

INEQUIDAD DE GÉNERO: INICIATIVAS DEL GOBIERNO
COLOMBIANO FRENTE A ESTA PROBLEMÁTICA Y RESPUESTAS
ORGANIZACIONALES.

JESSICA NATALIA GIRALDO BOTERO

VALENTINA GÓMEZ CANO

UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA
ESCUELA DE ECONOMÍA, ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

MEDELLÍN

2022

INEQUIDAD DE GÉNERO: INICIATIVAS DEL GOBIERNO
COLOMBIANO FRENTE A ESTA PROBLEMÁTICA Y RESPUESTAS
ORGANIZACIONALES.

JESSICA NATALIA GIRALDO BOTERO

VALENTINA GÓMEZ CANO

Trabajo de grado para optar al título de Administrador de Empresas

Asesor

Claudia Vélez-Zapata

Ph.D. en Administración

UNIVERSIDAD PONTIFICIA BOLIVARIANA
ESCUELA DE ECONOMÍA, ADMINISTRACIÓN Y NEGOCIOS
FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS

MEDELLÍN

2022

30 de mayo de 2022

Jessica Natalia Giraldo Botero y Valentina Gómez Cano

“Declaramos 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”.
Art. 92, parágrafo, Régimen Estudiantil de Formación Avanzada.

Natalia Giraldo B.

Jessica Natalia Giraldo Botero

Valentina Gómez C.

Valentina Gómez Cano

Dedicado a todas las mujeres...

CONTENIDO

RESUMEN.....	8
INTRODUCCIÓN.....	9
1. Planteamiento del problema de investigación.....	11
2. Formulación del problema de investigación	13
3. Justificación.....	13
4. Marco Referencial.....	15
4.1 Exploración bibliométrica.....	15
4.2 Antecedentes de investigación.....	18
4.3 Marco Teórico.....	23
4.3.1 Rol de la mujer en la sociedad: Una visión histórica.	23
4.3.2 Mercado laboral femenino en América Latina	24
4.3.3 Brecha salarial entre hombre y mujeres	26
4.3.4 Otras apreciaciones acerca de la inequidad de género	28
5. Diseño metodológico.....	29
5.1 Objetivo de la investigación	29
5.1.1 General.....	29
5.1.2 Específicos.....	29
5.2 Alcance de investigación	30
5.3 Paradigma de investigación o Enfoque de la investigación.....	31
5.4 Categorías de estudio	31
5.5 Fuentes de información.....	35

5.6	Método y plan de análisis de datos	35
6.	Resultados	36
6.1	Normas de la legislación colombiana enfocadas a la equidad de género en el ámbito laboral, periodo 1957 a 2021	36
6.2	Análisis documental sobre el cumplimiento de las normas	45
6.2.1	Empoderamiento y progreso de la mujer en Colombia: UN Women.....	46
6.2.2	Continuidad de las diferencias salariales entre hombres y mujeres	48
6.2.3	Situación laboral de la mujer después del Covid-19	53
6.3	Recomendaciones de buenas prácticas para la inclusión de la mujer en el mercado laboral	56
6.3.1	Buenas prácticas en las empresas	56
6.3.2	Recomendaciones	60
7.	Conclusiones	62
	REFERENCIAS	64
	LEGISLACIÓN, CÓDIGOS Y DECRETOS.	68

LISTA DE ILUSTRACIONES

Ilustración 1. Documentos por año.....	15
Ilustración 2. Documentos por tipo.	15
Ilustración 3. Documentos por país o territorio.....	16
Ilustración 4. Documentos por área.....	17
Ilustración 5. Brecha salarial por departamento	49
Ilustración 6. Techo de cristal, Pisos pegajosos y Escaleras rotas	51
Ilustración 7. Tasa de desocupación y brecha salarial.....	54
Ilustración 8. Reducción en el número de personas ocupadas	55

LISTA DE TABLAS

Tabla 1. Documentos	18
Tabla 2. Matriz Categorical.....	31
Tabla 3. Esquema de la matriz.....	35

RESUMEN

La mujer posee un rol importante en la sociedad, y durante siglos esta ha sido subestimada y relegada a los trabajos del cuidado no remunerado, desaprovechando el potencial que tiene, etiquetándolas como el “sexo débil” en uno de los contextos más trascendentales en la sociedad: el mercado laboral. Por lo mismo, con el presente trabajo se pretende documentar las normas y leyes, desde el año 1957 hasta el 2021, que ayudan a la equidad de género en Colombia, y analizar por medio de la documentación la aplicación de las normas, para verificar si estas se están cumpliendo a cabalidad. Finalmente, con la recopilación fue posible observar que Colombia ha tenido avances en la documentación de normas para mejorar la inequidad de género en el ámbito laboral, sin embargo, muchas de estas se quedan en el papel y tardan mucho tiempo para que se cumplan, por lo que queda un largo camino por recorrer.

Palabras claves: Equidad, Género, Mujer, Mercado laboral, Ley, Decreto, Jurisprudencia, Techo de cristal, Piso pegajosos, Escaleras rotas, Brecha salarial, Buenas prácticas.

INTRODUCCIÓN

La presente investigación trata como tema principal la equidad de género en el mercado laboral, y como la mujer a lo largo de los siglos ha sido relegada a trabajos de baja productividad y mal remunerados por su género, siendo así evidente la brecha histórica entre hombres y mujeres que presenta Colombia, intensificada por la pandemia mundial del Covid-19, un factor de desempleo tanto para mujeres y hombres, viéndose más afectadas las mujeres; partiendo de esta, se planea documentar las iniciativas que ha tenido el gobierno colombiano desde el año 1957 hasta el 2021 para mejorar la inequidad de género en el trabajo, y cómo las empresas han acogido estas reglamentaciones para mejorar esta cuestión global de desarrollo sostenible, y su aplicación en las empresas. Se tomó de referencia el año de 1957, ya que, en este año las mujeres tuvieron por primera vez el derecho de ejercer el voto y tramitar la cédula de ciudadanía; siendo este considerado un hecho histórico para la participación de la mujer en la sociedad colombiana

En cuanto a la metodología empleada para el desarrollo de la investigación se utilizó un alcance descriptivo, el enfoque que se presenta es cualitativo debido a que pretende conocer el fenómeno bajo estudio a partir de sus rasgos, hechos y características, y para ello se ha tomado como base el análisis documental y se ha empleado la inclusión de diversos tipos de documentos. Las categorías de estudio utilizadas han sido apriorísticas, las fuentes de información empleadas han sido fuentes secundarias extraídas de informes gubernamentales y estudios referidos al tema.

Se pudo evidenciar a lo largo de la investigación, que en Colombia, se han desarrollado a lo largo de los años, normas enfocadas a la igualdad de género, específicamente en el mercado laboral. A su vez, se ha constatado que a pesar de que “las mujeres han aumentado su participación en el mercado laboral y, en promedio, tienen más años de estudios que los hombres” (Galvis, 2011, pág. 3), en comparación con los hombres, existe una menor participación de mujeres en el mercado laboral total y estas se emplean mayormente en el sector informal teniendo una productividad más baja y generando con ello menor capacidad de independencia económica. En Colombia, solo el 25% de los CEO son

mujeres en el país, y ser mujer en Colombia presenta mayores dificultades para llegar a los gobiernos corporativos de las empresas (La República, 2022).

Colombia tiene un crecimiento lento en la erradicación de la inequidad laboral, y este problema se agravó con la pandemia de Covid-19, debido a que esta problemática afectó en mayor medida a la población femenina, ya que el sector del cuidado remunerado en el cual se desempeñan más las mujeres, fue uno de los afectados por esta crisis.

Las mujeres buscan sin desfallecer que “... haya igualdad de oportunidades para desarrollarse y crecer, que las culturas organizacionales absorban más dimensiones «femeninas», que se flexibilice la dedicación y el tipo de trabajo, y que haya más aceptación de la diversidad” (Ogliastri, 2011, pág. 21). Es por ello que “vale la pena preguntarse si ¿son suficientes esos logros, comparados con las inmensas capacidades de un género privilegiado por la naturaleza?” (Vácha, 2017, pág. 4). A pesar de los logros obtenidos en esta materia, queda un largo camino por recorrer.

INEQUIDAD DE GÉNERO: INICIATIVAS DEL GOBIERNO COLOMBIANO FRENTE A ESTA PROBLEMÁTICA Y RESPUESTAS ORGANIZACIONALES.

1. Planteamiento del problema de investigación

Es innegable el papel fundamental de la mujer en la sociedad, sin embargo, a través de los siglos, ha constituido una verdadera lucha alcanzar tal reconocimiento, siendo este un proceso lento y lleno de obstáculos, pero a través del cual ha logrado trascender en su condición y ha obtenido una participación en la sociedad, un ejemplo claro de ello se evidencia a través de la vinculación en el mercado laboral.

En la antigüedad la función de la mujer se limitaba al cuidado de sus hijos, las actividades domésticas, y los trabajos manuales. Durante el siglo XVII con la Revolución industrial se da una incorporación de la mujer al mundo del trabajo, sin embargo, esto ocurría en sectores productivos marginales, en los cuales se carecía de una regulación legal, generando un estado de explotación de la mano de obra, además de que las mujeres recibían salarios más bajos que los hombres. Es lamentable reconocer que, en esta época, la mujer no representaba nada en la sociedad, y sus derechos eran iguales a los de los niños (Martínez, 2015).

A finales del siglo XIX la mujer comienza a tener mayores posibilidades al iniciar una vinculación a la educación universitaria y al participar en trabajos en algunas áreas importantes;

la progresiva inserción de la mujer al mercado laboral fue debida fundamentalmente a tres motivaciones, la económica, la autonomía y la valoración social. El trabajo significaba la posibilidad de independencia económica de parejas o maridos, aportaba reconocimiento social, acceso a la vida pública, etc. (Martínez, 2015, pág. 6).

Es así como comienza en un ritmo creciente a darse la inserción laboral de la mujer, sin embargo, algunos puntos ligados al ámbito femenino han presentado un obstáculo en el mismo, como los son: el estado civil y la maternidad.

En Colombia como en el resto del mundo al principio “la mujer estuvo representada por los hombres; primero por el padre y luego por el esposo quien ejercía, en virtud de la potestad marital, todos los derechos y obligaciones...” (Silva, 2008, pág. 114). La participación de la mujer inicialmente aparece como algo oculto y sin reconocimiento, sin embargo, se observa desde la época de la colonia como ella se ve vinculada a procesos políticos durante épocas de guerras, mostrando su deseo de tener un lugar importante en la sociedad y de que su voz sea escuchada (Acendra, 2019).

Esto solo ocurrirá después de un largo camino de luchas y de reformas constitucionales, entre las cuales priman el derecho a la educación que abre sus puertas al mercado laboral, y el derecho al voto que permite reconocerla como agente político, con voz, voto y capacidad de decisión. El derecho al voto de la mujer en Colombia fue aprobado el 25 de agosto de 1954, bajo la dictadura de Gustavo Rojas Pinilla, pero solo en 1957 se pudo ejercer, siendo Colombia uno de los últimos países latinoamericanos en lograrlo (Jiménez, 2017). A partir de allí, se comienza un camino de conquistas en busca de la equidad de género, siendo la Constitución de 1991, la que otorgó los mismos derechos y deberes a las mujeres y a los hombres.

“Las mujeres han conquistado muchos espacios laborales, políticos y sociales, pero sin dejar de lado sus funciones de madres y esposas” (Silva, 2008, pág. 116); esto demuestra los grandes pasos que se han dado en la lucha por erradicar este problema de índole global, aunque es claro que aún faltan peldaños importantes por alcanzar, en materia de educación, oportunidades laborales y salarios. “Es indiscutible que desde entonces y hasta hoy las conquistas y espacios ganados por la mujer, son significativos, pero vale la pena preguntarse si ¿son suficientes esos logros, comparados con las inmensas capacidades de un género privilegiado por la naturaleza?” (Vácha, 2017, pág. 4).

En la presente investigación, se planea documentar desde el año 1957 las iniciativas que ha tenido el gobierno colombiano para mejorar la problemática de inequidad de género en el mercado laboral, y cómo las empresas han acogido estas reglamentaciones para mejorar esta cuestión global de desarrollo sostenible. Se debe tener en cuenta que al hacer mención de la palabra “iniciativa”, se hace referencia al conjunto de normas que ha planteado el Estado

colombiano respecto a esta temática. Se pretende realizar una línea del tiempo en la cual se evidencie el papel de la nación como protector de la mujer, y documentar la aplicación de estas políticas en las empresas por medio de documentos gubernamentales.

2. Formulación del problema de investigación

¿Cuáles han sido las iniciativas del gobierno colombiano frente a la problemática de inequidad de género, desde 1957 hasta el año 2021, y cuáles han sido las principales respuestas organizacionales?

3. Justificación

Es cierto que en las últimas décadas la participación de la mujer en el ámbito laboral se ha intensificado, y el ambiente organizacional está más diversificado; este cambio para Kanter (1977) es “la revolución social silenciosa más importante del siglo XX” (citado de Avolio & Di Laura, pág. 36). Sin embargo, las inequidades hacia la mujer perduran en la sociedad por el rol que la ha caracterizado. Desde los años 90’s en adelante la globalización, ha tomado más fuerza, y con esta de la mano los convenios internacionales en muchos campos, entre ellos están los acuerdos para promover la igualdad de género y eliminar la inequidad hacia la mujer; pero Colombia tiene un crecimiento lento en la erradicación de la inequidad laboral, problema que se agravó con la pandemia de Covid-19.

De acuerdo con un estudio de la Comisión Legal para la Equidad de la Mujer, elaborado por el DANE¹ (2020), evidencia que la población de mujeres activas económicamente en Colombia es de 10,679,000, es decir, el 42,9% con relación a los hombres; 9,429,000 mujeres hacen parte de la población económicamente inactiva en Colombia, y representan un 65,2% con relación a los hombres y, por último, la población de mujeres ocupadas en Colombia es de 9,224,000 representando apenas el 41,4% con relación a los hombres; estas estadísticas muestran la brecha que existe entre hombres y mujeres en

¹ El DANE por sus siglas es el Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas; “es la entidad responsable de la planeación, levantamiento, procesamiento, análisis y difusión de las estadísticas oficiales de Colombia” (DANE, 2021)

el campo laboral, igualmente este estudio reveló que el 59% de las mujeres inactivas se dedican a oficios de hogar y para los hombres este oficio representa el 8,1%; por otro lado, viendo la otra cara de la moneda, el 57% de los hombres inactivos se dedican como actividad principal a estudiar, y esta categoría representa para las mujeres el 28%.

Es evidente la inequidad en el país y la brecha histórica que presenta Colombia; problema que se intensificó con la pandemia mundial del Covid-19, siendo este un factor de desempleo tanto para mujeres y hombres. De acuerdo con la GEIH² (2020), este problema afectó en mayor medida a la población femenina, ya que el sector del cuidado remunerado donde se desempeñan más mujeres fue uno de los afectados por esta crisis; el servicio doméstico, los jardines infantiles, las guarderías, entre otras actividades fueron las que recibieron más impacto en la pandemia, y por ende afectaron el mercado laboral femenino (Citado de Quanta, 2020).

Como se puede ver, el interés por esta problemática surge de las bajas tasas de ocupación de la mujer respecto al hombre, y la disminución del empleo femenino por la crisis sanitaria; en este sentido, este problema permite plantear interrogantes acerca de cómo el gobierno colombiano genera iniciativas para la disminución de las tasas de desempleo femenino y cómo las empresas aportan a la reducción de esta.

Por otro lado, se tomó de referencia el año de 1957, hasta la actualidad para documentar las iniciativas, ya que, en este año las mujeres tuvieron por primera vez el derecho de ejercer el voto y tramitar la cédula de ciudadanía; siendo este considerado un hecho histórico para la participación de la mujer en la sociedad colombiana;

las mujeres no solo marcaron un hito en la vida política de Colombia el 1 de diciembre de 1957 cuando sufragaron por primera vez, otras representantes del género dejan en alto a las mujeres colombianas en el ámbito artístico, científico, deportivo, entre otros espacios. (Hoyos, 2017, pág. 16)

² La GEIH por sus siglas es la Gran Encuesta Integrada de Hogares, perteneciente al DANE; es la encargada de recoger la información acerca de las condiciones de empleo de los hogares colombianos.

