las condiciones de vida de sus

creyentes, promoviendo nuevos hábitos sobre la salud, la educación, la unión social, entre otros (Galán-Castro y Martínez, 2016).

Los impactos culturales de la exclusión laboral religiosa son muy profundos y abarcan desde la marginación social hasta la fomentación de estereotipos. Es decir que, en muchas sociedades, la religión dominante no solo define las normas culturales, sino que también marca las expectativas sobre quién es considerado "adecuado" para ocupar ciertos roles laborales (Syed y Özbilgin, 2009).

En América Latina, las dinámicas de exclusión cultural también están en gran parte influenciadas por el pasado colonial. En países como el nuestro, la educación y los medios de comunicación han mantenido una narrativa sobre su cultura que privilegia los valores católicos, limitando la visibilidad y la aceptación de otras religiones (Beltrán, 2013). Asimismo, desde la Edad Media, las religiones dominantes han definido el acceso al trabajo, excluyendo a aquellos que no siguen a la fe predominante. Es por eso que, durante la colonización, el catolicismo determinó las jerarquías sociales y económicas (Escobar, 2017). Estas dinámicas no solo establecían los sistemas laborales de la época, sino que también ponían barreras culturales que hasta el día de hoy están presentes.

Fernández (2011) analiza los principales aspectos religiosos y culturales que afectan a las mujeres musulmanas en España. Él estudia cómo las interpretaciones del Corán y las normas culturales profundamente arraigadas en estas sociedades, no son propias del islam, sino que, están bajo la influencia de las tradiciones culturales y contextos históricos. Con esto, el autor demuestra que la exclusión de las mujeres musulmanas en roles laborales también es una cuestión social de costumbres y tradiciones, no es exclusivo de la religión.

Adicional, es importante señalar que la exclusión laboral religiosa da pie a estereotipos culturales que impactan la forma en que se percibe a estas minorías religiosas. Por ejemplo, en Bogotá, los musulmanes se enfrentan a prejuicios sociales que dificultan su integración en entornos laborales, incrementando su aislamiento cultural (Escobar, 2005). De esta manera, la exclusión indica inferioridad que limita las oportunidades de estas personas en el ámbito educativo y profesional.

Un caso histórico relevante, fue la revolución islámica de 1979 en Irán, donde las mujeres cuestionaron las interpretaciones que se le daban al Corán y a la Sunna: ellas crearon narrativas de empoderamiento dentro del marco islámico, donde las mujeres comenzaron a usar el islam como herramienta para definir su rol en la sociedad, resaltando el gran papel que la mujer representó en los inicios del islam; además han utilizado la literatura como herramienta de empoderamiento para redefinir la relación de su fe y su rol en la sociedad (Cooke, 2001). Estudios recientes confirman que los movimientos liderados por mujeres musulmanas están desafiando estas normas, promoviendo una reinterpretación de los roles laborales desde una perspectiva más inclusiva (Hammer, 2012).

Analizando estos casos, se puede entender que el contexto histórico y cultural de la exclusión laboral religiosa no es solo producto de prejuicios individuales, sino que son el resultado social, económico y cultural que se ha propiciado por gran cantidad de tiempo. Por eso, aunque han creado las leyes y las normas como la Constitución de 1991 en Colombia o la Equality Act de 2010 en el Reino Unido, estas no logran eliminar las barreras históricas y culturales profundamente arraigadas. Según Syed y Özbilgin (2019), las soluciones deberían ir más allá de las políticas legales, pues debe integrar programas educativos y culturales que reestructuren las normas y los prejuicios dominantes.

### **Implicaciones políticas y legales**

La Constitución de 1991 nos garantizó la libertad religiosa, marcando un avance histórico en la gestión de la igualdad. Dicho esto, el Estado debería mostrarse neutro y así proteger a las víctimas de discriminación religiosa; lamentablemente eso trajo limitaciones y retos en los que se pudieron evidenciar las siguientes falencias: la desigualdad en el reconocimiento jurídico, la falta de regulación de extensiones tributarias para las instituciones religiosas, la influencia religiosa en espacios públicos en caso de celebraciones patrimoniales de eventos religiosos y, la falta de actualizaciones legales que se ajusten al crecimiento constante de otras religiones en el país (Escobar, 2017). Por ejemplo, estas comunidades religiosas se enfrentan a muchas restricciones en los sectores como la educación y el servicio público, lo que incrementa la exclusión y las desigualdades (Prieto, 2014).

La política en Colombia tiene grandes influencias religiosas, así lo indica la *Encuesta Nacional sobre Diversidad Religiosa 2019* (ENDR 2019), la cual exploró las prácticas religiosas, valores, creencias y actitudes políticas de los colombianos en una muestra que se realizó a 11,034 personas de todas las religiones del país, que nos brinda una vista general sobre cómo los grupos evangélicos, cristianos y católicos conservadores tienden a apoyar partidos que se alinean a sus valores religiosos, mientras que los ateos y agnósticos se muestran más abiertos a las preferencias políticas; por ello los colombianos entrevistados consideraron la participación de las instituciones religiosas en procesos políticos como un problema, porque la diversidad religiosa del país es cada vez más grande. Por ende, los autores recomiendan trabajar en el diálogo interreligioso en el que se fomente el respeto por la diversidad religiosa y así poder considerar esos cambios en el diseño de políticas públicas inclusivas (Beltrán y Larotta, 2020).

Una de las políticas religiosas que aportaría un cambio de posibilidades en la inclusión religiosa, es el proselitismo. Este discute los límites de profesar una religión en el lugar de trabajo, permitiendo así el equilibrio para todos los empleados de expresar sus creencias, pero a la vez promueve un buen ambiente laboral (Sousa, 2022).

En los contextos internacionales, las políticas laborales no necesariamente consideran las necesidades particulares de las minorías religiosas. Así, en muchos países occidentales, las mujeres musulmanas enfrentan grandes barreras debido a los estereotipos culturales y la falta de adaptación en los entornos laborales (Reeves et al., 2012). Dicho de otra forma, estas barreras no solo limitan su acceso a empleos de calidad, sino que también incrementan los casos de discriminación.

Por otra parte, el Reino Unido es bien reconocido por sus marcos legales avanzados en los que prohíbe la discriminación por religión o creencias en el ámbito laboral. Sin embargo, aunque la legislación británica establece estándares de protección muy altos, su implementación sigue siendo un desafío para las mujeres musulmanas que enfrentan barreras significativas para acceder a roles de liderazgo y a posiciones en los campos de la medicina, el derecho y el periodismo (Bi, 2020).

En otros países, como Francia, las políticas de laicidad<sup>1</sup> han generado conflictos significativos entre el Estado y las comunidades religiosas. Aunque estas políticas buscan alejar a la población de las prácticas religiosas, en realidad lo que han logrado es la exclusión de musulmanes, especialmente mujeres. Así mismo en Australia, la ausencia de regulaciones que protejan a las minorías religiosas ha llevado a una dependencia muy grande de las políticas internas de las empresas (Syed y Pio, 2010).

Lastimosamente, las mismas legalidades han perpetuado la desigualdad: según la Organización Internacional del Trabajo, muchos países carecen de políticas que aborden estas necesidades religiosas en los trabajos, dejando a las minorías en una posición de desventaja. Esto no solo afecta su capacidad para acceder a empleos de buena calidad, sino que también fomenta estereotipos que limitan su movilidad social y profesional (2021).

Igualmente sucede en Colombia, donde la falta de supervisión de las leyes que protegen la igualdad religiosa permite que las prácticas discriminatorias persistan en sectores como el educativo y el gubernamental. Esto evidencia la necesidad de mecanismos más rigurosos para planes inclusivos (Beltrán, 2013).

### **Repercusiones económicas**

En países de mayoría musulmana, las dinámicas económicas reflejan una relación igualmente compleja. Ross (2008), desafía la noción convencional de que la desigualdad de las mujeres se debe a las tradiciones islámicas, en lugar de ello argumenta que la principal causa de este fenómeno es el petróleo. El autor indica que la dependencia económica reduce las oportunidades laborales de las mujeres, desplazándolas a sectores como el manufacturero; también expone cómo esta problemática no es propia de países del Medio Oriente, pues Marruecos y Túnez, que son poco dependientes del petróleo, tienen mayor presencia femenina en el mundo laboral puesto que estos países promueven la participación femenina económica y políticamente.

---

<sup>1</sup> Se enfocan en la separación entre el Estado y las religiones, garantizando la libertad de conciencia y la no discriminación religiosa.

Es claro que la exclusión laboral religiosa tiene como consecuencia pérdidas económicas debido a la baja adaptabilidad de muchas empresas con el talento humano. Según Raewf y Mahmood (2021), quienes no hagan la transición a la inclusión laboral, están en riesgo de ser menos efectivos que otras compañías al momento de resolver temas complejos que, gracias a la combinación de pensamientos, pueden ser resueltos en menor cantidad de tiempo en comparación con aquellas organizaciones no diversas. Así mismo afecta el país a nivel macro porque se aumenta la tasa de desempleo en grupos minoritarios.

Miaari et al. (2018), afirman que las organizaciones que no incluyen personas de diversas religiones tienden a tener equipos menos diversos y con bajas probabilidades de adaptación a los mercados globales. Esto limita su competitividad en sectores donde la diversidad cultural es una ventaja clave, como el comercio internacional y la tecnología.

Otra implicación presente en el Reino Unido, es que las mujeres musulmanas enfrentan gran exclusión en los sectores de alta remuneración, como las finanzas y la tecnología, a pesar de contar con calificaciones académicas y profesionales que compiten con mujeres de otras religiones (Bi, 2020).

La exclusión laboral religiosa contribuye a que se fomenten desigualdades económicas y sociales. En muchos países, las minorías religiosas se enfrentan a tasas de desempleo y subempleo significativamente más altas que las de la población en general, lo que reduce su capacidad de contribuir al crecimiento económico (Abdelhadi, 2017). Este fenómeno ocurre con más frecuencia en lugares en los que las políticas de diversidad e inclusión son débiles o inexistentes.

