



**La protección del trabajo decente en las mujeres en Arauca desde una  
perspectiva de género**

Aixa Valentina Camejo Meléndez

Sarha Orrego Agudelo

Universidad Pontificia Bolivariana  
Escuela de Derecho y Ciencias Políticas

Derecho

Medellín, Antioquia, Colombia

2024



**La protección del trabajo decente en las mujeres en Arauca desde una  
perspectiva de género**

Aixa Valentina Camejo Meléndez

Sarha Orrego Agudelo

Trabajo de grado presentado para optar al título de abogada

Eddison David Castrillón García, Doctor (PhD) en Derecho Procesal Contemporáneo

Universidad Pontificia Bolivariana  
Escuela de Derecho y Ciencias Políticas

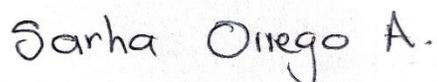
Derecho

Medellín, Antioquia, Colombia

2024

## Declaración de originalidad

Declaro que este trabajo de grado no ha sido presentado con anterioridad para optar a un título, ya sea en igual forma o con variaciones, en esta o en cualquiera otra universidad. Declaro, así mismo, que he respetado los derechos de autor y he hecho uso correcto de las normas de citación de fuentes, con base en lo dispuesto en las normas de publicación previstas en los reglamentos de la Universidad.



---

Sarha Orrego Agudelo  
C.C. 1.000.899.665



---

Aixa Valentina Camejo Melendez  
C.C. 1.005.030.556.

## Sumario

Resumen

Palabras clave

Introducción

1. La desprotección laboral de las mujeres araucanas.
2. Medidas establecidas por las entidades públicas para garantizar la protección de los derechos al trabajo decente, en las mujeres del departamento de Arauca.
3. Estrategias para impulsar las garantías al trabajo decente para las mujeres en Arauca.

Conclusiones

Referencias

# LA PROTECCIÓN DEL TRABAJO DECENTE EN LAS MUJERES EN ARAUCA DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO

## Resumen

El presente artículo tiene como propósito analizar cómo se puede proteger el trabajo decente enfocado en las mujeres del departamento de Arauca, considerando la necesidad de “acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para todos” (Organización Internacional del Trabajo, s. f.). Aunque existe normatividad para garantizar el trabajo decente y mejorar las condiciones de empleo, persisten problemas relacionados con este, ya que, la región contempla factores como la posición migratoria, los enfrentamientos con grupos armados al margen de la ley, la cultura y la economía. Con base a esto, la situación se ha tornado problemática, se revela en un contexto complejo y desafiante, donde se busca identificar soluciones para mejorar las condiciones laborales de las mujeres en la región.

**Palabras Clave:** mujeres araucanas, trabajo decente, desprotección laboral, garantías laborales, perspectiva de género.

## Introducción

Arauca es un departamento ubicado en la frontera con Venezuela, conectado por el Puente Internacional José Antonio Paéz, el cual se ha caracterizado por ser un sector rico en petróleo, debido al pozo petrolero en Caño Limón. Por consiguiente, el departamento ha sido altamente frecuentado por grupos armados al margen de la ley. Debido a esto, el sector más perjudicado fue el de las mujeres araucanas y campesinas, madres cabeza de hogar, quienes entran a una constante lucha por sobrevivir al enfrentarse al conflicto armado, a los desplazamientos forzados, a la cultura machista que predomina en el departamento, a la falta de oportunidades, al desempleo, a la dificultad de acceder a educación superior pública de calidad, a la violencia de género y

a las actividades del hogar no remuneradas; y cuando encuentran un trabajo, este no cuenta con las garantías laborales del trabajo decente.

Ahora bien, este artículo se centra en la vulneración que sufre la mujer araucana frente al trabajo decente, entendido como aquél que proporciona un ingreso justo, la seguridad en el lugar del trabajo y la protección social para todos; sin embargo, la situación se agrava con la ausencia de formación educativa para las mujeres y demás problemas planteados. Respecto a lo anterior, es presente artículo presenta una respuesta frente a la pregunta por ¿Cómo fortalecer la garantía del trabajo decente de las mujeres en Arauca desde una perspectiva de género?

Es como el propósito de este artículo es analizar cómo fortalecer la garantía del trabajo decente de las mujeres en Arauca desde una perspectiva de género, y para lograr este propósito se llevó a cabo una la investigación que se centró en la vulneración que sufre la mujer araucana frente a las posibilidades de acceder a un trabajo decente. A pesar de las estrategias o medidas gubernamentales para promover un trabajo digno y decente, dichas medidas aún no se reflejan en el departamento, por lo que el análisis que se propone aquí incluye también determinar los principales problemas del territorio en relación con el trabajo decente y proponer soluciones a esta situación. Lo que implica el desarrollo de acciones de apoyo por parte de entidades públicas; así como educación y capacitación, impulsando emprendimientos y campañas de prevención de violencia de género. Considerando particularidades de la cultura y del contexto social, para mejorar la calidad de vida e implementar oportunidades de trabajo para las mujeres de la región.

Por lo tanto, la metodología empleada en la investigación de la cual da cuenta este artículo se basó en el análisis de textos, proporcionados por entidades públicas y entidades privadas que describen las diferentes situaciones socioculturales de las mujeres araucanas, y como estas impactan en su vida. En estos se reúnen datos de las principales ocupaciones laborales, y además de las carencias de garantías laborales. Sin embargo, también se mencionan las estrategias utilizadas por las entidades públicas y personas particulares en el departamento, para alcanzar un entorno de trabajo estable que cumpla con las condiciones mínimas de ley.

Para lograr en propósito de este artículo, en un primer apartado se enunciarán las principales ocupaciones laborales de las mujeres en Arauca, en las cuales están más expuestas a la desprotección laboral y las razones detrás de esta situación. En un segundo apartado, se evaluarán las medidas que han tomado las entidades públicas para garantizar la protección de los derechos laborales y las garantías al trabajo decente en las mujeres del departamento; en un tercero, se analizan las estrategias para impulsar las garantías al trabajo decente para las mujeres del departamento, complementando con la normatividad de las entidades públicas; y, finalmente, se presentarán las conclusiones.

## **1. La desprotección laboral de las mujeres araucanas**

La desprotección laboral es una realidad en Colombia que afecta diariamente a la población trabajadora. A su vez también constituye una modalidad de presunto acoso laboral en Colombia, regulada por la Ley 1010 de 2006, que adopta medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en las relaciones laborales. Esta desprotección laboral se manifiesta en la puesta en riesgo de la integridad y seguridad del empleado mediante órdenes y demandas de funciones, sin cumplir con los requisitos de protección y seguridad necesarios para el empleado (Ley 1010 de 2006).

En Colombia, la desprotección laboral se considera una modalidad de acoso laboral, definido como un ejercicio habitual y sistemático de denigración y hostigamiento hacia un empleado, lo que provoca miedo, vergüenza e inestabilidad emocional, y puede derivar en afectaciones de salud mental y física, así como en la seguridad en el trabajo (Legis, 2021).

Las mujeres se encuentran especialmente afectadas por esta desprotección laboral debido a factores como la informalidad laboral, la estabilidad en el empleo, el acceso limitado al empleo, la desigualdad salarial, la violencia laboral y las responsabilidades personales y familiares.

