

**Desigualdad laboral en Bogotá, Barrio Vitelma:  
Efectos sobre el desarrollo de la mujer, después de Pandemia en la fundación  
Hogar de Cristo**

Laura Jimena Cubillos Villarraga



UNIVERSIDAD  
La Gran Colombia

Vigilada MINEDUCACIÓN

Maestría Economía Social, Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales

Universidad La Gran Colombia

Bogotá D.C

2023

**Desigualdad laboral en Bogotá, Barrio Vitelma:  
Efectos sobre el desarrollo de la mujer, después de Pandemia en la fundación  
Hogar de Cristo**

**Laura Jimena Cubillos Villarraga**

**Trabajo de Grado presentado como requisito para optar al título de Magister en  
Economía Social**

**Felipe Diaz Lombana  
Director de Trabajo de Grado**



**UNIVERSIDAD  
La Gran Colombia**

Vigilada MINEDUCACIÓN

**Maestría Economía Social, Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales**

**Universidad La Gran Colombia**

**Bogotá D.C**

**2023**

**Tabla de contenido**

Introducción.....	5
Capítulo I. Generalidades de la Investigación.....	5
I.I Justificación.....	5
I.II. Planteamiento del Problema .....	6
I.III Objetivos.....	9
I.III.I Objetivo General.....	9
I.III.II Objetivos Específicos .....	9
I.III.III Categorías de Análisis .....	9
Capítulo II. Marco Teórico.....	10
II.I Factores Sociales que Potencian la Igualdad .....	39
II.II Factores de Desarrollo que Potencian la Igualdad.....	43
II.II Mercado Laboral en Colombia.....	53
II.III Desempleo en Colombia.....	62
II.IV Desigualdad Laboral en Colombia .....	64
II.V Antecedentes y Efectos de la pandemia .....	69
Capítulo III. Marco Jurídico .....	74

III.I Normatividad laboral en Colombia .....	74
III.II Desarrollo de políticas públicas y Normatividad vigente.....	77
Capítulo IV. Metodología .....	89
IV.I Metodología de Investigación.....	89
IV.II Población objetivo .....	90
IV.III Herramienta .....	93
IV.IV Resultados .....	96
Capítulo V. Conclusiones y Recomendaciones .....	124
V.I. Conclusiones .....	124
V.II. Recomendaciones .....	126

## **Introducción**

### **Capítulo I. Generalidades de la Investigación**

#### **I.1 Justificación**

La desigualdad laboral tiene un impacto significativo en la vida de las mujeres, limitando sus oportunidades de desarrollo personal, profesional y económico. El acceso desigual a empleos de calidad, los diferenciales salariales basados en el género y la segregación ocupacional contribuyen a la perpetuación de desventajas y desigualdades a largo plazo. Es fundamental comprender los factores que contribuyen a esta desigualdad y sus efectos en el desarrollo de la mujer en Bogotá, después de la pandemia.

En segundo lugar, la pandemia de COVID-19 ha tenido impactos socioeconómicos significativos en todo el mundo, y las mujeres han sido particularmente afectadas. Los cierres de empresas, la reducción de empleos y la transición al trabajo remoto han tenido un impacto desproporcionado en las mujeres, que enfrentan mayores dificultades para equilibrar las responsabilidades laborales y familiares. La comprensión de cómo la pandemia ha afectado la desigualdad laboral y el desarrollo de la mujer en Bogotá es esencial para informar la toma de decisiones y la implementación de políticas efectivas para abordar estos desafíos.

En particular, el enfoque de este estudio de caso se centrará en la localidad de San Cristóbal Sur, ubicada en la ciudad de Bogotá. Esta localidad se destaca por ser la quinta más grande en términos de población y presenta condiciones precarias en cuanto a su índice de desarrollo humano, que abarca aspectos como la educación, la salud y el estándar de vida. Dentro de esta localidad, se explorará específicamente la fundación Hogar de Cristo ubicado en el Barrio Vitelma, donde se observará un mayor índice de mujeres, representando el 50,4% de la población. Esto

proporciona una oportunidad valiosa para acceder y comprender de manera más precisa los desafíos y oportunidades relacionadas con la desigualdad laboral en este contexto particular.

Por lo anterior, este estudio de caso se justifica por la necesidad de abordar la desigualdad laboral en Bogotá, especialmente en el contexto post-pandémico. La comprensión de los factores que contribuyen a la desigualdad laboral y sus efectos en el desarrollo de la mujer es esencial para informar la toma de decisiones y la implementación de políticas efectivas. Al abordar estos desafíos, se busca promover una sociedad más justa e inclusiva, donde todas las personas, independientemente de su género, tengan igualdad de oportunidades para desarrollarse ampliamente en el ámbito laboral y más allá.

### **I.II. Planteamiento del Problema**

La desigualdad laboral en Colombia sigue siendo una realidad persistente a pesar de los esfuerzos realizados para promover la igualdad de oportunidades y el empoderamiento de las mujeres en el ámbito laboral. A pesar de los avances en la legislación y las políticas de igualdad de género, aún existen diversas dificultades que contribuyen a la persistencia de esta desigualdad. Estas dificultades se derivan de una combinación de factores de desarrollo y del ámbito social que interactúan entre sí y crean barreras para la plena participación de las mujeres en el mercado laboral.

Uno de los factores clave que influyen en la desigualdad laboral en Colombia es la persistencia de normas culturales y estereotipos de género arraigados en la sociedad. A pesar de los esfuerzos para promover la igualdad de género, todavía existe una mentalidad arraigada que limita las oportunidades de las mujeres en el ámbito laboral. Los estereotipos de género asignan roles tradicionales a hombres y mujeres, lo que resulta en una segregación ocupacional y una

valoración diferencial de los trabajos realizados por cada género. Estos estereotipos dificultan el acceso de las mujeres a empleos mejor remunerados y con mayor potencial de crecimiento profesional.

Además, las responsabilidades familiares desproporcionadas que recae sobre las mujeres también contribuyen a la desigualdad laboral. En Colombia, persiste una brecha significativa en la distribución del trabajo doméstico y de cuidado no remunerado, la participación femenina en estas labores es de 90,3%, mientras en los hombres es de 63%. Y mientras ellas dedican alrededor de 7 horas y 44 minutos al día a estas, ellos destinan en promedio 3 horas y seis minutos (Becerra, 2023), lo que afecta negativamente la participación de las mujeres en el mercado laboral y su capacidad para avanzar en sus carreras. La falta de políticas y estructuras de apoyo adecuadas, como servicios de cuidado infantil y licencias parentales remuneradas, dificulta aún más la conciliación entre el trabajo y la vida personal.

Antes de la pandemia, Colombia había trabajado y avanzado en defender la igualdad de género, especialmente en la creación de la normativa legal y las políticas públicas para responder a los derechos humanos de las mujeres. Con el surgimiento de la pandemia y la crisis económica provocada por el COVID-19, la desigualdad de género ha aumentado desde las medidas introducidas por el gobierno, se calcularon 67 mujeres ocupadas por cada 100 hombres en el 2022, frente a 63 mujeres por cada 100 hombres para el 2020 (DANE, 2022) lo que ha impactado el comercio, el turismo y la industria manufacturera, esta última donde trabajan las mujeres (Naciones Unidas CEPAL, 2021), pues para el 2021 solo el 43% de féminas se encontraban trabajando y tenían un empleo estable (Organización de las Naciones Unidas ONU, 2021).

Si bien la brecha de género se ha reducido en todos los aspectos de la economía en los últimos años, en gran parte debido a la participación en la fuerza laboral, la participación

económica fue del 51,5 % en 2019, cayendo al 46,9 % en 2020, y la participación económica femenina también fue del 52,5 % en 2019 y de 47,3% en 2020, con una disminución de 3% aproximadamente (DANE, Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, ONU mujeres, Las mujeres cuentan, Gobierno de Colombia, 2022).

En 2020, las mujeres que abandonaron la fuerza laboral por la necesidad de cuidar a la familia no continuaron buscando trabajo. (Naciones Unidas CEPAL, 2021). Esto tiene impactos importantes en los siguientes aspectos: empleo, emprendimiento, educación, superación de la pobreza, brecha digital, liderazgo en los sectores privado y público, prevención y atención de la fuerza de la violencia.

En 2022, el desempleo para los hombres fue del 9% y para las mujeres, del 14,3%. La diferencia media se ha mantenido en el nivel de 5,6 puntos en los últimos 9 años. Sin embargo, la brecha salarial persiste según el DANE (Becerra, 2023).

Bajo estos antecedentes, las mujeres pueden enfrentar barreras adicionales para acceder a la justicia, como falta de información legal, falta de recursos económicos para contratar abogados y falta de apoyo emocional y social. Estos obstáculos dificultan el ejercicio de sus derechos y limitan su capacidad para hacer frente a situaciones de desigualdad.

En este contexto, se ha considerado pertinente plantear el siguiente interrogante de investigación:

¿Qué factores de desarrollo y del ámbito social intervienen en la desigualdad laboral en Colombia?

### **I.III Objetivos**

#### ***I.III.I Objetivo General***

Analizar los efectos que tuvo la pandemia en términos sociales y de desarrollo en las mujeres de la fundación Hogar de Cristo en el barrio Vitelma Bogotá.

#### ***I.III.II Objetivos Específicos***

1. Describir desde el punto teórico, normativo y estadístico la desigualdad laboral.
2. Identificar los factores sociales y de desarrollo que caracterizan la desigualdad laboral.
3. Evaluar el impacto y efectos que la pandemia de COVID-19 tuvo en las mujeres beneficiarias del Hogar de Cristo.

#### **I.III.III Categorías de Análisis**

Uno de los propósitos más importantes de diversos estudios mixtos es la transformación de datos para su análisis. En términos de Bazeley (2010) y Teddlie y Tashakkori (2009), implica convertir un tipo de datos a otro (datos cuantitativos o datos cualitativos) y luego analizar los dos conjuntos de datos analizados, tanto CANTIDAD como CALIDAD.

Este documento se divide en tres partes. La primera parte inicia con una revisión teórica y conceptual, marco teórico: donde se hace un amplio panorama de los efectos sociales y de desarrollo para el mercado laboral en Colombia y en qué consiste, donde se abordarán aspectos relevantes como la oferta y demanda laboral, tasa de desempleo, condiciones y políticas de trabajo, además, la Situación de la mujer en el mercado laboral durante el período de estudio.

Para ello es importante analizar y exponer varias categorías relacionadas con el tema de investigación, como todo lo relacionado con la Pandemia, sus causas y efectos. Asimismo, es

importante hablar del crecimiento de la desigualdad en el ámbito laboral en relación con la implementación de medidas para eliminar o reducir las disparidades existentes en el mercado laboral, abordar temas como la protección del trabajador, la reducción de la brecha salarial y las políticas de inclusión.

En la segunda parte se abordará el marco jurídico, haciendo un análisis del seguimiento y evaluación de la normatividad laboral en Colombia, estudio del Código Sustantivo de Trabajo y algunas políticas públicas.

Posteriormente, en la tercera sección se presenta la metodología de investigación, la población objetivo y la herramienta utilizada, seguido de ello, un estudio de los hallazgos levantados y sus instrumentos. Por último, se presentan las conclusiones y recomendaciones.

## **Capítulo II. Marco Teórico**

Al hablar de desigualdad laboral de género, es importante reconocer diferentes efectos y factores sociales que influyen en la dificultad que tiene la mujer para participar en el mercado laboral. Uno de ellos es reconocer que los diferenciales salariales entre hombres y mujeres no pueden explicarse únicamente por diferencias en las características individuales, como la educación, la experiencia laboral o las habilidades. Estudios han demostrado consistentemente que incluso al controlar estos factores, la brecha salarial entre géneros sigue existiendo. (Solís, G., Fernández, M., Solís, L., Terán, C., Caro, F., Florito, J., Karczmarczyk, M., Isaza, Jairo)

Uno de los factores que contribuyen a esta disparidad laboral es la segregación ocupacional. Las mujeres tienden a tener en ocupaciones y sectores que están menos valorados y remunerados en comparación con aquellos en los que los hombres están sobrerrepresentados. Esta

segregación ocupacional es el resultado de normas sociales arraigadas y estereotipos de género que limitan las opciones laborales de las mujeres. Además, los roles tradicionales de género y las responsabilidades familiares desproporcionadas que recaen sobre las mujeres también influyen en los diferenciales salariales. Las mujeres enfrentan mayores dificultades para equilibrar las demandas del trabajo remunerado y las responsabilidades familiares, lo que puede afectar su capacidad para buscar empleos mejor remunerados o avanzar en sus carreras. (Isaza, Jairo., Ribero, R., Meza, Carlos., Arriagada, I., Benson, A., Zapata, M., Gélvez, T.)

A pesar de que ya se han promulgado leyes y políticas que prohíben la discriminación salarial, persisten prácticas discriminatorias en la fijación de salarios y en la promoción laboral que surge desproporcionadamente a las mujeres. Es fundamental implementar políticas y prácticas que aborden estos diferenciales salariales. Esto incluye promover la igualdad de oportunidades y eliminar la segregación ocupacional, así como garantizar la transparencia y la equidad en los procesos de contratación y promoción. También es esencial fomentar la sensibilización y educación sobre la igualdad de género tanto en el ámbito laboral como en la sociedad en general. (OXFAM Intermón., Batthyány, K., OIT., Becerra, L., Lewin, J.,)

A continuación, se presenta la recopilación de las lecturas realizadas para el desarrollo de la investigación, donde se tomaron libros y artículos que han estudiado la desigualdad laboral de género, el mercado laboral y diferentes efectos y factores sociales que influyen en la dificultad que tiene la mujer para participar en el mercado laboral.

**Tabla 1***Marco Teórico*

<b>LIBRO / ARTICULO</b>	<b>AUTOR</b>	<b>TITULO</b>	<b>FECHA DE PUBLICACIÓN</b>	<b>APORTACIÓN A LA INVESTIGACIÓN</b>
LIBRO	Becker, G.	The economics of discrimination.	1971	Becker confronta los efectos económicos de la discriminación en el mercado por motivos de raza, religión, sexo, color, clase social, personalidad u otras consideraciones no pecuniarias. Demuestra que la discriminación en el mercado por parte de cualquier grupo reduce sus propios ingresos reales, así como los de la minoría.
ARTICULO	Oaxaca, R.	Male-female wage differentials in urban labor markets.	1973	Aporta diferentes efectos en cuanto a los diferenciales salariales entre hombres y mujeres en los mercados laborales urbanos.
ARTICULO	Oaxaca, R.	Male-female wage differentials in urban labor markets.	1973	Muestra como la tradicón cultural y la discriminación abierta tienden a hacer restrictivos los términos en los que las mujeres pueden participar en la fuerza laboral.

---

ARTICULO	Miller, P. W.	The wage effect of the occupational segregation of women in Britain.	1987	los efectos y cambios en Reino Unido, de acuerdo con un estudio de la discriminación salarial por género, permitiendo ver diferentes efectos que influyen en esa desigualdad y que recomendaciones se brindan para la creación de nuevas políticas, que ayudan a mitigar la discriminación.
ARTICULO	Karmel, T. & Maclachlan, M.	Occupational sex segregation increasing or decreasing?	1988	Este documento reexamina las tendencias a largo plazo en la segregación ocupacional por sexo, usando las Muestras de Uso Público de 1900 y 1910 codificados con dos códigos. El análisis aborda la ambigüedad en la medición de las tendencias a largo plazo que surge del uso de clasificaciones ocupacionales inconsistentes o altamente agregadas.
ARTICULO	Reilly, B.	Occupational segregation and selectivity bias in occupational wage equations: an empirical analysis using Irish data.	1991	Permite ver efectos salariales de género de la segregación ocupacional y se evalúan en el marco del vínculo ocupacional y las ecuaciones salariales.