En América Latina, la exclusión de las comunidades religiosas minoritarias también tiene consecuencias económicas muy importantes. Según Majumdar y Crawford (2024), la marginación de los grupos evangélicos y musulmanes en sectores como la educación y el servicio público, reducen la diversidad, afectando la capacidad de la sociedad para satisfacer las demandas en una población cada vez más variada (2024). Como indican Reeves et al. (2012), esta dinámica acrecienta los ciclos de pobreza que limitan la movilidad social y restringen su capacidad de contribuir al desarrollo económico de sus comunidades.

En los países de mayoría musulmana, las restricciones laborales a las mujeres se le atribuyen al islam, pero dejan de lado los factores claves como aquellas familias que tienen hombres empleados en labores relacionadas con el petróleo, lo cual aumenta los ingresos familiares reduciendo la necesidad de que la mujer trabaje. Lastimosamente, se concluye que la poca participación de las mujeres en sectores clave, como la tecnología y la ingeniería, tiene un solo causante, sin realmente investigar individual y particularmente los factores que impactan a estas comunidades. Esto no solo afecta el desarrollo económico interno, sino también la capacidad de estos países para competir en la economía global (Ross, 2008).

### **Perspectiva social, laboral y académica**

Según la Comisión de Igualdad de Oportunidades de Empleo (EEOC), los casos de discriminación religiosa han aumentado un 73% desde 1992, afectando el bienestar, la satisfacción laboral y la dinámica organizacional (Schneider et al, 2022). Por otro lado, iniciativas que promueven la diversidad religiosa en las empresas y en los sistemas educativos han demostrado ser efectivas para mejorar el relacionamiento social. Raewf y Mahmood (2021), aseguran que los ambientes inclusivos laboralmente, ayudan a mejorar el bienestar psicológico de los empleados, al igual que su satisfacción con sus empleos.

La exclusión laboral religiosa también se refleja en los sistemas laborales y educativos, que muchas veces no aceptan ni valoran la diversidad cultural. En Colombia, las instituciones educativas suelen forzar valores católicos, como: los días festivos religiosos, la objeción de conciencia y, la enseñanza religiosa en instituciones públicas, opacando las contribuciones de otras religiones. A través de un análisis jurídico, un autor aborda las relaciones de trabajo influenciadas por factores religiosos, haciendo evidente la necesidad de llevar a cabo la implementación de los derechos fundamentales (ya existentes en la Constitución del 91) de la libertad religiosa con las obligaciones laborales (Prieto, 2014).

La religión también ha influido en las estructuras de mando en las leyes laborales, por ejemplo, las entidades religiosas a lo largo de la historia han regulado los valores y comportamientos que debe haber en los lugares de trabajo Galán-Castro y Martínez,

2016). Aunque incluir la religión en el trabajo trae consigo beneficios, también tiene grandes retos para las organizaciones, como el riesgo de discriminación en caso de no manejar adecuadamente las diferencias; también puede generar confusión entre la promoción de valores espirituales y la imposición de la religión por falta de límites claros, y, las interpretaciones de espiritualidad que pueden llevar a barreras culturales (Edelberg, 2006).

En España, las mujeres musulmanas, en especial las migrantes, suelen emplearse en trabajos de baja calificación con oportunidades casi nulas de progresar debido a los prejuicios y la ausencia de políticas inclusivas. Este enfoque cultural e ideológico es el resultado de los estereotipos que asocian el hiyab como un calificativo negativo y siempre repercute directamente en la participación laboral de estas mujeres (Rivas, 2014).

En un estudio realizado por Sociological Research for a Dynamic World, se estipuló que la etnicidad y el estado migratorio juegan un papel muy importante en la empleabilidad de mujeres musulmanas en Estados Unidos, donde las mujeres árabes y del sur de Asia tienen menos probabilidades de ser contratadas que las musulmanas negras o de otras etnias. También, pudieron concluir que el uso del hiyab y la discriminación hacia los musulmanes representa un gran desafío para garantizar igualdad de oportunidades laborales. Por último, este estudio indicó que la religiosidad en sí no es la única causante del desempleo en las mujeres musulmanas, sino que factores como la educación y la interacción comunitaria en espacios religiosos parecieran desempeñar un papel más crucial en estos fenómenos (Abdelhadi, 2017).

En Malasia se analizaron los desafíos y las oportunidades para las mujeres musulmanas en los entornos corporativos enfocándose en los roles de liderazgo, y se pudo observar que, estas mujeres tienen cualidades muy valiosas, como la resolución de problemas, capacidad de realizar consensos y, una excelente ética moral (Daud et al., 2021). Allí mismo, en Malasia, las escuelas han introducido programas que combinan valores islámicos con principios de equidad y diversidad, lo que ha mejorado la percepción social hacia las minorías religiosas y su integración laboral (Hammer, 2012). Por otro lado, el Reino Unido, comenzó a incorporar programas de sensibilización cultural en escuelas que incluyen debates sobre el islam y su contribución a la sociedad británica. Según la

doctora Bi (2020), estos programas no solo mejoran la comprensión de los estudiantes hacia las comunidades musulmanas, sino que también les enseña a estas nuevas generaciones a ser inclusivas.

La educación inclusiva, aparte de tener el potencial de reducir prejuicios, también ayuda a promover la mejora social y económica. La Organización Internacional del Trabajo, subraya que los sistemas educativos que valoran la diversidad religiosa, preparan a los jóvenes a participar en mercados laborales más variados y globalizados. Esto incluye la implementación de programas de formación en diversidad cultural en los centros educativos y en las empresas, lo que podría disminuir las barreras sociales y laborales para las minorías religiosas (2021).

## **CASOS ESPECÍFICOS DE EXCLUSIÓN RELIGIOSA**

### **Marginación en actividades culturales, educativas y empresariales**

En 2024, Katerine Pérez, 28 años de edad, estudiante de posgrado de EAFIT, se inscribió para participar en una actividad con estudiantes de la pasantía internacional provenientes de Harvard Business School. En el video de inscripción, ella informó ser musulmana junto con las razones por las cuales le gustaría participar de dicha actividad. Este evento institucional, ofrecía un espacio de *networking* posterior a la socialización de las actividades, en el cual se ofrecieron gran variedad de bebidas alcohólicas y alimentos casi en su totalidad derivados del cerdo (carnes frías, chicharrón, tocineta, etc.). En la actividad de *networking*, Katerine se encontró con tres estudiantes de Harvard de origen árabe y solo uno musulmán. Aunque en el Medio Oriente hay otras creencias religiosas como el judaísmo y el cristianismo, el no consumo de cerdo está arraigado en su cultura, por lo que estos cuatro estudiantes no comieron de los alimentos que se ofrecieron en el evento, y en cuestión de bebidas, Katerine y el estudiante musulmán, bebieron agua. Esto es una gran problemática en eventos en los que, a pesar de tener conocimiento de que habrá participantes musulmanes, no se están considerando sus restricciones alimenticias, haciendo que estas minorías se aislen y se excluyan de este tipo de actividades.

### **Discriminación laboral**

Zuleima Micolta, 47 años de edad, gestiona de procesamiento de datos en la empresa Cadena S.A., se convirtió al islam a inicios de 2024, notificó a su empresa sobre su conversión al islam para solicitar permiso de utilizar el hiyab y un espacio de 8 a 10 minutos de *break* para realizar dentro de la empresa una de las cinco oraciones obligatorias. Transcurrido un mes, recursos humanos le respondió que no había inconveniente, pero, Zuleima comenzó a notar cambios: ya no la hacían parte de las reuniones diarias y le fueron disminuyendo la carga laboral poco a poco. En octubre, ella debía tomar sus vacaciones, pero, antes de salir, la citaron a una reunión en la que le informaron que su contrato no sería renovado luego de 23 años trabajando para esta empresa. Ellos le brindaron allí mismo su documento de liquidación para ser firmado, ella lo aceptó, pero se fue muy desmotivada. Dos semanas después, la llamaron del equipo comercial para indicarle que su salida de la empresa se debía a que ella no era un buen *fit* para la imagen empresarial. Este caso es una pequeña muestra de cómo aun después de pertenecer a una empresa por más de dos décadas, esta decide prescindir de los servicios de una empleada fiel por motivos religiosos.

### **Discriminación étnico-racial**

Ebtisam Yusef, 36 años de edad, ingeniera en una empresa de tecnología para la industria. No profesa el islam, ella es palestina-colombiana. En 2015 viajó a los Estados Unidos para tomar un curso en su área de trabajo. Al ingresar al país, el agente de migración, al revisar su pasaporte y después de realizar algunas preguntas sobre su ciudadanía, dedicación profesional y familia, emitió un juicio severo sobre sus orígenes diciendo que ella era una mezcla detestable entre árabe y latinoamericana. No solo esto, sino que Ebtisam, ha sido blanco de discriminación verbal en múltiples ocasiones debido a los prejuicios y el desconocimiento que hay en Occidente sobre los árabes. Le han dicho que seguramente lleva consigo una bomba en sus pertenencias y, le han realizado comentarios sarcásticos de que su padre, por ser árabe, es Talibán. Este es uno de muchos casos de discriminación que se dan hacia mujeres migrantes árabes o mujeres con doble nacionalidad, una de ellas siendo árabe. Este caso hace parte de la realidad de una discriminación colectiva que afecta a una población minoritaria en Colombia. Por

lo anterior, la pregunta que orientó este trabajo fue: ¿Qué oportunidades laborales tiene la mujer musulmana en Colombia?

Finalmente, este trabajo de grado se justifica en tanto que contribuye al conocimiento de una realidad poco explorada en Colombia: las oportunidades laborales para las mujeres musulmanas. A través de la obtención de experiencias reales, se ofrece una mirada directa a las dinámicas de inclusión, exclusión y neutralidad que enfrentan estas mujeres en el ámbito laboral. Los resultados del estudio estarán disponibles para las participantes, lo cual constituye un acto de retribución ética y de reconocimiento a sus voces. Asimismo, este trabajo representa un insumo valioso para la academia, ya que puede ser utilizado como punto de partida para futuras investigaciones sobre diversidad religiosa y laboral en el país. Finalmente, su publicación facilitará el acceso de la comunidad musulmana femenina a información relevante sobre su realidad en el mercado laboral colombiano, generando conciencia y promoviendo la reflexión, tanto en entornos académicos como sociales.