Según un informe, el 42,9% de la población económicamente activa en Colombia son mujeres, lo que representa el 41,4% de las personas ocupadas. Sin embargo, la mayoría de las mujeres inactivas (59%) se dedican a oficios del hogar, mientras que el 57% de los hombres inactivos se dedican a estudiar (Departamento Administrativo Nacional de Estadística [DANE], 2020).

Esto significa que el trabajo doméstico realizado por las mujeres no se considera remunerado, ni económicamente activo. La inactividad de las mujeres se debe a la dedicación a los oficios del hogar, entendidos como un trabajo no remunerado, lo cual es un tema crucial. Históricamente las mujeres han asumido las responsabilidades domésticas sin recibir ninguna contraprestación al respecto, por lo que se genera una brecha de género.

Las responsabilidades y el tiempo dedicado al hogar o al cuidado de personas dependientes, sin remuneración, restringe la posibilidad de las mujeres de tener ingresos propios, de buscar opciones en el mercado laboral, de participar plenamente en la política y en la sociedad, y las excluye de los sistemas de protección social (ONU et al., 2020).

Se invisibiliza que las mujeres desempeñan roles cruciales que contribuyen de manera significativa al progreso de la sociedad. Desde una edad temprana, las enseñan a cuidar de otros y a gestionar los quehaceres del hogar, lo cual inculca valores de familia y la importancia de crear un ambiente acogedor.

El 92,5% de las mujeres realizan actividades de trabajo no remunerado, mientras que este porcentaje es 60,5% en el caso de los hombres. Los estereotipos de género de la sociedad influirán en la toma de decisiones de los hogares para responder y adaptarse a la coyuntura (Departamento Administrativo Nacional de Estadística [DANE], 2020)

Esto implica realizar tareas como cocinar, limpiar y abastecer las necesidades del hogar, además de asumir responsabilidades como madres y cuidadoras, dedicando la totalidad del tiempo a estas labores. Este panorama contrasta con la experiencia de los hombres, tradicionalmente educados para proveer en el hogar, lo cual se refleja en las siguientes estadísticas:

30 millones de personas aproximadamente, cuidan de otras al interior de sus hogares, preparando alimentos, haciendo limpieza, ayudando a otras personas a comer, bañarse o vestirse. 78% de las horas anuales que se destinan a todos los cuidados no remunerados en los hogares son realizados por las mujeres, es decir, la distribución desproporcionada de los cuidados incrementa las cargas de trabajo de las mujeres, disminuyendo su tiempo disponible para el ejercicio de otros derechos, como estudiar, trabajar, cuidarse ellas mismas o disfrutar del descanso y la recreación (ONU et al., 2020).

En las 23 ciudades y áreas metropolitanas de Colombia, la tasa de ocupación de las mujeres es significativamente menor que la de los hombres (Departamento Administrativo Nacional de Estadística [DANE], 2020). Este panorama se agrava en las ciudades más lejanas a la capital, como Arauca, pues al ser una zona rural la brecha se incrementa debido al conflicto armado y la falta de garantías laborales por parte del gobierno.

La brecha de género también está relacionada con el nivel educativo, ya que las mujeres en zonas rurales tienen menos oportunidades de acceder a una educación superior:

La brecha salarial en Colombia es del 39,3%, lo que significa que mientras los hombres sin ningún estudio ganan 100 pesos, las mujeres ganan 60,7 pesos. Esta brecha se incrementa al 28,4% en la ruralidad, donde las mujeres no solo tienen una menor participación en el mercado laboral, sino que también ganan menos (Departamento Administrativo Nacional de Estadística [DANE], 2020).

Arauca es un departamento que ha sido golpeado por el conflicto armado y la ola de violencia que se ha presentado durante todos estos años, lo cual ha generado un impacto desproporcionado en la vida de las mujeres. La economía de Arauca se basa en el petróleo y la ganadería, donde las mujeres participan en el hogar, la crianza de sus hijos y son un pilar fundamental del desarrollo rural y agropecuario de la región. Además, son responsables de la producción de alimentos para los hombres que trabajan de llano, y también participan en actividades de pesca y artesanía.

La mujer araucana enfrenta desafíos para acceder a un trabajo digno, en cuanto solo el 13 % de las mujeres que viven en áreas rurales pueden obtener derechos sobre la tierra. Esta situación complica su participación en actividades agrícolas y la producción de productos del campo. Además, se enfrentan a desafíos adicionales relacionados con la falta de acceso a la educación y a los servicios de salud, lo que dificulta su capacidad para encontrar empleo justo y digno. Esto conlleva a condiciones laborales deficientes y a menudo las obliga a recurrir a trabajos informales (Gobernación de Arauca, 2020).

Además, las mujeres araucanas, principalmente las rurales, muy pocas veces cuentan con ingresos propios, lo que afecta al bienestar de su hogar. Como resultado, de ser una zona de conflicto las mujeres rurales se enfrentan al desplazamiento forzado de sus tierras, a

las constantes agresiones de los grupos al margen de la ley y a la falta de oportunidades laborales.

Arauca es uno de los departamentos con mayores porcentajes de niñas y adolescentes (10 a 18 años) rurales casadas o en unión marital de hecho, con un 18, 8%, en donde, además, predomina el matrimonio infantil. Asimismo, el trabajo no remunerado es otra de las razones de la falta a los ingresos propios, ya que, el 93, 0% de las mujeres en zonas rurales realizan actividades de trabajo no remunerado, lo que conlleva más horas diarias para poder realizarlo, no cuentan con una jornada de 8 horas diarias, sino de 14 horas y 1 minuto. En ese orden de ideas, de ese tiempo reciben solo el 39,0% del tiempo trabajado, es decir, que el 61% del tiempo restante corresponde al trabajo no remunerado (Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, 2022).

Teniendo en cuenta estas estadísticas, Arauca es uno de los departamentos con mayor porcentaje en niñas y adolescentes casadas o en unión marital de hecho, puesto que en Arauca y en los llanos orientales aún predomina una cultura machista. En la cual los hombres imponen su género en la cultura llanera, siendo ellos los que trabajan mientras que las mujeres solo se limitan a criar a sus hijos, cocinar y realizar los oficios de la casa. Con el pasar de los años, las mujeres han tomado más fuerza respecto a buscar una fuente ingresos propios, desde la agricultura, desde la venta de artesanías, e incluso desde la gastronomía.

Sin embargo, esta cultura machista en el llano permite que los hombres tengan libre disposición en establecer relaciones con varias mujeres, además de que la cultura machista en dicho contexto lleva con frecuencia a agresiones verbales, físicas y psicológicas sobre las mujeres. Como consecuencia, las mujeres araucanas tienen que lidiar con la violencia de género, la discriminación, la falta de oportunidades, la violencia doméstica, la disminución de ingresos propios y el trabajo no remunerado.

### **1.1 Situación del departamento de Arauca en el ámbito laboral**

La situación de empleo en el departamento de Arauca es complicada, debido al poco reforzamiento de la educación, por lo que persiste el analfabetismo. Las personas se centran en trabajar desde muy jóvenes, antes que estudiar, y como consecuencia no aspiran a encontrar empleos con exigencias de las garantías mínimas y/o a empezar emprendimientos.