---

---

ARTICULO	Bourguignon, F., J. de Melo, and C. Morrison	Adjustment with Growth and Equity	1991	Permite ver el ajuste fiscal en el contexto de crecimiento y equidad en el desarrollo. Perspectiva sobre las cuestiones políticas.
ARTICULO	Hakim, C.	Explaining trends in occupational segregation: the measurement, causes, and consequences of the sexual division of labor.	1992	Las medidas resumidas se utilizan para rastrear el cambio en la división sexual del trabajo a lo largo de décadas, pero ningún índice único puede capturar todas las dimensiones de interés, en particular la segregación vertical, que explica gran parte del diferencial de ingresos por sexo.
ARTICULO	Meng, X. & Miller, P.	Occupational segregation and its impact on gender wage discrimination in China's rural industrial sector.	1995	En general, se informa que el salario de las mujeres es considerablemente más bajo que el de los hombres y que es más probable que las mujeres ocupen puestos más bajos en la jerarquía del estatus ocupacional.
ARTICULO	Meng, X. & Miller, P.	Occupational segregation and its impact on gender wage discrimination in China's rural industrial sector.	1995	Muestra las diferencias de género en los resultados del mercado laboral generalmente se enfocan en los salarios o las ocupaciones. En general, se informa que el salario de las mujeres es considerablemente más bajo que el de los hombres y que es más probable que las

---

---

				mujeres ocupen puestos más bajos en la jerarquía del estatus ocupacional.
ARTICULO	Benería, Lourdes	Toward a Greater Integration of Gender in Economics	1995	Este artículo argumenta que el análisis feminista finalmente está teniendo un impacto en el campo de la economía. Comienza con una revisión histórica de los enfoques teóricos alternativos que han discutido los problemas de las mujeres.
ARTICULO	Neuman, S. & Silber, J. G.	Wage discrimination across ethnic groups: Evidence from Israel.	1996	Diferencias salariales entre grupos étnicos en Israel, proponiendo una nueva metodología y una ilustración basada en el último censo israelí.
ARTICULO	Anker, R.	Theories of occupational segregation by sex: an overview. <i>International Labor Review</i> , 136, 315.	1997	Revisa las principales explicaciones de la existencia y persistencia de la segregación ocupacional por sexo.
ARTICULO	Cárdenas, Mauricio and Gutiérrez, Catalina	Impacto de las Reformas Estructurales Sobre la Eficiencia y la Equidad	1997	Este artículo analiza los efectos iniciales sobre la eficiencia y la equidad de las reformas en el mercado laboral, la seguridad social y la salud.

---

---

ARTICULO	IDB –Inter American Development Bank	Facing Up to Inequality in Latin America –Economic and Social Progress in Latin America 1998-1999	1998	Muestra como América Latina es una de las regiones más desiguales del mundo en términos de distribución del ingreso. Y como el proceso de desarrollo, pone a gente a trabajar, mejorando la educación y eliminando las desigualdades.
ARTICULO	Tenjo, Jaime y Rocío Ribero	Participación, desempleo y mercados laborales en Colombia	1998	El presente estudio tiene como finalidad investigar algunos de los aspectos microeconómicos del funcionamiento del mercado laboral, con énfasis en los determinantes de la participación laboral y el desempleo.
ARTICULO	Appleton, S., Hoddinott, J. & Krishnan, P.	The Gender Wage Gap in Three African Countries.	1999	Presencia de discriminación de género en los mercados laborales
ARTICULO	Fontana, Marzia and A. Wood	Modelling the Effects of trade on women, at work and at home	2000	Como el comercio exterior afecta los salarios y trabajos de las mujeres, su trabajo doméstico y su tiempo libre. Este artículo desarrolla un modelo que cubre no sólo todos los sectores de la economía de mercado, sino también la reproducción social y las actividades de ocio, para mujeres y hombres por separado.

---

---

ARTICULO	Ocampo, José A.; Fabio Sánchez y Camilo Tovar	Mercado laboral y distribución del ingreso en Colombia en los años noventa	2000	Este artículo analiza el comportamiento y los cambios del mercado laboral en Colombia en la década de los noventa.
ARTICULO	Ocampo, José A.; Fabio Sánchez y Camilo Tovar	Cambio estructural, mercado laboral y distribución del ingreso: Colombia en la década de los noventa	2001	Permite revisar el proceso de reformas estructurales introducidas en los años 90 en Colombia.
ARTICULO	Santamaría, Mauricio y Norberto Rojas	La participación laboral: ¿qué ha pasado y qué podemos esperar?	2001	Permite revisar como la participación de la mujer en el mercado laboral ha aumentado en los últimos 20 años.
ARTICULO	Isaza, J. G.	Women workers in Bogota's informal sector: gendered impact of structural adjustment policies in the 1990s.	2002	El mercado laboral en Colombia durante la época de las reformas estructurales ha llevado a la expulsión de trabajadores con bajo nivel educativo mientras que el empleo de los más educados ha aumentado en muy pequeña proporción.
ARTICULO	Núñez, J. & Sánchez, F.	A dynamic analysis of household's decision making in Colombia, 1976-1998	2002	Examinar los cambios y la dinámica de la estructura del hogar, el capital humano y los rendimientos de la educación, los ingresos laborales, la participación de la mujer en la fuerza laboral y la inversión en capital humano.

---

---

ARTICULO	Núñez, J. & Sánchez, F.	A dynamic analysis of household's decision making in Colombia, 1976-1998	2002	El objetivo de este documento es examinar los cambios y la dinámica de la estructura del hogar, el capital humano y los rendimientos de la educación, los ingresos laborales, la participación de la mujer en la fuerza laboral y la inversión en capital humano.
ARTICULO	Elson, D.	Iniciativas de Presupuestos Sensibles al Género: Dimensiones Claves y Ejemplos Prácticos.	2002	Este artículo es una breve revisión de las distintas formas de estructurar las iniciativas de presupuestos de género, ya sean éstas de los gobiernos o de la sociedad civil, en el ámbito nacional o local; o bien, se trate de presupuestos totales o sectoriales seleccionados para tal fin, y la etapa del ciclo de presupuesto abordada.
ARTICULO	Flórez, Carmen E.	The Function of the Urban Informal Sector in Employment: Evidence from Colombia 1984-2000	2002	El objetivo de este trabajo es analizar la función del sector informal en el empleo, su relación con el empleo urbano, con evidencia ilustrativa de Colombia.
LIBRO	Fontana, Marzia	Modeling the Effects of Trade on Women: The Case of Zambia	2002	Este libro sintetiza el trabajo reciente del IFPRI sobre el papel del género en la toma de decisiones del hogar en los países en desarrollo, proporciona evidencia

---

---

				sobre cómo la reducción de las brechas de género puede contribuir a mejorar la seguridad alimentaria, la salud y la nutrición en los países en desarrollo.
ARTICULO	Isaza, Jairo	Women Workers in Bogotá's Informal Sector: Gendered Impact of Structural Adjustment Policies in the 1990's	2002	Permite revisar un estudio de caso realizado en focalizar la informalidad y la participación de las mujeres en Bogotá.
ARTICULO	Lasso, Francisco	Nueva Metodología de Encuestas de Hogares: ¿Más o Menos Desempleados?	2002	Se revisa la nueva metodología para la encuesta de hogares, comparada con la que se ha venido trabajando.
LIBRO	PNUD	El conflicto, callejón con salida (Informe Nacional de Desarrollo Humano Colombia -2003).	2003	Proceso de Paz: Informe Nacional de Desarrollo Humano para Colombia.
ARTICULO	Ribero, R.	Gender dimensions of non-formal employment in Colombia.	2003	Este artículo analiza el género en el sector informal en Colombia, utilizando la parte urbana de la Encuesta Nacional.
LIBRO	PNUD	El conflicto, callejón con salida (Informe Nacional de Desarrollo Humano Colombia -2003).	2003	Análisis del Informe Nacional de Desarrollo Humano para Colombia

---

---

ARTICULO	Ribero, R.	Gender dimensions of non-formal employment in Colombia.	2003	Este artículo aporta un análisis realizado al género en el sector informal en Colombia, utilizando la parte urbana de la Encuesta Nacional de Condiciones de Vida de 1997, bajo la hipótesis de que muchas mujeres informales pertenecen a este sector porque es más conveniente para sus necesidades de cuidado de los hijos y del hogar. Permite tener una perspectiva de las necesidades de los hogares informales y con hijos a su cuidado.
ARTICULO	Isaza, Jairo	Flexibilización laboral: un análisis de sus efectos sociales para el caso colombiano	2003	Permite distinguir algunos de los efectos adversos que podría generar en términos de pobreza y distribución del ingreso la flexibilización laboral en Colombia.
ARTICULO	Fontana, Marzia	Modelling the effects of trade on women, at work and at home: comparative perspectives	2004	Permite distinguir efectos diferenciales de la expansión del comercio sobre las mujeres y los hombres en los países en desarrollo son mixtos y difieren según las características socioeconómicas, el sector y la región geográfica.

---

---

ARTICULO	Isaza, Jairo and Carlos Meza	Cambios estructurales de la demanda de trabajo en Colombia	2004	Este documento presenta una lista de los cambios estructurales experimentados en la demanda del trabajo asalariado durante la década de los noventa, como resultado de las reformas estructurales y las crisis económicas surgidas.
ARTICULO	Isaza, Jairo	Trade Liberalization and Gender Effects: A Literature Review for Colombia	2005	Aporta una revisión de la literatura sobre los efectos de género de la liberalización comercial con énfasis en Colombia.
ARTICULO	Grazier, S. & Sloane, P. J.	Accident risk, gender, family status and occupational choice in the UK.	2007	Muchos estudios muestran que las mujeres tienen más aversión al riesgo que los hombres. En este artículo, siguiendo la estructura familiar como indicador del grado de aversión. Muestra las grandes transformaciones estructurales que han afectado a las familias como efectos cambiantes, diversas y desiguales.
ARTICULO	Arriagada, I.	Familias latinoamericanas: cambiantes, diversas y desiguales.	2007	Muestra las grandes transformaciones estructurales que han afectado a las familias como efectos cambiantes, diversas y desiguales.
ARTICULO	Isaza, J. G. & Reilly, B.	occupational segregation by gender: an empirical analysis for urban Colombia (1986-2004)	2009	Este artículo examina la evolución de los índices de segregación de género por ocupación en los mercados laborales urbanos de Colombia entre 1986 y 2004 y presenta una descomposición de sus cambios en el tiempo.

---

---

ARTICULO	CEPAL	La hora de la igualdad: brechas por cerrar, caminos por abrir.	2010	Permite tener una mayor visión de como avanzar hacia una mayor igualdad en materia de acceso, sobre todo en campos como la educación, la salud, el empleo, la vivienda, los servicios básicos, la calidad ambiental y la seguridad social.
LIBRO	Nussbaum, M.	Crear Capacidades: propuestas para el desarrollo humano (1ª edición).	2012	Permite analizar la propuesta para el desarrollo humano, en relación con la participación de la mujer en el mercado laboral.
ARTICULO	Isaza, J. G.	Occupational segregation, gender wage differences and trade reforms: empirical applications for urban Columbia.	2013	Gracias a este artículo se examina la evolución de las diferencias de género en el mercado laboral de la Colombia urbana desde la década de 1980-2006.
LIBRO	OIT	Hacia el derecho al trabajo. Una guía para la elaboración de programas públicos de empleo innovadores	2014	Se realiza una revisión de orientación hacia el derecho al trabajo: Una guía para la elaboración de programas públicos de empleo innovadores.
ARTICULO	Midgley, J., & Sen, A.	Desarrollo social.	2015	De acuerdo con James Midgley, se hace un estudio del desarrollo social como proceso de promoción del bienestar de las personas en conjunción con un proceso dinámico de desarrollo económico.

---

---

ARTICULO	OXFAM Intermón.	El cambio social necesario para la igualdad de género.	2015	Examinar dinámicas de cambio social, como consecuencia de una modificación en la estructura de una sociedad que puede afectar a sus valores, normas o tradiciones, para lograr la igualdad de género y mayor participación de la mujer en el mercado laboral.
ARTICULO	Batthyány, K.	Los cuidados desde una perspectiva de género y derechos.	2016	La noción de cuidados se ha vuelto clave para el análisis y la investigación con perspectiva de género sobre las políticas de protección social.
ARTICULO	CEPAL	Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y El Caribe.	2016	Permite revisar como la pandemia desencadenó notorias caídas de la ocupación y participación laboral que incide en mayor medida para las mujeres.
ARTICULO	OIT	Diálogo social tripartito de ámbito nacional.	2017	De acuerdo con el estudio normativo que se llevó a cabo, este artículo permite revisar el diálogo social tripartito de ámbito nacional en áreas como la gobernanza de la seguridad social, la promoción de las normas internacionales del trabajo, las formas atípicas de empleo, la igualdad de género, así también como en la transición justa

---

---

				hacia una economía baja en carbono.
ARTICULO	Caro, F., Florito, J., & Karczmarczyk, M.	Obstáculos y oportunidades para las mujeres en el mundo de las Pequeñas y Medianas Empresas.	2018	Se realizo un análisis de la desigualdad de género, al registrar mayor tasa de desempleo e informalidad las mujeres.
ARTICULO	CIPPEC.	Mujeres en el mercado de trabajo: una deuda y una oportunidad.	2018	Evidenciar las brechas de género en el mercado laboral para promover acciones. De allí se tomó en cuenta para realizar la encuesta.
ARTICULO	Solís, G., Fernández, M., Solís, L., & Terán, C.	Desigualdad de género en procesos educativos incidente en violencia hacia la mujer.	2018	La igualdad de género es considerada un asunto de derecho y condición para la salud y el desarrollo de las familias y las sociedades; muchos autores consideran que la educación es clave para reducir las desigualdades de grupo.
ARTICULO	CEPAL	Nota para la Igualdad N°30: La economía del cuidado como acelerador del cambio estructural con igualdad.	2020	Como la CEPAL aporta un avance hacia una agenda de desarrollo con base en la sostenibilidad económica, social y ambiental debe incorporar el concepto de cuidado

---

---

ARTICULO	DANE Y ONU	Cuidado no remunerado en Colombia: Brechas de Género	2020	Demostrar las enormes brechas de género que existen en la distribución del trabajo de cuidado no remunerado en Colombia. Aportación para el desarrollo de la encuesta.
ARTICULO	López, C., Boone, C., & Pachón, J.	La economía del cuidado: un nuevo sector productivo.	2020	Los costos y oportunidades que deja el Covid-19 hacen inevitable la búsqueda de nuevos caminos que aceleren el crecimiento, de manera que se puedan asumir sus impactos sociales y económicos.
ARTICULO	Morales, M.	El desempleo: una pandemia que azota a Colombia.	2020	El desempleo en Colombia arrastra una problemática de género que prevalece en la actualidad. La informalidad es un problema estructural del mercado. Se revisa para analizar qué efectos y consecuencias prevalecen aún.
ARTICULO	Güezmes, A.	Las trabajadoras domésticas remuneradas en América Latina y el impacto de la crisis del COVID-19.	2021	Ilustra la situación de especial vulnerabilidad que atraviesan las trabajadoras domésticas en América Latina y el Caribe, poniendo en relieve los impactos de la actual crisis provocada por el COVID-19.