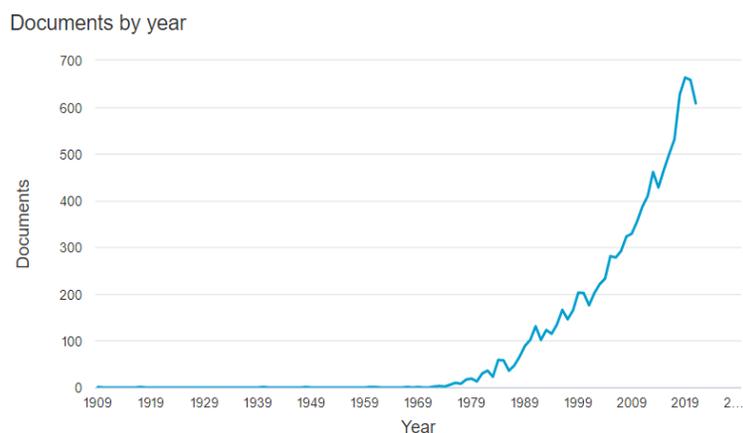
A pesar de que la década de los 50's ha cambiado mucho en comparación con la actualidad, se presenta un interés en saber qué ha pasado en materia normativa durante 64 años después de que la mujer comenzara a participar en la sociedad y ver cómo ha evolucionado la equidad de género hacia esta misma, en el ámbito organizacional.

4. Marco Referencial

4.1 Exploración bibliométrica

En términos generales la información acerca del Mercado Laboral Femenino es variada, fue posible encontrar 10,549 resultados, se pueden encontrar registros del tema desde 1909, sin embargo, durante 63 años estos fueron predominantemente nulos y a partir de 1972 se comenzó a ver un aumento progresivo de los documentos, llegando a su punto más alto en el 2019 con 663 registros acerca de este tema (Gráfica 1).

Ilustración 1. Documentos por año.

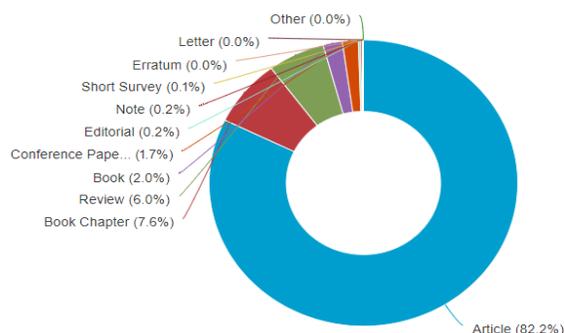


Fuente: Elaboración propia con base en Scopus.

En cuanto al tipo de documentos, la Gráfica 2 presenta la distribución de los 10,549 registros académicos.

Ilustración 2. Documentos por tipo.

Documents by type



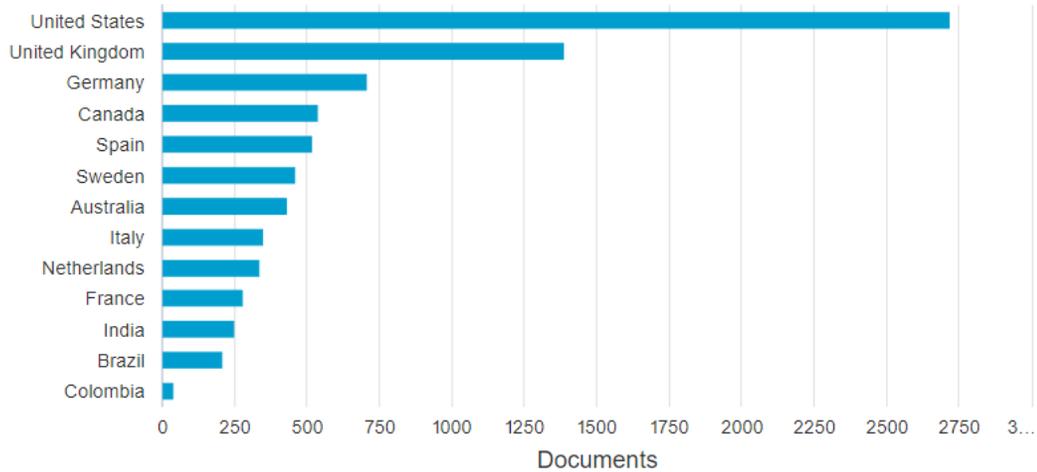
Fuente: Elaboración propia con base en Scopus.

Principalmente los documentos que más se encuentran son artículos y representan aproximadamente el 82,2% del total, posteriormente se encuentran los capítulos de libros con un 7,6% y las revistas con un 6% de la documentación. Por otro lado, la información a su vez se encuentra delimitada por países, la mayoría de los documentos son procedentes de Estados Unidos con 2,715 registros, en segundo lugar, se encuentra El Reino Unido con 1,386 registros y en tercera posición se encuentra Alemania con 704 elementos; Los países latinoamericanos en subdesarrollo comienzan a manifestarse en la posición 28, sin embargo, Colombia figura en el puesto 38, con tan solo 39 registros (Gráfico 3).

Ilustración 3. Documentos por país o territorio.

Documents by country or territory

Compare the document counts for up to 15 countries/territories.

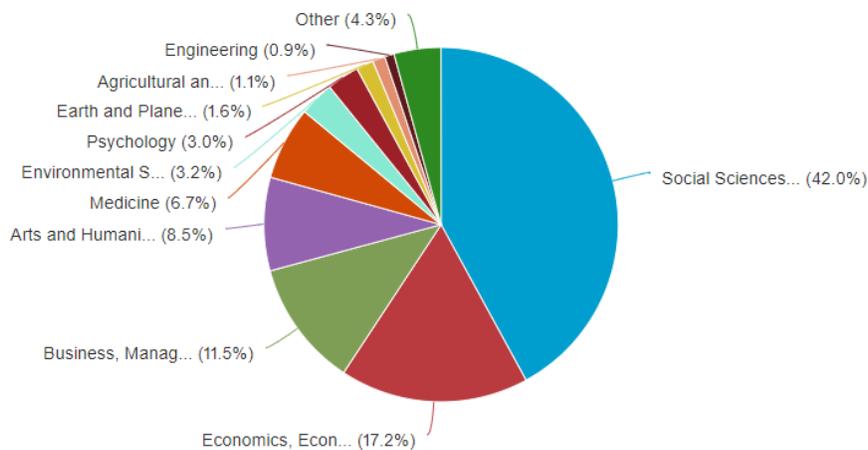


Fuente: Elaboración propia con base en Scopus.

Desde otro punto de vista, en la Gráfica 4, la gran mayoría de los registros son del área de Ciencias Sociales con un 42,0%, seguido de Economía, Econometría y Finanzas con un 17,2%, y, en tercer lugar, Negocios, gestión y Contabilidad con 11,5% del total de la documentación (Gráfica 4).

Ilustración 4. Documentos por área.

Documents by subject area



Fuente: Elaboración propia con base en Scopus.

4.2 Antecedentes de investigación

Se realizaron en total 10 ecuaciones de búsqueda, debido a la escasez de documentos relacionados directamente con el tema de la presente investigación, algunas de ellas son: **[Legislación + laboral + de + la + mujer + en + Colombia]**, **[Mujer + y + trabajo + en + Colombia]** y **[Mercado + laboral + femenino + y + Constitución + colombiana]**. Los criterios de selección de los documentos fueron principalmente: palabras claves de la búsqueda insertadas dentro de los títulos, diversos puntos de los subtítulos relacionados directamente con el tema a tratar, resumen de estos documentos orientados a la temática de la presente investigación y las conclusiones de los elementos. Por otro lado, los filtros principales fueron de tiempo entre 1957 y 2021, documentos completos de PDF, y filtros en materia como: Equidad de género, Empresa, Economía, Políticas del gobierno, Política económica, y Calidad de vida. En general, se puede afirmar que la búsqueda de los registros fue compleja ya que la información específica de Colombia es muy poca o no estaba enfocada como tal al problema de investigación.

A continuación, se presenta la tabla que contiene los documentos encontrados:

Tabla 1. Documentos

Número	Ecuación de búsqueda	Referencia
#1	“Legislación laboral de la mujer en Colombia”	Lavín, M. d. (2010). En torno a la incorporación de la mujer al mercado laboral y su impacto en la esfera privada. <i>Hospitalidad-esdai</i> , 97-130.
#2	“Legislación laboral de la mujer en Colombia”	Ruiz, A. M. (2010). Mujeres y trabajo ¿Derecho u ocupación? Reflexiones sobre las implicaciones económicas y jurídicas del trabajo femenino en Colombia. <i>Revista Facultad de derechos y ciencias Políticas</i> , 255-272.

#3	“Normas en Colombia y participación laboral de la mujer”	Avolio, B. E., & Laura, G. F. (2017). Progreso y evolución de la inserción de la mujer en actividades productivas y empresariales en América del Sur. <i>Revista de la CEPAL N.º 122</i> , 36-62.
#4	“Normas en Colombia y participación laboral de la mujer”	Ganguli, I., Hausmann, R., & Viarengo, M. (2014). La brecha educativa de género. ¿Hacia una mayor participación laboral de madres, esposas y mujeres en general?. <i>Revista Internacional del Trabajo</i> , vol. 133 (N.º 2).
#5	“Normas en Colombia y participación laboral de la mujer”	Ogliastri, E. (2011). La invasión de las mujeres. DEBATES IESA, Volumen XVI (N.º 1), 21.
#6	“El gobierno colombiano y el mercado laboral femenino”	Martínez, C. A. (2018). Discriminación laboral por género: una mirada desde el efecto techo de cristal. <i>Equidad Desarro</i> (N.º 32), 11-31.
#7	“Mercado laboral femenino en Colombia”	Cadavid, K. C., González, N. D., & Torres, J. R. (s.f.). El rol femenino en el mercado laboral y el desempleo en Colombia. 1-13.
#8	“Mercado laboral femenino en Colombia”	Moreno, A. A., & Flores, M. V. (2018). La discriminación de género en el acceso a puestos directivos. <i>Revista de la Agrupación Joven Iberoamericana de Contabilidad y Administración de Empresas (AJOICA)</i> , 87- 100.
#9	“Mercado laboral femenino y leyes en Colombia”	Gelves, L. F. (2011). Segregación laboral y discriminación salarial de género en Colombia: el caso de las trece áreas metropolitanas, 2001, 2005 Y 2009. <i>Revista de economía del Caribe</i> (N.º 8), 1-31.
#10	“Mercado laboral femenino y leyes en Colombia”	Galvis, L. A. (2011). Diferenciales salariales por género y región en Colombia: Una aproximación con regresión por cuantiles. <i>Revista de Economía del Rosario</i> , Vol. 13 (N.º 2), 235-277.

#11	“Mujer y trabajo en Colombia”	Calderón, M. A. (2018). Revisión de la literatura sobre economía informal y trabajo informal de mujeres en Colombia. <i>Rev. Guillermo de Ockham</i> , 16(2), 57-69. Doi: http://dx.doi.org/10.21500/22563202.3470
#12	“Equidad de género y Mercado laboral en Colombia”	Abramo, L., & Range, M. (Edits.). (2005). <i>América Latina: Negociación colectiva y equidad de género</i> . Santiago: Oficina Internacional del Trabajo
#13	“Equidad de género y Mercado laboral en Colombia”	Grueso, M. P. (2009). La discriminación de género en las prácticas de recursos humanos: un secreto a voces. <i>Cuad Adm.</i> , 22 (39), 3-30.
#14	“Empoderamiento de la mujer en Colombia”	Angulo, C., & Luque, J. M. (2008). Panorama internacional de los derechos humanos de la mujer: una mirada desde Colombia. <i>Revista de Derecho</i> , 29 (N.º 29), 69-128.
#15	“Empoderamiento de la mujer en Colombia”	Rojas, L. M. (Diciembre 2014). El Marco Analítico de Harvard (Gender mainstreaming) en los análisis del derecho económico: propuesta para visibilizar a la mujer en los procesos de desarrollo económico en Colombia. <i>Revista de Derecho Público</i> (N.º 33), Universidad de los Andes (Colombia). Doi: http://dx.doi.org/10.15425/redepub.33.2014.14
#16	“Empoderamiento de la mujer en Colombia”	Cascante, N. A., & Jiménez, S. L. (2013). Brechas de Género en las mujeres trabajadoras. <i>TEC Empresarial</i> , 7(3), 7-22.
#17	“La mujer trabajadora en Colombia”	Domínguez, A. P., & Gallego, M. M. (2012). Políticas públicas para la mujer en Colombia: La doble condición de madre y trabajadora en la legislación del siglo XXI. <i>Entramado</i> , 8(1), 72-86.
#18	“La mujer trabajadora en Colombia”	Lora, E. (2020). Empleo femenino en las ciudades colombianas: un método de descripción estadística. <i>Revista Desarrollo y Sociedad</i> , 131-179.

#19	“La mujer trabajadora en Colombia”	Pérez, J. E., Fuentes, H. J., & Contreras, L. E. (2021). Discriminación de género en el mercado laboral colombiano. <i>Revista Saber, Ciencia y Libertad</i> , 16(1), 99 – 115. Doi: https://doi.org/10.18041/2382-3240/saber.2021v16n1.7521
#20	“Mercado laboral femenino y Constitución Colombiana”	Morales, L. F., & Medina, D. (2019). Fluidez del mercado laboral y resultados en materia de empleo en Colombia: evidencia derivada de datos enlazados de empleadores y empleados. <i>Revista de la CEPAL</i> (N.º 127), 124-148.

Fuente: Elaboración propia.

Aportes de los antecedentes

Dentro de los principales aportes en la búsqueda de los antecedentes, es posible evidenciar en primer lugar que documentos como: En torno a la incorporación de la mujer al mercado laboral y su impacto en la esfera privada de Lavín (2010) y Segregación laboral y discriminación salarial de género en Colombia: el caso de las trece áreas metropolitanas, 2001, 2005 y 2009 de Gelves (2011), son material rico en documentación acerca del rol de la mujer en la sociedad y su evolución a través de los años, en los cuales es posible evidenciar que las actividades industriales dieron paso a la integración de la mujer a la vida económica, sin embargo, mostrando muchas desigualdades entre hombres y mujeres.

Por otro lado, el mercado laboral femenino en Latinoamérica, la evolución de la inserción de la mujer en la empresa y la equidad de género son los temas principales del documento: Progreso y evolución de la inserción de la mujer en actividades productivas y empresariales en América del Sur de Avolio & Di Laura (2017) y el libro: Negociación colectiva y equidad de género de Abramo & Range (Edits.) (2005). Igualmente, la temática de brecha salarial entre hombres y mujeres, en la cual se habla en su mayoría de las pocas posibilidades de las mujeres para pertenecer a altos cargos directivos (techo de cristal), y los objetivos de desarrollo sostenibles que apuntan a la igualdad de género, se pueden ver en cuatro documentos, los cuales son: La brecha educativa de género. ¿Hacia una mayor participación laboral de madres, esposas y mujeres en general? de Ganguli, Hausmann &

Viarengo (2014), Discriminación laboral por género: una mirada desde el efecto techo de cristal de Martínez (2018), La discriminación de género en las prácticas de recursos humanos: un secreto a voces de Grueso (2009) y La discriminación de género en el acceso a puestos directivos de Moreno & Flores (2018).

La mayor parte de la documentación está enfocada al mercado laboral femenino en Colombia, y a su vez en la legislación en pro de la mejora de las condiciones del trabajo para la mujer, dentro de ellos se encuentran:

- Mujeres y trabajo ¿Derecho u ocupación? Reflexiones sobre las implicaciones económicas y jurídicas del trabajo femenino en Colombia de Ruiz (2010).
- El rol femenino en el mercado laboral y el desempleo en Colombia de Cadavid, González & Torres (s.f).
- Diferenciales salariales por género y región en Colombia: Una aproximación con regresión por cuantiles de Galvis (2011).
- Revisión de la literatura sobre economía informal y trabajo informal de mujeres en Colombia de Calderón (2018).
- Panorama internacional de los derechos humanos de la mujer: una mirada desde Colombia de Angulo & Luque (2008).
- El Marco Analítico de Harvard (Gender mainstreaming) en los análisis del derecho económico: propuesta para visibilizar a la mujer en los procesos de desarrollo económico en Colombia de Rojas (2014).
- Empleo femenino en las ciudades colombianas: un método de descripción estadística de Lora (2019).
- Políticas públicas para la mujer en Colombia: La doble condición de madre y trabajadora en la legislación del siglo XX de Domínguez & Galleo (2012).
- Discriminación de género en el mercado laboral colombiano de Pérez, Fuentes & Contreras (2021).
- Brechas de género en las mujeres trabajadoras de Cascante & Jiménez (2013).

- Fluidez del mercado laboral y resultados en materia de empleo en Colombia: evidencia derivada de datos enlazados de empleadores y empleados de Morales & Medina (2019).