Debido a la ubicación geográfica del departamento, sus principales fuentes de empleo se concentran en la ganadería, la explotación de petróleo, la agricultura y el comercio. La cultura que se trasmite deriva en estos tipos de trabajos, para preservar sus raíces, concentrada en que el hombre se debe dedicar a estas actividades. Además, a raíz de la riqueza de petróleo en el departamento a grupos al margen de la ley les interesa el territorio, ocasionando efectos sociales dañinos y violentos.

El aumento de la pobreza en el departamento afecta la producción del trabajo, se observa en la escasez de tecnologías, un buen sistema educativo, deficiencias en el mercado laboral, desarrollo de infraestructura para el departamento, entre otras (El Nuevo Siglo, 2022). Para ilustrar lo anterior, en Arauca se registró en junio de 2023 un 30,7 % de personas sin trabajo, siendo la capital departamental con más desempleo, incluso por cada 100 ciudadanos, 56 tienen un trabajo informal (Cardoza Cadenas, 2023).

También se presenta una ola de migración por parte del vecino país Venezuela. En este contexto, los empleadores prefieren contratar personas venezolanas, a las cuales no les prestan las garantías mínimas del trabajado, ocasionando que no se contraten con personas directamente del departamento, aumentando el desempleo.

## **1.2 La desprotección laboral: el caso de las mujeres araucanas**

Como anteriormente dicho, la desprotección laboral es un tipo de acoso laboral, en el cual existen unas conductas que tienden a poner en riesgo la seguridad del empleado, a través de demandas u órdenes para cumplir unas determinadas funciones, y se caracteriza porque no cumple con los requisitos de protección y seguridad para el empleado (Ministerio de Minas y Energía, s. f.). Esta situación de acoso laboral derivado en la desprotección laboral afecta tanto a hombres como a mujeres, pero se debe tomar en cuenta que las mujeres son las principalmente afectadas.

Debido a la desprotección laboral, la tasa de desempleo aumenta, ya que las personas o renuncian a su trabajo o las despiden, en cuanto no existe las garantías mínimas. Esto tiene incidencias directas sobre la tasa de desempleo en Colombia. En el año 2023 la tasa de desempleo fue del 9,6 %, en las cuales algunas ciudades se destacaron por disminuir el desempleo en la población, pero otras presentaron las tasas mas altas del país. Las ciudades destacadas fueron Leticia con 5,5%, Barranquilla con 8,5%, y

Bucaramanga fue de 7,8%. Por otro lado, tenemos a Quibdó con el 26,5% y Arauca que fue una de las tasas de desocupación mas altas, contó con un 30,7%

Principalmente la desprotección de las mujeres en cuanto al trabajo se debe a la falta de oportunidades y demás factores que se presentan en las zonas más alejadas del país. Toda vez que, no cuentan con herramientas adecuadas para acceder a un trabajo formal y digno. En cambio, su rol en esta sociedad es de cuidar de la casa, los niños y a su pareja sentimental, restringiendo el pensamiento y desarrollo de emprender nuevos trabajos o buscar uno.

En este orden de ideas, la falta de compromiso por parte del gobierno para implementar mejores condiciones en el sistema educativo ha ocasionado una brecha en el aprendizaje e incrementado el rol de las mujeres en el deber de quedarse en el hogar atendiendo a la familia. Esto limita las oportunidades de las niñas y jóvenes en obtener un grado como bachiller e ir a la universidad, generando también la poca accesibilidad en encontrar un trabajo.

Por necesidades económicas muchas mujeres intentan encontrar un trabajo, pero por su falta de estudios superiores, y a veces por no ser bachilleres, están en situación de tener que aceptar un trabajo en la que no le garantizan las mínimas condiciones dadas por la ley.

Respecto a las consecuencias que con lleva no tener garantías al trabajo decente, y la desprotección laboral, estas aumentaron a razón de la pandemia por COVID-19 en el 2020, en donde, se agudizo la brecha laboral de las mujeres araucanas y más que todo para el caso de las mujeres rurales:

En las áreas rurales, solo el 31,4% de la fuerza laboral es femenina, pero ellas representan el 46,8% de la población rural en edad de trabajar. Por lo tanto, las mujeres son el 68,1% de la población inactiva en las zonas rurales. Más aún, solo el 29,7% de la población ocupada en la ruralidad y el 56,1% de las personas desempleadas son mujeres. Según el DANE, las labores domésticas en las zonas rurales son realizadas en un 82% por mujeres y solo un 18% por hombres y el 59% de las mujeres rurales adelantan trabajos sin remuneración (Centro Latinoamericano para el Desarrollo Rural, 2021).

En otras palabras, la desprotección laboral para las mujeres araucanas se ha venido presentado hace varios años, y durante la pandemia se ha agudizado esta problemática, en donde, cada vez es más complicado para una mujer araucana conseguir un trabajo que le suministre garantías al trabajo decente, incluso, un trabajo digno. Por lo que, las mujeres araucanas se enfrentan a una brecha salarial en comparación con los hombres, por lo que ganan menos, o lo que ganan no es proporcional al trabajo realizado.

## **2. Medidas establecidas por las entidades públicas para garantizar la protección de los derechos al trabajo decente en las mujeres del departamento de Arauca**

En Arauca, debido a la falta de oportunidades de trabajo para las mujeres que se encuentran en una encrucijada entre la violencia, la pobreza, el desempleo y la corrupción, se ha planteado desde entidades públicas, como la Alcaldía y la Gobernación del departamento establecer estrategias para que las mujeres puedan acceder a un trabajo decente, ya sea mediante un emprendimiento, un empleo proporcionado por un tercero o ingresando a trabajar en una entidad pública o en la compañía petrolera.

Se buscan con esto que algunas mujeres puedan contar con seguridad social, ambiente laboral, recibir ingresos justos, protección social para las familias, equidad de género en el trabajo, entre otros.

### **2.1. Trabajo decente en Colombia**

El concepto de “trabajo decente” se ha planteado por muchos años, pero se vino a establecer con más fuerza a partir de la Organización Mundial del Trabajo, la cual dice que:

El trabajo decente sintetiza las aspiraciones de las personas durante su vida laboral. Significa la oportunidad de acceder a un empleo productivo que genere un ingreso justo, la seguridad en el lugar de trabajo y la protección social para todos, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración social, libertad para que los individuos expresen sus opiniones, se organicen y participen en las decisiones que afectan sus vidas, y la igualdad de oportunidades y trato para todos, mujeres y hombres (Organización Mundial del Trabajo, s. f.)

Desde la Constitución Política de 1991 de Colombia se contempla el Trabajo decente en los arts. 25, 38, 43, 44, 45, 47, 49, 48, 53, 54, 55, 56 y 93 en los cuales se recoge aspectos fundamentales del trabajo. Por consiguiente, el Código Sustantivo del Trabajo desarrolla los principios de los anteriores artículos en un sentido más amplio, como la jornada laboral, los derechos y las obligaciones laborales, garantías mínimas y los derechos individuales y colectivos. También se cuenta con otras leyes como la ley 100 de 1993, la Ley 797 de 2003 y la Ley 1562 de 2012.