## **OBJETIVOS**

### **GENERAL**

Investigar oportunidades y barreras a las que se enfrentan las mujeres musulmanas en el mundo laboral colombiano.

### **ESPECÍFICOS**

- Identificar y analizar las barreras específicas que enfrentan las mujeres colombianas musulmanas en el acceso y la permanencia en el mercado laboral colombiano.
- Explorar y describir las oportunidades laborales existentes en Colombia para las mujeres musulmanas, incluyendo sectores y tipos de empleo donde su inclusión sea más favorable.
- Examinar el impacto de las políticas y normativas colombianas relacionadas con la libertad religiosa y la igualdad de oportunidades en la inclusión laboral de las mujeres musulmanas.

## MARCO CONCEPTUAL

### CONSOLIDADO DE TEORÍAS

El diccionario de la Real Academia Española define la diversidad como: “la condición de ser diverso y el conjunto de distintos elementos y cosas” (2024). Según la enciclopedia Significados, existen muchos tipos de diversidad como la cultural, étnica, lingüística, funcional (habilidades o capacidades propias), biológica, de género, de religión, entre otras (2023).

El concepto de diversidad, tal y como lo describe Ramos (2012), se cruza con cuestiones de igualdad, desigualdad, de discriminación o integración, de inclusión o exclusión. Otros autores estipulan que: “[...] la diversidad es un concepto que puede tener diferentes significados y se adapta a las circunstancias y al sentido o tendencia que las personas le vayan dando a través del tiempo” (Coleman, 2017, como se citó en Ramos, 2012, p. 1).

Otra forma de comprender la diversidad es:

“La diferencia no sólo es una manifestación del ser irreplicable que es cada uno, sino que, en muchos casos, lo es de poder o de llegar a ser, de tener posibilidades de ser y de participar de los bienes sociales, económicos y culturales” (Sacristán, 1996, como se citó en Ramos, 2012, p. 81).

En general, la diversidad es la diferencia entre los seres, sean animales, personas o cosas. La diversidad puede definirse con muchas características como: variedad de atributos, diversidad de elementos, múltiples ecosistemas o sociedades, es complementaria a otros atributos, requiere de inclusión y respeto para con los individuos pertenecientes. Ahora bien, mientras que la diversidad se refiere a las personas, hay un concepto que se refiere a la integración, a lo que contribuyen las personas en ciertos entornos, y esta es la inclusión.

Camilleri (2021) afirma que la inclusión carece de sentido sin la diversidad, por lo que esta define la diversidad como un conjunto de características no estáticas, que se transforman con habilidades y competencias aprendidas, mientras que la inclusión es

tomar en cuenta aquello que agrega valor o que es más beneficioso para un equipo o cadena de mando, generando los mejores beneficios para la organización.

La inclusión, más que concepto, tiene características, como tener condiciones de igualdad, que no se ejerza prejuicios de ningún tipo, que no haya coerción, pero sí justicia, integración y oportunidad; esta busca que todas las personas sean “parte de” partiendo de que todas las personas tienen características propias que requieren de diversos manejos (RSyS, 2023).

Duk y Murillo (2016) sugieren que la inclusión no es propia de aquellas personas tratadas o consideradas diferentes, especiales o vulnerables, sino que abarca a toda la comunidad: el objetivo de la inclusión es maximizar la participación de todos y para ello se deben eliminar cualquier tipo de barreras que limiten las oportunidades de algunos. Con esto podemos inferir que la inclusión intenta o pretende poner a todo tipo de personas dentro de una sociedad para que sean tenidas en cuenta y tengan acceso por igual a las oportunidades. Pero mientras la inclusión busca amplificar las oportunidades de las personas, hay otro concepto que se le opone, cerrando el paso a ciertos grupos, separándolos unos de los otros según sus características individuales, generando un segmento. Este término es "exclusión" y comenzó a usarse en Francia en los años 60 en el ámbito académico y social, refiriéndose a quienes, a pesar de la prosperidad económica, permanecían en la pobreza. Hacia finales de los 70, su uso se extendió al ámbito político francés y, para los 80, a nivel europeo, reforzando la idea de que la exclusión implicaba una incapacidad o falta de voluntad individual para integrarse al progreso general (Sánchez y Jiménez, 2013).

Sobre la anterior afirmación del nacimiento y origen del término exclusión, se dice que: aunque se asigna al editor de la obra de René Lenoir, ya fue utilizado por el Padre Joseph Wresinski en su Movimiento de Ayuda a Toda Desgracia - Cuarto Mundo, originado en la Asociación contra la exclusión de los más pobres, fundada en 1957 en Noisy-Le Grand, cerca de París (Rizo, 2006).

Rizo (2006) también afirma que hay cuatro agentes que contribuyen a la exclusión social: el Estado y la administración pública, la economía (mercado-empleo), la sociedad por

motivos étnicos, religiosos o culturales, y, motivos individuales como adicciones, enfermedades físicas o mentales, analfabetismo, entre otros.

La exclusión puede manifestarse a través de prejuicios, estereotipos y discriminación que afectan las relaciones laborales, la moral y la productividad. Además, la falta de comprensión de los valores religiosos y culturales diferentes puede llevar a malentendidos y resentimientos, resultando en conflictos entre las obligaciones religiosas y el empleo (Sánchez y Jiménez, 2013).

Otros autores definen la exclusión como “[...] el nombre de una multitud de situaciones completamente dispares; que no se trata de una noción analítica sino de una denominación puramente negativa” (Castel 2004, como se citó en Sánchez y Jiménez, 2013).

Contemplando estas características, se genera la necesidad de suplir o de llenar vacíos que empiezan a generarse en las sociedades de las organizaciones debido a que todas las personas, a pesar de ser únicas y diferentes, cuentan con un sinnúmero de similitudes en gustos, pensamientos y comportamientos debido al ambiente al que son expuestos por igual. Así entonces, se abre el paso y la oportunidad de diversificar por medio de la inclusión en ambientes laborales a personas que puedan brindar nuevas perspectivas, ideas y sentires.

Para esto, se identifica que la diversidad e inclusión laboral son la implementación de políticas y programas de inclusión en las empresas, en donde se busca un beneficio mutuo para el empleador y el empleado, fomentando condiciones de trabajo que respetan derechos fundamentales de las personas; con esas prácticas de inclusión se promueven los derechos humanos y la igualdad de oportunidades para todos, especialmente para las personas vulnerables (Ramírez, 2014).

Los programas de diversidad e inclusión laboral pretenden tener personas de diversos orígenes y características, con los que se generan ambientes de diversidad y respeto, en donde todas las personas tienen las mismas oportunidades laborales y beneficios empresariales, además de que esto representa la responsabilidad social que adquieren las corporaciones para evitar la discriminación y promover los derechos humanos. La

diversidad no se trata únicamente de incluir grupos marginados, sino que se ha convertido en una estrategia de pluralidad que fomenta la creatividad y genera innovación (Ramírez, 2014, como se citó en Sánchez, 2012).

Cuando se concluye sobre diversidad en el lugar de trabajo, “[...] a nivel organizacional, tiene en cuenta cuestiones como la visión y la cultura organizacional, la asignación de recursos y los procedimientos. A nivel individual, considera cuestiones de identidad individual, interseccionalidad y agencia” (Syed et al., 2017, p.18). Cabe entonces preguntarse, ¿cómo se trasciende de la diversidad e inclusión laboral a la diversidad e inclusión religiosa?

La diversidad religiosa en el trabajo se consolida en el reconocimiento y el respeto hacia las múltiples creencias y prácticas religiosas de las personas, dando paso a los empleados a expresar su fe de manera libre y sin recriminaciones. Para dar lugar a esto, se requiere de políticas inclusivas que fomenten la cohesión y el compromiso entre los equipos de trabajo (Syed et al., 2017).

El desafío de la diversidad religiosa en el lugar de trabajo pretende equilibrar los derechos individuales con las normas laborales en las que se respetan las prácticas religiosas como el uso del hiyab, la pausa para rezar o los ajustes durante el mes del Ramadán, para el caso de los musulmanes. La inclusión religiosa se convierte en un derecho fundamental en entornos diversos en donde la igualdad y el respeto por la identidad religiosa son clave para combatir la discriminación y promover la inclusión (Rivas, 2014).

La inclusión religiosa en los entornos de trabajo implica que las organizaciones brinden condiciones en las que se les permite a los empleados practicar su fe sin interferencias o prejuicios. Esto incluye adaptarse a las necesidades religiosas, como el establecer áreas en donde los empleados pueden realizar sus oraciones, o ajustarse a las necesidades del menú que se ofrece en la organización, lo que genera un ambiente de respeto y comprensión cultural (Manaf y Yazan, 2021).

Teniendo todos los conceptos definidos previamente claros comprendemos que la diversidad e inclusión laboral religiosa es la puesta en práctica de conformar equipos de trabajo variados, incluyendo a las personas pertenecientes a diversas religiones, con la

finalidad de construir empresas más diversas, generando ambientes laborales amigables e inclusivos con grupos minoritarios que tienen mucho que aportar a las organizaciones. La diversidad religiosa es un elemento valioso, pero poco presente, que aporta diferentes ideas, maneras, formas, identidades y culturas que enriquecen el ambiente laboral, brindando mayor competitividad en el mercado.

Prosiguiendo con el tema, cuando la inclusión religiosa en el trabajo no tiene cabida, se hace evidente la discriminación. Pérez y Merino (2022) estipulan que el término discriminación tiene su origen en el latín, de la palabra “discriminatio” o el verbo “discriminare”, que se traduce al español como distinguir. También tiene sus raíces en el sustantivo latino “discrimen” que hace referencia a la diversidad o la diferencia (Alonso et al., 1998).