Y, por último, un fragmento de artículo de revista enfocado a una crítica acerca de la participación femenina en la sociedad llamada: La invasión de las mujeres de Ogliastrì (2021).

4.3 Marco Teórico

4.3.1 Rol de la mujer en la sociedad: Una visión histórica.

El trabajo se muestra a través de los siglos como un elemento inherente al hombre y necesario para su supervivencia, que acompaña su existencia y se transforma a su vez en un medio de realización de la persona humana. Inicialmente el trabajo se vinculaba más directamente al género masculino, siendo la mujer relegada del mismo.

En la Ilustración comienzan a plantearse los primeros movimientos reivindicativos de la mujer, pues en esta época los derechos de las mujeres eran vulnerados fuertemente debido a los prejuicios existentes, los cuales “negaban una educación igual para niños y niñas, la ciudadanía para la mujer...” (Lavín, 2010, pág. 108).

La mujer queda excluida por no ser considerada "igual" al hombre; y "no lo es" por el hecho de poseer una razón insuficiente que no atiende a los fines, sino tan sólo a los medios; así, para Kant la mujer es un ser dependiente que puede poseer la ciencia de los medios, pero no la de los fines por la sencilla razón de que su papel social -el de cualquier mujer- es uno solo, a diferencia de la vocación plural de los hombres (Castellanos, 1995, citado de Lavín, 2010, pág. 110).

De acuerdo con Lavín (2010), la Revolución Industrial permitió la integración de la mujer a la vida económica, siendo las primeras en hacerlo aquellas con menores recursos económicos, sin embargo, la mano de obra femenina era barata y sumisa. Es a partir del siglo XX que comienza una mayor inserción de la mujer en el mundo laboral, favorecido por factores como: el desarrollo del sector servicios, un crecimiento económico importante a nivel mundial, el incremento en el nivel educativo de las mujeres y la influencia del

movimiento feminista de la segunda ola en los años sesenta, el cual fue clave en la búsqueda de autonomía personal, desarrollo de una vocación profesional y la independencia económica y social de la mujer. La globalización ha permitido reconocer a la mujer como agente importante de desarrollo, la inclusión de la mujer se ha incrementado después de una larga historia en que el trabajo extra doméstico estaba vedado para el sexo femenino.

4.3.2 Mercado laboral femenino en América Latina

La participación de la mujer en el mercado laboral es diferente en cada país, y se ve condicionado por factores como el desarrollo económico, las normas sociales, los niveles de educación, el acceso a servicios de cuidado infantil, las normas culturales y religiosas, el nivel de ingresos, la tasa de fertilidad, la institucionalidad, el sector principal en el que se basa la economía, el régimen político, la guerra y los conflictos... los cuales marcan pautas diferenciales de una nación a otra en materia de equidad, sin embargo, se ha comprobado que la promoción del empleo femenino tiene un impacto directo en el crecimiento económico de los países, generando al mismo tiempo efectos positivos a nivel macroeconómico y microeconómico (Avolio & Laura, 2017).

“La brecha entre hombres y mujeres en la participación en la fuerza laboral ha disminuido a nivel mundial, impulsada principalmente por el incremento del empleo femenino y la disminución de la tasa de participación masculina” (Avolio & Laura, 2017, pág. 38). Según Abramo y Range (2005), en los países de América Latina este es un proceso aún incipiente, a diferencia de Europa, Estados Unidos y Canadá en los cuáles se presentan grandes progresos en materia de equidad de género laboral.

En 1994, los países de América Latina y el Caribe aprobaron el Programa de Acción Regional para las Mujeres de América Latina y el Caribe (1995-2001), sus directrices aún son vigentes y con ellas se busca promover la participación equitativa de la mujer en la actividad económica de las naciones, esto ha implicado modificaciones en el marco legal de cada país y por ende la creación de instituciones orientadas en esta línea (Avolio & Laura, 2017). “En la región de América Latina y el Caribe, se observa un incremento significativo en la participación de la mujer en el mercado laboral, que aumentó del 43,5%

en 1992 al 52,6% en 2012” (OIT, 2012, citado de Avolio & Laura, 2017, pág. 37). Sin embargo, ello no representa un gran avance, pues aún existen grandes diferencias entre hombres y mujeres, un ejemplo claro se observa entre 2002 y 2012, años en los cuales la tasa de desempleo femenina en América del Sur se redujo en mayor medida que la tasa de desempleo masculina, sin embargo, la tasa de desempleo femenina es aún mayor que la tasa de desempleo masculina. Algunas razones que explican este comportamiento son presencia de mujeres en empleos temporales, bajo nivel educativo, segregación en el mercado laboral, y salida por temas familiares forzosos como el cuidado de sus hijos (Avolio & Laura, 2017, pág. 40).

Además, el hecho de que exista una mayor participación de la mujer en el mercado laboral no supone equidad en la calidad del trabajo, se ha evidenciado que las mujeres son más propensas a acceder a empleos vulnerables, tales como trabajos por cuenta propia o trabajos familiares, caracterizados por ingresos inadecuados, baja productividad y condiciones de trabajo difíciles (Avolio & Laura, 2017, pág. 41). Es por ello, que la negociación colectiva es fundamental para promover la igualdad de oportunidades en el trabajo, pues a través de ella se asegura que,

la adopción e implementación de planes y procedimientos que contribuyan a hacer efectivo el principio de la remuneración igual para trabajo de igual valor; la igualdad de oportunidades de acceso a puestos de trabajo mejores y más calificados; la eliminación de elementos discriminatorios en los procesos de selección y promoción, y la garantía y la ampliación de la protección legal a la maternidad, así como de otros dispositivos que promuevan un mayor equilibrio entre el ejercicio de la maternidad y la paternidad, y la elaboración e implementación de planes de igualdad de oportunidades al interior de las empresas (Abramo & Range, 2005, pág. 15).

La brecha salarial entre hombres y mujeres es otro punto álgido, y sobre el cual se ha trabajado muy lentamente; “en América Latina las mujeres tienen solo el 33% de los empleos mejor pagados e incluso en esos empleos existe una brecha salarial media del 58%” (Avolio & Laura, 2017, pág. 42). También su desempeño en puestos de alta dirección y

otros cargos de responsabilidad es bajo comparado con el de los hombres, lo que demuestra los grandes prejuicios que aún se tienen en la sociedad en términos generales.

Si bien en los países de América del Sur no existen cuotas legales establecidas por los Gobiernos para la participación de las mujeres en los directorios de las empresas, en algunos de ellos se han implementado cuotas de género en materia electoral, por ejemplo en Colombia, “se ha establecido que un mínimo del 30% de los cargos de máximo nivel decisorio y de otros niveles de decisión en la administración pública sea desempeñado por mujeres (Ley 581, 2000)” (Avolio & Laura, 2017, pág. 50)

Respecto a la tasa de actividad emprendedora (TAE) femenina, tiende a ser mayor en los países con menor producto bruto per cápita, como consecuencia de una mayor necesidad económica. En este sentido, existen una serie de iniciativas gubernamentales o privadas encargadas de promover la actividad empresarial femenina. En Colombia, existe la Asociación Nacional de Mujeres Empresarias y Emprendedoras de Colombia (Col Empresarias) y la Fundación Mujeres por Colombia.

4.3.3 Brecha salarial entre hombre y mujeres

La inclusión de la mujer en la sociedad ha sido uno de los hitos más importantes en materia laboral, y no hay que negar que la participación de la mujer ha mejorado sustancialmente, sin embargo, hoy en día siguen existiendo brechas entre hombres y mujeres, y una de las más marcadas es en cuanto a la educación; de acuerdo con los objetivos de desarrollo del milenio (ODM), es necesario “eliminar las desigualdades entre los géneros en la enseñanza primaria y secundaria, preferiblemente para el año 2005, y en todos los niveles de la enseñanza antes de finales de 2015”, hacer una mejora sustancial en términos de educación trae principalmente el cambio de mentalidad en la sociedad, el incremento del crecimiento económico, y la disminución de la pobreza; según el Banco Mundial (2012); la inversión en educación es una de las mejores decisiones para el desarrollo (citado de Ganguli, Hausmann, & Viarengo, 2014). En este sentido si se hacen

mejoras en materia de escolaridad e inclusión de niñas y jóvenes, se afectará directamente el mercado laboral femenino, reduciendo la brecha de participación de hombres y mujeres.

Siguiendo la misma línea, la teoría del capital humano sostiene que hay una relación causal entre la educación, la productividad y los ingresos, si aumenta la educación los ingresos van a ser más altos y viceversa. De acuerdo con Beacker (1992) “la teoría del capital humano explica por qué las mujeres han tenido tradicionalmente menos incentivos que los hombres para invertir en educación y formación, dadas sus menores expectativas de participación laboral...” (citado de Ganguli, Hausmann, & Viarengo, 2014). Por ello el hecho de aumentar la educación de niñas y jóvenes, aumentará la participación laboral de las mujeres, esto ha empezado a ser ejecutado en países desarrollados invirtiendo su brecha.

Las brechas por lo general causan discriminación en el área de trabajo, teniendo en cuenta la discriminación desde el punto de vista de género que a la larga se vuelve sexismo y que se puede dar hacia ambos sexos (hombre y mujeres), pero “en el sentido más específico, el concepto sexismo corresponde a una actitud o prejuicio negativo hacia las mujeres” (Expósito, Moya y Glick, 1998, citado de Grueso, 2009). Una de las formas de discriminación en el ámbito laboral hacia las mujeres que se dan, son principalmente la segregación ocupacional vertical; esto puede observarse en el estudio de Wong (1997) en el cual se evidencia que las mujeres son segregadas en las áreas financieras, contables, y procedimentales ya que son actividades fundamentalmente de hombres (citado de Grueso, 2009).

En este sentido, la brecha salarial entre hombre y mujeres, también se ve expresada cuando a las mujeres, por el hecho de ser mujeres les cuesta llegar a altos puestos directivos o de decisión, limitando así el desarrollo de su carrera profesional, esto en otras palabras es llamado “techo de cristal”, ya que es una barrera transparente que les impiden crecer en ingresos; esta generalmente se da por perspectivas ligadas a la construcción social y la división sexual del trabajo, que fomentan la subordinación de lo femenino (Sandoval, 2002 citado de Martínez, 2018),

en tal contexto surgen la esfera pública y la privada. En la primera resultan las decisiones que impulsan la vida social, política y económica que requieren la razón, habilidad ligada a lo masculino —rol productivo—. Por su parte, en la esfera privada, el hogar necesita la sensibilidad y los cuidados que están ligados a lo femenino, lo cual reduce a las mujeres a ejercer las labores relacionadas con la familia —rol reproductivo— (Sánchez, 1986, citado de Martínez, 2018, pág. 15).

En este sentido, la construcción social que se ha creado del género femenino es en otras palabras, la debilidad, delicadeza e inseguridad, siendo estos determinantes básicos para las organizaciones. Por otro lado, el cambio de mentalidad ha sido notorio y las mujeres ya hacen parte de las organizaciones, sin embargo, los limitantes para conseguir algunos puestos jerárquicos siguen siendo evidentes, a pesar de que las mujeres cuenten con las capacidades y la calificación para el puesto. Por otra parte, el “techo de cristal” también es generado por el ejercicio de la maternidad, en el que hay periodos de interrupción laboral, dándole ventajas a los hombres y creando una idea errónea de falta de compromiso, este problema no lo presentan los hombres ya que ellos generalmente no sacrifican su vida profesional por la familiar. “la tradición social y cultural se termina convirtiendo en norma implícita y poderosa que condiciona a las mujeres a asumir unos roles ligados al ámbito doméstico y privado” (Martínez, 2018, pág. 18).

De acuerdo con Burn (1996) existen 7 razones que explican los prejuicios y estereotipos de género como: la creencia de que las mujeres ofrecen menos capital en las organizaciones, el supuesto de que los hombres dirigen mejor que las mujeres, el estereotipo de que las mujeres no tienen capacidad para estar en posiciones directivas, las normas en algunas organizaciones que pueden favorecer el ascenso de hombres, las mujeres no pueden avanzar, la creencia de que la mujer está limitada al hogar, y la perspectiva de hombres y algunas mujeres de que el compromiso primario es el hogar (citado de Moreno, & Flores, 2018).

4.3.4 Otras apreciaciones acerca de la inequidad de género

Es común encontrar parámetros de pensamiento que muestran cómo “en las empresas se considera femenino lo «emotivo» y masculino lo «racional»” (Ogliastri, 2011, pág. 21); sin embargo, como afirma Ogliastri (2011), la inteligencia emocional se ha descubierto como un factor clave en el éxito empresarial, y es allí en lo que radica la importancia del rol femenino en las organizaciones. A pesar de ello, los deberes adicionales de la mujer como esposa y madre, generan impedimentos para el acceso a los altos cargos directivos, los cuales demandan tiempo ilimitado que no compagina con las diversas labores que debe desempeñar la mujer en ámbitos ajenos al mundo laboral.

Algunos factores históricos han llevado a una menor participación de la mujer en los altos niveles de las organizaciones; entre ellos, la creencia en la superioridad natural de los hombres sobre «el sexo débil», la falta de oportunidades para la mujer (en el pasado las escuelas femeninas eran menos buenas que las de hombres) y la división sexual del trabajo. Esto ha perdido vigencia en el siglo XXI (Ogliastri, 2011, pág. 21).

El camino del sexo femenino hacia los cargos de alta dirección continúa estando lleno de obstáculos. Las mujeres buscan sin desfallecer que “... haya igualdad de oportunidades para desarrollarse y crecer, que las culturas organizacionales absorban más dimensiones «femeninas», que se flexibilice la dedicación y el tipo de trabajo, y que haya más aceptación de la diversidad” (Ogliastri, 2011, pág. 21).

5. Diseño metodológico

5.1 Objetivo de la investigación

5.1.1 General

Explorar las diversas normativas del gobierno colombiano frente a la problemática de inequidad de género, desde 1957 hasta el año 2021, y su incidencia en las organizaciones mediante medidas adoptadas para aportar a la solución de esta problemática.

5.1.2 Específicos

- Elaborar una línea del tiempo en la que se evidencie la evolución de las normas para la equidad de género en el ámbito laboral desde 1957 hasta la actualidad en Colombia.
- Documentar la aplicación de las normas establecidas por el Estado colombiano en las organizaciones, a partir de informes gubernamentales y estudios referidos al tema.
- Recomendar buenas prácticas para la inclusión de las mujeres en el mundo organizacional.

5.2 Alcance de investigación

La investigación presenta un alcance descriptivo, debido a que el objetivo que se planteó inicialmente está basado en la explicación de las normas en cuanto a la equidad de género en Colombia en forma de línea del tiempo para evidenciar su evolución, y también en la documentación de su aplicación en las organizaciones.

El alcance descriptivo como afirma el Dr. Rafael Caldach Cervera tiene como finalidad “obtener y presentar, con el máximo rigor o exactitud posible, la información sobre una realidad de acuerdo con ciertos criterios previamente establecidos por cada ciencia (tiempo, espacio, características formales, características funcionales, efectos producidos, etc.)” (Cervera, 2008, pág. 24) es por ello, que la información fue extraída de informes gubernamentales y estudios referidos al tema, siendo estas fuentes confiables que dan veracidad al trabajo.

El método descriptivo exige la interpretación de la información, y “esta interpretación, aunque es subjetiva, no es en absoluto arbitraria, pues debe ser coherente con los hechos, tal y como se presentan en la realidad o en la información obtenida” (Cervera, 2008, pág. 24), lo cual exige la obtención rigurosa de resultados a partir de la información conseguida, por ejemplo, la línea del tiempo que expone la normatividad de la equidad de género en Colombia, al ser una descripción histórica exige su interpretación a partir de la cronología estipulada.

5.3 Paradigma de investigación o Enfoque de la investigación

El enfoque que presenta la investigación es cualitativo debido a que pretende conocer el fenómeno bajo estudio a partir de sus rasgos, hechos y características, para ello se ha tomado como base el análisis documental, se ha empleado la inclusión de diversos tipos de documentos con el fin de “ampliar, complejizar, complementar las evidencias y perspectivas de análisis” (Gialdino, 2006, pág. 12).

Este análisis de documentos ha implicado inicialmente un examen superficial, posteriormente un examen completo, y finalmente se ha procedido a su interpretación, combinando en este proceso elementos de análisis de contenido y análisis temático (Gialdino, 2006).