---

---

ARTICULO	Naciones Unidas CEPA.	La pandemia del COVID-19 generó un retroceso de más de una década en los niveles de participación laboral de las mujeres en la región.	2021	Resulta fundamental avanzar en un nuevo pacto fiscal que promueva la igualdad de género y que evite la profundización de los niveles de pobreza de las mujeres, la sobrecarga de trabajo no remunerado y la reducción del financiamiento de políticas de igualdad.
ARTICULO	Organización de las Naciones Unidas.	La pandemia aumenta la desigualdad entre géneros: en 2021 sólo el 43% de las mujeres tendrá trabajo.	2021	La pérdida de empleos debida a la pandemia afectó de forma desproporcionada a las mujeres y la etapa post COVID-19 no cambiará el panorama. El año próximo el nivel de ocupación de los hombres recuperará el nivel de 2019, mientras que habrá trece millones menos de mujeres trabajando. Impacto social que dejó la pandemia, aportación para la elaboración y datos de la encuesta.
ARTICULO	Organización de las Naciones Unidas.	La autonomía económica de las mujeres en la recuperación sostenible y con igualdad.	2021	La crisis generada por la pandemia del COVID-19 impactó negativamente en la ocupación y en las condiciones laborales de las mujeres en América Latina y el Caribe, generando un retroceso de más de una década en los avances logrados en materia de participación laboral.

---

---

ARTICULO	PNUD	Covid-19, mercado laboral y pobreza monetaria en Colombia: Efecto potencial de las transferencias del gobierno a los hogares.	2021	Efectos sociales por la llegada de la COVID-19 a Colombia ha generado una serie de medidas no farmacéuticas de mitigación que también han traído consigo considerables efectos económicos y sociales.
ARTICULO	Benson, A.	Empleo y desigualdad.	2022	La óptica de la desigualdad de los ingresos, los distintos factores del mercado de trabajo que determinan los niveles relativos de ingresos.
ARTICULO	Jesús, S.	Tipos de desempleo: ¿Cuántos son y cuáles son sus causas principales?	2022	Existen más tipos de desempleo de los que se suele pensar a simple vista, y luchar contra ellos no es nada fácil. Nadie está exento de pasar un tiempo sin trabajar cuando desea hacerlo, así que conviene gestionar muy bien la economía doméstica para que esta situación no derive en un problema grave.
ARTICULO	Zapata, M., & Gélvez, T.	Situación laboral de las mujeres después de la pandemia.	2022	Perspectiva de la participación de la mujer dentro del mercado laboral. Las mujeres siempre han participado menos en el mercado laboral, pero con la pandemia, tendieron a abandonar de manera permanente el empleo remunerado, y los hombres, por el

---

---

				contrario, aumentaron su participación.
ARTICULO	Becerra, L.	Mujeres: brechas económicas que enfrentan en Colombia.	2023	Las brechas y barreras que presentan las mujeres antes de pandemia y después de pandemia.
ARTICULO	Lewin, J.	El desempleo en Colombia cae al 11,4%. <i>El país</i> .	2023	Como las cifras demuestran que el desempleo sigue afectando particularmente a las mujeres.
ARTICULO	OIT	La brecha salarial en Colombia no cede, las mujeres continúan en desventaja según la OIT y el DANE.	2023	Participación y desigualdad de las mujeres en el mercado laboral.
ARTICULO	Sistema Económico Latinoamericano y del Caribe.	Colombia: Aumenta la participación de la mujer en el mercado laboral.	2023	Este boletín expone principalmente tres variables de mercado laboral: la Tasa Global de Participación (TGP), la Tasa de Ocupación (TO) y la Tasa de Desempleo (TD).

---

*Elaboración propia.*

La desigualdad laboral es un tema ampliamente estudiado en la academia debido a sus significativos efectos tanto en el ámbito social como en el desarrollo de las sociedades.

Según Stiglitz (2012), la desigualdad laboral puede limitar el acceso equitativo a los recursos y las oportunidades, lo que lleva a una distribución desigual del bienestar y una falta de movilidad social. La falta de acceso a empleos de calidad y salarios justos puede perpetuar la

pobreza y la exclusión social, obstaculizando el desarrollo económico y humano. Además, la desigualdad laboral puede generar tensiones y conflictos sociales, socavando la cohesión y la estabilidad de una sociedad.

Esta problemática plantea interrogantes sobre la distribución de ingresos, las oportunidades de empleo y la movilidad social, entre otros aspectos cruciales para el bienestar de las personas y el progreso de las naciones. Las teorías explicativas de la desigualdad laboral ofrecen perspectivas valiosas para comprender sus causas y mecanismos. La teoría del capital humano, desarrollada por Schultz (1961), sostiene que las diferencias en los niveles de educación, experiencia laboral y habilidades técnicas contribuyen a la disparidad salarial y de oportunidades. Por otro lado, la teoría de la discriminación, abordada por Becker (1957), destaca cómo la discriminación basada en características como el género, la raza o la etnia puede perpetuar la desigualdad laboral. Además, la teoría de la segmentación del mercado laboral, propuesta por Piore (1979), examina cómo la estructura del mercado laboral puede generar brechas salariales y condiciones de trabajo desiguales.

La medición de la desigualdad laboral es fundamental para evaluar su magnitud y evolución. Diversos indicadores y métricas se utilizan para analizar este fenómeno, como el coeficiente de Gini, la brecha salarial de género y la segregación ocupacional (Atkinson, 1970; Blau y Kahn, 2017). Sin embargo, es importante tener en cuenta las limitaciones de estas medidas, ya que no pueden capturar todos los aspectos relevantes de la desigualdad laboral. Además, es necesario estar atentos a los avances recientes en la medición, como la incorporación de enfoques

multidimensionales que, considerando no solo los ingresos, sino también el acceso a oportunidades y la calidad del empleo (PNUD, 2019).

Los efectos sociales de la desigualdad laboral son significativos y se manifiestan en diversos aspectos de la vida de las personas y las comunidades. La desigualdad laboral está vinculada a la pobreza, ya que los bajos salarios y la falta de empleo adecuado pueden perpetuar la exclusión social y limitar las oportunidades de desarrollo (World Bank, 2020). Asimismo, la desigualdad laboral puede obstaculizar la movilidad social, perpetuando la transmisión intergeneracional de la desventaja (Corak, 2013). Además, se ha documentado cómo la desigualdad laboral afecta de manera desproporcionada a ciertos grupos, como las mujeres, las minorías étnicas y los migrantes, ampliando las brechas existentes y tensiones sociales (OIT, 2018).

En cuanto a los efectos de la desigualdad laboral en el desarrollo económico y social, existe un cuerpo creciente de evidencia que muestra su impacto negativo. La desigualdad laboral puede obstaculizar el crecimiento económico al generar inestabilidad social, limitar el consumo y disminuir la cohesión social (OCDE, 2015). Se ha demostrado que la desigualdad laboral tiene un impacto perjudicial en el desarrollo humano, progresado la salud, la educación, la seguridad y la participación política de las personas (PNUD, 2020). En conclusión, la desigualdad laboral y sus efectos sociales y de desarrollo constituyen un campo de investigación crucial en la academia. La comprensión de las teorías explicativas, la medición precisa y el análisis de los impactos son fundamentales para abordar este problema de manera efectiva. Reducir la desigualdad laboral requiere políticas y estrategias que promuevan la igualdad de oportunidades, la justicia social y el desarrollo inclusivo para construir sociedades más equitativas y sostenibles. Atkinson, AB (1970).

La educación juega un papel crucial en el acceso al mercado laboral. Diversas investigaciones han demostrado la importancia de la educación en la empleabilidad y en la obtención de empleos de calidad. Según Heckman (2008), la inversión en educación y formación brinda mayores oportunidades de acceso al mercado laboral y aumenta las posibilidades de obtener empleo estable y bien remunerado. Además, una mayor escolaridad está asociada con menores tasas de desempleo y mejores perspectivas de movilidad laboral (OECD, 2019).

Las habilidades y competencias también desempeñan un papel fundamental en el acceso al mercado laboral. Autores como López Otero (2006) han destacado la importancia de las habilidades específicas y generales en la adaptación a los cambios del mercado laboral y la mejora de la empleabilidad. La adquisición de habilidades técnicas, digitales y socioemocionales se ha vuelto cada vez más relevante en un entorno laboral en constante evolución. Las personas con habilidades actualizadas y relevantes tienen más oportunidades de encontrar empleo y fortalecerse en el mercado laboral (Banco Mundial, 2019).

Las redes y el capital sociales también influyen en el acceso al mercado laboral.

Granovetter (1973) argumenta que las conexiones sociales y las relaciones personales desempeñan un papel importante en la búsqueda de empleo. A través de las redes de contactos, las personas pueden acceder a oportunidades laborales ocultas y obtener información valiosa sobre el mercado laboral. El capital social, entendido como el conjunto de relaciones y vínculos sociales, puede ser determinante para el acceso a empleos de calidad y para la movilidad laboral (Putnam, 2000).

El acceso al mercado laboral es un tema complejo y multidimensional que involucra una variedad de factores interrelacionados. La educación, las habilidades, las redes y el capital sociales son elementos cruciales para comprender el acceso al empleo y sus implicaciones en el desarrollo individual y económico. Estos aspectos tienen un impacto directo en la empleabilidad, la movilidad laboral y las oportunidades de desarrollo en las sociedades.

Se realizó un análisis de la Encuesta General de Hogares Numerosos (GEIH), la cual brinda información estadística respecto al mercado laboral, ingreso y pobreza monetaria, así como características demográficas y sociológicas de la población residente en Colombia. Asimismo, a través de la encuesta se clasifica a las personas según su plantilla en ocupadas, desempleadas o inactivas. De esta forma, es posible estimar los principales indicadores del mercado laboral colombiano, tales como: la tasa general de participación (TGP), la tasa de ocupación (TO) y la tasa de desempleo (TD).

Es importante abordar ciertas definiciones que ayudarán a comprender en mejor manera los datos que se presentarán posteriormente, como es:

Desempleo: según la OIT (2014) esta definición se basa en tres criterios que se deben cumplir de manera simultánea donde los “desempleados” son todas las personas del grupo de edad necesario para la medición de las poblaciones económicamente activas y que, en el período de referencia, se encuentran (a) "sin trabajo", es decir, no tienen un buen trabajo o están trabajo por cuenta propia, tal como se establece en la definición empleo internacional; b) "actualmente disponibles", es decir, están dispuesto a trabajar por cuenta ajena o por cuenta propia propiedad durante el período de referencia; Y (c) "encontrar un trabajo", es decir, han hecho arreglos específicos para hace un tiempo para encontrar un trabajo o por cuenta propia.

Según DANE (2006) la población desempleada puede clasificarse en aspirante cuando busca trabajo por primera vez y cesante cuando se encuentra buscando empleo, pero ya ha trabajado anteriormente por lo menos dos semanas.

Así mismo, según Jesús (2022) existen varios tipos de desempleo, como: desempleo cíclico el cual es causado por las fluctuaciones económicas que se presentan en el país. En otras palabras, el desempleo cíclico es el desempleo causado por el ciclo económico que atraviesa un país en un momento dado. Por lo general, cuando el país atraviesa una crisis financiera o una recesión, se produce este desempleo. desempleo estructural. Otro tipo de desempleo es el estructural que surge cuando las empresas o la industria empleadora cambian repentinamente su estructura hacia nuevos contratos de empleados. Esto significa que hay una gran demanda de personas que buscan trabajo. Sin embargo, muy pocos currículos de los entrevistados tienen las habilidades buscadas por las empresas. Se trata de un cambio radical en el comportamiento del consumidor, que incita a los empresarios a modificar sus necesidades.

El desempleo estacional es uno de los tipos de paro que no se produce por la crisis económica o porque los candidatos no tienen suficientes antecedentes como exigen las empresas. Lo mismo sucede porque hay actividades que solo se realizan durante una determinada estación del año. Por ello los otros meses, las personas en estos trabajos estarán desempleadas fuera de esta temporada. El desempleo estacional está claramente relacionado con las actividades que se desarrollan en una determinada época del año.

Por último, el desempleo friccional es uno de los tipos de desempleo que surge cuando los trabajadores deciden voluntariamente dejar su trabajo actual. La causa de este evento depende en gran medida de las preferencias y circunstancias que la persona está experimentando. Esto suele

sucedir por enfermedad, cuidar a un ser querido, estudiar, cambiar de residencia, o simplemente porque deseas encontrar otro trabajo en la misma industria o en otra diferente, entre otros.

También es importante referirse a la definición de informalidad la cual se refiere a todas las actividades del mercado económico, que se operan a partir de recursos domésticos, pero no son una empresa que tiene una personalidad jurídica independiente (DANE, 2009).

Es así como, para el año 2022, se toman cifras para los indicadores de mercado laboral, obteniéndose los siguientes datos:

Según el mercado laboral de Colombia y de acuerdo con datos del DANE, la tasa de desempleo para las mujeres fue 14,4% y para los hombres 9% (DANE, 2023). Por su lado, la tasa de desocupación fue de 8,0% para hombres y de 12,7% para mujeres. Al comparar estas cifras con el periodo 2020, la tasa de desempleo fue de 20,9% para mujeres, (DANE, 2021).

## **Tabla 2**

### *Tasa de desempleo según Género*

Años	Género	Tasa de desempleo %
2017	Masculino	7,2
	Femenino	12,5
2018	Masculino	7,5
	Femenino	12,3
2019	Masculino	8,3
	Femenino	13,7
2020	Masculino	11,2
	Femenino	20,9
2021	Masculino	10,7
	Femenino	18,1
2022	Masculino	9,0
	Femenino	14,4

*Elaboración propia.* Adaptado de boletines técnicos de años analizados, por DANE.

Como se evidencia en la tabla 1, desde el año 2017 existe desigualdad entre géneros evidenciándose que la tasa de desempleo es mayor en el género femenino, esto puede deberse a que existen barreras y estereotipos de género arraigados en la sociedad colombiana, lo cual puede influir en la contratación y promoción laboral. Las mujeres pueden enfrentar discriminación y sesgos en el proceso de selección de empleo, lo que dificulta su acceso a oportunidades laborales. Así mismo, Las mujeres suelen asumir una mayor carga de trabajo no remunerado relacionado con el cuidado de los hijos, el hogar y los familiares dependientes. Esto puede dificultar su participación plena en el mercado laboral, especialmente en ocupaciones que requieren horarios flexibles o largas jornadas laborales. Por último, la violencia y el acoso de género en el entorno laboral también pueden ser factores que desincentivan la participación de las mujeres en el mercado laboral. El temor a la discriminación, el hostigamiento y la falta de protección pueden disuadir a las mujeres de buscar empleo o dificultar su permanencia en el mismo.

Así mismo, la tasa de participación general fue del 59,2%, 4,1 puntos porcentuales menos que en 2019 (63,3%). Como resultado, la tasa de ocupación fue del 49,8%, 6,8 puntos porcentuales menos que en 2019 (56,6%).

Debido a la pandemia, muchas familias claramente han dejado de trabajar y tienen que dedicarse a la familia, estos factores han contribuido a que la tasa de desempleo en el trimestre octubre-diciembre de 2020 sea del 10,2% para los hombres y del 18,7% para las mujeres. En el trimestre octubre-diciembre de 2019, estas tasas fueron de 7,2% y 12,6%, respectivamente. La tasa de desempleo de los hombres fue 8,5 puntos porcentuales más baja que la de las mujeres en el trimestre de octubre a diciembre de 2020. En el trimestre 2019, de octubre a diciembre, la diferencia fue de 5,4 puntos porcentuales.