Cualquier trato diferencial, negativo o de exclusión que transgrede los derechos fundamentales, la libertad en el ámbito político, económico, social, cultural o cualquier otro aspecto, es discriminación (Rodríguez y Fernández, 1986, como se citó en Maioli, 2010).

Hay muchos tipos de discriminación, pero en esta investigación vamos a enfocarnos en la discriminación que toma lugar en el mercado laboral debido a características personales de los candidatos que nada tienen que ver con los requerimientos de la posición a la que está aplicando. Esta situación puede describirse de dos formas: discriminación de acceso, que es el no poder acceder a la posición, y, la discriminación de trato, que se evidencia a través de menor remuneración económica, menos recursos o desigualdad de oportunidades con respecto a sus iguales (Ramírez, 2014).

El conjunto de acciones desfavorables o que indican desprecio por medio de la limitación de las oportunidades sociales, políticas o culturales de determinados grupos, es discriminación (Dworkin 1999, como se citó en Ramírez, 2014). En otras palabras, expresarse o actuar despectivamente con un determinado grupo o persona, es una forma de desprecio que se traduce en discriminación.

La discriminación puede presentarse directa o indirectamente, ya sea que se evidencie explícitamente en un momento determinado hacia un grupo o persona en específico, o

indirectamente, que es el paso o el camino a la discriminación directa, esta permite el crecimiento y la acogida de la discriminación directa, la cual no se da de manera clara (Resurrección, 2017).

En el curso de esta búsqueda, se contempla un último concepto para la correcta comprensión del hito de este fenómeno, definido por Maioli (2010), quien entiende por discriminación religiosa, la marginación de las personas que pertenecen a una religión, por sostener una creencia o por manifestarla. Esta discriminación puede manifestarse de diversas formas, incluyendo el trato menos favorable, la privación de derechos, el acoso, y la victimización.

Navarro (2008) se apoya en la ley federal mexicana llamada “Prevenir y Eliminar la Discriminación” para definir la discriminación religiosa como la distinción, exclusión o restricción basada en la religión que prevenga que a las personas se les reconozcan sus derechos o las mismas oportunidades de todas las personas.

Si pretendemos entender las acciones y prácticas de discriminación religiosa de pequeños grupos, es necesario considerar también las fuerzas sociales que fomentan la discriminación en los contextos sociales. Para poder abarcar la discriminación religiosa, es importante tener en cuenta los factores sociales, culturales, políticos y económicos que los rodean. Estos pueden llamarse sistemas de dominación socio religiosos que se refiere a los comportamientos, palabras, símbolos, etc., que fomentan el interés de grupos religiosos dominantes, los cuales hacen evidente la desigualdad entre el trato y el valor que se le da a las personas que no pertenecen a la religión dominante (Gracia y Horbath, 2012).

La forma más común de identificar personas religiosas es debido a sus atuendos, sus símbolos religiosos y hasta su comportamiento en público, los cuales tienen una raíz y un propósito, pero el desconocimiento de las sociedades no pertenecientes incurre en prejuicios por lo desconocido, fomentando inconscientemente la discriminación.

Grigore (2022) sostiene que “[...] el desconocimiento por parte de la población de las características de cada colectivo y de sus diferentes manifestaciones lleva a adoptar percepciones que etiquetan a la población musulmana de forma homogeneizada, cuando

se trata de un colectivo totalmente heterogéneo”. Aquí, el autor estaba infiriendo que, se generaliza a toda mujer que utiliza el velo islámico hiyab entro del sesgo de islamismo radical, debido al temor y los prejuicios, traduciendo estas acciones a discriminación religiosa de género, ya que la mujer es la que puede ser reconocida como religiosa únicamente por portar una prenda<sup>2</sup>.

Por todo esto, la discriminación religiosa es el conjunto de acciones y palabras hirientes, excluyentes y de rechazo hacia grupos minoritarios en nuestra sociedad, que visten, que practican o que se rigen con unas creencias específicas que difieren de las aplicadas o practicadas en el lugar de los sucesos. La discriminación religiosa puede ser identificada rápidamente si se distinguen las características o rasgos que la caracterizan.

Gracia y Horbath (2012) definen cinco tipos de discriminación religiosa:

- Discriminación o segregación en el empleo: Se trata de tratar con desventaja o injustamente a las personas por sus creencias religiosas, como negación de permisos, exclusión de actividades públicas, despidos injustificados, etc.
- Discriminación en la educación: La imposición de cierta creencia religiosa en específico, la negación del acceso a la educación, las restricciones basadas en la religión o creencias de la persona, entre otros.
- Discriminación en la vivienda: Poner impedimentos o restricciones a una persona para el alquiler o inclusive compra de una propiedad por su religión.
- Discriminación en el acceso a los servicios básicos: Generar limitaciones al acceso de servicios públicos o privados como la atención médica, el transporte, los servicios sociales y hasta la educación.
- Acoso u hostigamiento religioso: Hacer comentarios ofensivos o realizar acciones en contra de una persona religiosa, lo que genera ambientes hostiles.

---

<sup>2</sup> Para fines dogmáticos, se incluye la aya (versículo) del Corán sobre el uso del hiyab para una mejor comprensión del motivo del uso de esta prenda en el islam:

“¡Oh, Profeta! Diles a tus mujeres, a tus hijas y a las mujeres de los creyentes, que se cubran con sus mantos; es mejor para que se les reconozca (como musulmanas) y no sean molestadas. Dios es Perdonador, Misericordioso”. Corán (33,53).

Aguilar propone otro tipo de exclusión o discriminación por símbolos religiosos como el hiyab, las cruces, la kipá, el hábito, entre otros (2022). Este tipo de discriminación desencadena otras discriminaciones como las microagresiones religiosas que se dan debido a los mensajes y comentarios dañinos, a veces pueden ser comportamientos despectivos sutiles o inconscientes que comunican mensajes perjudiciales hacia las personas religiosas.

En los casos de discriminación religiosa por formas de vestir, se violenta el Artículo 16 de la Corte Constitucional colombiana que defiende el derecho al libre desarrollo de la personalidad: este dice que toda persona tiene derecho a decidir acerca de su apariencia personal, siempre que esta no afecte los derechos ajenos ni el orden jurídico (Corte Constitucional, 1991).

Las religiones tienen festividades, ritos, determinadas prendas e incluso apariencias físicas con las cuales se representan, y la prohibición de alguna de estas expresiones dentro del lugar de trabajo —cuando esto no interfiere con la productividad o con los objetivos de las— es una forma de oprimir la libertad de culto o, en otras palabras, es otro tipo de discriminación religiosa (Rodríguez y Cano, 2021).

Hay múltiples tipos de discriminación religiosa que se dan en casos particulares, por lo que mencionarlos todos es contraproducente para la investigación, por lo tanto, se describen únicamente los casos reportados más comunes y recurrentes.

## PROCESO METODOLÓGICO

### ENFOQUE CUALITATIVO

Para este trabajo se realizó una investigación de tipo cualitativo a través del cual se llevaron a cabo unas entrevistas semiestructuradas con veinte participantes, de las cuales cuatro de ellas fueron descartadas porque no cumplían con la característica más crucial del estudio: el uso del hiyab en ambientes laborales. El reclutamiento se realizó por bola de nieve, dando como resultados participantes provenientes de las ciudades de Medellín, Cartagena, Bogotá y Barranquilla, en un rango de edad entre los 24 y los 53 años. Adicionalmente, todas las participantes, a excepción de una, son profesionales en los sectores secundario como la construcción y terciario como el comercio, las finanzas, educación, entre otros.

En primer lugar, se realizaron las entrevistas individuales, siguiendo la misma serie de preguntas contenidas en el documento titulado “Guía para las entrevistas”, adjunto al final de este trabajo. Las respuestas obtenidas fueron inicialmente organizadas y categorizadas en un archivo de Excel denominado “Compilación de entrevistas”, el cual se encuentra en el archivo de la investigadora. Posteriormente, se procedió a revisar minuciosamente las grabaciones de cada entrevista, con el objetivo de recuperar información detallada a partir de las expresiones y palabras textuales utilizadas por las participantes. Esta revisión permitió integrar citas directas relevantes con los datos ya sistematizados en el archivo inicial, dando lugar a un segundo documento titulado “Primera aproximación al análisis de datos”, también adjunto al final del trabajo.

Las entrevistas se clasificaron según las experiencias y percepciones de las participantes así:

1. Experiencias de inclusión y posibilidad (7 mujeres): Corresponde a los relatos de mujeres que han encontrado espacios laborales justos, incluyentes o con adaptaciones que han permitido el reconocimiento de su identidad religiosa.
2. Experiencias de barreras y silencios adaptativos (5 mujeres): Incluye testimonios de mujeres que han enfrentado discriminación indirecta,

estigmatización sutil o microagresiones, y que han optado por estrategias como la adaptación o el silencio para mantener su estabilidad laboral.

3. Experiencias de exclusión y limitación estructural (4 mujeres): Agrupa los casos donde las participantes relatan situaciones claras de discriminación, pérdida de oportunidades laborales o limitaciones impuestas por prejuicios hacia su identidad religiosa.

Cuando se inició la investigación, la hipótesis inicial planteaba la siguiente pregunta: ¿qué oportunidades laborales hay en Colombia para la mujer musulmana? En la construcción de la misma, el concepto inicial estaba muy sesgado por los casos cercanos de los que se tenía conocimiento, que eran de exclusión y limitaciones estructurales, por ende, el prejuicio inicial era que se iba a encontrar que todos los casos serían similares. Sin embargo, en el camino recorrido, se ha aprendido que el pensamiento estaba errado y que hay un mundo de diferentes posibilidades y de resultados que no se esperaban, pues en el desarrollo del trabajo, desde el planteamiento del problema, el marco conceptual y la construcción de datos con las personas que se tuvo la oportunidad de entrevistar, permitieron confirmar que si bien hay barreras importantes que afrontan las mujeres musulmanas en Colombia en el campo laboral, también existen oportunidades significativas que pueden ser aprovechadas. Se encontraron categorías distintas de análisis con las que se puede afirmar que las mujeres musulmanas en Colombia tienen gran variedad de oportunidades laborales.