5.4 Categorías de estudio

Las categorías de estudio empleadas han sido apriorísticas, para ello se ha diseñado una matriz categorial compuesta por: objetivos específicos, desglose teórico y/o conceptual y/o empírico y/o intuitivo de los objetivos específicos, precisión de la fuente y criterio para buscar el dato en la fuente secundaria. Esta se presenta a continuación:

Tabla 2. Matriz Categorial

Objetivos específicos	Desglose teórico y/o conceptual y/o empírico y/o intuitivo de los objetivos específicos	Fuente de información	Precisión de la fuente	Aproximación a la posible pregunta (en el caso de la fuente primaria) o criterio para buscar el dato en la fuente secundaria.
Elaborar una línea del tiempo en la que se evidencie la evolución de	Leyes	Fuente secundaria	Constitución Política de Colombia	Leyes que promuevan la equidad de género en el trabajo

las normas para la equidad de género en el ámbito laboral desde 1957 hasta la actualidad en Colombia.			Código sustantivo del trabajo	
	Años			
	Impactos		Organización Internacional del Trabajo	
	Decretos			
	Resoluciones		Artículo: Equidad de género y transformación: Participación y liderazgo laboral de la mujer en Colombia	
	Vacíos			
	Hitos		Artículo: Normatividad para la equidad de género en Colombia	
	Jurisprudencia			
Documentar la aplicación de las normas establecidas por el Estado colombiano en las organizaciones, a partir de informes gubernamentales y estudios referidos al tema.	Informes en fuentes gubernamentales	Fuente secundaria	Informe: El progreso de las mujeres en Colombia: transformar la economía para realizar los derechos. ONU mujeres (2018) 1	Palabras asociadas al desglose teórico: Equidad, Mujer, Impacto social, Discriminación, Políticas Públicas, Salario, Género, Derechos.
			Diferenciales salariales por género y región en Colombia: Una aproximación con regresión por cuantiles de Galvis (2011). 2	

	Aplicación de la norma a través de programas, decisiones, políticas, misión de organizaciones.		Políticas públicas para la mujer en Colombia: La doble condición de madre y trabajadora en la legislación del siglo XX de Domínguez & Galleo (2012). 3	
			Grupo Argos recibe certificación Equipares por su gestión en equidad de género. (2021) https://www.grupoargos.com/es-co/media/noticias/grupo-argos-recibe-certificaci%C3%B3n-equipares-por-su-gesti%C3%B3n-en-equidad-de-g%C3%A9nero 4	
	Noticias		El largo camino que falta por recorrer para tener más empresarias 5	
			Así se definió a la ganadora de la distinción empresaria del año 6	
			Las 100 mujeres que hacen empresa y fueron registradas por LR 7	
Países con mejor oportunidad laboral femenina y donde es peor el techo de cristal 8				
Recomendar buenas prácticas para la inclusión de las mujeres en el mundo	Buenas prácticas existentes	Fuente secundaria	Alianza Empresarial por la Equidad de Género. (2020). Criterios para la identificación de buenas prácticas empresariales para la equidad de género. Colombia 9	Palabras asociadas a las buenas prácticas: Equidad, Mujer, Impacto social,

organizacional.		CEPAL; ONU mujeres. (2021). Medidas y acciones impulsadas por los Gobiernos de América Latina y el Caribe frente al COVID-19 en áreas clave para la autonomía de las mujeres y la igualdad de género. 10	Discriminación, Políticas Públicas, Salario, Género, Derechos, Recomendaciones, proyectos, incentivos.
		Fundación MUJERES. (2008). Buenas prácticas para integrar la igualdad de género en las empresas. España. 11	
		Instituto Nacional de las Mujeres. (2005). Buenas prácticas de equidad de género en las empresas e instituciones públicas. México. 12	
	Recomendaciones de empresas	Oficina Internacional del Trabajo; Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP). (2017). Camino hacia la Diversidad de Género: Buenas Prácticas Empresariales. Ginebra. 13	
		ONU Mujeres; PNUD; BID; IPG Panamá; MINISTERIO DE DESARROLLO SOCIAL DE PANAMÁ (MIDES);	

			MINISTERIO DE TRABAJO Y DESARROLLO LABORAL DE PANAMÁ (MITRADEL); SUMARSE-INICIATIVA DEL PACTO GLOBAL EN PANAMÁ. (2020). Buenas prácticas empresariales para promover la igualdad de género: Impactos de la Covid-19 y medidas implementadas. Panamá. 14	
--	--	--	---	--

Fuente: Elaboración propia.

5.5 Fuentes de información

Las fuentes de información empleadas han sido fuentes secundarias extraídas de informes gubernamentales y estudios referidos al tema. Han sido plasmadas en una matriz de análisis de contenido, la cual está compuesta por: categoría principal apriorística, subcategorías apriorísticas, documentos y observaciones. Este fue su esquema:

Tabla 3. Esquema de la matriz.

Categoría Principal Apriorística	Subcategorías Apriorísticas	D1	D...	Observaciones

Fuente: Elaboración propia.

5.6 Método y plan de análisis de datos

El método empleado fue el análisis documental, el procedimiento para la implementación de este método fue el siguiente:

- Se identificaron los documentos que se iban a emplear a lo largo de la investigación.

- Se organizaron los documentos por temáticas en carpetas mediante el uso del ordenador.
- Se realizó una lectura preliminar libre.
- Se hizo una lectura sistemática utilizando palabras claves previamente asignadas a modo de categorías, tales como: Equidad, Mujer, Impacto social, Discriminación, Políticas Públicas, Salario, Género, Derechos, entre otras.
- Para la sistematización de los contenidos que alimentarían cada categoría bajo estudio se usó una matriz de análisis (ver la tabla 3).
- En el transcurso de la lectura de cada documento se iban seleccionando citas textuales que se insertaban en la matriz de análisis.
- Se procedió a la escritura de los resultados.

6. Resultados

6.1 Normas de la legislación colombiana enfocadas a la equidad de género en el ámbito laboral, periodo 1957 a 2021

Antes de iniciar con la exposición normativa, es pertinente aclarar que se ha tomado de referencia el año 1957, debido a que este fue un año histórico en Colombia en el cual la mujer pudo votar por primera vez; el 25 de agosto de 1954, Gustavo Rojas Pinilla por medio de una Asamblea Nacional Constituyente, aprobó el derecho al voto a las mujeres, que posteriormente sería ejercido en el plebiscito de diciembre del 1957, en este se depositaron 1,835,255 votos de mujeres. De acuerdo con Jiménez (2017) “a partir de este momento la mujer colombiana adquirió un compromiso en el reconocimiento de sus derechos como expresión de igualdad y justicia social. El país incorporó esta gran fuerza creadora a la administración del Estado que con el tiempo se convirtió en factor definitivo en el sostenimiento de la estabilidad social” (pág. 7).

Es también importante puntualizar el concepto de ley y decreto, siendo estos el centro de atención de esta primera exploración temática. Se entiende que la ley “es la norma o regla que se aprueba a través de procedimientos específicos por la autoridad de un Estado y que

contiene regulación determinada de ciertos ámbitos de la vida de las personas” (Trujillo, 2020, pág. 1). Es decir, la ley ordena o prohíbe algo de acuerdo con la justicia y para el bien de todos los ciudadanos, pero con disposiciones generales y abstractas.

Por su parte el decreto “es un acto administrativo el cual es expedido en la mayoría de las ocasiones para situaciones de urgente necesidad es por el poder ejecutivo y, generalmente, posee un contenido normativo reglamentario, por lo que su rango es jerárquicamente inferior a las leyes” (Icesi.edu.co, 2009, pág. 1). Esto significa que los decretos se expiden como medios para reforzar la ley y están compuestos por normas o reglamentos.

Inicialmente la *Constitución Política de Colombia de 1991* como carta magna de la nación declara en el artículo 13 el derecho a la libertad y a la igualdad, rechazando cualquier forma de discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica (Const. 1991, Art. 13). Asimismo, el artículo 43 de la Constitución, dispone igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres; y establece la prohibición de discriminación contra la mujer (Const. 1991, Art. 43). Partiendo de esta base, la Constitución se convierte en veedora de la igualdad de derechos hacia la mujer, y se convierte en un referente para posteriores normas que se verán más adelante en esta sección.

Otro documento clave en este desarrollo es el *Código Sustantivo del trabajo*, el cual empezó a regir en Colombia a partir del año 1950 buscando intervenir y regular las relaciones entre trabajador y empleador. Plantea en su artículo 10° “Todos los trabajadores son iguales ante la ley, tienen la misma protección y garantías, en consecuencia, queda abolido cualquier tipo de distinción por razón del carácter intelectual o material de la labor, su forma o retribución, el género o sexo”. (CST. 2011, Art. 10).

Como primera norma después del año 1957 aparece *la ley 22 de 1967*, a través de la cual se aprueba el Convenio Internacional del Trabajo, que hace referencia a la discriminación en términos de empleo y ocupación, esta fue adoptada por la Cuadragésima Segunda Reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo

(Ley N.º 3225, 1967). Aunque esta ley no se refiere de forma única y directa a la mujer como sujeto de especial protección, sí se pronuncia contra cualquier forma de discriminación. En ella no se definen los métodos específicos y adecuados para contrarrestar esta problemática, pero busca comprometer a sus miembros para formularlos de acuerdo con las necesidades propias de la nación, buscando la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con el objetivo de eliminar cualquier discriminación a este respecto (Ramos, 2021).

Tiempo después se realizó La Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (Asamblea General de las Naciones Unidas, 1979), ratificada por Colombia a través de la *Ley 51 de 1981*, a partir de esta ley se comienza a hablar de la equidad de género en el ámbito laboral, es así como plantea el derecho a una remuneración igual de hombre y mujer con respecto a un trabajo de igual valor, promueve la protección de la mujer durante el estado de embarazo y también su derecho a iguales oportunidades en el mercado laboral respecto al hombre. A pesar de su antigüedad y de su carácter normativo, son frecuentemente vulneradas en la cotidianidad empresarial e institucional, lo cual es un hecho lamentable (Ramos, 2021).

Esta Ley establece en el artículo 11:

“los Estados Parte adoptarán todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer en la esfera del empleo a fin de asegurar, en condiciones de igualdad entre hombres y mujeres, los mismos derechos, en particular:

- a) El derecho al trabajo como derecho inalienable de todo ser humano;
- b) El derecho a las mismas oportunidades de empleo, inclusive a la aplicación de los mismos criterios de selección en cuestiones de empleo;
- c) El derecho a elegir libremente profesión y empleo, el derecho al ascenso, a la estabilidad en el empleo y a todas las prestaciones y otras condiciones de servicio, y el derecho al acceso a la formación profesional y al readiestramiento, incluido el aprendizaje, la formación profesional superior y el adiestramiento periódico;

d) El derecho a igual remuneración, inclusive prestaciones, y a igualdad de trato con respecto a un trabajo de igual valor, así como a la igualdad de trato con respecto a la evaluación de la calidad del trabajo;

e) El derecho a la seguridad social, en particular en casos de jubilación, desempleo, enfermedad, invalidez, vejez u otra incapacidad para trabajar, así como el derecho a vacaciones pagadas.

f) El derecho a la protección de la salud y a la seguridad en las condiciones de trabajo, incluso la salvaguardia de la función de reproducción” (Ley N.º 35794, 1981).

Más adelante esta Ley fue desarrollada mediante el **Decreto 1398 de 1990**, estableciendo que todas las autoridades del Estado deben ser las encargadas de garantizar la aplicación de los principios de no discriminación contra la mujer, además establece la protección jurídica de los derechos de la mujer erradicando la discriminación para la participación de la mujer en la vida política y pública del país, también se protege la maternidad femenina y resalta su importancia (Decreto N.º 39457, 1990).

Posterior se da la **Ley 581 de 2000**, en la cual se reglamenta la participación de las mujeres en los niveles de decisiones de los diferentes órganos del poder público (Ley N.º 44026, 2000). En cuanto a su finalidad, en el artículo 1:

La presente ley crea los mecanismos para que las autoridades, en cumplimiento de los mandatos constitucionales, le den a la mujer la adecuada y efectiva participación a que tiene derecho en todos los niveles de las ramas y demás órganos del poder público, incluidas las entidades a que se refiere el inciso final del artículo 115 de la Constitución Política de Colombia, y además promuevan esa participación en las instancias de decisión de la sociedad civil (Ley N.º 44026, 2000).

En el artículo 4 se estipula que mínimo el 30% de los cargos de máximo nivel decisorio deben ser desempeñados por mujeres y de igual forma, mínimo el 30% de los cargos de otros niveles decisorios deben ser para mujeres.

Por otro lado, es importante traer a colación la **ley 731 de 2002**, en la cual se expresan normas en pro de la mujer rural, esta ley tiene como principal objetivo ayudar a mejorar la

calidad de vida de las mujeres rurales y acelerar la equidad de género entre hombre y mujeres (Ley N.º 44678, 2002). Esta ley tiene contemplada la participación de la mujer en fondos de financiamiento en el sector rural por medio de la eliminación de obstáculos, la divulgación y capacitación, esto se puede ver en los artículos 5º y 6º; de igual forma en el artículo 9º, se presenta el acceso a las mujeres rurales al Fondo Agropecuario de Garantías (FAG) en la cual: “Las mujeres rurales tendrán acceso a las garantías dadas por el Fondo Agropecuario de Garantías, FAG, para respaldar los créditos relacionados no sólo con las actividades tradicionales sino con todas aquellas a las que se hace referencia en el artículo 3º de esta ley, previo el cumplimiento de las condiciones establecidas en el reglamento operativo del fondo” (Ley N.º 44678, 2002), dando especial prioridad a las mujeres rurales que sean pequeñas productoras.

Después se establece la *Ley 823 de 2003*, que promueve normas para la igualdad de oportunidades entre hombre y mujeres, esta tiene como objetivo “orientar las políticas y acciones por parte del Gobierno para garantizar la equidad y la igualdad de oportunidades de las mujeres, en los ámbitos público y privado”, (Ley N.º 45245, 2003), esto así expresado en el artículo 1º; Esta ley para cumplir con este objetivo debe:

- a) Promover y garantizar a las mujeres el ejercicio pleno de sus derechos políticos, civiles, económicos, sociales y culturales y el desarrollo de su personalidad, aptitudes y capacidades, que les permitan participar activamente en todos los campos de la vida nacional y el progreso de la Nación;
- b) Eliminar los obstáculos que impiden a las mujeres el pleno ejercicio de sus derechos ciudadanos y el acceso a los bienes que sustentan el desarrollo democrático y pluricultural de la Nación;
- c) Incorporar las políticas y acciones de equidad de género e igualdad de oportunidades de las mujeres en todas las instancias y acciones del Estado, a nivel nacional y territorial (Ley N.º 45245, 2003).

Esto es dictado así en el artículo 3º, finalmente esta ley menciona que el gobierno debe de desarrollar acciones y programas para evitar la discriminación en los espacios de trabajo y garantizar el salario igualitario, y como punto esencial informar y sensibilizar a la

sociedad de las oportunidades a las que pueden acceder las mujeres, en los diferentes sectores, al igual que sus mecanismos de protección (Ley N.º 45245, 2003).

Seguidamente, se establece la **Ley 1009 de 2006** la cual crea con carácter permanente el Observatorio de Asuntos de Género (OAG), un organismo que tiene por objeto eliminar las discriminaciones y superar las inequidades de género que aún se presentan en el país. Lo hace a través de la identificación de “indicadores de género, categorías de análisis y mecanismos de seguimiento para hacer reflexiones críticas sobre las políticas, los planes, los programas, las normas y la jurisprudencia” (Ramos, 2021, pág. 150), todo ello con el fin de mejorar la situación de las mujeres y la equidad de género en Colombia.

Después surge la **Ley 1010 de 2006**, que busca la protección de la integridad de la mujer, adoptando medidas para prevenir, corregir y sancionar el acoso laboral y otros hostigamientos en las relaciones de trabajo. El acoso laboral puede darse por diversas modalidades tales como: maltrato laboral, persecución laboral, discriminación laboral, entorpecimiento laboral, inequidad laboral, y desprotección laboral.

Es por lo que “los reglamentos de trabajo de las empresas e instituciones deberán prever mecanismos de prevención de las conductas de acoso laboral y establecer un procedimiento interno, confidencial, conciliatorio y efectivo para superar las que ocurran en el lugar de trabajo” (Ley N.º 46160, 2006). Es claro que por medio de esta ley se busca anular todas las modalidades de acoso laboral y crear un ambiente sano y digno para el sexo femenino en su ámbito laboral.