La tasa de desempleo en las áreas rurales centrales y periféricas más pobladas fue del 7,1 % en el trimestre de octubre a diciembre de 2020, un 1,8 por ciento más que el 5,3 por ciento del trimestre de octubre a diciembre de 2019. La tasa de participación global fue del 58,0%, frente al 59,1% del mismo trimestre de 2019. Como resultado, la tasa de ocupación fue del 53,9%, inferior en 2,1 puntos porcentuales a la del mismo período de 2019 (56,0%).

En el trimestre octubre-diciembre de 2020, la población inactiva del país se dedicó principalmente a las labores del hogar (45,5%) y estudios (33,8%).

De igual manera, en el año 2020 esta cifra alcanzó su valor más alto, evidenciándose que la tasa de desempleo de las féminas es mayor, pues la pandemia ha impactado de manera desproporcionada a ciertos sectores económicos, como las actividades turísticas, hotelería, la actividad comercial minorista y los productos personales, los cuales emplean a un alto porcentaje de mujeres. Estos sectores han sido afectados gravemente por las restricciones y medidas de distanciamiento social, lo que ha provocado una disminución significativa de empleos y a un incremento en la tasa de desempleo femenino. A esto se suma, que muchas familias han experimentado un aumento en las responsabilidades de cuidado, incluyendo el apoyo a familiares enfermos y cuidado de los hijos. Estas responsabilidades recaen en gran medida en las mujeres, lo que puede dificultar su participación en el mercado laboral o hacer que abandonen sus empleos para atender estas demandas.

Es útil tomar en consideración que la pandemia de COVID-19 ocasionó impactos económicos significativos en todo el mundo, incluyendo a Colombia. Aunque los efectos de la pandemia en el mercado de trabajo son complejos y pueden variar según el contexto, existen algunas razones por las cuales la tasa de desempleo para el año 2022, especialmente en las mujeres es mayor que la de los hombres, por ejemplo, la crisis en la economía causada por la pandemia

que ha provocado una disminución en la demanda de trabajo en muchos sectores. Esto significa que hay menos oportunidades de empleo disponibles en general, lo que puede afectar desproporcionadamente a las féminas, especialmente aquellas que ya se hallaban en un escenario laboral vulnerable o en empleos informales.

Es así como Morales (2020) indica que el desempleo en Colombia crea problemas de género que siguen siendo comunes hoy en día. Es así que, en noviembre de 2020, por cada hombre que se quedó sin trabajo, 2,2 féminas lo perdieron, ubicando esta tasa de desempleo de mujeres en 22,8 % frente al 13,9 % para el caso de los hombres. El conflicto de las féminas para encontrar y conservar un empleo pretende realizar una acción pública inmediata, como implementar y cumplir las políticas de igualdad y leyes que protejan los derechos de las féminas en el lugar de trabajo, incluidas medidas contra la discriminación, el acoso sexual y la igualdad salarial.

Asimismo, existe la necesidad de impulsar el acceso igualitario de las mujeres a los programas de educación y formación, brindándoles las habilidades y conocimientos necesarios para acceder a un trabajo de calidad y avanzar en sus carreras profesionales.

Las cuotas de género en el sector público han tenido buenos resultados, explorar su aplicabilidad en otros escenarios como las alianzas público-privadas o en empresas privadas, podría ser útil para cerrar la brecha (Morales, 2020). Estas se evidencian en la mayor participación de las mujeres en la toma de decisiones públicas y en la formulación de políticas, que contribuye a una representación más equitativa de la sociedad.

Así mismo, la informalidad es un problema estructural del mercado laboral, una respuesta al desequilibrio entre la oferta y la demanda de empleo. En junio de 2020, los trabajadores informales (hombres y mujeres) representaban el 46,2%, poco menos de la mitad del empleo total.

Esta situación se ha visto agudizada por la pandemia ya que ha incrementado la informalidad y dejado vulnerables a las personas que han parado la actividad económica (Morales, 2020).

En base a las estadísticas del DANE (2020) se evidencia que, en Colombia, la caída del empleo y el aumento del desempleo se ven más afectados por los sectores relacionados con la empresa en general, alojamiento y hoteles, restauración, reparación de automóviles y administración pública. Cerca del 69% de la población afectada por la crisis laboral, o alrededor de 1,3 millones de personas, trabaja en empleos privados, es decir, personas y trabajadores que trabajan en empresas que emplean hasta 5 personas. De estos, el 16% (correspondiente a 644.000 ciudadanos) realizan por cuenta propia diversos trámites. El DANE (2020) indica además que el 80 % de los individuos que se ven más afectados son los que residen en zonas urbanas.

De acuerdo con las cifras anteriores, en el último trimestre de 2022, la tasa de desempleo para los hombres fue de 7,8%, mientras que para las mujeres se ubicó en 12,6%.

Así mismo en el último trimestre de 2020 esta tasa fue de 10,2% para los hombres y de 18,7% para las mujeres, evidenciando que luego de la pandemia se ha incrementado el desempleo.

En enero de 2023, la población ocupada del país fue de 21,5 millones de personas, frente a los 20,7 millones ocupadas en 2022, representando así una variación de 3,8%. La tasa de desempleo fue de 13,7%. Comparada con el 2022 (14,6%) tuvo una disminución de 0,9 puntos porcentuales. La tasa global de participación fue de 63,4%, lo que significó un aumento de 0,8 puntos porcentuales respecto al mismo periodo de 2022 (62,6%). Finalmente, la tasa de ocupación fue de 54,7%, lo que representó un incremento de 1,3 puntos porcentuales comparada con la de 2022 (53,4%), variación estadísticamente significativa. La población fuera de la fuerza laboral fue 14.387 miles de personas en el total nacional. Esta población se concentró principalmente en Oficios del hogar (58,0%), y otros (24,7%) (DANE, 2023).

A nivel nacional, la población desocupada en enero de 2023 se redujo en 139.000 en enero de 2023 respecto al mismo mes de 2022, con una variación del -3,9%, hasta los 3,4 millones. El número de desocupados en 13 ciudades y áreas metropolitanas fue de 1,7 millones, un aumento de 0,5%, y la contribución al número de desocupados fue de 0,3 puntos porcentuales. En cuanto a las estadísticas por sexo, la tasa de desempleo nacional general en enero de 2023 cayó para las mujeres (-147.000) pero aumentó para los hombres (8.000).

Según los rangos de edad, la disminución en las mujeres se focalizó en el grupo de 25 a 54 años (-136 mil) y el aumento de desocupados en los hombres en el rango de edad de 25 a 54 años (30 mil). Mientras tanto, la tasa de desempleo nacional para el trimestre móvil de noviembre de 2022 a enero de 2023 es de 2,8 millones, un 7,3% menos que de noviembre de 2021 a enero de 2022 (3 millones).

Sin embargo, el levantamiento de las medidas de aislamiento y la continuación de la recuperación económica están ayudando a mejorar el mercado laboral, aunque la mejora de la economía no es suficiente para señalar que la crisis ha terminado, pero las perspectivas son prometedoras a medida que los sectores económicos vuelven gradualmente a la normalidad para recuperarse por completo.

## **II.I Factores Sociales que Potencian la Igualdad**

Se necesita mayor igualdad de oportunidades y derechos para profundizar la democracia como orden colectivo y visión global compartida. No solo amplía la participación pública y la consulta con amplios sectores de la sociedad que han sido marginados durante siglos, sino que también facilita el ejercicio efectivo de los derechos económicos, sociales y culturales.

La igualdad trasciende las estructuras de oportunidad de élite, esto significa que la ciudadanía como valor irreductible es un derecho pleno a cierto nivel de bienestar y reconocimiento social por el simple hecho de ser miembro de la sociedad, independientemente de los logros personales o de todos los recursos económicos (CEPAL, 2010).

El vínculo entre la política macroeconómica y la inversión productiva también es fundamental para cambiar el conjunto de condiciones estructurales que exacerbaban la desigualdad social en nuestros países. Hasta ahora, el modelo dominante es que la inversión exagera las grandes brechas de productividad, que luego se traducen en la segmentación del mercado laboral en términos de calidad laboral, productividad laboral e ingresos salariales.

### Figura 1

*Segmentación del mercado laboral.*



*Elaboración propia.*

Como se puede observar en el gráfico, la segmentación explica en gran medida el persistente alto nivel de informalidad en la región y la baja proporción de la población protegida

por la seguridad social del mundo del trabajo, aumentando la desigualdad y las disparidades en las zonas rurales en el campo de la protección social.

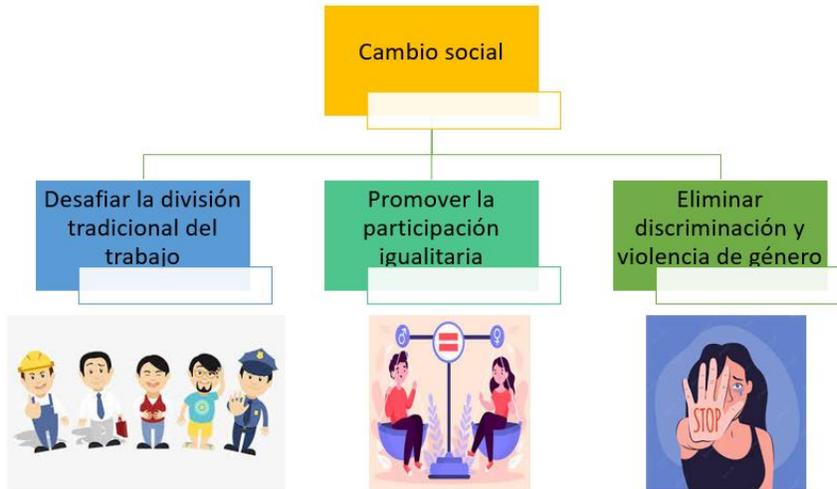
Por otro lado, el progreso es un asunto de distracción de las libertades reales que gustan las personas (Midgley & Sen, 2015). En este enfoque, la libre expansión es vista como 1) el objetivo final y 2) el medio más importante de desarrollo (Nussbaum, 2012).

La igualdad requiere una transformación en los tres niveles de autonomía de las mujeres: físico, político y económico. Pero la desigualdad de género debe analizarse en términos de interrelaciones para dar saltos cualitativos en la comprensión de los diversos mecanismos que se entrecruzan y crean o exacerban la desigualdad entre hombres y mujeres (Solís et al., 2018).

La autonomía, entendida como la capacidad de las personas para tomar decisiones libres e informadas sobre su vida, para vivir y actuar de acuerdo con sus deseos y anhelos en un contexto histórico que les permita hacerlo (CEPAL, 2010), es un derecho fundamental. Factores que les garantizan el ejercicio de sus derechos humanos en el marco de la plena igualdad en el sentido de que es condición para la superación de la injusticia de género (CEPAL, s.f.). La autonomía es un derecho humano básico, y las mujeres como agentes de pleno desarrollo son un requisito indispensable para la igualdad y son fundamentales para lograr la igualdad.

## **Figura 2**

*Cambio social.*



*Elaboración propia.*

Como se muestra en la imagen, el cambio social es el resultado de cambios en la estructura de la sociedad que afectan sus valores, normas o tradiciones, lo que significa cuestionar y desafiar las normas de género y los roles estereotipados que limitan las opciones y oportunidades de las personas según su género. Esto incluye desafiar la división tradicional del trabajo, promover la participación igualitaria de hombres y mujeres en todos los ámbitos de la sociedad y eliminar la discriminación y la violencia de género.

Según la definición de la UNESCO, la igualdad de género significa que las mujeres y los hombres, las niñas y los niños tienen los mismos derechos, responsabilidades y oportunidades (OXFAM Intermón, s.f.). La igualdad no significa que hombres y mujeres sean iguales, sino que los derechos, responsabilidades y oportunidades no pueden ser determinados por el género (Solís et al., 2018).

## **II.II Factores de Desarrollo que Potencian la Igualdad**

Para poder comprender los factores sociales de desarrollo que potencien la igualdad es importante mencionar al economista en premio nobel de economía Amartya Sen, que se ha dedicado a estudiar cuestiones fundamentales para el desarrollo. A su vez la filósofa Martha Nussbaum, quien con sus aportes se enfoca en las capacidades del ser humano, basándose en la noción de la dignidad humana individual. Estos dos personajes se han encargado de estudiar fenómenos dentro de la sociedad y comportamientos del ser humano dentro de la misma, sus capacidades y como se desenvuelven dentro del entorno (Nussbaum, 2012).

Los autores argumentan que, si bien los países pueden hacer todo lo posible para obtener listas de sus ciudadanos, hay un problema igualmente importante que abordar, a saber, la falta de justicia global en el mundo. La importancia de mencionar a estos dos autores en este estudio es precisamente evaluar y examinar desde su punto de vista cómo las personas son responsables de contribuir al crecimiento y desarrollo social con sus capacidades y libertad.

La obra de Sen se centra en la importancia de ampliar el enfoque del desarrollo capacidades más allá de la mera medición del crecimiento económico, para requerir en la expansión de las y oportunidades de las personas. Según Sen (1999), el desarrollo humano no debe ser visto únicamente como un incremento en los ingresos o la riqueza, sino como una ampliación de las opciones y libertades reales que las personas tienen para vivir una vida digna y satisfactoria. Una de las contribuciones más destacadas de Sen es la idea de las capacidades. Según Sen (1985), las capacidades son las distintas combinaciones de funcionamientos que las personas pueden lograr, como tener buena salud, acceder a educación, empleo decente o participación política. Estas son fundamentales para la libertad y el bienestar de las personas, y su ampliación debe ser el objetivo central del desarrollo. Sen también ha abordado la desigualdad y la pobreza desde una perspectiva

multidimensional. En lugar de enfocarse únicamente en la medición de los ingresos, Sen ha destacado la importancia de considerar otros aspectos relevantes, como la educación, la salud, la vivienda y el acceso a servicios básicos.

Según Sen (1992), la pobreza no debe ser entendida solo como una falta de ingresos, sino como una privación de capacidades y oportunidades. La visión de Sen ha tenido un impacto significativo en el diseño de políticas públicas orientadas al desarrollo humano y la reducción de la pobreza. Su enfoque ha influido en el Índice de Desarrollo Humano (IDH) elaborado por el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), que mide el desarrollo en términos de salud, educación y nivel de vida. En conclusión, Amartya Sen ha sido una figura destacada en el ámbito académico y político, con valiosas contribuciones a la comprensión del desarrollo humano y la lucha contra la pobreza y la desigualdad. Su enfoque centrado en las capacidades y las libertades reales de las personas ha ampliado la visión tradicional del desarrollo, poniendo el énfasis en la expansión de las oportunidades y el bienestar de todos los individuos.

En el terreno metodológico Amartya Sen hizo posible centrar la mirada de manera más específica en la pobreza y avanzó más allá del típico índice para medirla; estableció la idea de “brecha de pobreza”, midiendo la diferencia entre los ingresos reales de los pobres y la línea que se define como de pobreza o estándar mínimo para que la gente pueda sostener y reproducir sus condiciones de vida e integrarse a la sociedad (Nussbaum, 2012). Para Sen la pobreza no constituye exclusivamente un fenómeno económico que sea medible sólo con la variable del ingreso o renta de la gente, sino un tema mucho más complejo que tiene otras dimensiones relacionadas con equidad, políticas sociales, derechos económicos, sociales y culturales.