En las entrevistas había mujeres de ámbitos profesionales tales como: psicología, ciencias y sistemas de la información, ingeniería, derecho, educación, diseño gráfico, enfermería, mercadeo y comunicación, optometría, administración, negocios internacionales, mecánica dental, ciencias políticas, entre otros. Con el plus de que muchas de ellas cuentan con especializaciones, también con una, dos y hasta tres maestrías en torno a sus áreas de profesión. Estas mujeres no solo son empleadas, sino que varias de ellas son empresarias que generan desarrollo económico y a la vez tienen los mismos permisos legales como cualquier otro colombiano que hace parte del intercambio económico.

## ANÁLISIS DE LOS DATOS

Para este análisis de datos, ver anexo “Primera aproximación al análisis de datos”.

Las categorías analizadas fueron: social, política, laboral, económica, religiosa, inclusión y exclusión.

### **RELIGIOSA: IDENTIDAD Y PERCEPCIÓN EN EL TRABAJO**

**Interpretación:** Las participantes reportaron que el uso del hiyab las hace ser percibidas como diferentes en su entorno laboral. Por ejemplo, la participante 18 mencionó que su preparación profesional ha permitido que su velo pase a un segundo plano, mientras que otras mujeres, como la participante 4 se enfrenta a comentarios incómodos por su vestimenta, siendo percibida como "rara".

*Me ven mucho... están como muy pendientes de lo que se hace... hay prejuicios, chistes flojos de que: si va a ser una demostración de inmolación, me avisa para no estar cerca.*

La percepción positiva en estos casos está vinculada a la posición profesional y al nivel educativo del entorno y las personas en donde se desempeñan. La participante 8 destacó que, en ambientes con mayor cultura y educación, el respeto hacia su identidad religiosa es más evidente. Y la participante 18 mencionó ser percibida como aplicada en el ámbito educativo mientras estudiaba derecho y la participante 1 como una mujer religiosa por el uso de su hiyab.

**Análisis:** Se observa que el nivel cultural del entorno, la posición jerárquica de las entrevistadas y los prejuicios asociados al islam son factores que influyen la percepción que se tiene de la mujer musulmana en el trabajo.

### **LABORAL: CONDICIONES LABORALES Y DERECHOS**

**Interpretación:** Varias participantes mencionaron dificultades para ejercer sus derechos religiosos. Por ejemplo, la participante 6 tuvo problemas para realizar abluciones debido

a baños mixtos, mientras que la participante 15 apoyó legalmente a enfermeras musulmanas para usar el hiyab en hospitales.

*Procuraba mantener la ablución durante todo el día, lo que significaba no consumir mucho líquido para no tener que ir al baño.*

Algunas empresas mostraron flexibilidad, como Colsanitas con la participante 13, donde se promueve la diversidad e inclusión religiosa, no solo con ella sino también con otras mujeres musulmanas.

**Análisis:** Se entiende que los ambientes laborales en donde se respeta la práctica religiosa dependen de la empresa y el sector en que se encuentra. En entornos más rígidos como hospitales o instituciones públicas, las restricciones fueron mayores; sin embargo, también se evidenciaron empresas privadas con políticas inclusivas en donde hay mejores condiciones para la mujer musulmana.

## **SOCIAL: EQUIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES**

**Interpretación:** Se evidenció inequidad laboral en varios casos: la participante 6 reportó que compañeras no musulmanas con sus mismas capacidades eran priorizadas para ascensos, mientras que la participante 16 percibió inequidad salarial entre hombres y mujeres con las mismas capacidades. En algunos casos, la religión no fue el único factor influyente, como es el caso de la participante 14, que mencionó que su edad influyó más que su hiyab al momento de buscar empleo. Así también, la participante 13, quien no solo ha tenido una muy buena experiencia, sino que también se ha cruzado con otras mujeres musulmanas en diferentes profesiones en su empresa.

*Ha habido mucho respeto en lo general... trabajo para Colsanitas, y me he encontrado con otras musulmanas en diferentes áreas.*

**Análisis:** La equidad laboral se ve afectada no solo por factores religiosos sino también por el género, la edad y las personas al mando de las organizaciones más allá de sus políticas. Esto nos indica que las mujeres musulmanas enfrentan múltiples barreras en el acceso igualitario a oportunidades laborales.

## **INCLUSIÓN/EXCLUSIÓN: DISCRIMINACIÓN Y PREJUICIOS**

**Interpretación:** Encontramos casos extremos de exclusión como el de la participante 3 que fue apuñalada cinco veces de camino al trabajo debido a la apariencia religiosa con su nikab, y la participante 15 que después de comenzar el uso del hiyab en el trabajo, fue excluida de las juntas y posteriormente despedida.

*Me hicieron firmar la carta de renuncia... luego me dijeron que era porque mi nueva presentación no se alineaba a la empresa. /Sí he sufrido discriminación por ser musulmana. Me lo han hecho sentir y me lo han expresado muy abiertamente, tanto de forma privada como de forma pública. /Esto es una falla que incluso en instituciones del Estado ocurre: iba a sacar el pasaporte y el vigilante porque alguien le dijo, no, esa señora con hiyab, no sé qué y me sacaron de la fila.*

**Análisis:** La discriminación hacia mujeres musulmanas se manifiesta en diferentes niveles: físico, verbal y administrativo. Aunque algunas participantes les dan manejo a estas situaciones con resiliencia, los casos extremos reflejan una falta de protección institucional frente a estos actos discriminatorios.

## **ECONÓMICA: EMPRENDIMIENTO Y TRABAJO INDEPENDIENTE**

**Interpretación:** Ante los casos de exclusión laboral, poca presencia de políticas inclusivas, y baja tolerancia a las diferencias, surge la alternativa de crear empresa, como la participante 4, que creó su propia empresa para evitar prejuicios y situaciones incómodas; la participante 6 optó por abandonar su profesión y vender artículos desde el hogar; la participante 8 utiliza redes sociales como TikTok para normalizar el islam y promover inclusión religiosa y la participante 18 que a pesar de trabajar para una ONG como directora de marketing, también trabaja en su empresa familiar de transportes.

*La minoría deja de ser minoría excepto cuando tienes una posición de poder. /Tengo mi propio consultorio, por lo que como jefa yo pongo las reglas.*

**Análisis:** El trabajo independiente les permite a estas mujeres ejercer mayor control sobre sus prácticas religiosas y enfrentar menos barreras laborales. Sin embargo, el

emprendimiento también enfrenta desafíos relacionados con prejuicios culturales hacia productos o servicios vinculados al islam.

## **POLÍTICA: BARRERAS Y OPORTUNIDADES LABORALES**

**Interpretación:** La barrera más frecuente incluye la desinformación y los paradigmas sobre el islam, como el caso de la participante 16 que fue llamada terrorista dando su clase de derechos humanos, o prejuicios sobre el islam como la participante 14 que le dijeron que las religiosas son las más putas, y, la exclusión administrativa como el caso de la participante 15 que fue despedida por su conversión al islam tras 23 años de trabajar allí.

*Después de aceptar el islam... me estrellé con varias cosas... siempre había como una pared.*

Las oportunidades se manifestaron en sectores inclusivos como Colsanitas con la participante 13, en organizaciones donde los dueños son musulmanes como los casos 9 y 20, y en roles independientes donde las participantes pueden poner sus propias reglas como las participantes 4, 17, 18 y 19.

**Análisis:** Las barreras laborales tienen múltiples factores que inciden, como: prejuicios, paradigmas, género, edad, entre otros. Las oportunidades también dependen del sector y las políticas de inclusividad que las empresas tienen. Y a pesar de que las mujeres logren posicionarse en un trabajo donde los jefes sean musulmanes, es de cara al público donde más se presentan los incidentes de discriminación e irrespeto.

## CONSIDERACIONES FINALES

Para analizar la información obtenida, se categorizaron los hallazgos en tres casos: experiencias de inclusión y posibilidad, experiencias de barreras y silencios adaptativos y, experiencias de exclusión y limitación estructural. Pero, para realizar un segundo análisis más profundo y detallado, se dividieron los resultados en dos subcategorías que están determinadas por el estrato social y el nivel educativo.

El primer grupo son mujeres que tiene un nivel educativo alto, que están entre los estratos cuatro al seis, que han tenido la oportunidad de acceder a la educación superior gracias a que su situación económica se los ha permitido y que han tenido la posibilidad de posicionarse en empresas gracias a sus méritos académicos, y también gracias a su relacionamiento social que les ha permitido tener acceso a mejores oportunidades. De esta subcategoría de profesionales y empresarias de estratos altos, muchas de ellas han tenido la oportunidad de salir del país para estudiar y trabajar, lo que les ha permitido estar a la vanguardia del conocimiento y de las oportunidades que se ofrecen en el mercado.

Los casos de experiencias de inclusión y posibilidad, tanto en mujeres de esta categoría como en las mujeres de la categoría de estratos socioeconómicos uno al tres, confirman lo dicho por Ramírez (2014) en relación con el impacto positivo de la diversidad religiosa en la productividad y el clima organizacional, que se refiere a la necesidad de adoptar prácticas de inclusión que reconozcan los derechos de las personas religiosas que, en este caso, corresponden a personas en una situación de vulnerabilidad. Los casos de experiencias de inclusión y posibilidades reportados en este estudio, donde se respetó la identidad religiosa de las trabajadoras, indica que la inclusión religiosa es posible y beneficiosa, siempre que existan condiciones institucionales adecuadas.