Dos años después se crea la **Ley 1257 2008** en la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres. En el año 2011 se establece el Decreto 4463 para reglamentar la precedente ley en cuanto a lo laboral, buscando promover el reconocimiento social y económico del trabajo de las mujeres implementando mecanismos para garantizar el derecho a la igualdad salarial, desarrollar campañas para eliminar actos de discriminación y violencia contra las mujeres en el ámbito laboral, y promover el ingreso de las mujeres a espacios productivos que no son tradicionales para las mujeres (Ley N.º 47193, 2008).

Seguidamente se crea la *Ley 1413 de 2010*, la cual incluye la economía del cuidado (el trabajo de hogar no remunerado) en el Sistema de Cuentas Nacionales, y poder así medir la contribución de la mujer al desarrollo económico y social del país (Ley N. ° 47890, 2010). Gracias a esta ley el DANE mide periódicamente el valor de la economía del cuidado a través de encuestas de Uso del Tiempo, descubriendo que su contribución al PIB es entre el 19% y el 20%, un porcentaje que resulta ser muy superior a lo que aporta la industria (11%), el agro (6%) e incluso el sector financiero en su conjunto (18%). A pesar de ello se continúa considerando como una actividad no productiva, solo se reconoce su valor, sin valorar la capacidad que esta economía del cuidado genera para la creación de enlaces con otros sectores de la economía y su generación de bienestar a la población (Montaño, 2020).

Al siguiente año, tiene lugar la aparición de la *ley 1434 de 2011* la cual “tiene por objeto fomentar la participación de la mujer en el ejercicio de la labor legislativa y de control político a través de la creación de la Comisión Legal para la Equidad de la Mujer del Congreso de la República” (Ley N. ° 47944, 2011), esta Comisión Legal para la Equidad de la Mujer busca mejorar las circunstancias de la mujer en la sociedad, buscando la eliminación de toda desigualdad y discriminación en el ejercicio de su ciudadanía, esto lo hace a través de acciones concretas como:

- Elaborar propuestas legislativas que garanticen la realización de los derechos humanos, civiles, políticos, económicos, sociales y culturales de las mujeres.
- Promover la participación de las mujeres en los cargos de elección popular y en las instancias de dirección y decisión dentro de las diferentes Ramas del Poder Público, órganos de la estructura del Estado, partidos y movimientos políticos.
- Ser interlocutoras de las organizaciones y grupos de mujeres, ante las Ramas del Poder Público y demás órganos de la estructura del Estado, para canalizar sus demandas, conocer sus expectativas y tramitar las soluciones pertinentes a la realización de los derechos de las mujeres. (Ley N. ° 47944, 2011).

De igual forma es importante resaltar que el plan Nacional de Desarrollo del 2010 al 2014, expedido en la **Ley 1450 de 2011**, está planteado en unos ejes transversales, los cuales se sostiene en tres pilares esenciales, los cuales fueron:

1. Una estrategia de crecimiento sostenido basado en una economía más competitiva, más productiva y más innovadora, y con sectores dinámicos que jalonan el crecimiento.
2. Una estrategia de igualdad de oportunidades que nivele el terreno de juego, que garantice que cada colombiano tenga acceso a las herramientas fundamentales que le permitirán labrar su propio destino, independientemente de su género, etnia, posición social o lugar de origen.
3. Una estrategia para consolidar la paz en todo el territorio, con el fortalecimiento de la seguridad, la plena vigencia de los Derechos Humanos y el funcionamiento eficaz de la Justicia (Ley N.º 48102, 2011).

Como es posible evidenciar el segundo pilar es el que compete esta documentación, ya que este plan de desarrollo tomó en cuenta la igualdad de oportunidades independientemente del género, y lo delimitan como un pilar fundamental para los cuatro años en los que entró en vigor.

En el 2011, fue posible evidenciar un aumento sustancial de la normatividad con relación a la mejora de la equidad para la mujer, en este punto es relevante resaltar la **Ley 1496 de 2011**, en la cual se disponen garantías para la igualdad salarial y mecanismos para eliminar las formas de discriminación en este ámbito. En esta ley se hace énfasis en los factores para valorar el salario como: la naturaleza de la actividad, los accesos a los medios de formación, las condiciones en la admisión del empleo, las condiciones de trabajo, la igualdad de oportunidades y otros complementos salariales; por otro lado, complementando esta, se encuentra la **Ley 1468 de 2011**, que hace referencia a la licencia de maternidad a la cual tiene derecho cualquier trabajadora en la época de parto, esta ley modificó la ley 50 de 1990 en la cual las mujeres solo recibían 12 semanas de licencia remunerada en época de parto, actualmente, se reconocen 14 semanas, esta se encuentra en el código sustantivo del trabajo en el artículo 236. De igual forma, el **decreto 4463 de 2011**, por el que se reglamenta la ley 1257 de 2008, se promueve la igualdad de condiciones para así garantizar la

eliminación de todas las formas de violencia hacia la mujer, especialmente la violencia en el trabajo, en este sentido en el artículo 12° de la ley previamente mencionada,

se establecieron medidas de sensibilización y prevención en el ámbito laboral, orientadas a señalarle funciones al entonces Ministerio de la Protección Social, relacionadas con (i) la promoción del reconocimiento social y económico del trabajo de las mujeres, (ii) la implementación de mecanismos para hacer efectivo el derecho a la igualdad salarial, (iii) el desarrollo de campañas para erradicar todo acto de discriminación y violencia contra las mujeres en el ámbito laboral y (iv) la promoción del ingreso de las mujeres a espacios productivos no tradicionales (Decreto N.º 48264, 2011).

Seguidamente, se crea el **Decreto 1930 de 2013** por el cual se adopta la Política Pública Nacional de Equidad de Género y se crea una Comisión Intersectorial para su implementación, con el fin de garantizar los derechos humanos de las mujeres y la igualdad de género para la mujer urbana y rural, afrocolombiana, indígena, y campesina, buscando evitar la violencia contra las mismas (Decreto N.º 48910, 2013).

Más tarde se erige la **Ley 1753 de 2015** por medio de la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018 “Todos por un nuevo país”. Su artículo 129 se centra en la “evaluación de la Política Pública Nacional de Equidad de Género para las Mujeres y de la Política Pública para la Prevención de Riesgos, la Protección y Garantía de los Derechos de las Mujeres Víctimas del conflicto armado” (Ley N.º 49538, 2015), se prioriza de esta forma en la búsqueda de la equidad de género y el empoderamiento femenino, intentando fortalecer al mismo tiempo a las mujeres víctimas de conflicto armado.

Posteriormente se crea la **Ley 1822 de 2017** que modifica los artículos 236 y 239 del Código Sustantivo del Trabajo, que hablan específicamente de la licencia de maternidad, la cual se establece de 18 semanas, pero se puede incrementar si el bebé es prematuro o si es un parto múltiple (Ley N.º 50106, 2017). En materia laboral, la ampliación de la licencia de maternidad representa una de las grandes y más recientes conquistas por parte de la mujer, al ser reconocido su papel en la sociedad no solo como trabajadora, sino también como ser que engendra la vida, como madre.

Para finalizar esta documentación, una de las reglamentaciones más recientes sobre este tema, fue la **Ley 2117 de 2021**, que complementa las leyes 823 de 2003 y 1429 del 2010 antes mencionadas, en esta se adicionan leyes para suscitar la igualdad en sectores económicos en los cuales la mujer ha tenido una baja participación, con relación a esta el artículo 4° de esta ley menciona las medidas que se deben tener en cuenta en materia de educación, esta especifica que:

El Ministerio de Educación Nacional dentro del término de un (1) año fortalecerá la Estrategia Nacional de Orientación Socio-Ocupacional para promover la formación de mujeres, en especial mujeres madres cabeza de familia, en educación profesional, tecnológica y técnica profesional, en los programas que presentan bajos índices de incorporación por parte de las mujeres, con especial énfasis hacia la formación en carreras orientadas a la ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas, con el fin de facilitar el ingreso al mercado laboral de ellas en los diferentes sectores productivos en donde han tenido baja participación (Ley N.º 47937, 2021).

Finalmente, se evidencia que las normas están presentes en la mente de todas las personas en la sociedad, estas ayudan a regular conductas, o a evitar que se violenten derechos o se discrimine alguna población, en este sentido, las normas jurídicas son aquellas que se dictaminan por una autoridad, las cuales se deben seguir o de lo contrario se incurriría en una sanción, estas son establecidas de acuerdo con la forma de actuar de la sociedad; sin embargo, en el contexto actual, se tiene una famosa frase que la mayoría de los colombianos escuchan y utilizan, esta es: “hecha la ley, hecha la trampa”, en otras palabras se tiene la ley, pero quien la hace sabe cómo esquivarla, y este no solo es un problema de Colombia, se puede extrapolar a otros países, todos las sociedades son perfectas en papel, pero la realidad es diferente, de acuerdo con Montoya & Rincón (2018), “el imaginario “hecha la ley, hecha la trampa”, asociado fuertemente a la expresión “se acata, pero no se cumple”, funge como un mediador entre el sujeto y su contexto social más amplio al revestir de legitimidad y cohesión simbólica sus prácticas materiales.” (pág. 1180).

6.2 Análisis documental sobre el cumplimiento de las normas

Inicialmente uno de los objetivos del presente trabajo es documentar la aplicación de las normas previamente descritas, y verificar si algunas de estas normas se han cumplido en el periodo de 1957 a la actualidad, de esta forma se podría evidenciar la efectividad de las normas que se han propuesto en Colombia. A continuación, se presentan diferentes espacios de análisis entre los cuales está, la aplicación de las normas de acuerdo con la ONU, las diferencias salariales y como se ha visto afectada la mujer por el Covid-19 en el ámbito laboral.

6.2.1 Empoderamiento y progreso de la mujer en Colombia: UN Women

A lo largo de la documentación previamente mostrada, se ha podido evidenciar que hay normas enfocadas a la igualdad de género, específicamente en el mercado laboral; la documentación de normas que se presenta es solo la primera fase que muestra cómo ha avanzado Colombia en temas de equidad, sin embargo, la parte más importantes es saber si realmente se han puesto en práctica estas normas y cómo han contribuido a la mejora de esta problemática. De acuerdo con el informe “el progreso de las mujeres en Colombia 2018” de la ONU mujeres:

En cuanto a su contribución en la economía, la participación laboral de las mujeres dio un salto importante a finales de la década pasada, pasando de 46% a 54% entre 2008 y 2012. Sin embargo, para los últimos años (2014-2017) la participación laboral se ha estancado en alrededor del 54%, lo que deja a Colombia 2 puntos porcentuales por debajo del promedio de América Latina, que corresponde a 56% (ONU Mujeres, 2018, pg16).

De igual forma, el aumento de la participación de la mujer en el mercado laboral ha contribuido a la autonomía económica, en el 2008 el 40,7% de las mujeres de 15 años y más no poseían ingresos propios, viéndose disminuida en el 2017 a 26,7%; sin embargo este cambio se pudo evidenciar progresivamente hasta el 2017, y teniendo en cuenta que en el 2003 se había promulgado *la Ley 823* la cual promueve la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, es posible evidenciar que leyes como esta, están teniendo efecto años después y hasta hoy en día siguen siendo poco efectivas.

Otro punto clave de análisis es que Colombia ha ratificado convenios internacionales por los que se han creado leyes que actualmente siguen vigentes, y por las cuales se ha empezado a hablar de equidad en el ámbito laboral como en la Ley 51 de 1981, y a pesar de que las mujeres tienen unas tasas de educación mayores a la de los hombres, siguen presentando problemas en el mercado laboral, y esto se evidencia en las tasas de desempleo del 2020 en la cual, las mujeres presentan una tasa de 20,7% a comparación de los hombres del 12, 7%, de acuerdo con la Gran encuesta de hogares del DANE. Por ello leyes como la ley 823 de 2003 no es que se hayan cumplido a cabalidad debido a que hace falta más avances en la igualdad de oportunidades laborales para hombre y mujeres. En este sentido la participación de la mujer en los altos cargos de las empresas sigue siendo desigual, solo el 25% de los CEO son mujeres en el país, y ser mujer en Colombia presenta mayores dificultades para llegar a los gobiernos corporativos de las empresas (La República, 2022). De igual forma de acuerdo, con un estudio realizado por la firma Aequales a 365 empresas, solo el 28% de estas presentan metas de género, evidenciando el largo camino que falta por recorrer (La República, 2022).

Por otro lado, hay normas en las cuales se presenta un mayor cumplimiento, como la *Ley 581 del 2000*, esta ley de cuotas establece que debe haber al menos un 30% de participación de las mujeres en máximos niveles decisorios y otros niveles decisorios, presenta un cumplimiento de acuerdo con ONU Mujeres (2020), citado del informe anual de la función pública, menciona que el 44,7% de los cargos de decisión son ocupados por mujeres, un 42,7% en cargos de máximo nivel de decisión y un 46,3% en otros niveles de decisión. A pesar de que en los cargos públicos actualmente haya más participación de las mujeres, y que esta ley haya tenido efecto, es posible evidenciar que la fecha de promulgación de la ley en el 2000 está teniendo efecto 20 años después, de igual forma, para el periodo comprendido entre el 2010 y 2014 esta paridad estaba en el 21,6%, es decir no alcanzaba las cuotas establecidas y fue aumentando progresivamente a 27,6% en el 2014 y 2018, hasta llegar al 44,7% en el 2020. Con lo anterior, es posible probar que esta ley ha tenido efecto, pero mucho tiempo después de que esta saliera, evidenciando la ineficiencia del sistema

judicial. A pesar de que esta ley cumpliera su objetivo, ahora se debería buscar una paridad del 50% de mujeres y 50% de hombres en los niveles de decisión.

Finalmente se puede observar que hay un cumplimiento de las normas, sin embargo, toman mucho tiempo para que se cumplan en su totalidad.

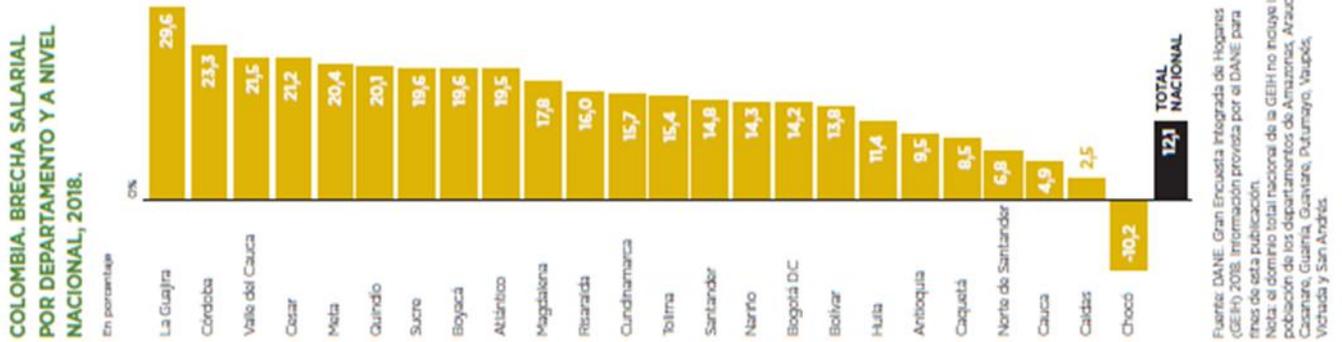
6.2.2 Continuidad de las diferencias salariales entre hombres y mujeres

Si bien es cierto que “las mujeres han aumentado su participación en el mercado laboral y, en promedio, tienen más años de estudios que los hombres” (Galvis, 2011, pág. 3), en comparación con los hombres, existe una menor participación de mujeres en el mercado laboral total y estas se emplean mayormente en el sector informal teniendo una productividad más baja y generando con ello menor capacidad de independencia económica, también se evidencia que

las diferencias en el pago que perciben mujeres y hombres por su trabajo, no se explican solo por el hecho de que trabajan en distintos sectores y ocupaciones, ya que, a igual nivel educativo y experiencia, las mujeres suelen obtener un pago menor, lo que significa, en términos generales, que la discriminación está presente en los mercados laborales. (ONU Mujeres, 2020, pág. 40).

Colombia es uno de los países de América Latina con mayor desigualdad del ingreso, con ello se demuestra que la temática de brecha salarial continúa estando vigente en la actualidad de manera profunda y persistente, y se hace palpable en cada uno de los departamentos de nuestro país como se observa en la siguiente gráfica:

Ilustración 5. Brecha salarial por departamento



Fuente: (ONU Mujeres, 2020, pág. 40)

En Colombia las mujeres reciben 12.1% menos que los hombres por concepto de ingresos laborales. Los departamentos que registran mayores índices de brechas salariales son aquellos localizados en las zonas periféricas del país, ya que se encuentran más lejos del centro de la actividad económica del país y se hallan localizados en zonas rurales y aledañas, con mayores problemas sociales, económicos y políticos, altos índices de pobreza, y donde la calidad de vida de la población y el desarrollo económico son considerablemente bajos.