En Colombia se quiere mejorar el trabajo decente, promover el trabajo formal en el país, y garantizar la competitividad, la protección de las personas en seguridad social, por lo que se busca la disminución de la pobreza y desigualdad en el ambiente laboral (Cancillería, 2019).

## **2.2. Medidas propuestas por entidades públicas**

El gobierno colombiano ha creado e implementado estrategias para la igualdad de derechos laborales entre los hombres y las mujeres. Sin embargo, estas estrategias deben reconocer el contexto de las mujeres en el país.

En la encuesta Nacional de Calidad de Vida, se evidencia que el 11,2% de las mujeres rurales mayores de 5 años no saben leer ni escribir, diferenciado de las zonas urbanas en cuanto el 4,1%, por lo que la diferencia es del 7,1%. Además, las mujeres entre los 6 y 21 años, que viven en zonas rurales no pueden acceder a la educación, debido a que se encargan de las labores del hogar, registrando un menor acceso a la educación, representando una brecha del 22,9% (Departamento Administrativo Nacional de Estadística [DANE] y Ministerio de Agricultura y Desarrollo Rural, 2022).

En contraste con lo anterior, desde hace años se incentiva la educación igualitaria entre niños y niñas, para que tengan los mismos conocimientos para que puedan acceder a una educación superior o directamente a un empleo. Principalmente se ha hablado de las oportunidades laborales entre hombre y mujeres y concretamente sobre la equidad de género. El gobierno se ha comprometido por la normativa internacional, en cuanto a la eliminación de violencia en contra de la mujer en el ámbito laboral, la cual genera que las mujeres sean vulnerables como mujeres cabeza de hogar, en situación de

desplazamientos o víctimas de otro tipo de violencia como económica, sexual, política, entre otras (Decreto 4463, 2011, Art. 1).

Es así como los entes gubernamentales del departamento de Arauca, al enfrentar la realidad del territorio han seguido un hilo común, y ha sido reconocer cuales son las dificultades en el departamento, el por qué se generan y el crear propuestas a partir de los resultados hallados, sin embargo, siempre son los mismos asuntos los que necesitan atención: la educación, la cultura y falta de apoyo a los jóvenes. Ejemplo de esto, es encontrar que Arauca es una zona territorial en la cual hay pocos incentivos educativos y poca infraestructura para llevar a cabo un desarrollo estudiantil, por lo que el actual gobierno propone garantizar el estudio y la infraestructura para los jóvenes al igual que facilitar el acceso al bachillerato, impulsando también a las mujeres (Pacto Colombia, 2021).

Con respecto al sector económico, se evidencia que no hay espacios para nuevos emprendimientos que los jóvenes y las mujeres intentan impulsar, ya que se apoyan a grandes empresas, limitando la productividad de estas personas. Debido a esto, lo que se ha propuesto es la participación de mujeres indígenas fortaleciendo y consolidando su posición, fomentado espacios de emprendimiento y reformando el sector agropecuario, siendo este su principal fuente de ingreso en el departamento.

Por otro lado, tenemos el Protocolo de la Mujer Rural, que busca fortalecer a las mujeres rurales por medio de la Agencia Nacional de Tierras; en consecuencia, las mujeres podrán generar espacios de diálogo y suplir las necesidades mediante la garantía de sus derechos de acceso y tenencia de tierras. En este protocolo se han entregado hectáreas de tierra a mujeres rurales a través del Fondo de Tierras, centrándose en varios departamentos, siendo uno de estos Arauca (Agencia Nacional de Tierras et al., 2022).

El Ministerio de Trabajo estableció recomendaciones para el trabajo decente entre el 2024-2027 en Arauca, los cuales parten del Plan de Desarrollo 2022-2026 y de los objetivos de Desarrollo Sostenible que están integrados en la agenda de 2030, en el cual se propone extender la protección social para las mujeres, brindando incentivos a las

empresas que contrate población difícil, especialmente mujeres cabeza de hogar. Además de incentivar a las jóvenes para realizar prácticas laborales.

Por su parte, el Ministerio del Trabajo busca que se incrementen las oportunidades de las mujeres rurales fortaleciendo las asociaciones que apoyan las iniciativas de emprendimientos de las mujeres. Por lo cual, las organizaciones deben estar involucradas en la producción y comercialización de las líneas agropecuarias, artesanales, ambientales, turísticas, entre otras. Con esto se permite una mayor formación de capacidades, generando empleo y en consecuencia adquiriendo mejores ingresos.

Para el 2024, el gobierno de Arauca abrió una convocatoria para el fortalecimiento de los emprendimientos, el cual se llama “Apoyo al Fortalecimiento del Tejido Empresarial y Competitividad del departamento de Arauca”, el cual trae beneficios como el incremento de ventas empresariales, el facilitar la transición del marketing digital y el comercio electrónico, contemplando asistencia de técnica empresarial durante 7 meses, para que las empresas contengan un plan de acción y lo pueda implementar, en favor de mejorar la sostenibilidad empresarial (Gobierno de Arauca, 2024).

También es relevante mencionar el programa de atención integral a la mujer, en relación con la Casa Municipal de la Mujer, es un programa atiende la problemática de la violencia de género, orientando a las mujeres menores en estado de embarazo. Igualmente, brinda atención a las mujeres que fueron victimas de violencia, fomentando la equidad de género.

Por su parte, la Secretaría de Inclusión Social busca apoyar a las nuevas masculinidades, orientándose a la diversidad sexual y restablecimiento de sus derechos, construyendo programas para los hombres, en el cual se busca enseñar a respetar a las mujeres, desarrollar actividades no violentas, entre otras.

### **2.3. Otras políticas aplicables frente a la garantía del trabajo decente.**

La normatividad relacionada con las garantías al trabajo decente en las entidades gubernamentales de los departamentos en Colombia, en este caso, Arauca, se rigen por planes y políticas establecidos por el Ministerio del Trabajo.

A través de su Política Pública de Empleo y Trabajo Decente, en donde reúne las aspiraciones y metas de las personas durante su vida laboral:

Significa tener oportunidades de trabajo productivo y de ingreso digno, seguridad en el lugar de trabajo y protección social para las familias, mejores perspectivas de desarrollo personal e integración a la sociedad, libertad para que la gente exprese sus opiniones, organización y participación en las decisiones que afectan sus vidas, igualdad de oportunidad y trato para mujeres y hombres (OIT, 2015).

Con esta política se desarrollan los planes locales de empleo para los municipios, donde se estudian las necesidades básicas y específicas para su población. En el municipio de Arauca por ejemplo se realizó un diagnóstico que estableció la ubicación, la extensión y características del municipio, el mercado laboral, las necesidades básicas insatisfechas y su índice de pobreza multidimensional. Y, además, información económica del Producto Interno Bruto (PIB), analizando los principales sectores económicos que se dan en la región como el sector agropecuario, sector turismo, comercio exterior y exportaciones.