Mientras tanto, las entrevistadas de la segunda categoría también lograron un nivel educativo profesional gracias a sus esfuerzos, y se posicionan entre los estratos uno al tres. Algunas de ellas comenzaron sus estudios técnicos, luego tecnológicos y posteriormente profesionales, habiendo escalado gradualmente en el mundo profesional; estas no contaban con músculo financiero para el desarrollo de sus estudios de

educación superior, pero, aun así, culminaron sus carreras profesionales. De esta categoría, solo una persona no tiene estudios profesionales y se encuentra dentro de la categoría de los casos de experiencias de exclusión y limitación estructural. Estas entrevistadas, evidenciaron ser más vulnerables ante la discriminación y el rechazo por parte de las empresas, a pesar de esto, todas ellas se encuentran en el mundo laboral colombiano, formando parte de una organización que les ha brindado una oportunidad laboral. Esta información coincide con lo expuesto por Rizo (2006), quien argumenta que la economía es uno de los cuatro agentes que contribuyen a la exclusión, entendiendo con esto que aquellas personas con mayor vulnerabilidad económica son más susceptibles a la exclusión.

En ambos grupos se evidenciaron los prejuicios que relacionan el islam con terrorismo y opresión, siendo esta una mirada muy negativa del mundo musulmán que ha sido teñida por noticias tendenciosas y paradigmas de la cultura árabe, ya que muchas personas desconocen que el islam es una religión que está extendida a nivel mundial y que cada país tiene su propia cultura que los diferencia de los demás. A su vez, esto confirma lo planteado por Maioli (2010) y Navarro (2008), quienes sostienen que la discriminación religiosa no solo implica acciones directas de rechazo, sino que también son omisiones institucionales que impiden la práctica de la fe, en este caso, la falta de concientización de los miembros religiosos, la contextualización de sus creencias y sus prácticas para favorecer su adaptación dentro del entorno laboral. Adicionalmente, estos casos de experiencias de exclusión y limitación apoyan lo expresado por RSyS (2023) que señala la importancia de la integración e igualdad de oportunidades, sin ejercer prejuicios de ningún tipo.

Los hallazgos coinciden con lo descrito por Sánchez y Jiménez (2013), quienes afirman que la exclusión puede manifestarse mediante prejuicios y estereotipos que afectan no solo el clima laboral sino también la productividad. La inclusión laboral va más allá de la simple contratación de personas de diferentes grupos; esto implica la creación de un ambiente de trabajo donde se valoran y se respetan las diferencias individuales, lo cual se observa en la mayoría de los casos de experiencias de inclusión y posibilidades (Duk y Murillo, 2016). En cuanto a los casos de experiencias de barreras y silencios

adaptativos, aunque no se presenta discriminación abierta, la falta de políticas inclusivas hace que las trabajadoras estén sujetas a silenciar su identidad religiosa para no incomodar sus entornos ni generar más prejuicios o comentarios dañinos por parte de sus compañeros. Un ejemplo es la limitación de consumo de líquidos para evitar el uso frecuente de baños mixtos, lo que dificulta la renovación de la ablución antes de las oraciones obligatorias en horario laboral. Este tipo de agresiones, según Aguilar (2022), muestra que, si bien el rechazo no es explícito, sí afecta la libertad individual. Manaf y Yasen (2021) sostienen que la inclusión religiosa implica brindar a los empleados condiciones en las que puedan practicar su fe sin interferencias, ajustándose a ciertas de prácticas según sus necesidades específicas (sin afectar el negocio), para mejorar el ambiente y la comprensión cultural.

La investigación reafirma la necesidad de aplicar un enfoque interseccional para entender la discriminación religiosa, que se entrecruza con género, etnicidad y clase social (Gracia y Horbath, 2012). La inclusión y la exclusión mostraron ser transversales porque, a pesar de que hay inclusión, puede estar acompañada de paradigmas y microagresiones, como comentarios ofensivos y estigmatizantes derivados de la desinformación y el amarillismo mediático. Debido a esto, las mujeres musulmanas deben vivir en sus entornos laborales la exposición a constantes acosos verbales que a final de cuentas generan molestias, inseguridades, aislamiento y, en casos extremos, rechazo.

En términos generales, los hallazgos señalan que el mercado laboral colombiano está dejando atrás la simple tolerancia formal y avanza, aunque de manera desigual, hacia la inclusión religiosa. Los testimonios muestran mujeres musulmanas que han accedido a puestos de liderazgo, que participan en la toma de decisiones y que se desenvuelven profesionalmente con autonomía, lo que indica que sí hay entornos de la diversidad religiosa a nivel organizacional. Sin embargo, esta realidad tiene barreras de estigmas arraigados, agresiones cotidianas y narrativas que asocian el islam con desconfianza o amenaza. Así, tanto quienes describen experiencias de posibilidad como quienes reportan obstáculos, convergen en un mismo punto crítico: la necesidad de eliminar esos

prejuicios estructurales para que la inclusión deje de depender de la buena voluntad de individuos aislados y se consolide como principio de la cultura empresarial colombiana.

En suma, los resultados de la investigación permiten afirmar que, la inclusión religiosa en Colombia sí existe, pero aún es débil y dependiente en gran parte del contexto social, cultural y económico de cada persona.

De los aprendizajes más importantes que deja esta investigación, es que la experiencia de inclusión no se garantiza para todos ni es equitativa. Mientras que algunas de las entrevistadas, especialmente aquellas con mayor nivel educativo y acceso a redes sociales privilegiadas, han logrado posicionarse en espacios laborales donde su fe es respetada, otras (particularmente en contextos más vulnerables) se enfrentan a barreras más visibles en cuando a los paradigmas y estigmas que limitan su desarrollo profesional. Esto evidencia que la inclusión religiosa en Colombia aún no es una realidad para todos, sino que más bien es un privilegio al que solo algunas personas tienen acceso, dependiendo de variables como el estrato, el capital económico o cultural o también el tipo de organización en la que trabajan.

También se puede afirmar que la discriminación religiosa no siempre es visible, pero eso no significa que sus efectos no son dañinos. Algo que destacó demasiado durante el trabajo de campo fue escuchar cómo muchas de las entrevistadas optaron por la adaptación de callar o incluso el modificar sus comportamientos para evitar incomodar a los demás con su fe. Aunque la mayoría no denuncia estas situaciones como agresiones, se evidenciaron exclusiones, tales como la incomodidad de tener que orar sin un espacio adecuado o los “chistes” normalizados sobre terrorismo u opresión. Esta es una de las formas de discriminación mencionada en el marco conceptual, que muchas veces pasa desapercibida, pero tiene efectos adversos sobre el bienestar emocional, la confianza personal y el sentido de pertenencia de estas mujeres en sus entornos laborales.

Ahora bien, cuando se habla de inclusión religiosa no es cuestión de los derechos, sino también de la cultura organizacional: según las observaciones en la muestra entrevistada, se afirma que la apertura o el rechazo a la diversidad religiosa no depende exclusivamente de leyes o reglamentos, sino de cómo se construyen las relaciones y si se fomenta o no una educación intercultural considerando los diferentes miembros del

equipo dentro de las organizaciones. En los casos de experiencias de inclusión y posibilidad, no solo hubo respeto formal, sino también empatía, diálogo y disposición para entender al otro. Por eso, más allá de exigir normativas inclusivas, es fundamental corregir los imaginarios colectivos que siguen asociando el islam con terrorismo, desigualdad de género, violencia, entre otros, ya que promover una cultura organizacional diversa implica formar el reconocimiento del otro desde lo humano, lo profesional y también lo espiritual.

## RECOMENDACIONES

Se plantean cuatro estrategias para superar las barreras en los mercados laborales en Colombia:

1. Creación de red de apoyo y recursos comunitarios de musulmanes para promover el trabajo entre su comunidad, creando un medio de difusión de empleos en donde los empresarios y emprendedores musulmanes o personas interesadas en contratar musulmanes en Colombia, enlisten las vacantes disponibles y puedan brindar estas oportunidades a otros musulmanes.
2. Fomentar y promover la continuidad de la educación en la población femenina musulmana para abrirse a mejores oportunidades laborales disponibles.
3. Creación de emprendimientos y trabajos autónomos.
4. Difusión y educación sobre el islam.

Para corroborar que la última estrategia planteada es viable, se desarrolló un ejercicio empírico basado en experiencia directa, de observación y experimentación a través de una muestra de cuatro personas, compañeros de clase y docente, que aceptaron participar en una inmersión cultural realizando el Ramadán<sup>3</sup> por un día. Para esto, se preparó a los participantes haciendo dawa<sup>4</sup> por cinco días así:

- ¿Qué es el islam?
- ¿Qué es el Ramadán y qué celebra?
- ¿En qué creen los musulmanes?
- ¿Qué valores promueve el islam?

---

<sup>3</sup> El Ramadán es un mes sagrado para los musulmanes, el noveno mes del calendario islámico, que se caracteriza por el ayuno diario desde el amanecer hasta el atardecer. Es un período de intensa espiritualidad, oración, estudio del Corán y reflexión, así como un tiempo para aumentar la conciencia de Dios y la empatía con los menos afortunados.

<sup>4</sup> En el islam, *da'wa* (دعوة), que significa invitación) se refiere a la predicación y difusión del mensaje islámico.

## **PUESTA EN PRÁCTICA DE LA RECOMENDACION 4: DIFUSIÓN Y EDUCACIÓN SOBRE EL ISLAM**

Juan Camilo: “Agradecer por esta experiencia, muy interesante conocer más de la religión y la cultura musulmana. Yo sí había leído un poquito, pero no sabía que Ramadán fuera 30 días ni el por qué lo hacían. Me gustó mucho el tema de la intención y la causa. Algo que yo también resalto, es que una persona en otro contexto podría decir que nos vas a adoctrinar, pero si miras los mensajes que mandó Kate, todos fueron enfocados hacia la humanidad, el respeto hacia todas las personas, hacia todos los seres humanos, sea los mensajes del Corán que enviaste eran muy enfocados en el respeto y de convivir con las demás personas en paz, así sean diferentes: supiste manejar esa comunicación”.

Juan Carlos: “A pesar de que yo no participé de la actividad quiero contar algo que me pasó y es que yo estaba en Carulla haciendo la fila para pagar algo y había una señora que hasta olía maluco y no sé por qué se me vino a la mente lo que nos dijiste cuando nos invitaste a la actividad, que el ayuno es más que no comer, sino ayudar a las personas que no tienen las posibilidades que uno tiene, entonces yo la invité a lo que estaba mercando, pero fue por lo que tú nos dijiste y ella se fue toda contenta. Pero fue literal por lo que nos mencionaste la semana pasada de lo que significaba el ayuno en Ramadán”.