En su libro “Desarrollo y libertad”, Sen admite que el concepto de libertad es complejo; por ejemplo, las metas sociales, por no estar necesariamente relacionadas con la personalidad del

individuo, parecen ser interpretadas como obstáculos fijos. "Por otro lado, cuando se considera el rango de la 'elección de la persona promedio', las comparaciones libres crean problemas de evaluación." Sen pregunta: ¿Cómo podemos juzgar independientemente si un rango de opciones es bueno o malo antes de considerar la naturaleza de las alternativas que componen el rango? "En respuesta a esta pregunta, los autores explicaron que se podían hacer algunas comparaciones con respecto a la inclusión de paquetes, e incluso argumentaron que reducir el menú de opciones no necesariamente aumentaría los grados de libertad individuales".

En consecuencia, al tener que elegir entre tres opciones que pueden calificarse de "malas", "terribles" y "aterradoras", la conclusión es que el hombre extrañamente, la libertad no ha disminuido, cuando puede elegir entre 'bueno', 'excelente' y 'excelente'.

Ahora, Martha Nussbaum, en su libro "Creatividad: Propuestas para el Desarrollo Humano", ha acercado las competencias analíticas a su propósito principal. En su contenido destaca el origen, virtudes, potencialidades, avances, y limitaciones del enfoque. Resulta interesante resaltar que, si bien Nussbaum ha trabajado directamente con Sen en el desarrollo del enfoque, y que entre ambos hay mayoritariamente coincidencias en los puntos de vista, también hay discrepancias que enriquecen el debate. Una de las principales diferencias entre Sen y Nussbaum se encuentra en la forma en que conceptualizan y operacionalizan las capacidades. Mientras que Sen se enfoca más en la capacidad de las personas para lograr lo que valoran y consideran importante en la vida, Nussbaum propone un enfoque más específico y detallado, definiendo un conjunto de capacidades centrales que considera esenciales para una vida digna.

La autora en su libro expande algunos temas ligados a la justicia social, argumenta que el enfoque de capacidades "es una perspectiva contemporánea" (Nussbaum, 2012, pág. 49). Las capacidades se refieren a "lo que es capaz de hacer y de ser una persona" (p. 38). Por ello, las

capacidades vienen a ser una especie de libertad que tiene valor en dos sentidos: en sí misma y en la consecución de funcionamientos. Un funcionamiento se refiere a la “realización activa de una o más capacidades” (p. 40).

Existen capacidades de dos tipos principales: capacidades combinadas y capacidades internas. Por un lado, las capacidades combinadas son “las oportunidades que se dispone para elegir y actuar en una situación política, social y económica concreta”. Por otro lado, las capacidades internas, se refieren a las características de una persona. La distinción es válida ya que permite evaluar si una sociedad está produciendo adecuadamente las capacidades. Ambas son complementarias y una sociedad debe desarrollar capacidades internas en sus habitantes y las condiciones propicias para la expansión de las capacidades combinadas.

Desde la perspectiva de Nussbaum, el enfoque de las capacidades es núcleo de “una concepción de la justicia social mínimamente exigible y del derecho constitucional”; dado que una sociedad no es justa mientras no les garantice a sus miembros las “precondiciones de una vida que esté a la altura de la dignidad humana”. En este sentido, el enfoque de las capacidades se justifica desde el derecho constitucional de las naciones; desde la política (Nussbaum, 2012).

La autora argumenta que en todo el mundo hay personas que se esfuerzan en llevar unas “vidas humanamente dignas”. Eso significa que los enfoques teóricos de desarrollo deben responder ante esta realidad y de alguna forma contribuir en los esfuerzos de las personas o al menos suscitar un debate público llamando la atención sobre su situación. El enfoque de capacidades representa un avance a las teorías de desarrollo tradicionales ya que “se centra en que las personas alcancen una calidad de vida digna” (Nussbaum, 2012).

La autora considera que el objetivo político de los seres humanos debería ser que “todos superen un cierto nivel umbral de capacidades, como una libertad sustancial para elegir y actuar”

(p. 44). Nussbaum, a diferencia de Sen, defiende la promulgación de una lista de capacidades centrales. La razón principal está en que la justicia social debe apoyar al establecimiento de ciertos principios políticos. En ese sentido, el enfoque explícitamente propende a la “protección de ámbitos de libertad tan cruciales que su supresión hace que la vida no sea humanamente digna” (p. 52). Y, para que una vida sea digna se debe superar un nivel mínimo de diez capacidades centrales: 1) vida, 2) salud física, 3) integridad física, 4) sentidos, imaginación y pensamiento, 5) emociones, 6) razón práctica, 7) afiliación, 8) otras especies, 9) juego, y 10) control sobre el propio entorno. Las capacidades centrales tienen la particularidad de que se sustentan entre sí. Cada una tiene importancia singular en el desarrollo de las personas. La razón práctica y la afiliación permiten ordenar los funcionamientos de las otras capacidades. En términos de Wolf y De-Shalit, se tratan de “funcionamientos fértiles” que tienden a favorecer también a otras capacidades relacionadas, con lo cual ayudan a reducir la “desventaja corrosiva” de la carencia de algunas capacidades (Nussbaum, 2012).

La propuesta innovadora de Nussbaum se centra en que el enfoque de capacidades sea implementado mediante el sistema constitucional de cada país, específicamente en los derechos fundamentales. Esta contextualización de las capacidades centrales pretende respetar la historia y tradición de cada nación. Sin embargo, se aparta del denominado “relativismo cultural” que se aleje del respeto a la dignidad humana. "Es decir, defiende un mínimo de “valores globales” dirigidos a proteger la libertad de elección de las personas." (Nussbaum, 2012).

Según Nussbaum (2012), todos los países “tienen muchas historias personales de búsqueda de una vida digna”; en este sentido, los países en vías de desarrollo “tienen los problemas del desarrollo humano y las luchas individuales por alcanzar una calidad de vida plenamente adecuada y un mínimo de justicia social”. Los autores argumentan que, si bien los países pueden hacer todo

lo posible para obtener listas de sus ciudadanos, hay un problema igualmente importante que abordar, a saber, la falta de justicia global en el mundo. Así como es inadmisibles asociar oportunidad básica con raza, género o clase, es inconveniente asociar oportunidad con lugar de nacimiento. Vivimos en un mundo donde el poder de las naciones ricas en recursos reina en detrimento de las naciones pobres en recursos, mientras que el poder corporativo no busca necesariamente el bien social. Como resultado, existen graves desigualdades en la distribución de oportunidades básicas entre países.

Martha Nussbaum, reconocida filósofa y académica, ha realizado importantes contribuciones al campo del desarrollo humano y ha planteado perspectivas relevantes sobre la desigualdad laboral y su relación con el desarrollo. Nussbaum ha desarrollado un enfoque basado en las capacidades humanas que destaca la importancia de abordar la desigualdad laboral desde una perspectiva multidimensional que va más allá de los aspectos puramente económicos. Según Nussbaum (2000), el desarrollo humano debe evaluarse en función de las capacidades y libertades fundamentales que las personas tienen para llevar una vida digna y valiosa. Desde esta perspectiva, la desigualdad laboral se ve como una privación de las capacidades necesarias para el florecimiento humano y el ejercicio pleno de los derechos. Nussbaum sostiene que el acceso a un empleo decente y seguro, así como a oportunidades de desarrollo y crecimiento personal, son componentes clave para el logro de una vida humana plena.

Uno de los conceptos centrales desarrollados por Nussbaum es la "lista de fundamentales", que incluye elementos esenciales para el desarrollo humano, como la salud, la educación, el empleo digno y la participación política (Nussbaum, 2000). En relación con la desigualdad laboral, Nussbaum destaca cómo la falta de igualdad de oportunidades en el ámbito laboral puede limitar el acceso a estas capacidades fundamentales y, por lo tanto, reducir el desarrollo humano y la

calidad de vida de las personas. Además, Nussbaum ha abordado las formas específicas en que la desigualdad laboral afecta a diferentes grupos sociales ya las mujeres en particular.

En su obra "Las fronteras de la justicia", Nussbaum (2006) destaca cómo las desigualdades de género en el mercado laboral, como la brecha salarial y la segregación ocupacional, perpetúan la injusticia y limitan las oportunidades de desarrollo de las mujeres. Nussbaum argumenta que es esencial abordar estas desigualdades y promover la igualdad de oportunidades en el empleo como parte integral de cualquier enfoque de desarrollo humano y justicia social. La visión de Nussbaum también destaca la importancia de la participación y la voz de los trabajadores en la toma de decisiones que preceden sus vidas laborales. En su enfoque del "enfoque de las capacidades centradas en la justicia", Nussbaum (2011) resalta la importancia de la justicia laboral, que implica asegurar que los trabajadores tengan voz, poder y autonomía en el lugar de trabajo. Esto implica no solo garantizar condiciones laborales justas, sino también fomentar la participación de los trabajadores en la configuración de las políticas y prácticas laborales. En resumen, Martha Nussbaum ha planteado importantes perspectivas sobre la desigualdad laboral y su relación con el desarrollo humano. Su enfoque basado en las capacidades y su enfoque en la justicia laboral resaltan la importancia de abordar la desigualdad laboral desde una perspectiva multidimensional y centrada en las personas.

La obra de Nussbaum proporciona un marco teórico valioso para comprender y analizar las implicaciones sociales y de desarrollo de la desigualdad laboral. Referencias: - Nussbaum, MC (2000). *Mujer y desarrollo humano: El enfoque de las capacidades*. Prensa de la Universidad de Cambridge. - norte sino también fomentar la participación de los trabajadores en la configuración de las políticas y prácticas laborales. En resumen, Martha Nussbaum ha planteado importantes perspectivas sobre la desigualdad laboral y su relación con el desarrollo humano. Su enfoque

basado en las capacidades y su enfoque en la justicia laboral resaltan la importancia de abordar la desigualdad laboral desde una perspectiva multidimensional y centrada en las personas.

Nussbaum argumenta que la desigualdad laboral tiene efectos negativos tanto a nivel individual como social. En primer lugar, a nivel individual, la desigualdad laboral puede limitar las oportunidades y restricciones en el ejercicio de las capacidades laborales de las personas. Por ejemplo, la falta de acceso a empleos de calidad, salarios justos y condiciones laborales adecuadas puede afectar negativamente la capacidad de las personas para satisfacer sus necesidades básicas, desarrollar sus habilidades y alcanzar su potencial laboral.

Además, la desigualdad laboral puede generar un sentimiento de injusticia y marginación, erosionando la autoestima y el sentido de pertenencia de los individuos. Esto puede llevar a cabo a la exclusión social, la alienación y la desigualdad de oportunidades en otros aspectos de la vida, como la educación, la vivienda y la participación política. Estos efectos individuales se entrelazan y contribuyen a perpetuar ciclos de desigualdad y pobreza.

A nivel social, la desigualdad laboral puede tener consecuencias perjudiciales en términos de cohesión social y estabilidad económica. La falta de igualdad de oportunidades en el mercado laboral puede generar tensiones sociales, polarización y conflictos, ya que las personas pueden percibir la desigualdad como injusta y como una barrera para una sociedad justa y equitativa. Además, la desigualdad laboral puede dar lugar a desequilibrios económicos y a la concentración de poder en manos de unos pocos, lo que puede afectar negativamente el crecimiento económico sostenible y la estabilidad política.

Nussbaum también ha destacado que la desigualdad laboral puede tener efectos negativos en la democracia y la participación ciudadana. Cuando las personas enfrentan desigualdades sistemáticas en el ámbito laboral, pueden experimentar dificultades para ejercer su voz y participar

activamente en los asuntos públicos. La falta de igualdad de oportunidades en el empleo puede limitar el acceso a recursos y capacidades necesarios para una participación ciudadana plena y efectiva.

En conclusión, Martha Nussbaum ha enfatizado los efectos sociales y de desarrollo que caracterizan la desigualdad laboral. Su enfoque de las capacidades destaca la importancia de evaluar el desarrollo humano considerando las capacidades laborales y los efectos de las desigualdades en su ejercicio. La desigualdad laboral no solo afecta a nivel individual, sino que también tiene implicaciones más amplias en la cohesión social, la estabilidad económica y la participación ciudadana. Abordar la desigualdad laboral de manera efectiva es fundamental para promover una sociedad más justa, inclusiva y equitativa.

Los autores sugieren que los desequilibrios globales pueden corregirse prestando especial atención a la situación de cada país y las acciones redistributivas entre países.

Finalmente, Nussbaum argumenta que actualmente un nuevo paradigma teórico se encuentra en pleno desarrollo en esta realidad global: el enfoque por competencias. El potencial radica en la comprensión de que "el desarrollo implica permitir que las personas vivan vidas plenas y creativas, que realicen su potencial y construyan una existencia significativa basada en la igual dignidad humana de todos" (p. 216).

La importancia de mencionar a estos dos autores en este estudio es precisamente evaluar y examinar desde su punto de vista cómo las personas son responsables de contribuir al crecimiento y desarrollo social con sus capacidades y libertad. Tanto Martha Nussbaum como Amartya Sen, destacados filósofos y teóricos del desarrollo, han realizado valiosas contribuciones al análisis de los efectos sociales y de desarrollo caracterizados por la desigualdad laboral. Si bien tienen

enfoques distintos, ambos han señalado la importancia de abordar la desigualdad laboral desde una perspectiva multidimensional que considera no solo los aspectos económicos, sino también las capacidades y libertades fundamentales de las personas.

Nussbaum, en su enfoque de las capacidades, destaca la importancia de evaluar el desarrollo humano en términos de las capacidades que las personas tienen para llevar una vida digna y valiosa (Nussbaum, 2011). Para ella, la desigualdad laboral no solo implica disparidades en los ingresos y las oportunidades de empleo, sino también restricciones en el ejercicio de las capacidades laborales. La falta de igualdad de oportunidades en el mercado laboral puede limitar el acceso a trabajos de calidad, la participación en el ámbito laboral y la autonomía en la toma de decisiones relacionadas con el trabajo. Estas restricciones pueden tener un impacto significativo en el bienestar y el desarrollo humano de las personas.

Por su parte, Sen ha planteado que la desigualdad laboral no solo es una cuestión, sino también una privación de capacidades económicas y libertades fundamentales que limita el desarrollo humano en su conjunto (Sen, 1999). Él ha enfatizado que el acceso al empleo ya las condiciones laborales justas y decentes es esencial para garantizar la libertad y la calidad de vida de las personas. La desigualdad laboral puede reducir las capacidades y

las personas para llevar una vida plena, así como perpetuar las desventajas intergeneracionales y socavar la cohesión social.

Tanto Nussbaum como Sen han destacado la importancia de abordar la desigualdad laboral como una cuestión de justicia social y desarrollo humano. Ambos han resaltado las impresiones negativas de que la desigualdad laboral puede tener en la cohesión social, la estabilidad política y el desarrollo económico a largo plazo.

Al combinar los enfoques de Nussbaum y Sen, podemos obtener una comprensión más completa de los efectos sociales y de desarrollo de la desigualdad laboral. La perspectiva de Nussbaum enfatiza la importancia de las capacidades y el bienestar individual, mientras que la de Sen destaca la relación entre la desigualdad laboral y el desarrollo humano en general.