El 11 de septiembre de 2017 se publicó el plan local de empleo de Arauca, el cual ha tenido otras actualizaciones. En este plan, se estableció ejes estratégicos en diferentes aspectos, como el desarrollo y competitividad, cuyo objetivo fue identificar los sectores de mayor crecimiento y potencializar a otros que mejoren la productividad. A partir de allí se establece que para cumplir esos ejes estratégicos es necesario e indispensable brindar garantías de seguridad en el territorio, ya que es un territorio donde se presenta el conflicto armado. (Fundación Panamericana para el Desarrollo, 2017)

Además, se hace necesario mejorar la calidad de vida de los araucanos, reduciendo los costos de los servicios públicos, disminuyendo los costos de transporte que implica movilizar las cargas desde y hacia Arauca, ya que sus vías están en mal estado, lo que dificulta el ingreso de mercancías y su salida de productos. No obstante, considerando los planes y diagnóstico de años anteriores, se debe volver a expedir dichas políticas considerando la realidad laboral del departamento de Arauca y reforzando los compromisos gubernamentales en materia laboral.

#### **2.4. Las medidas para garantizar la protección del trabajo decente**

Como se establece en el apartado 2.2 sobre las medidas propuestas por las entidades públicas, el gobierno de Colombia ha desarrollado y aplicado tácticas destinadas a promover la equidad de oportunidades laborales tanto para hombres como para mujeres. Por eso es necesario especificar el alcance del Decreto 4463 de 2011, cuyo propósito es promover el reconocimiento social y económico del trabajo de las mujeres, implementar mecanismos para hacer efectivo el derecho a la igualdad salarial. Así como también, desarrollar campañas de erradicación de todo acto de discriminación y violencia contra la mujer en el ámbito laboral. Sin embargo, no se ha logrado establecer que ese decreto haya aportado a un avance o logro frente a las mujeres rurales, específicamente en las mujeres araucanas.

Por eso es necesario e indispensable una política pública, entendiendo que es un conjunto de decisiones y cursos de acción e inacción a cargo de autoridades y en ocasiones en colaboración con particulares, con la finalidad de solucionar, mejorar o prevenir los problemas llevados a la agenda pública (Alan Uzelac, 2022). Dicha política debe ser acorde a la eliminación de la discriminación o segregación laboral contra las mujeres (Ministerio del Trabajo, s. f.) Por eso, en Arauca se desarrolló una política pública para la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres y equidad de géneros para los años 2015–2025, que establece líneas de atención y orientación individual y familiar desarrolladas con organizaciones no gubernamentales y las comisarías de familia (Universidad Central, 2015).

Con grupos de mujeres Con Sentido, donde han participado en muestras de sus emprendimientos organizados por la policía Nacional, Gestoría social municipal, la red de mujeres artesanas de la casa de la mujer en semana santa. Identificación de nuevas personas para la red de mujeres empoderadas, libres y sororas con énfasis en formación para la Participación política efectiva Inclusión de personas a la red violeta como estrategia de apoyo a los procesos del programa. Capacitación en competencias para la participación efectiva en espacios de toma de decisiones como plan de desarrollo y CPS. Fortalecimiento de redes de apoyo y elección de las nuevas representaciones de mujer Apoyo a mujer indígena para su participación en espacios nacionales organizados por la ONU. Desarrollo de espacios con mujeres rurales para generar conciencia en la importancia de la asociatividad y participación en espacios que garanticen derechos. (Municipio de Arauca, 2024)

Lo anterior ha permitido que se desarrollen alianzas con ONGs y sectores de instituciones públicas y privadas para mejorar las competencias y saberes, creando espacios mediante alianzas con el SENA y el Alcaraván y a través la inclusión de dos grupos de mujeres en formación complementaria en patronaje y modistería.

### **3. Estrategias para impulsar la garantía al trabajo decente para las mujeres en Arauca**

Debido al poco impacto que han generado las estrategias y la normatividad en el territorio, las mujeres del municipio de Arauca han buscado soluciones tanto a nivel nacional como a nivel internacional. No solo pensando en mejorar las condiciones de vida de las mujeres, sino también para visualizar el comportamiento y generar un cambio de cultura en los hombres del municipio, intentando crear un ambiente de igualdad y equidad entre los dos géneros.

Por medio de la administración del municipio, acompañado de la Secretaria de Inclusión Social se creó el programa de mujeres y equidad de género, con el fin de respetar a las mujeres en sus derechos, y orientarlas en su condición, visualizando su realidad, generando ayuda entre ellas para participar en el ámbito público y privado.

Estas medidas son apoyas por organizaciones internacionales como Cooperantes y otras ONGs. A nivel nacional se encuentra el Ministerio de la Equidad, el Ministerio del Interior, la Defensoría del Pueblo, además de profesionales que apoyan de manera voluntaria brindando orientación. A nivel departamental y municipal, se encuentra la Secretaría de Desarrollo Social, el ICBF, la Pastoral Social, Migración Colombia, ACNUR, la Fiscalía General de la Nación, la Policía Nacional, además de otras instituciones vinculadas (Centro Administrativo Municipal de Arauca, 2024).

Estas organizaciones y los programas que impulsan se enfocan en buscar la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres, en escenarios como la educación, el empleo, la salud, la cultura, el medio ambiente, la vivienda digna, la prevención de violencias contra mujeres, etc.

No obstante, como las estrategias para impulsar el trabajo decente en el Departamento de Arauca no se han logrado implementar en su totalidad, el Ministerio del

Trabajo ha propuesto promover el trabajo digno y decente para los nuevos gobiernos territoriales en el periodo de 2024–2027 del Departamento de Arauca. Un punto de partida es el dialogo y la capacitación de las empresas más importantes de la región estableciendo una concertación de políticas salariales y laborales de Arauca, en la cual se identifiquen las características y pasos a seguir para establecer el trabajo decente en el territorio.

Como objetivo principal se propone la creación de empleo y la protección del empleo con una remuneración justa y digna. Potenciando las actividades de agricultura, la explotación de hidrocarburos y la existencia de un tejido empresarial, que concentra principalmente en Arauca un 37,7%, en Saravena un 26,1%, en Tame un 18,7% y en Arauquita un 10,5% (Gobernación de Arauca, 2024).

### **3.1. Estrategias adicionales para alcanzar el fin del trabajo decente frente a las mujeres araucanas**

Como estrategias adicionales a las del Ministerio del Trabajo y al plan diagnóstico de la situación laboral en el departamento, y luego de analizar cifras y destacar que las mujeres son una población de especial protección, porque son las más afectadas por el conflicto armado del territorio, se han generado la creación de planes de empleo departamentales en donde se pretende fortalecer las políticas de empleo, emprendimiento y generación de ingresos.

Sin embargo, dicho plan de empleo no trae un capítulo exclusivo para las mujeres araucanas, embarca un problema general de desempleo en el departamento, colocando a las mujeres y los hombres en la misma situación, desconociendo que las mujeres tienen menos distribución económica que los hombres, desarrollan más actividades que los hombres en muchas ocasiones, y su trabajo en casa no es reconocido. Por lo cual se hace necesario que dicho Plan Departamental de Empleo sea revisado con enfoque de género, debido a los nuevos acontecimientos que nos dejó la pandemia, al conflicto que se tiene ahora entre las organizaciones insurgentes que se encuentran en el territorio.

Por lo anterior, a continuación se plantean cuatro estrategias fundamentales en pro de consolidar una solución que de verdad ayude al departamento.