Gregorio: “Yo de verdad, Kate, que he tumbado muchísimas barreras con todo el tema del islam y conocer la religión y entender un poquito más como de qué se trata y cuáles son sus costumbres y demás, porque para mí, literalmente, mis únicos acercamientos con el islam son cuando hablaban de grupos extremistas de la religión, entonces para mí siempre fue una religión asociada a la violencia, entonces he tumbado muchos paradigmas que tenía en la cabeza. Resalto dos cosas, el compartir del iftar porque en nuestra cultura no está tan abierto a siempre compartir, y en el Ramadán sí me doy cuenta de que uno no agradece por todo lo que tiene; y ni siquiera se trata de la comida, sino la sed. Yo siento de hecho que esto es un evento muy religioso e invitar a alguien de otra religión a un evento de otra religión, no es normal en otras religiones. Lo podés

leer como un mensaje de Dios, independientemente de qué color o forma le estés poniendo a ese Dios”.

Laura: “En la oficina me decían vamos a almorzar, yo les dije que no porque estoy ayunando, me preguntaron por qué y les dije porque el ayuno es un sacrificio para uno recordar el hambre que pasan otras personas y con ese recurso que yo no voy a gastar en la alimentación de hoy, le voy a dar comida a otra persona. Me pareció muy bacano esto y lo hice por el sentimiento de compartir. En Guyana, por ejemplo, tenía un cliente y allá me dijeron que iba a trabajar con unos musulmanes, que cuidado con esto y con aquello, prácticamente satanizando todo el mundo, pues, pero yo siempre pienso que voy a trabajar con otra persona, estamos simplemente conviviendo y trabajando. Yo creo que influye mucho la internacionalización y exposición que tengan las personas”.

Paul: “No es mi primer acercamiento con el islam: el ex esposo de mi hermana era un musulmán chiíta y fue demasiado, el machismo era una cosa impresionante. Y lo primero que me llamó la atención fue el mensaje que pusiste de que el Corán era un mensaje para la humanidad y no para los musulmanes solamente; me dije: debería leerlo uno como parte de un fenómeno colectivo y humano, simplemente hay un grupo de personas que tienen unos principios y una filosofía de vida bajo el Corán, pero que a la hora de la verdad, somos muy parecidos en muchas cosas, en lo que creen, en lo que predicán, son siempre buscando el bien y tratando que seas una persona que trascienda por el bien”.

En consecuencia, el ejercicio de hablar, compartir y enseñar sobre el islam genera un impacto de inclusión en nuestra sociedad en forma de bola de nieve, con el que se puede divulgar la información correcta sobre esta población que es tan pequeña en Colombia y así eliminar los sesgos y los paradigmas que por años han permanecido en nuestro subconsciente, generando una mejor imagen sobre ellos y promoviendo que sean aceptados en la sociedad como una persona más.

## REFERENCIAS

- Abdelhadi, E. (2017). Religiosity and Muslim Women's Employment in the United States. *Socius: Sociological Research for a Dynamic World*, 3, 1-17.  
<https://doi.org/10.1177/2378023117729969>
- Abderrahaman, H., & Pérez Viejo, J. (2015). *El papel de las mujeres musulmanas en el cambio social*. Red Hispano-Polaca de Investigación Científica.  
<https://doi.org/10.12960/TSH.2015.0014>
- Activos. (2022, 22 de Agosto). *Activos*.  
<https://www.epe.es/es/activos/20220822/mujeres-musulmanas-menos-posibilidades-contratadas-14327037>
- Ainz Galende, A. (2011). *La percepción de las mujeres veladas sobre su inserción en el mercado laboral español: un estudio longitudinal* (Vol. 9). Redalyc.  
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=55222591012>
- Aguilar, M. (2022). *Los símbolos y la vestimenta de carácter religioso en la relación laboral*. UNAM. <https://doi.org/10.22201/ijj.24487899e.2022.34e.16818>
- Al-Anwaar, B. (1698). *The summary of the pearls of the Ahadeeth of the Pure Imams* (Vol. 1). Hubeali.
- Ali, H. (2022, 08 de Julio). Cómo los líderes pueden apoyar mejor a las mujeres musulmanas en el trabajo. *Harvard Business Review*.  
<https://hbr.org/2022/07/how-leaders-can-better-support-muslim-women-at-work?language=es>
- Alonso, M., Bachmann, L., & María, C. (1998). *De la discriminación a la segregación de las diferencias*. Educ.ar.  
<https://www.educ.ar/app/files/repositorio/html/22/12/ce9c7d3c-5f53-4920-8afd-2547a2fa3c45/14435/data/2e9f5840-c853-11e0-82e0-e7f760fda940/anexo1.htm>
- Azurmendi, J. (2023, 04 de Diciembre). *Finanzas islámicas, un camino factible y necesario*. El País. <https://elpais.com/planeta-futuro/3500-millones/2023-12-05/finanzas-islamicas-un-camino-factible-y-necesario.html>
- Beltrán, W. (2013). Pluralización religiosa y cambio social en Colombia. *Theologica Xaveriana*, 63(175), 57-85.

- Beltrán, W., & Larotta, S. (2020). *Diversidad religiosa, valores y participación política en Colombia: resumen de los resultados de la encuesta nacional sobre diversidad religiosa 2019*. Act Iglesia Sueca, World Vision, Comisión Intereclesial de Justicia y Paz, Universidad Nacional de Colombia.
- Berker, M. (2022, 8 de Febrero). *Estudio revela que musulmanas que usan velo son discriminadas en el mercado laboral de Alemania, Países Bajos y España*. Anadolu Ajansi. <https://www.aa.com.tr/es/mundo/estudio-revela-que-musulmanas-que-usan-velo-son-discriminadas-en-el-mercado-laboral-de-alemania-pa%C3%ADses-bajos-y-espa%C3%B1a/2646345>
- Bi, S. (2020). *Unlocking the Workplace for Muslim Women*. Muslim Women Connect. <https://www.equalityactreview.co.uk/report-publications>
- Boukharsha, C. (2024). *Qué es el feminacionalismo*. Al Jazeera Plus en Español. <https://www.instagram.com/reel/DDC4aDTOmGV/?igsh=emVsMTFwemxqZGxo>
- Camilleri, I. (2021). *Diversidad e inclusión en la empresa*. Economía Industrial. <https://www.mintur.gob.es/Publicaciones/Publicacionesperiodicas/EconomiaIndustrial/RevistaEconomiaIndustrial/419/I%C3%B1igo%20Camilleri.pdf>
- Congreso de la República de Colombia. (1994). *Ley 133 de 1994*. [https://www.cancilleria.gov.co/sites/default/files/Normograma/docs/pdf/ley\\_0133\\_1994.pdf](https://www.cancilleria.gov.co/sites/default/files/Normograma/docs/pdf/ley_0133_1994.pdf)
- Cooke, M. (2001). *Women Claim Islam: Creating Islamic Feminism Through Literature*. Routledge.
- Corte Constitucional. (1991). *Derecho al libre desarrollo de la personalidad*. <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2017/t-595-17.htm>
- Daud, N., Mohd, N., Wok, S., Abdul Manaf, F., & Mohd, L. (2021). *Challenges for Muslim women in leadership*. International Islamic University Malaysia.
- DinarStandar. (2021-2022). *Informe sobre el estado global de la economía islámica*. Finanzas. <https://www.institutohalal.com/wp-content/uploads/2022/08/informe-2021-2022.pdf>

- Duk, C., & Murillo, J. (2016). La Inclusión como Dilema. *Revista latinoamericana de educación inclusiva*. <https://doi.org/10.4067/S0718-73782016000100001>
- Edelberg, G. (2006). La espiritualidad y la religión en el trabajo. *Revista Escuela de Administración de Negocios*, 58, 135-140.  
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=20605809>
- Eman, A. (2019). *The Hijab and Muslim women's employment in the United States*. Elsevier Ltd. <https://doi.org/10.1016/j.rssm.2019.01.006>
- Escobar, C. (2005). *Construcción de la identidad musulmana en Bogotá: aproximación al caso de los practicantes del Centro Cultural Islámico de Bogotá*. Repositorio Institucional Séneca. <http://hdl.handle.net/1992/22837>
- Escobar, R. (2017). El derecho a la libertad religiosa y de cultos en Colombia: evolución en la jurisprudencia constitucional 1991-2015. *Prolegómenos*, 20(39), 125-138.  
<https://doi.org/10.18359/prole.2727>
- Esracismo. (2017, 02 de Febrero). *Esracismo*. <https://esracismo.com/2017/02/02/la-mujer-musulmana-en-el-mundo-laboral/>
- Euroinnova. (s.f.). *¿Qué es la diversidad religiosa?*  
<https://www.euroinnova.com/blog/que-es-la-diversidad-religiosa>
- European Network Against Racism. (2016). *ENAR*. [https://www.enar-eu.org/wp-content/uploads/forgottenwomenpublication\\_lr\\_final\\_with\\_latest\\_corrections.pdf](https://www.enar-eu.org/wp-content/uploads/forgottenwomenpublication_lr_final_with_latest_corrections.pdf)
- Fernández, O. (2011). Las mujeres en el Islam: una aproximación. *Brocar. Cuadernos de Investigación Histórica*, 35(35), 267-286. <https://doi.org/10.18172/brocar.1606>
- Fernández-Reino, M., Di Stasio, V., & Veit, S. (2022). Discrimination unveiled: a field experiment on the barriers faced by Muslim women in Germany, the Netherlands, and Spain. *Journal of Ethnic and Migration Studies*, 48(3), 479-497.
- Fundación Diversidad. (s.f.) *Diversidad religiosa en la empresa*.  
<https://fundaciondiversidad.com/diversidad-religiosa-en-la-empresa/>
- Galán-Castro, E., & Martínez, C. (2016). Religión y trabajo: acercamientos teóricos a una relación emergente. *El Cotidiano*, 197(197), 81-93.
- Gracia, A., & Horbath, J. (2012). Expresiones de la discriminación hacia grupos religiosos minoritarios en México. *Sociedad y Religión*, 12-53.