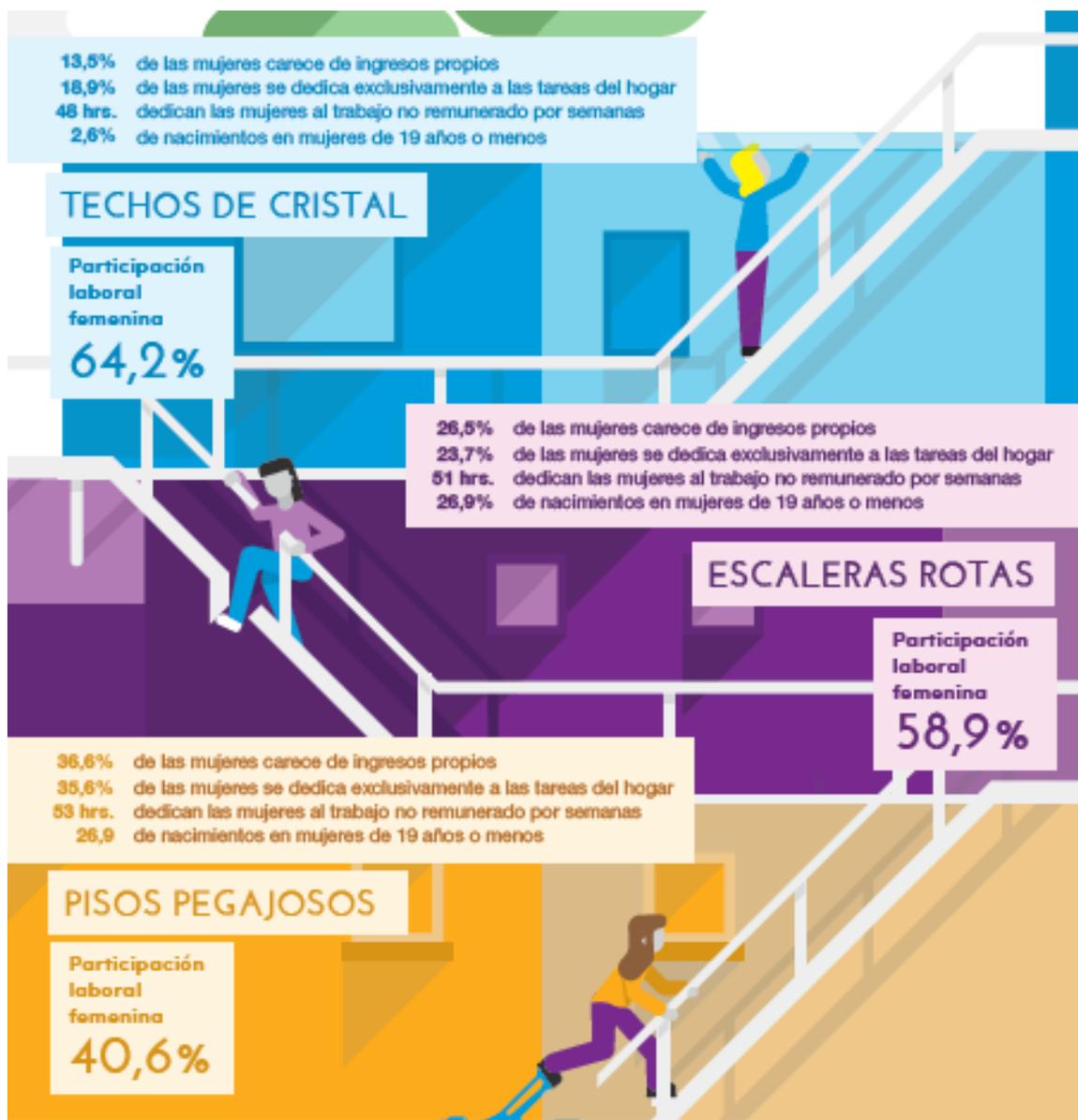
A pesar de ello resulta positivo el hecho de que “la brecha salarial de género es menor en el sector público que en el sector privado formal. En el primero, las mujeres reciben un 86% de lo que reciben los hombres, mientras que, en el segundo, un 76%” (ONU Mujeres, 2020, pág. 78), lo que demuestra que existe una menor discriminación salarial en el sector público gracias a las normas y regulaciones establecidas por el Estado, que aunque no llegan a un cabal cumplimiento eliminando toda discriminación salarial, si se ha hecho un esfuerzo importante en esta materia.

Desde 1981 se han creado leyes para respaldar la eliminación de brechas salariales, por ejemplo la *Ley 51 de 1981*, la *Ley 823 de 2003* y el *Decreto 4463 de 2011* (reglamenta parcialmente la Ley 1257 de 2008), que plantean el derecho a una remuneración igual de hombre y mujer con respecto a un trabajo de igual valor, sin embargo vemos que en la

actualidad no se cumplen a cabalidad y todavía hace falta realizar importantes esfuerzos para darle fuerza a su cumplimiento.

En Colombia se han identificado tres escenarios de empoderamiento económico para las mujeres denominados: “pisos pegajosos”, “techos de cristal” y “escaleras rotas”, tal como se observa en la siguiente imagen:

Ilustración 6. Techo de cristal, Pisos pegajosos y Escaleras rotas



Fuente: DANE, cálculos con base Gran Encuesta Integrada de Hogares –GEIH, 2016 y Encuesta Nacional de Uso del Tiempo–ENUT 2012-2013

Fuente: (ONU Mujeres, 2018, pág. 41)

Las mujeres que se encuentran en los “*pisos pegajosos*” tienen bajos niveles de escolaridad (ningún nivel educativo o con básica primaria completa o incompleta), poseen una participación laboral limitada, y cuando ingresan al mercado laboral, a menudo se

encuentran atrapadas en el empleo informal y precarizado, se caracterizan por tener una maternidad más temprana y dedicarse al trabajo doméstico y de cuidado no remunerado en sus actividades diarias. Son quienes enfrentan los mayores obstáculos para alcanzar el empoderamiento económico, su participación laboral es del 40.6%, el 36.6% de las mujeres en el escenario de pisos pegajosos carece de ingresos propios y solo en uno de cada tres hogares la mujer es la que aporta principalmente en los ingresos del hogar (ONU Mujeres, 2018, págs. 34-35).

Opuesto a este primer escenario, encontramos las mujeres en “*techos de cristal*” que son las que tienen una educación superior y cuentan con ingresos relativamente altos, su tasa de participación laboral es alta y poseen menos carga en el trabajo doméstico y de cuidados, su índice de participación laboral se encuentra en un 64.2% (ONU Mujeres, 2018, pág. 37).

La desigualdad de remuneración no desaparece en este escenario, pero se hace menos pronunciada, la brecha de ingreso mensual promedio entre hombres y mujeres se ubica por el orden de 16,6%. Sin embargo, aún se encuentran lejos de la igualdad salarial con los hombres ya que existen contextos de discriminación laboral y segregación ocupacional, que se expresan en brechas salariales, lo que impide que su empoderamiento económico sea completo (ONU Mujeres, 2018, págs. 37-38).

Por último, se encuentra el escenario de “*escaleras rotas*” conformado por mujeres que cuentan con educación secundaria o ingresos medios. Su participación laboral aunque es amplia, es la más volátil de los tres escenarios ya que el riesgo de caer en el escenario de pisos pegajosos es alto debido a que no cuentan con la protección necesaria, registran el mayor tiempo dedicado al trabajo doméstico y de cuidado (7 horas y 39 minutos al día), una de cada cinco mujeres se dedica de lleno al trabajo del hogar. Su índice de participación laboral se encuentra en un 58.9%, sin embargo, existe un gran peso de las mujeres en la informalidad (ONU Mujeres, 2018, págs. 38-40).

En cada uno de estos 3 escenarios se observa a las mujeres enfrentándose a contextos en los cuales deben multiplicarse para cubrir cada uno de los ámbitos en los cuales deben desempeñarse, las mujeres están preparándose académicamente, están trabajando y de

muchas de ellas depende el ingreso de millones de hogares, pero no cuentan con un respaldo que aligere la carga doméstica que pesa sobre sus hombros.

El mayor índice de educación en las mujeres no se traduce en mayor inserción laboral, ni en una mejor calidad de los empleos en los que se incorporan. Ellas cuentan con una menor participación en el mercado laboral y “se insertan en condiciones desfavorables de informalidad y menores jornadas remuneradas, reciben menos salario por su trabajo y tienen menos acceso a mecanismos de protección social ante contingencias y ante cambios propios del ciclo de vida” (ONU Mujeres, 2020, pág. 47), lo cual deja en evidencia las amplias brechas que continúan existiendo al día de hoy entre hombres y mujeres en el mercado laboral.

6.2.3 Situación laboral de la mujer después del Covid-19

La inequidad laboral hacia la mujer no es un aspecto que brota a raíz de la pandemia del Covid-19, como se ha venido mostrando a lo largo de la presente investigación esta es una problemática con una larga trayectoria, que ha acompañado a la mujer a lo largo de su existencia y que la ha castigado solo por el hecho de su naturaleza femenina; sin embargo, es evidente que “la pandemia ha ampliado la brecha. En 2020, cuando se perdieron 114 millones de puestos de trabajo en el mundo, las pérdidas de empleo para las mujeres fueron del 5 %, en comparación con el 3,9 % para los hombres” (Deloitte, 2021, pág. 3)

La crisis sanitaria ha sido un detonante adicional que ha incrementado la inequidad de género en el ámbito laboral, y esto ¿por qué?, existen varias razones, vemos por ejemplo como “estudios han encontrado que, durante la crisis, las mujeres asumieron responsabilidades adicionales, como hacerse cargo de más tareas domésticas, de cuidado de los niños y de otros cuidados” (Deloitte, 2021, pág. 3). La pandemia ha puesto de manifiesto la centralidad e importancia del trabajo de cuidados, desde antes de la pandemia en América Latina y el Caribe, las mujeres dedicaban el triple de tiempo que los hombres al trabajo no remunerado y de cuidados, y a raíz del Covid esto se incrementó por el aumento en la demanda de cuidados y la reducción de la oferta de servicios causada por las medidas de confinamiento. Todo ello implicó que muchas mujeres hayan tenido que dejar la fuerza

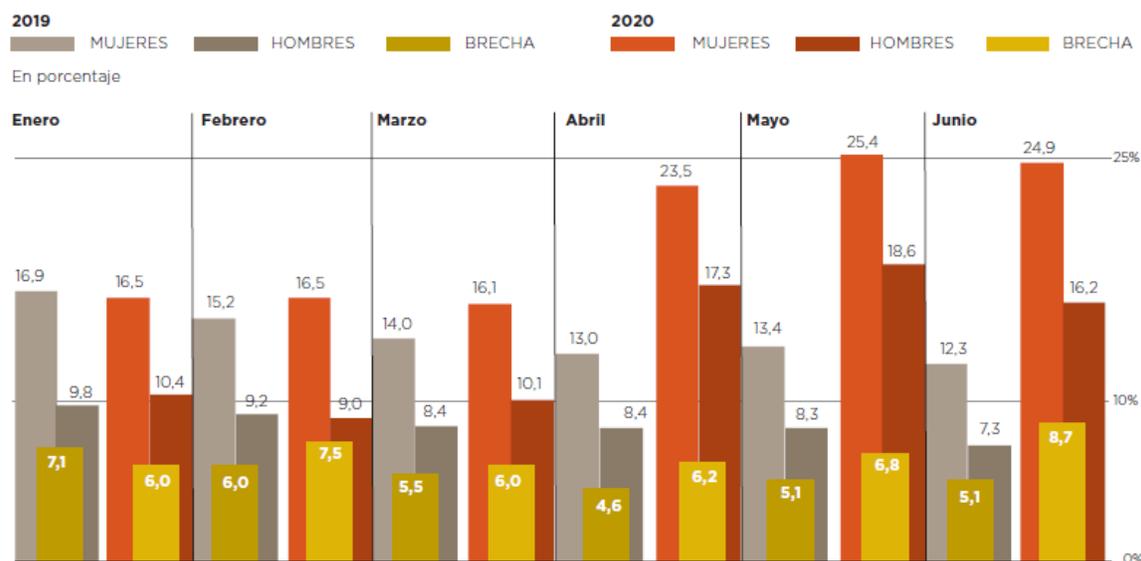
laboral a causa del aumento de su carga tanto en casa como en el trabajo, o que debido a esta sobrecarga se hallaran extenuadas y poco motivadas, afectando su salud física y mental.

La tasa de desempleo de las mujeres en junio de 2019 se situaba en el 12,3% y, un año después era ya del 24,9%. Esto es un incremento de 12,6 puntos porcentuales. En contraste, la tasa de desempleo de los hombres en junio de 2019 y 2020 se ubicó en el 7,3% y el 16,2%, respectivamente, un aumento de 8,9 puntos. Esto muestra que el empleo de las mujeres ha sido más golpeado por las condiciones económicas recientes. La brecha entre mujeres y hombres en junio 2020 es 3,6 puntos mayor a la de junio de 2019. (ONU Mujeres, 2020, pág. 189).

Estas cifras las podemos evidenciar en la siguiente gráfica:

Ilustración 7. Tasa de desocupación y brecha salarial

COLOMBIA. TASA DE DESOCUPACIÓN (PORCENTAJE) Y BRECHA (PUNTOS PORCENTUALES) ENERO-JUNIO 2019 Y 2020, SEGÚN SEXO.



Fuente: DANE. Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH). Serie no desestacionalizada mensual 2001-2020. Datos proporcionados por el DANE para esta publicación. Nota. como esta serie no es desestacionalizada, es posible comparar las tasas de desempleo entre los mismos meses de los dos años, pero no es correcto comparar las tasas mes a mes.

Fuente: (ONU Mujeres, 2020, pág. 188)

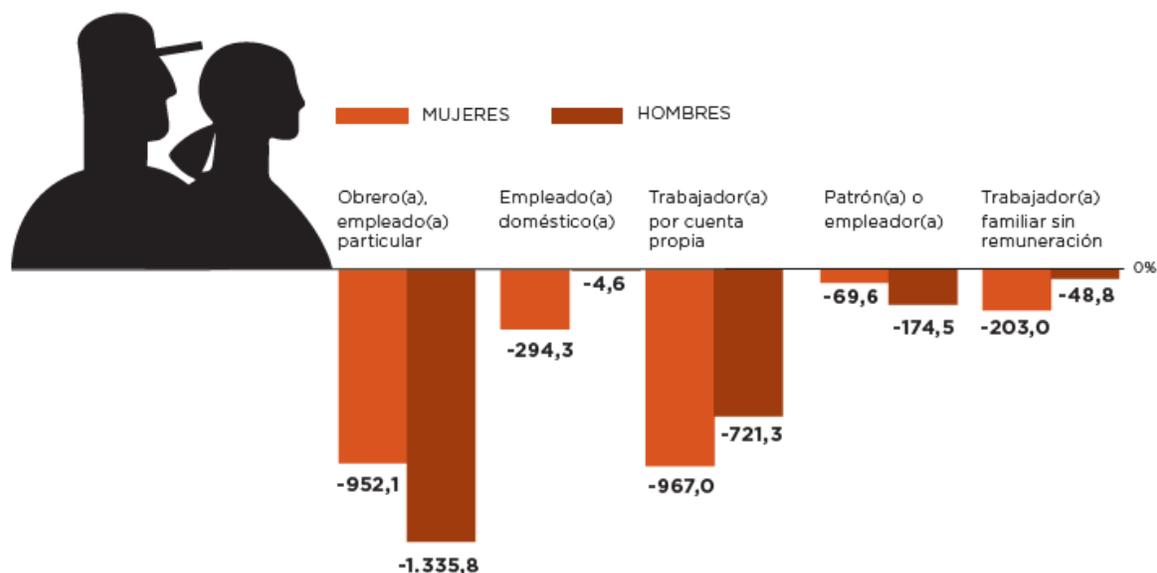
Además, la crisis actual toma rasgos que afectan especialmente a las mujeres, debido a que ellas se ocupan mayormente en sectores que fueron afectados fuertemente por la

pandemia o que pararon totalmente sus actividades a causa de ella, por ejemplo: los servicios de alojamiento, turismo, alimentos, servicios y comercio al por menor.