Primero, proporcionar seguridad al trabajador, debido a que es un aspecto fundamental para garantizar las condiciones justas de empleo y un trabajo decente y digno. Sin perjuicio de lo anterior, el Estado tiene el deber de garantizar la seguridad y protección de todos los ciudadanos, así como lo consagra el artículo 2 de la Constitución Política:

Son fines esenciales del Estado: servir a la comunidad, promover la prosperidad general y garantizar la efectividad de los principios, derechos y deberes consagrados en la Constitución; facilitar la participación de todos en las decisiones que los afectan y en la vida económica, política, administrativa y cultural de la Nación; defender la independencia nacional, mantener la integridad territorial y asegurar la convivencia pacífica y la vigencia de un orden justo.

Las autoridades de la República están instituidas para proteger a todas las personas residentes en Colombia, en su vida, honra, bienes, creencias, y demás derechos y libertades, y para asegurar el cumplimiento de los deberes sociales del Estado y de los particulares. (Constitución Política, Artículo 2)

Por otro lado, es vital establecer como prioridad a las mujeres rurales, quienes son las principales afectadas por el conflicto armado del departamento, por las pocas oportunidades de conseguir un empleo formal, lo que las lleva a emprender o conseguir un trabajo informal.

Sumado a lo anterior, según datos del DANE, para el año 2021 la pobreza monetaria de las personas víctimas del conflicto superó la tasa nacional en 10,8 puntos porcentuales (p.p.) y la tasa de pobreza extrema de esta población fue mayor en 5,7 p.p. que el total nacional. Para el caso de las mujeres víctimas del conflicto, superó a los hombres por 3,8 p.p, con un 51,8%, y la brecha entre mujeres víctimas y el promedio nacional de mujeres fue de 11,5 p.p. para 2021. De esta manera, el conflicto ha afectado la autonomía de las mujeres para acceder y controlar recursos económicos, así como para tomar decisiones sobre sus proyectos de vida. (Casa de la Mujer, 2022)

Una solución temporal para las mujeres araucanas es emprender o trabajar informalmente, no obstante, la posibilidad de salir adelante con estas actividades es baja.

Debido a las dinámicas del conflicto y la limitada oferta de servicios en áreas rurales, muchas se ven obligadas a vincularse a la economía informal. Esto implica emprender en

la creación de unidades productivas como única alternativa de subsistencia. Sin embargo, la supervivencia y crecimiento de estos negocios se ven afectados por factores como el alto costo y la escasa provisión de servicios y productos financieros, así como por la falta de conocimientos gerenciales y financieros, que son menores en comparación con la población urbana debido a la menor escolaridad y oferta educativa. Estos retos limitan la inclusión financiera y reducen las posibilidades de éxito de los emprendimientos rurales de las mujeres. (Restrepo, 2021)

Ahora bien, es necesario avanzar en las recomendaciones para la promoción del trabajo digno y decente dadas por el Ministerio del Trabajo, se debería realizar un monitoreo al plan de empleo planteado para el territorio, verificar que el nuevo gobierno entienda la situación por la que atraviesa el departamento y se asegure de cumplir cada una de las estrategias.

Segundo, con los estudios y análisis que se hace en cada determinado tiempo por diferentes entidades, se deberían establecer cuáles son las verdaderas carencias, y junto con la realidad en el departamento establecer soluciones que sea útiles y proporcionadas a su estilo de vida. Lo anterior, en cuanto se ha observado que las investigaciones contienen información repetida o los temas no tiene relación con lo planteado. Con lo primero, lo que se está haciendo allí es replantear una problemática que ya se tenía conocimiento de su existencia, por lo que hay un gasto de recursos innecesarios y no dan soluciones eficientes y rápidas a las personas, como consecuencia se plantea soluciones que pueden beneficiar a unas mujeres, dejando de lado a otras mujeres. Por lo que, se debe investigar que tipos de estudios existen actualmente que sea funcionales y cuáles son los que faltan, en todo caso de que se establezca una correlación de temas, para crear soluciones en conjunto se deben considerar la gran brecha de edad y circunstancias de vida diferentes de las mujeres araucanas.

Se podría ver un antes y después, impulsando el trabajo formal en mujeres de cada edad, situación, familia, etc. Si se llegase a ser un estudio exhaustivo, se implementaría varias soluciones que respondan a varios tipos de circunstancias, es decir, empezando desde la problemática que sufren las niñas en el departamento y las mujeres mayores de edad que no tienen una seguridad en los recursos mínimos de vida. En definitiva, no se puede establecer “una misma cura para diferentes enfermedades”, se deben establecer

categorías para brindar una solución justa y digna a cada población afectada. Por lo cual, se evidenciaría un cambio a futuro, en la cual, cada mujer tendría expectativas de encontrar un trabajo o emprender de una manera segura y con garantías que proporcione el gobierno. Teniendo en cuenta que, el gobierno debe dar prioridad a la vida de las niñas del departamento, ya que ellas al ser menores de edad y encontrarse en una situación que vive el país de temas de desigualdad, son de especial protección para el Estado colombiano, tal y como se establece en el artículo 44 de la Constitución Política.

ARTICULO 44. Son derechos fundamentales de los niños: la vida, la integridad física, la salud y la seguridad social, la alimentación equilibrada, su nombre y nacionalidad, tener una familia y no ser separados de ella, el cuidado y amor, la educación y la cultura, la recreación y la libre expresión de su opinión. Serán protegidos contra toda forma de abandono, violencia física o moral, secuestro, venta, abuso sexual, explotación laboral o económica y trabajos riesgosos. Gozarán también de los demás derechos consagrados en la Constitución, en las leyes y en los tratados internacionales ratificados por Colombia (Constitución Política, Artículo 44).

Como los niños y las niñas son sujetos de especial protección constitucional, se podrían crear estrategias de igualdad y equidad para las niñas, principalmente afectadas, impulsando la educación, como derecho fundamental para todas las niñas. Ante todo, una planificación fundamental en donde se implemente el pensamiento de encontrar una profesión o desarrollarse en una actividad a gusto, la cual se vincule con el trabajo decente o un emprendimiento que tenga las garantías necesarias, junto con esto, luchar por un trato con respeto en el cual ellas hagan valer sus derechos cumpliendo sus deberes para consigo mismas.

Empoderar a las mujeres es una de las principales propuestas, debido a que es un tema fundamental en las zonas donde se presenta conflicto armado, en donde urge garantizar la igualdad de género y la participación activa de las mujeres y niñas en la construcción de la paz en el territorio. En Arauca existe una red departamental de mujeres en la cual se trabaja en el fortalecimiento y el empoderamiento de su participación en todos los escenarios (Gobernación de Arauca, 2017). Es importante destacar que, en el municipio se han realizado encuentros de más de 60 mujeres de cada una de las redes municipales “para trabajar en el fortalecimiento de la red departamental de mujeres, que

buscaba construir del Plan de Acción para la prevención de las violencias en contra de las mujeres (Gobernación de Arauca, 2017).