- Grigore, A. E. (2022). *El velo islámico, eterna causa de discriminación*.  
<https://doi.org/10.12795/TPDM.2022.i5.12>
- Hammer, J. (2012). *American Muslim women, religious authority, and activism: more than a prayer*. University of Texas Press.
- Kalla Buana, G., & Didi Hardiana, M. (2019, 03 de Julio). *La respuesta de las finanzas islámicas a los ODS y al cambio climático*. Naciones Unidas.  
<https://www.undp.org/blog/islamic-finances-answer-sdgs-and-climate-change>
- Khattab, N., Miaari, S., Mohamed-Ali, M., & Abu-Rabia-Queder, S. (2018). *Muslim women in the Canadian labor market: Between ethnic exclusion and religious discrimination*. Elsevier Ltd. <https://doi.org/10.1016/j.rssm.2019.01.006>
- Legal Aid at Work. (s.f.). *Discriminación religiosa y acomodación en el lugar de trabajo*.  
<https://legalaidatwork.org/es/factsheet/religious-discrimination-and-accommodation-in-the-workplace/>
- Mahima A, J. (2024, 04 de Abril). What Muslim Women Face Every Day at Work. International Women's Media Foundation. <https://www.iwmf.org/reporting/what-muslim-women-face-every-day-at-work/>
- Maioli, E. (2010). *Discriminación religiosa en el marco de los procesos de integración regional: el caso de la Unión Europea*. Flacso Argentina.  
<https://repositorio.flacsoandes.edu.ec/bitstream/10469/1976/1/TFLACSO-2010EPEM.pdf>
- Majumdar, S., & Crawford, S. (2024). *Globally, Government Restrictions on Religion Reached Peak Levels in 2021, While Social Hostilities Went Down*. Pew Research Center. <https://www.pewresearch.org/topic/religion/>
- Majumdar, S., & Crawford, S. (2024). *Religious Restrictions Report: trends in Global Government and Social Hostilities*. Pew Research Center.  
[https://www.pewresearch.org/religion/wp-content/uploads/sites/7/2024/03/PR\\_2024.3.5\\_religious-restrictions\\_REPORT.pdf](https://www.pewresearch.org/religion/wp-content/uploads/sites/7/2024/03/PR_2024.3.5_religious-restrictions_REPORT.pdf)
- Mas Diversity. (2023). *diversidad religiosa nos enriquece como humanidad*.  
<https://masdiversity.com/la-diversidad-religiosa-nos-enriquece-como-humanidad/>

- Miaari, S., Khattab, N., & Johnston, R. (2018). *Religion and ethnicity at work: a study of British Muslim women's labour market performance*. Qualitative and Quantitative. <https://doi.org/10.1007/s11135-018-0721-x>
- Navarro, C. (2008). *Discriminación Religiosa*. Ciencia, 60-70. [https://www.amc.edu.mx/revistaciencia/images/revista/59\\_2/PDF/09-618-60-.pdf](https://www.amc.edu.mx/revistaciencia/images/revista/59_2/PDF/09-618-60-.pdf)
- Organización Internacional del Trabajo. (2021). *Transformar las empresas mediante la diversidad y la inclusión*. [https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed\\_dialogue/@act\\_emp/documents/publication/wcms\\_844928.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_dialogue/@act_emp/documents/publication/wcms_844928.pdf)
- Otega, A. (2018, 18 de Marzo). *La revolución de las mujeres musulmanas*. Real Instituto El Cano. <https://www.realinstitutoelcano.org/comentarios/la-revolucion-de-las-mujeres-musulmanas/>
- Pérez, J., & Merino, M. (2022). *Discriminación - Qué es, orígenes, ejemplos y tipos*. Definición.de. <https://definicion.de/discriminacion/>
- Prieto, V. (2014). *Factor religioso y relaciones laborales en Colombia*. <https://www.juridicas.unam.mx/>
- RAE. (2024). *Diccionario de la lengua española*. Real Academia Española. <https://dle.rae.es/>
- Raewf, M., & Mahmood, Y. (2021). The Cultural Diversity in the Workplace. *Cihan University-Erbil Journal of Humanities and Social Sciences*. <https://doi.org/10.24086/cuejhss.v5n1y2021.pp1-6>
- Ramírez, B. (2014). *Diversidad e inclusión corporativa: un ejemplo de la evolución de los derechos de las mujeres en el ámbito laboral*. Comisión de Derechos Humanos de la Ciudad de México. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=676172951003>
- Ramos, J. A. (2012, Marzo). Cuando se habla de diversidad ¿de qué se habla? *Revista Interamericana de Educación de Adultos*. <https://www.redalyc.org/pdf/4575/457545090006.pdf>
- Reeves, T., McKinney, A., & Azam, L. (2012). *Muslim women's workplace experiences: implications for strategic diversity initiatives*. Equality Diversity and Inclusion. <https://doi.org/10.1108/02610151311305614>

- Religión digital. (2022, 16 de Febrero) *El islam, la religión de mayor crecimiento en el mundo: En 2060 llegará a tres mil millones de fieles*.  
[https://www.religiondigital.org/mundo/islam-religion-crecimiento-llegara-millones\\_0\\_2424357557.html](https://www.religiondigital.org/mundo/islam-religion-crecimiento-llegara-millones_0_2424357557.html)
- Resurrección, S. (2017). La discriminación y algunos de sus calificativos: directa, indirecta, por indiferenciación, interseccional (o múltiple) y estructural. *Pensamiento Constitucional*, 22, 255-290.
- Rivas, P. (2014). *Trabajo, Islam y género*. Universidad de Barcelona.  
<https://www.researchgate.net/publication/272166813>
- Rodríguez, A. (2014). La Religión en la empresa: problemas y soluciones. *Estudios Eclesiásticos*, 89(351), 817-831.
- Rodríguez, M., & Cano, I. (2021). *La libertad religiosa en el ámbito de las relaciones de trabajo*. Observatorio del pluralismo religioso en España.  
[https://www.observatorioreligion.es/informes/la\\_libertad\\_religiosa\\_en\\_el\\_ambito\\_de\\_las\\_relaciones\\_de\\_trabajo/index.html](https://www.observatorioreligion.es/informes/la_libertad_religiosa_en_el_ambito_de_las_relaciones_de_trabajo/index.html)
- Ross, M. (2008). Oil, Islam, and Women. *American Political Science Review*, 102(1), 107-123. <https://doi.org/10.1017/S0003055408080040>
- RSyS, E. (2023). *Inclusión: Qué es, Definición, Tipos, Características y Ejemplos*. Editorial RSYs. <https://responsabilidadsocial.net/inclusion-que-es-definicion-tipos-caracteristicas-y-ejemplos/>
- Santos Miranda, M. (2020, 29 de Junio). *Banca Islámica: Una forma alternativa de entender las finanzas*. UEMC Business School.  
<https://www.escueladenegociosydireccion.com/revista/business/finanzas/banca-islamica-una-forma-alternativa-de-entender-las-finanzas/>
- Schneider, R., Coleman, D., Ecklund, E., & Daniels, D. (2022). How Religious Discrimination is Perceived in the Workplace: Expanding the View. *Socius: Sociological Research for a Dynamic World*, 8, 1-14.  
<https://doi.org/10.1177/23780231211070920>
- Seta, D. (2016). *Forgotten Woman: The Impact of Islamophobia on Muslim Women*. ENAR. [https://www.enar-eu.org/wp-content/uploads/forgottenwomenpublication\\_lr\\_final\\_with\\_latest\\_corrections.pdf](https://www.enar-eu.org/wp-content/uploads/forgottenwomenpublication_lr_final_with_latest_corrections.pdf)

- Significados. (2023). *Diversidad*. <https://www.significados.com/diversidad/>
- Sinpermiso. (2021, 02 de Mayo). *Mujeres musulmanas. Múltiples discriminaciones y resistencias en Cataluña y en el mundo*.  
<https://www.sinpermiso.info/textos/mujeres-musulmanas-multiples-discriminaciones-y-resistencias-en-cataluna-y-en-el-mundo>
- Sousa, S. (2022). Propuesta metodológica para el estudio del tema: libertad religiosa en la relación laboral. *chilena de derecho del trabajo y de la seguridad social*, 13(25), 41-58.
- Syed, J., & Özbilgin, M. (2009). A relational framework for international transfer of diversity management practices. *The International Journal of Human Resource Management*. <https://doi.org/10.1080/09585190903363755>
- Syed, J., & Pio, E. (2010). Veiled diversity? Workplace experiences of Muslim women in Australia. *Asia Pacific Journal of Management*. <https://doi.org/10.1007/s10490-009-9168-x>
- TRT español. (2023, 24 de Marzo). *La población musulmana en España se multiplicó 10 veces en los últimos 30 años*. <https://www.trt.net.tr/espanol/espana-y-america-latina/2023/03/24/la-poblacion-musulmana-en-espana-se-multiplico-10-veces-en-los-ultimos-30-anos-1964739>
- TRT español. (2017). *El islam es la religión que crece más rápido en el mundo*. <https://www.trt.net.tr/espanol/vida-y-salud/2017/04/06/el-islam-es-la-religion-que-crece-mas-rapido-en-el-mundo-706935>
- U.S Department of State. (2022). *2022 Report on International Religious Freedom: Colombia*. <https://www.state.gov/reports/2022-report-on-international-religious-freedom/colombia/>
- World Economic Forum. (2018, 14 de Junio). *Las mujeres musulmanas que trabajan son un mercado de billones de dólares*. World Economic Forum.  
<https://es.weforum.org/agenda/2018/06/las-mujeres-musulmanas-que-trabajan-son-un-mercado-de-billones-de-dolares/>

## ANEXOS



Guia para las  
entrevistas.docx



Primera  
Aproximación al Ané