En resumen, tanto Martha Nussbaum como Amartya Sen han realizado contribuciones significativas al análisis de los efectos sociales y de desarrollo de la desigualdad laboral. Sus enfoques multidimensionales y centrados en las capacidades sólidas críticas para comprender cómo la desigualdad laboral afecta a las personas ya las sociedades en su conjunto. Abordar la desigualdad laboral desde una perspectiva de desarrollo humano y justicia social es fundamental para promover sociedades más equitativas y sostenibles.

## **II.II Mercado Laboral en Colombia**

Para empezar, es importante mencionar lo que significa el mercado laboral, ya que es un mercado volátil donde algunos empresarios están motivados para obtener una ventaja del comercio, necesitan trabajadores con amplio conocimiento y experiencia listos para entregar sus servicios y maximizar los frutos. de su comercio.

De acuerdo con la definición expuesta por Chiavenato en su libro de Administración de Recursos Humanos el mercado de trabajo o mercado de empleo consiste en ofertas de trabajo o empleo de las organizaciones en un lugar y momento determinado. Cuantas más organizaciones haya en un sitio, habrá más mercado de trabajo y más plazas y oportunidades para trabajar.

Es así como, todos los mercados se caracterizan por la oferta y disponibilidad de algo, así como por la demanda e investigación de algo. Cuando la oferta supera la demanda, el servicio o producto se vuelve más disponible y surge la competitividad entre quienes venden o quienes brindan el servicio o producto. En cambio, cuando la demanda supera la oferta, este contexto se

invierte y el servicio o producto se vuelve dificultoso de obtener, surgiendo la competencia entre los clientes (Chiavenato, 2011).

Hay una serie de problemas en el mercado laboral, y uno de ellos son los altos costos no salariales que imposibilitan contratar a un determinado trabajador porque pagarle es más caro de lo que puede producir salir. Asimismo, Chiavenato plantea tres escenarios posibles o probables en el mercado laboral: 1) La oferta es mayor que la demanda: Situación en la que hay muchos puestos de trabajo, situación que lleva a salarios más atractivos para atraer más candidatos al proceso de selección. 2) Oferta igual a demanda: Es el equilibrio relativo entre el número de puestos a contratar y el número de candidatos a contratar. 3) La oferta es inferior a la demanda: el estado de las organizaciones que proporcionan puestos de trabajo es muy pequeño; La falta de puestos de trabajo y el exceso de solicitantes de empleo para cubrir conducen a ciertas consecuencias para los empleados, como puestos de trabajo por debajo del salario deseado y, por lo tanto, conducen a la escasez de puestos de trabajo y oportunidades de trabajo en el mercado laboral. (Chiavenato, 2011).

Colombia es un país altamente desigual, y una manifestación de esta desigualdad es el mercado laboral. Se puede evidenciar fácilmente como existe una pequeña cantidad de personas nunca han estado sin trabajo y comenzaron a ocuparse al contar con un título de cuarto nivel o un doctorado y ganan sueldos muy altos típicos de los gerentes de los países desarrollados, pero la mayoría tiene 12 años evidenciando que la mayoría de los cuales son pagados por debajo del salario mínimo (Benson, 2022).

El mercado de trabajo juega un papel fundamental en la distribución del ingreso y en el reconocimiento y realización de los derechos de hombres y mujeres. Sin embargo, en Colombia, se puede demostrar que en diferentes regiones aún existen brechas significativas en la participación

de la mujer en el mercado laboral. Es así como, para 2022, las mujeres cuidadoras tendrán ingresos un 27 % más bajos que los hombres cuidadores y el 22 % de las mujeres cuidadoras estarán en la seguridad social, en comparación con el 40 % de los hombres cuidadores. Esto refleja las disparidades de género en la atención, en todas las regiones de Colombia (DANE, Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, ONU mujeres, Las mujeres cuentan, Gobierno de Colombia, 2022).

Ciertos grupos de personas se ven afectados por las desigualdades del mercado laboral. Por ejemplo, las diferencias de género son generalizadas y profundas: las mujeres enfrentan tasas de desempleo más altas que los hombres, ingresos más bajos en la misma ocupación, jornadas laborales más largas, etc., debido a cargas de trabajo de cuidados desiguales en todos los países del mundo (Benson, 2022).

Cabe mencionar que las mujeres juegan un rol importante dentro del mercado laboral, pues puede ser visto como una deuda o una oportunidad. "Las mujeres enfrentan más obstáculos que los varones para insertarse plenamente en el mercado de trabajo." (Caro et al., 2018). En particular, existen brechas en el acceso al mundo laboral, en su trayectoria y en sus posibilidades de alcanzar puestos de decisión.

El Sistema Económico Latinoamericano y del Caribe (2023) destaca la intervención de las féminas en la educación, el mercado de trabajo de las mujeres está mejorando, lo que inicialmente permitió compensar las disparidades laborales, pues desde que las empresas abrieron sus puertas a programas que promueven el crecimiento laboral, ha permitido trabajar en reducir la brecha laboral de género, principalmente en los puestos de mandos medios y altos.

La brecha de trabajo existente entre varones y féminas se expresa primordialmente en términos de sueldos. No obstante, este patrón puede estar cambiante, ya que las mujeres obtienen

buenos resultados en puestos de liderazgo con mayor frecuencia. Asimismo, las empresas se están abriendo cada vez más a la contratación de empleados de ambos sexos. Esta diferencia se debe a los salarios dentro de las empresas ya que los salarios en Colombia varían mucho entre los distintos sectores de la economía y entre empresas del país o multinacionales (Sistema Económico Latinoamericano y del Caribe, 2023).

A pesar de su integración al mercado laboral, las mujeres continúan siendo las principales responsables del trabajo de cuidados no remunerado, que ha coincidido con su profesionalización y envejecimiento. Si bien las tasas de participación de las mujeres han aumentado en lo que podría decirse que es compartir el tiempo de trabajo remunerado con los hombres, no ocurre lo mismo con las tareas del hogar: la distribución de este no se da en el trabajo de cuidado no remunerado. Si se suma el tiempo total de trabajo, es decir, el trabajo remunerado y no remunerado, en todos los casos las mujeres trabajan más que los hombres. Por otro lado, los trabajadores "inactivos" que refieren como causa de la inactividad tareas de cuidado y labores domésticas son predominantemente mujeres (CEPAL, 2016).

El comparar la contribución de las actividades de cuidados no remuneradas al valor agregado total de la economía nacional con las actividades de cuidados remuneradas (servicios educativos, servicios de salud y servicios sociales, familiares), actividades de cuidados o actividades de cuidados realizadas por otros sectores institucionales dentro de las relaciones comerciales.

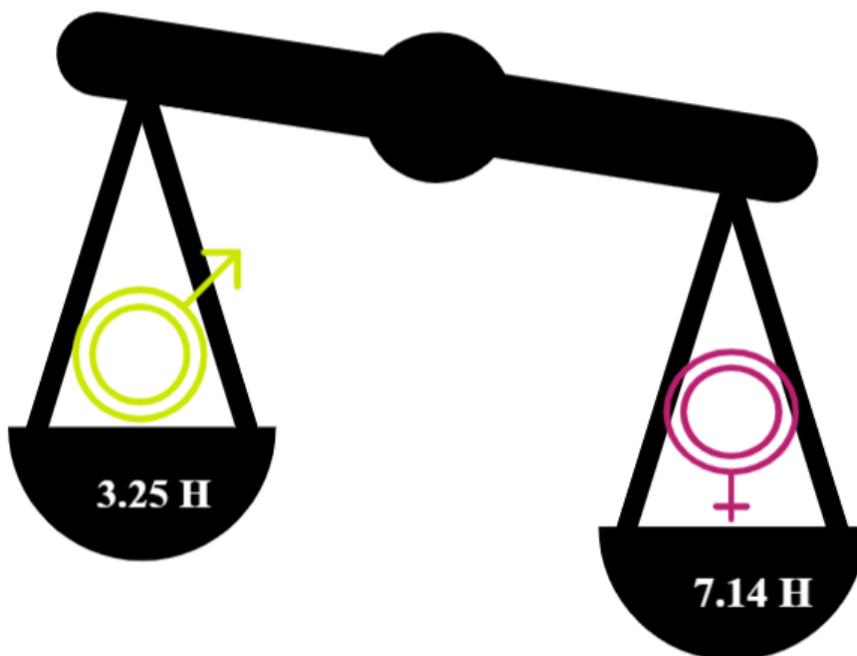
En la estructura actual del mercado laboral, las mujeres encuentran que la limitación del tiempo libre y del ocio personal es la única posibilidad de conciliar trabajo y familia cuando ya no hay medios para proveerlos, lo que afecta a su salud física, mental y de salud. Sin embargo, la falta de redistribución del trabajo de cuidados tiene otras graves consecuencias para las mujeres:

compaginar su integración y desarrollo profesional con las responsabilidades familiares, donde su formación profesional y su inserción en el mercado laboral se ven más afectadas, lo que se manifiesta en diferencias de pensiones, salarios más bajos, precariedad laboral en general, se aísla un abanico más reducido de oportunidades.

Las mujeres tienen más probabilidades de quedar excluidas de la fuerza laboral, especialmente si se encuentran en el quintil de ingresos más bajo, tienen hijos menores de 6 años, tienen menos educación y son más jóvenes. En cuanto al tiempo que se emplea para hacer trabajos no remunerados y de cuidado, las mujeres invirtieron más de 3 horas 37 minutos por día en trabajo no remunerado que los hombres en 2016 a 4 horas 53 minutos por día que los hombres en 2020 (CIPPEC, s.f.).

### Figura 3

*Tiempo de trabajo no remunerado (2017 - 2020).*



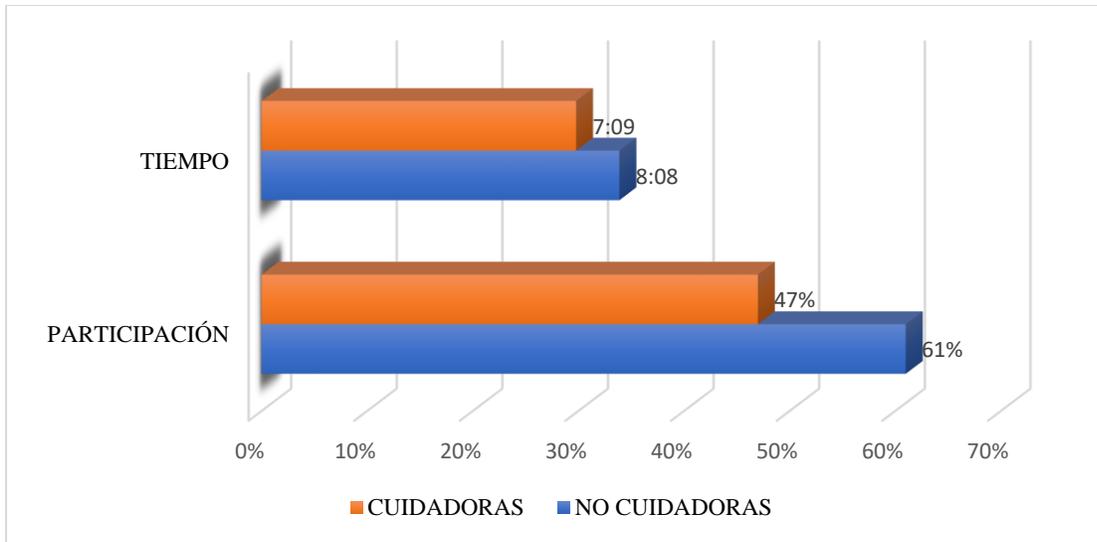
*Elaboración propia. Adaptada de Datos Dane, Encuesta Nacional de Uso del Tiempo – ENUT (2017-2020)*

En la figura 03. se puede valorar que las mujeres no solo están más involucradas en el trabajo de cuidado, sino que también dedican el doble de tiempo al día en el trabajo de cuidado que los hombres: 7 horas y 14 minutos por día en trabajo no remunerado, incluido el cuidado directo, indirecto o pasivo, en comparación con las 3 horas y 25 minutos por día dedicados a los hombres.

Dada esta visión panorámica, las mujeres generalmente buscan trabajos más flexibles para que puedan combinar los campos del trabajo y la familia. Pueden igualar fácilmente los ingresos con responsabilidad por responsabilidad local: menos horas de trabajo, menos día de pago día al día, muchas veces pueden ser niños e hijas en el hogar o en la calle.

#### **Figura 4**

*Participación laboral y tiempo de trabajo remunerado. Mujeres de 20 a 54 años*

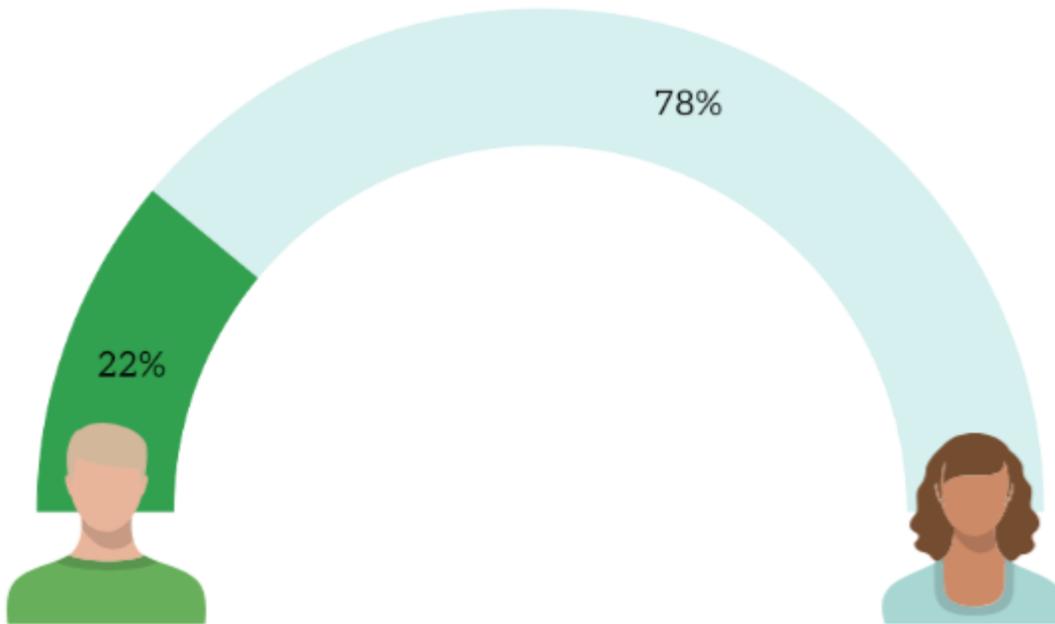


*Elaboración propia.* Adaptado de Cuidado no remunerado en Colombia: Brechas de género, por DANE y ONU mujeres (2020).

De acuerdo con la figura 04, es evidente la tasa de participación que es baja (47%) de las cuidadoras, en contraste con la tasa participativa del 61% de las féminas que no realizan labores de cuidado. Además de una menor participación, los cuidadores que ingresan al mercado laboral dedican las 7:09 a.m. al trabajo remunerado, una hora menos por día en comparación con las 8:08 a. m. entre las no cuidadoras. Claramente, estas mujeres tienen que fraccionar su tiempo entre el cuidado y el mercado de trabajo, lo que significa que los cuidadores, especialmente las mujeres, tienen ingresos menores y menor accesibilidad a la protección social (DANE y ONU mujeres, 2020).

**Figura 5**

*Distribución porcentual trabajo no remunerado hombres y mujeres.*



*Elaboración propia.* Adaptado de Cuidado no remunerado en Colombia: Brechas de género, por DANE y ONU mujeres (2020).