El DANE y la Pontificia Universidad Javeriana (2020) identificaron con datos del cierre de 2019 que había 31 subsectores vulnerables a esta crisis particular en los que se desempeñaba el 56% de las mujeres ocupadas. Es muy probable que ellas se hayan visto afectadas por su imposibilidad de recurrir al teletrabajo y, además, se trata de sectores que no son esenciales, por lo cual, además de las posibles contracciones en la demanda, han sido objeto de restricciones a su operación durante la crisis. Entre ellos están el comercio minorista, los hoteles y restaurantes y servicios como los de belleza y peluquería y los de limpieza de edificios. (ONU Mujeres, 2020, pág. 194).

Ilustración 8. Reducción en el número de personas ocupadas

COLOMBIA. REDUCCIÓN EN EL NÚMERO DE PERSONAS OCUPADAS (MILES DE PERSONAS) POR POSICIÓN DE LA OCUPACIÓN, SEGÚN SEXO, TRIMESTRE ABRIL-JUNIO 2019 Y 2020.



Fuente: DANE, Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) 2020. Mercado laboral. Históricos. Principales resultados. Consultado en agosto de 2020 en <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/empleo-y-desempleo/geih-historicos>

Fuente: (ONU Mujeres, 2020, pág. 194)

Con esto podemos evidenciar que la pandemia del Covid 19 aunque no ha sido el punto de partida de la temática de desigualdad de género laboral, ha puesto de manifiesto el carácter estructural de las desigualdades de género en Colombia y la fragilidad de los avances

que se han alcanzado hasta el presente, ya que ha significado un fuerte retroceso que ha dejado a la mujer en una situación de desventaja, en condiciones de desempleo o de precariedad, además, aún no se identifican en el país iniciativas que promuevan al sector de cuidados como estratégico para una reactivación económica que brinde igualdad, siendo este un sector clave y que implica de manera directa a la mujer.

6.3 Recomendaciones de buenas prácticas para la inclusión de la mujer en el mercado laboral

Actualmente las buenas prácticas, deben de ser consideradas en las organizaciones para mejorar en temas de equidad de género, debe de ser una iniciativa propia de la organización y no una imposición, de esta forma se puede pensar en cambiar la mentalidad de la sociedad. Las buenas prácticas de acuerdo con la Alcaldía de Medellín (2019) son una agrupación de acciones y medidas para mejorar la situación de género y condiciones laborales, estas son unas directrices adicionales diferentes a las legales que implementan las empresas (Alianza Empresarial por la Equidad de Género, 2020).

6.3.1 Buenas prácticas en las empresas

En Colombia encontramos algunos ejemplos dignos de ser mencionados, como empresas o programas creados con el fin de promover la equidad de género en el ámbito laboral, entre ellos encontramos:

- **Sello Equipares:** Es una iniciativa liderada por el Ministerio del Trabajo con el acompañamiento de la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer y el apoyo técnico del PNUD. Es un programa de certificación de sistemas de gestión en igualdad que busca en las organizaciones trabajar para cerrar las brechas de género en el lugar de trabajo, para otorgarlo se evalúan 7 dimensiones, “desde la estrategia de la misma organización: selección de personas, desarrollo profesional para la conciliación de vida personal y familiar, salario, calidad de vida y salud, acoso laboral y comunicaciones” (Rua, 2020), pues con base a esto se determinan indicadores y acciones para cerrar brechas de género.

En Colombia 90 empresas recibieron el sello Equipares en el año 2020, algunas buenas prácticas implementadas por las organizaciones han sido “la inclusión de una mujer en los procesos de selección, así como garantizar el mismo acceso de hombres y mujeres a las mismas vacantes en el trabajo. No hay vacantes exclusivas” (Mintrabajo, 2020), también “el fomento de la participación de las mujeres en cargos directivos. Siempre la terna considera mínimo una mujer, de forma obligatoria” (Mintrabajo, 2020), de esta forma se lucha para poner fin al techo de cristal y se promueve el desarrollo de la carrera laboral de las mujeres.

Algunas de las empresas colombianas certificadas con el Sello Equipares son: Universidad Cooperativa de Colombia, el Grupo Energía Bogotá, Colpensiones, Claro (Comcel y Telmex), Ocesa, Transportadora de Gas Internacional (TGI), Celsia, Purina Nestlé, Nestlé de Colombia, Banco de la República y Empresas Públicas de Medellín E.S.P. (EPM).

Con esto el país le da protagonismo a la mujer, otorgándole el lugar que merece, empoderando a la mujer para darle participación en equidad salarial, gerencial y administrativa.

- **Grupo Argos:** Recibe en el año 2021 el sello y entra en la lista de compañías acreditadas por su sistema de gestión de la equidad.

Desde el año 2017 Argos conformó un *Comité de Diversidad e Inclusión* para Generar un fortalecimiento al interior de la compañía a través de prácticas en diversidad.

Durante el 2021 invirtió más de 2.700 horas de formación en diversidad e inclusión, tratando temas claves como: “sesgos inconscientes, nuevas masculinidades, diversidad generacional, inclusión de género y regiones, comunicación inclusiva y construcción de ambientes saludables” (Grupo Argos, 2021).

Además de ello Grupo Argos se esfuerza en que sus procesos de selección de personal sean sin sesgos.

- **Programa de Apoyo al Empleo Formal (PAEF):** Surge en Colombia a raíz de la pandemia como un complemento a los salarios, con el fin de mantener los empleos y de incentivar en las empresas la contratación de personal. Se implementó en Mayo de 2020 “con un aporte fijo correspondiente al 40% de un salario mínimo legal mensual vigente para personas y empresas que tuvieron una disminución del 20% de sus ingresos, otorgable hasta por tres veces” (CEPAL; ONU mujeres, 2021, pág. 25). Esta medida se extendió hasta Marzo del 2021 y tuvo modificaciones ya que establecía que aquellos empleadores que tuvieran en sus nóminas una o más mujeres recibieran un aporte de 10% adicional por trabajadora, con ello “las mujeres reciben un 50% de un salario mínimo legal mensual vigente, mientras los hombres continúan recibiendo un 40%” (CEPAL; ONU mujeres, 2021, pág. 25).
- **Fondo Mujer Emprende:** También surge a raíz de la pandemia con el fin de lograr una reactivación económica que promueva la igualdad de género reconociendo el rol estratégico de la mujer en la recuperación económica del país. “Fue incluido en la nueva ley de Emprendimiento, aprobada en diciembre 2020. Con esta ley se ratifica y fortalece esta iniciativa y se establecen criterios diferenciales para dinamizar la participación de las empresas de mujeres en el sistema de compras” (Cepal & ONU Mujeres, 2021, pág. 28)
- **Capacitaciones virtuales a mujeres emprendedoras:** Se han impulsado en diferentes regiones del país basadas especialmente en “herramientas de marketing digital, inclusión financiera y sobre la oferta institucional de apoyo técnico y financiero para el fortalecimiento de los emprendimientos de las mujeres” (CEPAL; ONU mujeres, 2021, pág. 28), con ello se apoya e incentiva a la mujer promoviendo su empoderamiento económico.
- Se encuentran algunas acciones puntuales que pueden ser tenidas en cuenta en cualquier tipo de organización y que no representan complejidad en su ejecución,

siendo instrumentos clave para promover y dar un enfoque de equidad al interior de las empresas:

- Medidas que permitan a todo el equipo de trabajo compatibilizar la atención al hogar con el trabajo (adaptar horarios a las necesidades familiares, implementar el trabajo compartido, posibilitar la acumulación de horas de trabajo para liberar jornadas o tiempo parcial).
- Evitar los trabajos nocturnos.
- Establecer un lenguaje incluyente, no sexista, donde no se introduzcan sesgos ni preferencias por uno u otro género, en ofertas de trabajo, mensajes, métodos y materiales de formación, cursos, puestos o cargos.
- Trato basado en la igualdad y el respeto mutuo.
- Facilitar mecanismos o instancias a dónde acudir en caso de ser víctima de discriminación u hostigamiento sexual.
- Adecuar las instalaciones de la empresa a la presencia de mujeres (baños, vestidores, etc.).
- Fomentar la contratación de mujeres en puestos y categorías en los que estén subrepresentadas, sobre todo puestos directivos, de alta responsabilidad y mando.
- Seguridad en el trabajo.
- Reconocimiento de la diferencia de género.
- Relaciones laborales más cooperativas y horizontales.
- Contratación de personas pertenecientes a minorías étnicas, con capacidades diferentes, de mayor edad, desempleadas de larga duración (lucha contra la exclusión social).
- Establecimiento de una guardería en el lugar de trabajo o cerca de él.
- Tener personal calificado y lograr su permanencia. Aprendizaje permanente en sus lugares de trabajo.
- Estar atentos a las propuestas de solución por parte de los y las empleadas cuando exista la necesidad de cumplir compromisos en el hogar, entre otras.
- Programar pláticas para los empleados y empleadas sobre violencia intrafamiliar.

- Proporcionar transporte al personal cuando las instalaciones de la empresa se encuentren en sitios alejados o en zonas de alto riesgo (Fundación MUJERES, 2008, págs. 15-16).

6.3.2 Recomendaciones

- Inicialmente puede ser una recomendación algo difícil de implementar, pero es el primer paso para pensar en un país equitativo, donde la mujer tenga el mismo valor que el hombre; se debe de hacer un cambio social e inculcar el pensamiento de igualdad desde la primera infancia, adquirir un hábito desde pequeño y ser reforzado es la mejor forma de cambiar un pensamiento en la sociedad. Este es un trabajo complicado de varias generaciones y aunque se está mejorando en este tema, (ya no hay tantos prejuicios con relación a la mujer) se debe de reforzar con la educación en el hogar en primer lugar, en las escuelas y en lugares de trabajo.
- Incorporar metas de género en las empresas es un gran paso para mejorar la inclusión de la mujer en el ámbito laboral, dado a que muy pocas empresas tiene metas de género, se recomienda implementar estas de forma obligatoria; hacer una ley específica que promueva y reglamente la inclusión de estas en las organizaciones.
- Hacer públicos los salarios de los altos directivos y gerencia media en las empresas de esta forma se muestra la transparencia e igualdad de género que se ha inculcado en las empresas, sin embargo, esta debe de estar acompañada de un buen sistema de remuneración, para que no sea contraproducente los resultados y no se generen problemas internos en la organización.
- En el sector público, se puede incluir una nueva ley de cuotas del 50% de paridad en los cargos de máximo nivel de decisión y en otros niveles de decisión, esto con base en la ley de cuotas que solo cubre el 30%, y al ser cumplida se puede subir esta meta al 50%.

- Con el fin de contrarrestar las bajas posibilidades de las mujeres para ascender en el mundo laboral se recomienda establecer una norma que promueva la inclusión de al menos una mujer en los cargos directivos de la organización (bien sea en la presidencia, en cargos directivos o en cargos de primer nivel) y lograr así disminuir la barrera del techo de cristal, logrando de este modo alcanzar una mayor participación de las mujeres en los puestos de dirección y toma de decisiones.
- Para incentivar el empoderamiento económico de las mujeres se propone apoyar económicamente a mujeres emprendedoras que trabajan en el sector informal en convenio con las Alcaldías de los municipios de Colombia, y al mismo tiempo brindarles capacitaciones en áreas como Marketing, ventas, finanzas, y liderazgo con el fin de otorgarles herramientas para darle una base sólida a sus emprendimientos.
- Acercándose al papel de la mujer como esposa, madre y trabajadora, y buscando disminuir su carga por responder de forma satisfactoria en cada uno de estos ámbitos, se propone fomentar el teletrabajo para mujeres que son madres y no cuentan con personas que les ayuden en el cuidado de sus hijos, con el fin de que puedan estar pendientes de sus hijos pequeños, mientras desempeñan simultáneamente su trabajo.
- Para garantizar en las empresas un verdadero compromiso con la equidad de género se recomienda establecer indicadores que muestren el estado actual de la organización en cuanto a esta temática, y a partir de sus resultados se puedan establecer acciones correctivas y metas que se evalúen de forma periódica, con el fin de examinar el progreso alcanzado.

7. Conclusiones

Con la recopilación de normas y decretos expedidos desde el año 1957 hasta el año 2021, podemos evidenciar que en Colombia se ha venido realizando avances en materia de generación de políticas públicas, medidas legislativas y administrativas que buscan mitigar y mejorar la equidad de género en el país, respondiendo de este modo a una imperiosa necesidad actual. Sin embargo, a pesar de que las leyes existan es contradictorio observar como muchas veces no se pasa a su ejecución y tan solo quedan plasmadas en un documento. Es cierto que se han realizado esfuerzos por avanzar en esta materia, pero aún queda un largo camino por recorrer.

Resulta lamentable observar que Colombia es uno de los países de América latina con mayor brecha salarial, pues a pesar de que las mujeres poseen mayor número de años de escolaridad se enfrentan a altas tasas de desempleo, mayor índice de trabajo informal y en condiciones precarias, aumento del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado y perciben menos ingresos que los hombres en un trabajo igual; es de resaltar que la diferencia de salarios entre el género masculino y femenino es menor en el sector público. Otro aspecto que ha marcado la inequidad laboral en Colombia ha sido la pandemia del Covid-19, esta ha hecho más palpable la realidad que se vive en el país, ya que no es un aspecto que surge a raíz de esta problemática, sino que es una cuestión que viene sucediendo desde hace varias décadas, y que ha sufrido un incremento notorio.

Muchas de las desigualdades vienen dadas por los prejuicios que se le ha dado a la mujer creyéndola como el “sexo débil”, por esto se planteó realizar una línea del tiempo que mostrara el avance en la temática de normatividad desde 1957 hasta el 2021 con el fin de plasmar la evolución y el respaldo que ha recibido la mujer por parte del Gobierno Colombiano. Los primeros años de este periodo de tiempo no se evidencia una gran cantidad de normas, siendo la mayoría de estos convenios internacionales ratificados por Colombia; a partir del año 2000 comienza a incrementar el número de estas leyes y decretos, sin embargo su cumplimiento sucede años más tarde en algunas de ellas, y en otras aún no se verifica su ejecución.

Respecto al cumplimiento de las normas en el sector público se ha podido evidenciar que leyes como *la Ley de cuotas* aunque ha tardado varios años en acatarse, actualmente se ejecuta a cabalidad; mientras otras normas como *la Ley 51 de 1981*, *la Ley 823 de 2003* y el *Decreto 4463 de 2011* (reglamenta parcialmente la Ley 1257 de 2008), que plantean el derecho a una remuneración igual de hombre y mujer con respecto a un trabajo de igual valor, no se cumplen a cabalidad y todavía hace falta realizar importantes esfuerzos para darle fuerza a su cumplimiento.