Tercero, en vez de crear beneficios innecesarios para las empresas privadas si contratan a personas vulnerables, como en este caso las mujeres, se podrían crear una normatividad clara para que las empresas privadas se vean obligadas a contratarlas directamente e ir erradicando la desigualdad de oportunidades laborales. Esto es necesario, ya que algunas empresas no estarían interesadas en dichos beneficios. Además, ellos podrían ver que al contratar con estas personas representan en realidad

Se puede ver en los Planes de Desarrollo las finalidades que se espera alcanzar, entre ellas, una mayor inclusión de las mujeres en el campo laboral. Ellos crean soluciones con base en incentivos para las empresas, pero la realidad es que los incentivos no son atractivos para algunas empresas privadas. Esto genera que la situación de desempleo para las mujeres se mantenga, o hasta se empeore.

Si bien existe una ley de paridad en Colombia que se encuentra en el Decreto 455 de 2020, el cual busca garantizar la igualdad de género en los cargos directivos de las entidades públicas, así como la Constitución Política de Colombia en su artículo 43 reconoce que la mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades y señala que la mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación, no es suficiente dicha disposición.

Además, la Ley 581 de 2000, por la cual se reglamenta la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público, de conformidad con los artículos 13, 40 y 43 de la Constitución Nacional señala que la participación adecuada de la mujer en los niveles del poder público se hará efectiva aplicando por parte de las autoridades nominadoras las siguientes reglas: a) Mínimo el treinta por ciento (30%) de los cargos de máximo nivel decisorio, de que trata el artículo 2º, serán desempeñados por mujeres; b) Mínimo el treinta por ciento (30%) de los cargos de otros niveles decisorios, de que trata el artículo 3º, serán desempeñados por mujeres.

Esta obligación establece para las entidades públicas garantizar un mínimo de empleadas con diferentes factores socioculturales y socioeconómicos, creando

oportunidades igualitarias en las diferentes circunstancias en las que viven en el departamento; sin embargo, en Arauca las entidades públicas no cumplen con el 30 % de los cargos ocupados por mujeres que estipula la ley. Y no es porque en el territorio no cuente con las mujeres suficientes para estos cargos, si no que muchas veces son ocupados por hombres, que en su respuesta están mejor capacitados. Por lo cual, es necesario crear un plan de requerimiento, acreditación y conocimiento, así como crear capacitaciones, espacios para las mujeres puedan entrar al mundo de las entidades públicas. Esto ayudaría a que ellas tuvieran más participación en el ámbito de decisiones, propuestas, ideas o actividades, etc.

Respecto a las empresas privadas, se tiene conocimiento de que no se puede obligar al empleador a contratar a personas, ya que hace parte de su libertad económica. Pero lo que, si se pudiese implementar, es que, gracias a un estudio de mercado en el departamento, se puedan establecer necesidades e incentivos que, si ayuden a las empresas, con el cual el gobierno nacional puede intervenir y suministrar ayuda a estas carencias que tienen siempre y cuando cumplan con un mínimo de contratación de mujeres en diferentes áreas de la empresa. Además, es importante sancionar a las empresas que se beneficien de los incentivos, pero no cumplan con el mínimo de requisitos para obtener dichos incentivos.

En cuarto lugar, y para finalizar, las personas no necesitan que los proyectos propuestos se queden en documentos a la espera de que nunca se logren desarrollar por falta de infraestructura o muchas veces a causa de limitaciones financieras para su implementación. Las entidades deben entender que esto es importante para el desarrollo del departamento y las personas que son originarias de él, por lo cual, se debe poner toda la atención de crear estos espacios importantes, a la espera de un desarrollo e impulso de empleos en el departamento.

Es decir, debe ser la prioridad en cada decisión que se tome por la administración el seguir con los planes y proyectos de la administración anterior. Tomándose un tiempo adecuado en conocer en que etapa va el proyecto, cual fase debe fortalecerse más, cual debe darse por finalizada, y extraer conclusiones para que, en el futuro, se tengan en cuenta las carencias en pro de conseguir mejores resultados.

## Conclusiones

Lo expuesto a lo largo de este artículo permite arribar a las siguientes conclusiones:

En cuanto al departamento de Arauca, debido a una cultura machista y una zona de conflicto armado, se resalta la realidad de las mujeres en cuanto a la falta de oportunidades en el campo laboral, quienes no cuentan con las garantías mínimas del trabajo decente. Se evidencian los intentos de las entidades públicas para impulsar la igualdad de las mujeres, pero estos han fracasado, debido a que no siguen los proyectos de las administraciones anteriores o no hay interés por parte de ellas. Esto genera una gran brecha en el campo laboral, comparando la situación de las mujeres con los hombres.

Se proponen iniciativas como el fortalecimiento del empoderamiento femenino, la actualización de los planes de empleo en el departamento y la implementación de nuevos programas destinados a fomentar los emprendimientos liderados por mujeres en la zona, con el fin de crear condiciones propicias para un trabajo digno y decente.

## Referencias

- Agencia Nacional de Tierras, Equipo coordinador y técnico del Instituto de Estudios Interculturales, & Equipo coordinador y técnico del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (2022). *Fortalecimiento a la mujer rural en el marco de la estrategia de fortalecimiento. Acuerdo de Cooperación Entre el Programa de las Naciones Unidas (PNUD) y la Agencia Nacional de Tierras.* [https://www.ant.gov.co/wp-content/uploads/2022/02/COGGI-PT-006-PROTOCOLO\\_FORTALECIMIENTO\\_DE\\_LA\\_MUJER\\_RURAL.pdf](https://www.ant.gov.co/wp-content/uploads/2022/02/COGGI-PT-006-PROTOCOLO_FORTALECIMIENTO_DE_LA_MUJER_RURAL.pdf)
- Alan Uzelac, À. P. (2022). *Eficacia de la justicia civil y políticas públicas.* San Miguel de Tucumán: BIBLIOTEX Editorial Jurídica, Fondo Editorial.
- Alcaldía De Arauca. (2015). *Política pública para la igualdad de oportunidades de mujeres y hombres y equidad de géneros en 2015–2025.*
- Ámbito Jurídico (2023, 31 agosto). *Tasa de desempleo en julio fue de 9,6 %.* <https://www.ambitojuridico.com/noticias/general/tasa-de-desempleo-en-julio-fue-de->



El Nuevo Siglo. (2022, 11 septiembre). ¿Por qué Arauca registra la cifra más alta de desempleo? <https://www.elnuevosiglo.com.co/politica/por-que-arauca-registra-la-cifra-mas-alta-de-desempleo>

El País, R. (2023, 22 junio). *Ellas trabajan más, pero ganan menos: la inequidad del mercado laboral sigue golpeando a las mujeres colombianas*. Noticias de Cali, Valle y Colombia <https://www.elpais.com.co/economia/ellas-trabajan-mas-pero-ganan-menos-la-inequidad-del-mercado-laboral-sigue-golpeando-a-las-mujeres-colombianas.html>