El 78% de las horas anuales dedicadas a todo el trabajo de cuidado no pagado en el hogar lo realizan las féminas. La mala distribución del empleo de cuidado acrecienta la carga de trabajo de las féminas y reduce el tiempo que dedican a ejercer otros derechos como la educación, el trabajo remunerado, el cuidado físico y disfrutar el ocio y el tiempo libre (DANE y ONU mujeres, 2020).

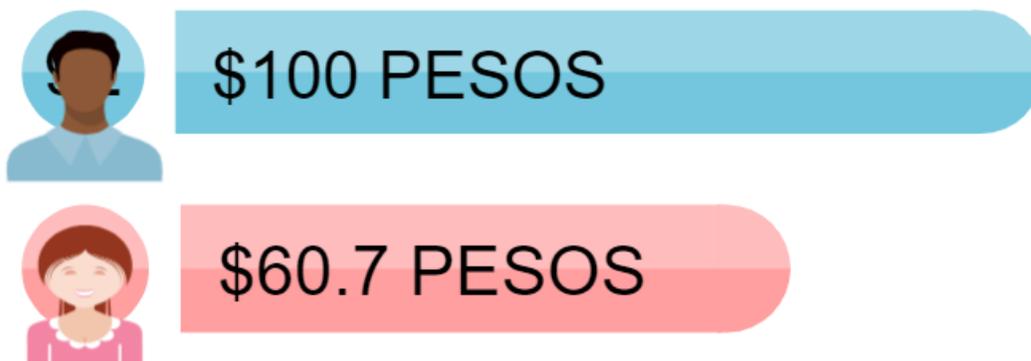
El progreso de las mujeres en el mercado laboral sigue siendo lento, ya que estas cuidadoras son predominantemente mujeres en edad laboral que, a diferencia de los hombres, encuentran difícil equilibrar la utilización de su tiempo entre el cuidado y el mercado de trabajo, aunque no se realiza en condiciones igualitarias. Para cerrar esta brecha laboral y promover el crecimiento económico, es importante lograr una igualdad verdadera entre fémina y hombres, que solo es posible cuando los hombres se involucran más en el trabajo de cuidado del hogar, así como

promover los servicios de atención e infraestructura estatal, y generar incentivos para que el mercado brinde estos servicios.

Si se paga esta industria, será la industria más importante de la economía porque todos los hogares la necesitan y la producen.

### Figura 6

*Brecha de ingresos laborales.*



*Elaboración propia. Datos tomados del DANE 2023.*

En cuanto a los que no tienen educación, las mujeres son las más penalizadas, con una brecha de ingresos laborales del 39,3 por ciento, lo que significa que los hombres sin educación ganan 100 pesos en comparación con los 60,7 pesos de las mujeres.

Ante este panorama, la OIT (2017) considera esencial que se incorpore efectivamente el principio de igual salario por igual trabajo y que se tomen medidas para eliminar los obstáculos que impiden a las mujeres acceder al mercado laboral en igualdad de condiciones con los hombres, como la sobrecarga del trabajo de cuidados y la criminalización; mujeres que están todas dentro del gobierno, trabajadoras dentro del diálogo social tripartito entre empleadores y empleadores.

Finalmente, cabe destacar que la participación de la mujer en el mercado laboral colombiano ha aumentado significativamente desde la década de 1970, y la región (Bogotá D.C.)

cuenta actualmente con un alto nivel de empleo femenino, pero no el suficiente para combatir los factores desiguales, sociales y de desarrollo.

Los principales factores a largo plazo relacionados con este fenómeno son el aumento del nivel educativo, la disminución de la natalidad, los cambios en las estructuras familiares, la dinámica demográfica y su composición.

### **II.III Desempleo en Colombia**

La tasa de desempleo en Colombia fue del 11,4% en febrero de 2023, 1,5 puntos porcentuales menos que el 12,9% del mismo mes del año pasado. En el primer mes de 2023, 2,8 millones de personas en el país buscaban trabajo y no lo encontraron, esto representa 364.000 desocupados menos que en febrero de 2023, cuando Colombia perdió más de 3,2 millones de personas.

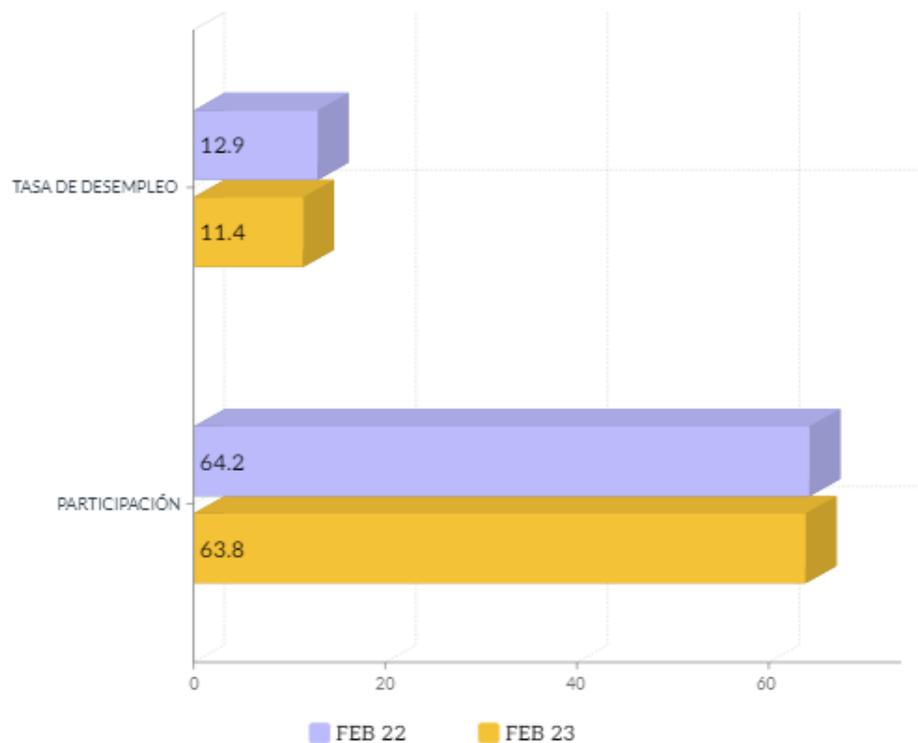
Según la directora del DANE, dijo que la desocupación sigue descendiendo paulatinamente y ha llegado a niveles previos a la pandemia, y explicó que superó el 12,9% de febrero de 2019 y el 12% de 2020. Sin embargo, el desempleo todavía afecta de manera desproporcionada a las mujeres: solo el 8,6 por ciento de los hombres y el 15 por ciento de las mujeres. La brecha de género, medida por el DANE comparando dos cifras de titulares, aumentó del 6,2 % en febrero de 2022 al 6,4 % en el mismo mes de 2023, la participación ha fluctuado entre 5,9%, 5,9% y 7,9% en los últimos años.

El tipo de trabajo que más aportó al empleo en febrero fue el de los trabajadores formales del sector privado, con 326.000 personas más en este puesto que en febrero de 2022.

Esta es una buena noticia para un país con un alto nivel de informalidad, donde se incentivan aún más los más de 79.000 trabajadores por cuenta propia, que incluye el trabajo por cuenta propia pero también incluye todo el trabajo informal (Lewin, 2023).

### Figura 7

*Tasa de la participación y desempleo en Colombia 2022 - 2023.*



*Elaboración propia. Adaptado de cifras DANE (2023).*

La figura 06 muestra como para el mes de febrero de 2023, la tasa de desempleo nacional fue de 11,4%, 1,6 puntos porcentuales menos que en el mismo mes de 2022 (12,9%) (Redacción La Prensa Araucana, 2023). La tasa global de participación se ubicó en 63,8%, lo que significó una reducción de 0,4 puntos porcentuales respecto a febrero de 2022 (64,2%).

Así mismo, la OIT, expresa que las tasas de desempleo mundial fluctúan en 6,2% para las féminas en los países cuyos ingresos son medianos y bajos y para el género masculino fue del 4,3% en naciones con ingresos altos, evidentemente se puede demostrar la situación desfavorable para las mujeres en el mundo de trabajo y la tasa de desempleo. El 15% de las féminas en edad de trabajar, no cuentan con trabajo, comparado con el 10,5% de los hombres. Esta brecha de género no ha variado durante dos décadas (2005-2023).

Para el año 2023 según la OIT se estima que el 24,9% de mujeres no pueden encontrar un empleo, mientras que para los hombres corresponde al 16,6%. Pero se garantiza que permanecerán significativamente más bajas que los hombres en lo que respecta a la colaboración en la fuerza de trabajo. En cuanto a los números, la brecha de género en la colaboración económica se ubicó en 25 puntos porcentuales a comienzos del año 2022 con una tasa global participativa de 51,4% para féminas y 76,5% para el género masculino (DANE, Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, ONU mujeres, Las mujeres cuentan, Gobierno de Colombia, 2022). La OIT (2021) en su informe anual, señaló que los datos muestran que la crianza de los hijos y el cuidado de la familia son un factor importante para aumentar la participación de la mujer en la fuerza laboral en todo el mundo. Como resultado, las mujeres tienden a estar sobrerrepresentadas en algunos tipos de trabajo desfavorecidos.

#### **II.IV Desigualdad Laboral en Colombia**

El primer quiebre en la desigualdad económica se basa en la desigualdad de género, y que las mujeres tienden a trabajar en los trabajos más precarios, peor pagados, y simplemente no remunerados: mujeres y niñas que dedican 12,500 millones de horas diarias a este fin, pero que a pesar de su trabajo son invisibles en el mercado laboral (López y otros, 2020).

Ante esta realidad, la economía sigue viendo el cuidado no remunerado como una operación ineficiente. Esta renuencia se puede explicar de muchas maneras, una de las cuales es el interés no reconocido como elemento de desarrollo pues históricamente, el trabajo de cuidado ha sido considerado como parte de las responsabilidades femeninas y se ha dado por sentado, no se le ha atribuido el mismo valor que al trabajo remunerado en el ámbito público, esto ha llevado a una desvalorización de este tipo de trabajo y a su invisibilización en las políticas y estrategias de desarrollo; siendo un grandísimo error ya que el desarrollo no se limita únicamente al crecimiento económico, sino que también implica la mejora de la calidad de vida de las personas y la promoción de la igualdad de género. El cuidado es un elemento esencial para el bienestar humano y el desarrollo sostenible, ya que tiene impactos directos en la salud, la educación, la participación en la fuerza laboral y la cohesión social. Otra razón es que esta es una actividad que se hace en casa, no en el mercado laboral y no tiene costo monetario, dos razones por las que los economistas no la consideran eficiente. Para las feministas, la explicación de esta invisibilidad radica en la división del trabajo por género que a lo largo de la historia ha identificado a las mujeres como cuidadoras y a los hombres como proveedores de servicios (López y otros, 2020); y por ello, Elson (2002) plantea que el foco del debate hasta ahora ha estado en el tema del género y la desigualdad social, temas que son subestimados por quienes analizan el crecimiento económico.

El segundo quiebre a favor de los cuidados no remunerados, y quizás con mayor fuerza, se produjo a raíz del Covid-19. Es extraordinario que una tragedia de estas dimensiones haya logrado visibilizar el cuidado. Sin embargo, antes de la pandemia, las mujeres de todo el mundo enfrentaban hoy una gran contradicción: por un lado, su carga laboral aumentaba exponencialmente debido a las cuarentenas y la cantidad de pacientes que recibían atención de ardilla en casa por primera vez; y, por otro lado, son los más afectados por las consecuencias

económicas de la recesión. De manera similar, los economistas mundiales se enfrentan a dos realidades que no todos captan del todo: las mujeres y su interés como protagonistas en el manejo de la pandemia, y, por otro lado, una economía en caída libre no obedece a las variables. Aquí es donde comprender la larga historia del cuidado y su proceso para lograr una economía del cuidado puede convertirse en el camino hacia una nueva fabricación que todos buscan y nadie puede encontrar. Si bien el cuidado en general, pero más específicamente el realizado dentro de la familia, sigue siendo un tema de desarrollo, hoy más que nunca existe una gran oportunidad para que los economistas comprendan su contribución al desarrollo y su gran potencial como catalizador del crecimiento económico (López y otros, 2020).

Hasta ahora, se ha dicho que la palabra ayuda está asociada con la impresión de las mujeres de que los hombres participan en estas operaciones como una forma de apoyo que disminuye su responsabilidad como padres y esposos o simplemente como miembros de la familia en términos de cuidado, y el trabajo doméstico, compartiendo la responsabilidad, pero debido a su desvalorización y división de género, no hay espacio para la coherencia entre estas actividades.

Con esto en mente, las dinámicas familiares existentes y las percepciones de los miembros de la familia sobre sus roles y responsabilidades para sostener el medio ambiente y las personas que lo habitan crearán dinámicas de conflicto y desigualdad tanto dentro como fuera del dominio, afectando la forma en que la sociedad construye comunidades o estructuras espaciales específicas que son esenciales para influir y guiar estas actitudes y prácticas para que continúen arraigándose a pesar de los cambios en algunos aspectos (por ejemplo, las relaciones familiares).

Uno de los aspectos que se deben tener en cuenta para mejorar significativamente en la equidad de género es el acceso al empleo que debe abordarse para lograr avances significativos en la igualdad de género. Siendo fundamental para certificar la libertad económica de los individuos

y mermar las formas de violencia que a menudo acompañan a depender del trabajo de otros para satisfacer necesidades básicas como tener una casa, comida y transporte. En este sentido, el informe de empleo del DANE de enero de 2023 ofrece una luz de esperanza. Aunque existe una brecha mayor a 6 puntos porcentuales entre las tasas de desempleo (11 % para los hombres y 17,4 % para las mujeres), fue la creación de empleo femenino la que dio forma a los puestos para trabajar. De los 796.000 nuevos puestos de trabajo entre enero de 2022 y enero de 2023, 476.000 fueron ocupados por féminas, lo que ratifica la directriz de recuperación postpandemia del empleo de las mujeres. Pero cuando se observa algunas de las disposiciones del proyecto que reforma la parte laboral del Departamento de Trabajo, consiguen representar una regresión en el progreso (Palacios, 2023).

Según la Organización de Naciones Unidas, se evidencia una gran brecha de género en la calidad del empleo. La mayoría de las mujeres trabajadoras tienen que aceptar salarios bajos, jornadas largas, oportunidades limitadas de progreso, riesgos para la salud y la seguridad en el trabajo y susceptibilidad a la violencia, y acoso (Organización de las Naciones Unidas, 2021).

Sin embargo, las desigualdades y diferencias entre hombres y mujeres tanto en el trabajo como en la remuneración se basan en creencias y construcciones culturales sobre lo que se valora socialmente según el género de nacimiento. A nivel colombiano, existe un alto grado de influencia cultural del machismo. Cerrar estas brechas requiere una educación no estereotipada. Al hacerlo, se debe entender que el sexismo es una forma de discriminación que afecta el mercado laboral, por lo que la segregación ocupacional y las disparidades salariales ofrecen a las mujeres menos oportunidades de empleo. Esto conduce a un alto desempleo, techos de cristal y una baja participación de las mujeres en puestos de liderazgo y gestión, lo que se traduce en menores ingresos y salarios del hogar.