REFERENCIAS

- Abramo, L., & Range, M. (Edits.). (2005). *América Latina: Negociación colectiva y equidad de género*. Santiago : Oficina Internacional del Trabajo.
- Acendra, H. A. (2019). Mujer, derecho y sociedad colombiana. *Nuevos Paradigmas de las Ciencias Sociales Latinoamericanas, Vol. X* (N.º 19).
- Alianza Empresarial por la Equidad de Género. (2020). *Criterios para la identificación de buenas prácticas empresariales para la equidad de género*. Colombia.
- Alianza empresarial por la equidad de género. (2022). *Criterios para la identificación de buenas prácticas empresariales para la equidad de género*.
- Angulo, C., & Luque, J. M. (2008). Panorama internacional de los derechos humanos de la mujer: Una mirada desde Colombia. *Revista de Derecho*, 29 (N.º 29), 69-128.
- Avolio, B. E., & Laura, G. F. (2017). Progreso y evolución de la inserción de la mujer en actividades productivas y empresariales en América del Sur. *Revista de la CEPAL N° 122*, 36-62.
- Cadavid, K. C., González, N. D., & Torres, J. R. (s.f.). El rol femenino en el mercado laboral y el desempleo en Colombia. 1-13.
- Calderón, M. A. (2018). Revisión de la literatura sobre economía informal y trabajo informal de mujeres en Colombia. *Rev. Guillermo de Ockham*, 16(2), 57-69. doi:<http://dx.doi.org/10.21500/22563202.3470>
- Cascante, N. A., & Jiménez, S. L. (2013). Brechas de Género en las mujeres trabajadoras. *TEC Empresarial*, 7(3), 7-22.
- Cepal, & ONU Mujeres. (2021). *Medidas y acciones impulsadas por los Gobiernos de América Latina y el Caribe frente al COVID-19 en áreas clave para la autonomía de las mujeres y la igualdad de género*.
- CEPAL; ONU mujeres. (2021). *Medidas y acciones impulsadas por los Gobiernos de América Latina y el Caribe frente al COVID-19 en áreas clave para la autonomía de las mujeres y la igualdad de género*.
- Cervera, R. C. (2008). *Métodos y Técnicas de investigación en relaciones internacionales*. Madrid.
- DANE. (Abril de 2020). *Participación de las Mujeres Colombianas en el Mercado Laboral: Comisión Legal para la Equidad de la Mujer*. Obtenido de <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/genero/informes/Informe-participacion-mujer-mercado-laboral.pdf>

- DANE. (28 de Agosto de 2021). *¿Qué es el Dane?* Obtenido de Departamento Administrativo Nacional de Estadística: https://www.dane.gov.co/index.php?option=com_content&view=article&id=780
- Deloitte. (2021). *Mujeres en el trabajo: Una perspectiva mundial* .
- Domínguez, A. P., & Gallego, M. M. (2012). Políticas públicas para la mujer en Colombia: La doble condición de madre y trabajadora en la legislación del siglo XXI. *Entramado*, 8 (1), 72- 86.
- Fundación MUJERES. (2008). *Buenas prácticas para integrar la igualdad de género en las empresas*. España.
- Galvis, L. A. (2011). Diferenciales salariales por género y región en Colombia: Una aproximación con regresión por cuantiles. *Revista de Economía del Rosario*, Vol. 13 (N.º 2), 235-277.
- Galvis, L. A. (2011). Diferenciales salariales por género y región en Colombia: Una aproximación con regresión por cuantiles. *Banco de la República*, Vol 13(No 2).
- Ganguli, I., Hausmann, R., & Viarengo, M. (2014). La brecha educativa de género. ¿Hacia una mayor participación laboral de madres, esposas y mujeres en general? *Revista Internacional del Trabajo*, Vol. 133 (N.º 2).
- Gelves, L. F. (2011). Segregación laboral y discriminación salarial de género en Colombia: El caso de las trece áreas metropolitanas, 2001, 2005 y 2009. *Revista de economía del Caribe* (N.º 8), 1-31.
- Gialdino, I. V. (2006). *Estrategias de investigación cualitativa* . Barcelona : Editorial Gedisa, S.A.
- Grueso, M. P. (2009). La discriminación de género en las prácticas de recursos humanos: Un secreto a voces. *Cuad Adm*, 22 (N.º 39), 3-30.
- Grupo Argos. (24 de Noviembre de 2021). *Grupo Argos recibe certificación Equipares por su gestión en equidad de género*. Obtenido de Grupoargos.com: <https://www.grupoargos.com/es-co/media/noticias/grupo-argos-recibe-certificaci%C3%B3n-equipares-por-su-gesti%C3%B3n-en-equidad-de-g%C3%A9nero>
- Hoyos, J. H. (2017). Evolución legal de la participación de la mujer en el poder público. *Nuestra Huella revista*, Vol. II (N.º 129), 14-17.
- Icesi.edu.co. (28 de Agosto de 2009). *Ley, Norma, Decreto, Resolución*. Obtenido de Icesi.edu.co: https://www.icesi.edu.co/blogs_estudiantes/pmlefrenvalencia/2009/08/28/ley-norma-decreto-resolucion/
- Instituto Nacional de las Mujeres. (2005). *Buenas prácticas de equidad de género en las empresas e instituciones públicas*. Mexico .

- Jiménez, M. L. (2017). El voto Femenino en Colombia: Primer logro en la búsqueda de la equidad de género. *Nuestra Huella Revista* (N.º 129), 5-7.
- La República. (2 de Marzo de 2022). *El largo camino que falta por recorrer para tener más empresarias*. Obtenido de Larepublica.co: <https://www.larepublica.co/especiales/empresaria-del-ano/el-largo-camino-que-falta-por-recorrer-para-tener-mas-mujeres-lideres-empresariales-3314251>
- Las mexicanas y el trabajo IV. (2005). *Buenas prácticas de equidad de género en las empresas de género en las empresas*.
- Lavín, M. d. (2010). En torno a la incorporación de la mujer al mercado laboral y su impacto en la esfera privada. *Hospitalidad-Esdai*, 97-130.
- Lora, E. (2020). Empleo femenino en las ciudades colombianas: un método de descripción estadística. *Revista Desarrollo y Sociedad*, 131-179.
- Martínez, C. A. (2018). Discriminación laboral por género: una mirada desde el efecto techo de cristal. *Equidad Desarro* (N.º32), 11-31.
- Martínez, L. d. (Junio de 2015). *La desigualdad de la mujer en el ámbito laboral comunitario*. Obtenido de Universidad de Jaén: <http://tauja.ujaen.es/bitstream/10953.1/4616/1/TFG-Torre-Martinez%2cLaura.pdf>
- Mintrabajo. (2020). *20 empresas colombianas son premiadas por sus prácticas de equidad de género*. Obtenido de Mintrabajo.gov.co: <https://www.mintrabajo.gov.co/prensa/comunicados/2020/octubre/20-empresas-colombianas-son-premiadas-por-sus-practicas-de-equidad-de-genero>
- Montaño, C. L. (31 de Mayo de 2020). *¿Ahora sí valoraremos el cuidado?* Obtenido de Portafolio.com: <https://www.portafolio.co/opinion/cecilia-lopez-montano/ahora-si-valoraremos-el-cuidado-541285>
- Montoya, J. M., & Rincón V, M. A. (2018). Hecha la ley, hecha la trampa” ¿una expresión que refleja imaginarios de violencia?. *Cambios Y Permanencias*, 9(1), 1166-1182.
- Morales, L. F., & Medina, D. (2019). Fluidez del mercado laboral y resultados en materia de empleo en Colombia: evidencia derivada de datos enlazados de empleadores y empleados. *Revista de la CEPAL* (N.º127), 124-148.
- Moreno, A. A., & Flores, M. V. (2018). La discriminación de género en el acceso a puestos directivos. *Revista de la Agrupación Joven Iberoamericana de Contabilidad y Administración de Empresas (AJOICA)*, 87- 100.
- Mujeres, F. (2008). *Buenas prácticas para integrar la igualdad de género en las empresas*. España.
- Mujeres, ONU; PNUD; BID; Panamá, IPG; Ministro de desarrollo social de Panamá (MIDES); Ministro de trabajo y desarrollo laboral de Panamá (MITRADEL); Sumarse-Iniciativa del pacto global en Panamá. (2020). *Buenas prácticas*

empresariales para promover las igualdad de género: Impactos de la Covid-19 y medidas implementadas. Panamá.

- Oficina Internacional del Trabajo; Oficina de Actividades para los Empleadores (ACT/EMP). (2017). *Camino hacia la Diversidad de Género: Buenas Prácticas Empresariales.* Ginebra.
- Ogliastri, E. (2011). La invasión de las mujeres. *DEBATES IESA, Vol. XVI* (N.º1), 21.
- OIT. (2017). *Camino hacia la diversidad de género: Buenas prácticas empresariales.*
- ONU Mujeres. (2018). *El progreso de las mujeres en Colombia 2018: Transformar la economía para realizar los derechos.* Colombia.
- ONU Mujeres. (2020). *Mujeres y hombres: Brechas de género en Colombia.* ONU Mujeres Colombia.
- ONU Mujeres; PNUD; BID; IPG Panamá; MINISTERIO DE DESARROLLO SOCIAL DE PANAMÁ (MIDES); MINISTERIO DE TRABAJO Y DESARROLLO LABORAL DE PANAMÁ (MITRADEL); SUMARSE-INICIATIVA DEL PACTO GLOBAL EN PANAMÁ. (2020). *Buenas prácticas empresariales para promover las igualdad de género: Impactos de la Covid-19 y medidas implementadas .* Panama.
- Pérez, J. E., Fuentes, H. J., & Contreras, L. E. (2021). Discriminación de género en el mercado laboral colombiano. *Revista Saber, Ciencia y Libertad, Vol.16* (N.º1), 99 – 115. doi:<https://doi.org/10.18041/2382-3240/saber.2021v16n1.7521>
- Quanta. (2020). *Mercado Laboral; La Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH).* Obtenido de Quanta; Cuidado y Género : <https://cuidadoygenero.org/mercado-laboral/>
- Ramos, L. V. (2021). Equidad de género y transformación: participación y liderazgo laboral de la mujer en Colombia. *Revista Jurídica Austral, Vol.2* (Nº1), 131-178.
- Rojas, L. M. (Diciembre 2014). El Marco Analítico de Harvard (gender mainstreaming) en los análisis del derecho económico: propuesta para visibilizar a la mujer en los procesos de desarrollo económico en Colombia. *Revista de Derecho Público* (N.º 33), Universidad de los Andes (Colombia). doi:<http://dx.doi.org/10.15425/redepub.33.2014.14>
- Rua, A. H. (2020). *Buenas prácticas de equidad de género en las organizaciones en 2020.* Obtenido de Red WIM: <https://www.wim-network.org/buenas-practicas-de-equidad-de-genero-en-las-organizaciones-en-2020/>
- Ruiz, A. M. (2010). Mujeres y trabajo ¿Derecho u ocupación? Reflexiones sobre las implicaciones económicas y jurídicas del trabajo femenino en Colombia. *Revista Facultad de derechos y ciencias Políticas, 255-272.*
- Silva, L. A. (2008). La mujer en colombia: educación para la democracia y democracia en la educación. *Revista Educación y Desarrollo Social, Vol. II* (N.º 1), 112-121.

Trujillo, E. (7 de Mayo de 2020). *Ley* . Obtenido de Economipedia.com: <https://economipedia.com/definiciones/ley.html#:~:text=La%20ley%20es%20la%20norma,la%20vida%20de%20las%20personas>.

Vácha, J. C. (2017). 60 años del voto femenino: Un hito para celebrar y un momento de reflexión. *Nuestra Huella Revista, Vol. II* (N.º 129), 4.

LEGISLACIÓN, CÓDIGOS Y DECRETOS.

Constitución Política de Colombia [Const]. Art. 13. 7 de julio de 1991 (Colombia). Obtenido de: <http://www.secretariasenado.gov.co/index.php/constitucion-politica>. Consultado en: 23 de marzo de 2022

Constitución Política de Colombia [Const]. Art. 43. 7 de julio de 1991 (Colombia). Obtenido de: <http://www.secretariasenado.gov.co/index.php/constitucion-politica>. Consultado en: 23 de marzo de 2022

Código Sustantivo del trabajo [CST]. Ley 1496 de 2011. Art. 10. 29 de diciembre de 2011. (Colombia), Obtenido de: http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/codigo_sustantivo_trabajo.html . Consultado en: 23 de marzo de 2022

Ley 54 de 1962. Por la cual se aprueban varios Convenios Internacionales del Trabajo adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo, en las reuniones 20ª, 32ª, 34ª y 40ª..10 de noviembre de 1962. D. O. No. 30947. Obtenido de: <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Leyes/1607580>. Consultado en: 25 de marzo de 2022

Ley 22 de 1967. Por la cual se aprueba el Convenio Internacional del Trabajo, relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, adoptado por la Cuadragésima Segunda Reunión de la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo (Ginebra, 1958). Junio de 1967. D. O. No. 32253. Obtenido de: <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Leyes/1578015>. Consultado en: 25 de marzo de 2022

Ley 51 de 1981. Por medio de la cual se aprueba la "Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer", adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979 y firmado en Copenhague el 17 de julio de 1980, Julio de 1981. D. O. No. 35794. Obtenido de: <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Leyes/1605470>. Consultado en: 25 de marzo de 2022

Decreto 1398 de 1990 [decreto ordinario]. Por el cual se desarrolla la Ley 51 de 1981, que aprueba la Convención sobre eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, adoptada por las Naciones Unidas. Julio de 1990. D. O. No 39457. Obtenido de: <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Decretos/1279796#:~:text=Establ%C3%A9cese%20la%20protecci%C3%B3n%20jur%C3%ADdica%20de,contra%20todo%20acto%20de%20discriminaci%C3%B3n>. Consultado en: 25 de marzo de 2022

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 y se dictan otras disposiciones. 31 de mayo de 2000. D. O. No. 44026. Obtenido de: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=5367>. Consultado en: 28 de marzo de 2022

Ley 731 de 2002. Por la cual se dictan normas para favorecer a las mujeres rurales. 14 de enero de 2002. D. O. No. 44678. Obtenido de: http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_0731_2002.html. Consultado en: 28 de marzo de 2022

Ley 823 de 2003. Por la cual se dictan normas sobre igualdad de oportunidades para las mujeres. 7 de julio de 2003. D. O. No. 45245. Obtenido de: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=8787#:~:text=La%20presente%20ley%20tiene%20por,los%20%C3%A1mbitos%20p%C3%ABlico%20y%20privado>. Consultado en: 28 de marzo de 2022

Ley 1009 de 2006. Por medio de la cual se crea con carácter permanente el Observatorio de Asuntos de Género. 23 de enero de 2006. D. O. No. 46160. Obtenido de: <https://www.suin-juriscol.gov.co/viewDocument.asp?ruta=Leyes/1672662>. Consultado en: 28 de marzo de 2022

Ley 1257 de 2008. Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones. 4 de diciembre de 2008. D. O. No. 47193. Obtenido de: https://www.oas.org/dil/esp/ley_1257_de_2008_colombia.pdf. Consultado en: 1 de abril de 2022

Ley 1415 de 2010. Por medio de la cual se regula la inclusión de la economía del cuidado en el sistema de cuentas nacionales con el objeto de medir la contribución de la mujer al desarrollo económico y social del país y como herramienta fundamental para la definición e implementación de políticas públicas. 11 de noviembre de 2010. D. O. No. 47890. Obtenido de:

https://oig.cepal.org/sites/default/files/2010_ley1413_col.pdf. Consultado en: 1 de abril de 2022

Ley 1434 de 2011. Por la cual se modifica y adiciona la Ley 5ª de 1992, se crea la Comisión Legal para la Equidad de la Mujer del Congreso de la República de Colombia y se dictan otras disposiciones. 6 de enero de 2011. D. O. No. 47944. Obtenido de: https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=41207. Consultado en: 1 de abril de 2022

Ley 1450 de 2011. Por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo, 2010-2014. 16 de junio de 2011. D. O. No. 48102. Obtenido de: https://www.procuraduria.gov.co/portal/media/file/docs/ddr/CompiladoNormativo_Parte3.pdf. Consultado en: 1 de abril de 2022

Ley 1496 de 2011. Por medio de la cual se garantiza la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres, se establecen mecanismos para erradicar cualquier forma de discriminación y se dictan otras disposiciones. 29 de diciembre de 2011. D. O. No. 48297. Obtenido de: <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=45267>. Consultado en: 1 de abril de 2022

Ley 1468 de 2011. Por la cual se modifican los artículos 236º, 239º, 57º, 58º del Código Sustantivo del Trabajo y se dictan otras disposiciones. 30 de junio de 2011. D. O. No. 48116. Obtenido de: http://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/ley_1468_2011.html. Consultado en: 1 de abril de 2022

Decreto 4463 de 2011 [con fuerza ley]. Por medio del cual se reglamenta parcialmente la Ley 1257 de 2008. 25 de noviembre de 2011. D. O. No. 48264. Obtenido de: https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/decreto_4463_2011.htm. Consultado en: 6 de abril de 2022

Decreto 1930 de 2013. Por el cual se adopta la Política Pública Nacional de Equidad de Género y se crea una Comisión Intersectorial para su implementación. 11 de septiembre de 2013. D. O. No. 48910. Obtenido de: https://www.icbf.gov.co/cargues/avance/docs/decreto_1930_2013.htm. Consultado en: 6 de abril de 2022

Ley 1753 de 2015. Por la cual se expide el Plan Nacional de Desarrollo 2014-2018 “Todos por un nuevo país”. 9 de junio de 2015. D. O. No. 49538. Obtenido de: https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=61933. Consultado en: 6 de abril de 2022

Ley 1822 de 2017. Por medio de la cual se incentiva la adecuada atención y cuidado de la primera infancia, se modifican los artículos 236 y 239 del código sustantivo del

trabajo y se dictan otras disposiciones. 4 de enero de 2017. D. O. No. 50106. Obtenido de:

https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma_pdf.php?i=78833.

Consultado en: 6 de abril de 2022

Ley 2117 de 2021. Por medio del cual se adiciona la ley 1429 de 2010, la ley 823 de 2003, se establecen medidas para fortalecer y promover la igualdad de la mujer en el acceso laboral y en educación en los sectores económicos donde han tenido una baja participación y se dictan otras disposiciones. 29 de julio de 2021. D. O. No. 47937. Obtenido de:

<https://dapre.presidencia.gov.co/normativa/normativa/LEY%202117%20DEL%2029%20DE%20JULIO%20DE%202021.pdf>. Consultado en: 6 de abril de 2022