Fundación Panamericana para el Desarrollo – FUPAD- (2017). Plan Departamental de Empleo de Arauca. *Portal Ministerio del Trabajo*. [https://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/empleo-y-pensiones/empleo/programa-nacional-de-asistencia-tecnica-territorial/politica-publica-de-empleo-y-trabajo-decente/-/document library/En81ndue0NG4/view file/76372491? com.liferay document library web portlet DLPortlet INSTANCE En81ndue0NG4 redirect=https%3A%2F%2Fwww.mintrabajo.gov.co%2Fweb%2Fquest%2Fempleo-y-pensiones%2Fempleo%2Fprograma-nacional-de-asistencia-tecnica-territorial%2Fpolitica-publica-de-empleo-y-trabajo-decente%3Fp\\_p\\_id%3Dcom.liferay.document.library.web.portlet.DLPortlet INSTANCE En81ndue0NG4%26p\\_p\\_lifecycle%3D0%26p\\_p\\_state%3Dnormal%26p\\_p\\_mode%3Dview](https://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/empleo-y-pensiones/empleo/programa-nacional-de-asistencia-tecnica-territorial/politica-publica-de-empleo-y-trabajo-decente/-/document%20library/En81ndue0NG4/view%20file/76372491?com.liferay.document.library.web.portlet.DLPortlet.INSTANCE.En81ndue0NG4.redirect=https%3A%2F%2Fwww.mintrabajo.gov.co%2Fweb%2Fquest%2Fempleo-y-pensiones%2Fempleo%2Fprograma-nacional-de-asistencia-tecnica-territorial%2Fpolitica-publica-de-empleo-y-trabajo-decente%3Fp_p_id%3Dcom.liferay.document.library.web.portlet.DLPortlet.INSTANCE.En81ndue0NG4%26p_p_lifecycle%3D0%26p_p_state%3Dnormal%26p_p_mode%3Dview)

Gobernación de Arauca (2017). Red Departamental de Mujeres trabaja en el fortalecimiento y el empoderamiento de su participación en todos los escenarios. <https://arauca.gov.co/red-departamental-de-mujeres-trabaja-en-el-fortalecimiento-y-el-empoderamiento-de-su-participacion-en-todos-los-escenarios/>

Gobernación de Arauca (2024). *Gobierno departamental abre convocatoria para el fortalecimiento de emprendimientos en el departamento de Arauca*. <https://arauca.gov.co/gobierno-departamental-abre-convocatoria-para-el-fortalecimiento-de-emprendimientos-en-el-departamento-de-arauca/>

Gobernación de Arauca. (2020). *Mujeres rurales: protagonistas del campo araucano*. <https://arauca.gov.co/mujeres-rurales-protagonistas-del-campo-araucano/>

Legis (2021). *¿Qué es el acoso laboral? Sus fases y sus tipos*. <https://blog.legis.com.co/talento-humano/acoso-laboral-fases-y-sus-tipos>

Ley 581 de 2000. Ley de Igualdad de Género en la Participación Política, Pub. L. No. 581, 114 Stat. 5 (2000)

Ministerio de Minas y Energía. (s. f.). *Reconoce los tipos de acoso que existen y sus conductas*. [https://www.minenergia.gov.co/documents/9282/Tipos\\_de\\_acoso.pdf](https://www.minenergia.gov.co/documents/9282/Tipos_de_acoso.pdf)

Ministerio del Trabajo (2024) *Recomendaciones para promover el trabajo digno y decente para los nuevos gobiernos territoriales en el periodo de 2024–2027 del Departamento de Arauca*. [https://auth.services.adobe.com/en\\_US/deeplink.html#/social-only](https://auth.services.adobe.com/en_US/deeplink.html#/social-only)

MINISTERIO DEL TRABAJO. (2017, 11 agosto). *Diagnóstico del Departamento de Arauca*. [https://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/empleo-y-pensiones/empleo/programa-nacional-de-asistencia-tecnica-territorial/politica-publica-de-empleo-y-trabajo-decente/-/document library/G1LOEx72eT6K/view file/18984048? com.liferay document library web portlet DLPortlet INSTANCE G1LOEx72eT6K redirect=https%3A%2F%2Fwww.mintrabajo.gov.co%2Fweb%2Fguest%2Fempleo-y-pensiones%2Fempleo%2Fprograma-nacional-de-asistencia-tecnica-territorial%2Fpolitica-publica-de-empleo-y-trabajo-decente%3Fp\\_p\\_id%3Dcom.liferay.document.library.web.portlet.DLPortlet INSTANCE G1LOEx72eT6K%26p\\_p\\_lifecycle%3D0%26p\\_p\\_state%3Dnormal%26p\\_p\\_mode%3Dview](https://www.mintrabajo.gov.co/web/guest/empleo-y-pensiones/empleo/programa-nacional-de-asistencia-tecnica-territorial/politica-publica-de-empleo-y-trabajo-decente/-/document%20library/G1LOEx72eT6K/view%20file/18984048?com.liferay.document.library.web.portlet.DLPortlet.INSTANCE.G1LOEx72eT6K.redirect=https%3A%2F%2Fwww.mintrabajo.gov.co%2Fweb%2Fguest%2Fempleo-y-pensiones%2Fempleo%2Fprograma-nacional-de-asistencia-tecnica-territorial%2Fpolitica-publica-de-empleo-y-trabajo-decente%3Fp_p_id%3Dcom.liferay.document.library.web.portlet.DLPortlet.INSTANCE.G1LOEx72eT6K%26p_p_lifecycle%3D0%26p_p_state%3Dnormal%26p_p_mode%3Dview)

Ministerio del Trabajo. (s. f.). *Equidad Laboral Con Enfoque de Género* - <https://www.mintrabajo.gov.co/el-ministerio/grupo-interno-de-trabajo-para-las-victimas-y-la-equidad-laboral-con-enfoque-de-genero/equidad-laboral-con-enfoque-de-genero>

Municipio de Arauca. (2024). Programa Mujer, Género y Diversidad Sexual. *Informe Para la Secretaría de Inclusión*. <https://acrobat.adobe.com/id/urn:aaid:sc:VA6C2:6320635d-b62e-4a63-a3f8-ab832286d816>

ONU, Departamento Administrativo Nacional de Estadística [DANE] y Las Mujeres Cuentan. (2020). *Cuidado no remunerado en Colombia: brechas de género. Cuidado no remunerado en Colombia: brechas de género*. <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/genero/publicaciones/Boletin-estadistico-ONU-cuidado-noremunerado-mujeres-DANE-mayo-2020.pdf>

Organización Internacional del Trabajo. (2005). Promover la igualdad entre mujeres y hombres en el trabajo: Una cuestión de principios. *Acoso Laboral Hacia las Mujeres*. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san\\_jose/documents/publication/wcms\\_220029.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_220029.pdf)

Organización Mundial del Trabajo. (s. f.). *Trabajo decente*. Recuperado 29 de febrero de 2024, de <https://www.ilo.org/global/topics/decent-work/lang--es/index.htm>

Presidencia de la República de Colombia (2011). *Decreto 4463 de 2011*. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=44805>

Presidencia de la República de Colombia (2021, agosto). *Arauca*. <https://pactocolombiajuventudes.presidencia.gov.co/assets/relatorias/ARAUCA.pdf%7D>

Restrepo, M. C. (2021). *La informalidad laboral femenina en Colombia: un análisis sobre su composición y determinantes socioeconómicos (2017-2019)*. Medellín, Colombia: Universidad Nacional de Colombia.

SCORE y MIG SCORE Colombia, Fino, M., L, y Organización Mundial del Trabajo. (2021, 18 noviembre). *Clase maestra: Igualdad de género empresarial / Convenio 111 de la OIT* [Vídeo]. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=aRimgFUqmEE>