Otro elemento esencial que debe eliminarse para promover la igualdad de género es el acoso sexual. Las empresas colombianas, tanto públicas como privadas, no toman en serio este problema ni quieren reconocer la magnitud de este fenómeno ni el impacto que tiene en el ambiente laboral y la productividad, y mucho menos lo que significa en lo personal y profesional. A pesar de nuestro creciente conocimiento público de dicho acoso, es sorprendentemente tabú mencionar el "incidente".

La colocación de las tareas vinculadas al cuidado y el hogar, esta incursionada por la desigualdad de género caracterizada por poseer una organización social injusta, donde se puede evidenciar gracias a datos y cifras del DANE para 2023 que es la mujer la que realiza mayor carga de trabajo no pagado fruto de la severa división sexual del trabajo.

Por otro lado, se reitera y legitima la desigualdad de género y socioeconómica porque el acceso a los cuidados formales depende de la capacidad económica, lo que explica en gran medida la feminización de la pobreza en América Latina; según la CEPAL (2016), el índice de pobreza en el grupo de edad de 20 a 59 años muestra que el nivel de pobreza de las mujeres es un 30% o más superior al de los hombres de la misma edad.

Las formidables desigualdades sociales van de la mano con el abastecimiento desigual de cuidados familiares y sociales, formando un ambiente vicioso. Los que tienen más y más capitales tienen mejor acceso a una atención de calidad que los que tienen menos familiares a los que cuidar. (Arriagada, 2007). Las personas con menos recursos para consentir a los cuidados bancarios y que tienen una mayor carga de cuidados tienen problemas para permitir el acceso a los insuficientes servicios públicos y necesitan depender de cuidadores informales (Batthyány, 2016).

Los cambios demográficos, socioeconómicos y ambientales están aumentando la necesidad de cuidados, y si los gobiernos no actúan en consecuencia, la desigualdad entre hombres y mujeres puede aumentar, agudizando la crisis de los cuidados. El actual modelo familiar de organización social sostenido por el trabajo no remunerado de las mujeres ya no es sostenible (CEPAL, 2020).

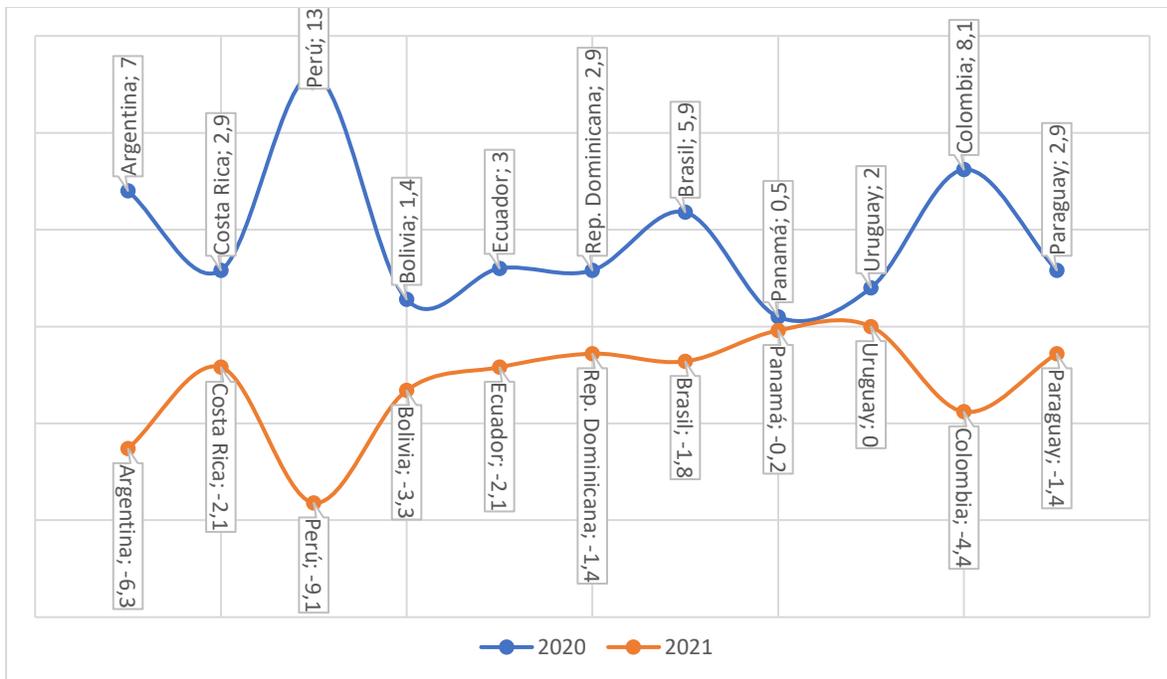
Según el documento de la OIT (2023), la tasa de desempleo global del 5,8% en 2022 y espera que se mantenga en el mismo nivel en 2023. Según la compañía, la tasa de desempleo mundial oscila entre el 6,2 % de las féminas en naciones de ingresos inferiores y medios y el 4,3 % de los hombres en naciones de ingresos costosos, un contexto que retrata el escenario de las féminas en el mundo de una manera muy solemne.

## **II.V Antecedentes y Efectos de la pandemia**

Al respecto, Cruz y Hernández (2021) manifiestan que la pandemia provocó que muchos países cierren sus fronteras, cierren fábricas y negocios, al tiempo que aumentan los confinamientos y la ocupación hospitalaria. Muchas personas han perdido sus trabajos e ingresos debido al cierre económico, habiendo sido los trabajadores informales, los autónomos, las féminas y los jóvenes con bajo nivel educativo los más afectados. Teniendo en cuenta la disminución de los salarios de los trabajadores y las horas de trabajo durante 2019-2020, en promedio el 27 % de los trabajadores están en riesgo y enfrentan una fuerte caída en los ingresos laborales. Este duro golpe para las compañías y los obreros pone en peligro los logros logrados en las últimas décadas para reducir la pobreza y la desigualdad:

### **Figura 8**

*Pobreza en países latinoamericanos 2020-2021.*



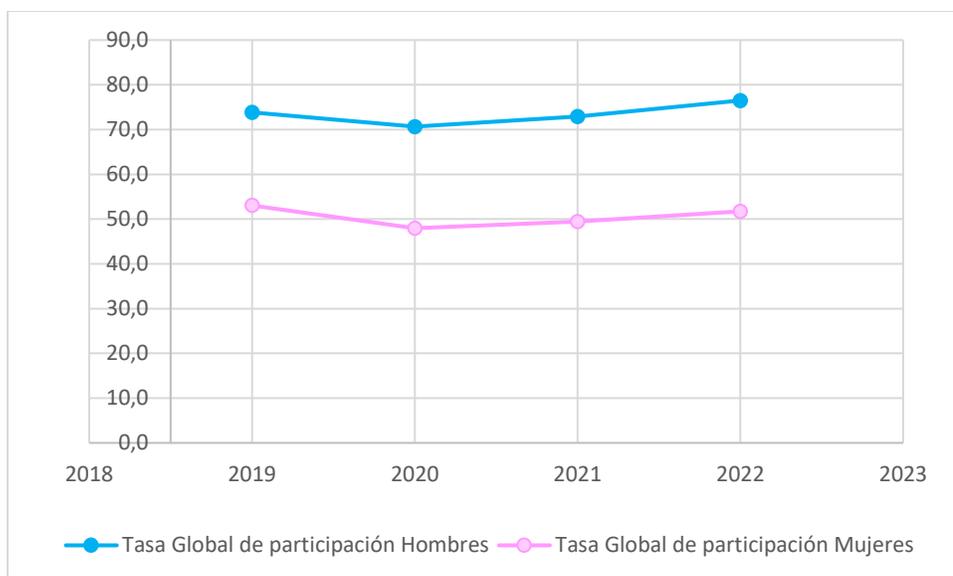
*Elaboración propia. Datos tomados de CEPAL (2022).*

Después del shock de la pandemia, un buen porcentaje de la población, en promedio, no obtuvo ingresos laborales suficientes para cubrir los gastos básicos, lo que resultó en tasas de pobreza, específicamente para Colombia este valor representó una disminución de -4,4 puntos porcentuales; además, se espera que la pandemia aumente la desigualdad de ingresos.

A continuación, se aborda la temática referente al índice de participación global, respecto a hombres y mujeres en Colombia antes y luego de la pandemia:

### **Figura 9**

*Tasa global de participación en Colombia 2019 - 2022.*



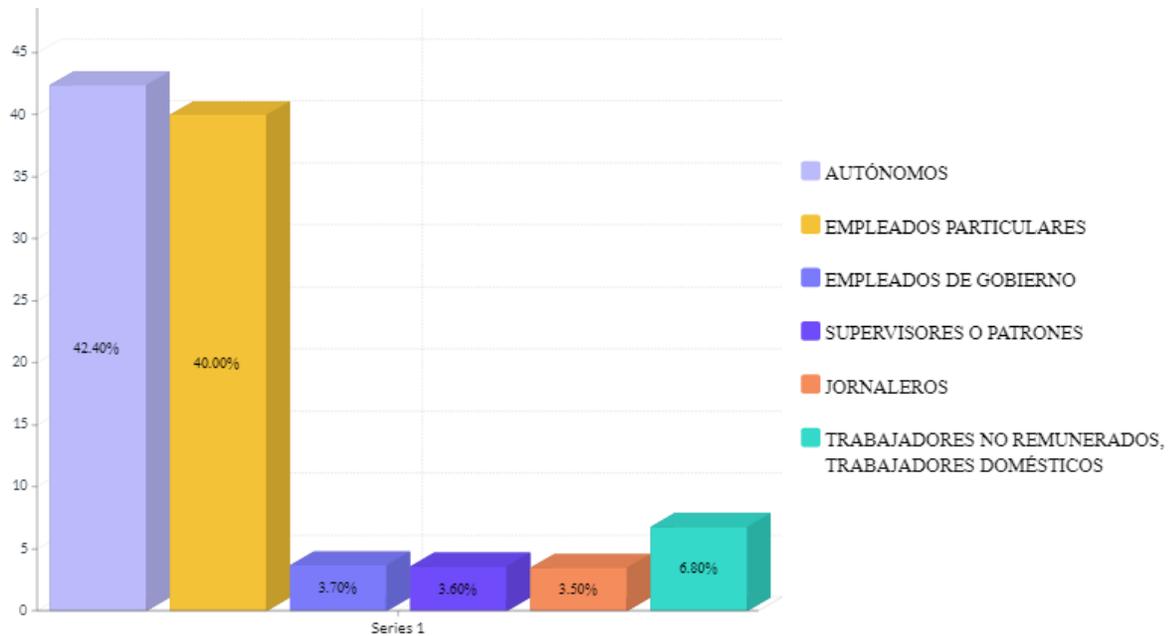
*Elaboración propia.* cifras tomadas de DANE (2019-2022).

En promedio, antes de la pandemia (2019), el 73,8% de los hombres estaban en el mercado de trabajo en comparación con el 53,1% de las féminas. Sin embargo, después del cierre y la reapertura económica liderada por el gobierno, la tasa participativa de los hombres estaba en 72,9% en 2021, y la de las féminas cayó al 49,5%, lo que amplió la brecha. Por otro lado, la desigualdad entre el género masculino y femenino permanece, pues las féminas tienden a dejar sus trabajos y dedicarse a trabajos no remunerados como cuidar niños, cocinar y limpiar la casa. Para 2022, la tasa global de participación femenina en la fuerza de trabajo se recuperó levemente, con un 51,8 %, en comparación con el 75,5% para los hombres.

Así mismo, según el PNUD (2021) según los datos publicados por DANE en el 2019 la población en edad de trabajar (PET) era de 39,3 millones de personas (de los cuales 24,9 millones pertenecían a la población Económicamente Activo (PEA). La tasa de desempleo anual se ha mantenido en un nivel similar últimamente, alcanzando el 10,3% en diciembre de 2019. A continuación, se detalla el número de trabajadores de acuerdo con su estatus ocupacional, existiendo 22,3 millones de empleados:

## Figura 10

*Número de trabajadores de acuerdo con su estatus ocupacional.*



*Elaboración propia, cifras tomadas de PNUD, 2019.*

Del total de empleados, se evidencia que la mayor parte son trabajadores autónomos (42,4%) y 40% son empleados de empresa particulares, evidenciando que le siguen un 6,8% que corresponden a trabajadores no remunerados y trabajadores domésticos. En la siguiente figura se muestra la tasa de participación de la fuerza de trabajo:

## Figura 11

*Tasa de participación de la fuerza laboral.*

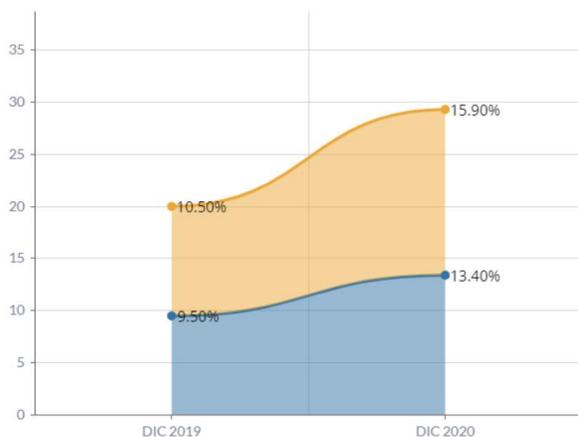


*Elaboración propia, cifras tomadas de PNUD, 2019.*

La tasa de participación masculina es significativamente más grande de las mujeres, sin embargo, desde la pandemia se puede evidenciar que desde el 2020 en adelante, solo el 41% de las fêmeas participan en el mercado laboral, mientras que la tasa de participación de los hombres es del 59%, con una discrepancia de 18 puntos porcentuales.

### **Figura 12**

*Aumento tasa de desempleo 2019 – 2020.*



*Elaboración propia. Adaptado de datos DANE.*

La irrupción del Covid-19 supuso un deterioro significativo de los principales indicadores del mercado laboral en Colombia durante 2020, e incluso llevó a que la tasa de desempleo a nivel nacional bordeara el 21,4% en el mes de mayo. Ya en la segunda parte de 2020 y en lo corrido de 2021, el desmonte progresivo de las medidas de confinamiento y el avance en el esquema de vacunación han sido factores favorables en lo relativo a la generación de empleo.

### **Capítulo III. Marco Jurídico**

#### **III.I Normatividad laboral en Colombia**

El progreso de las mujeres en las organizaciones es sostenible solo si se les garantiza la oportunidad de participar activa y efectivamente y avanzar de acuerdo con políticas transparentes y objetivas.

En varios países, muchos gobiernos han implementado leyes cuotas como mecanismos de acción afirmativa y Colombia no ha sido la excepción: la Ley 581 de 2000 reglamenta la participación de la mujer en los niveles de decisión de las diferentes ramas del poder público y está encaminada a apresurar la igualdad entre los hombres y las mujeres en nuestro país. Entre mayor sea la cantidad de mujeres que lideran la economía, mayor será la cantidad de jóvenes mujeres que vean ejemplos que las impulsan en sus propias decisiones y trayectorias profesionales.

El mercado de trabajo colombiano se rige por la Constitución Política, la jurisprudencia dictada por la Corte Constitucional sobre la materia, así como las leyes y decretos que rigen su funcionamiento y regulación.

El Código Sustantivo del Trabajo es el marco legal del mercado laboral colombiano y de las relaciones laborales, el cual ha sufrido algunas modificaciones para atender las cambiantes necesidades del mercado laboral. La reforma más significativa se introdujo en la Ley 789 de 2002,

que expide normas para el apoyo al empleo y ampliación de la protección social, y también modifica algunos artículos de la ley sustantiva del trabajo (Congreso de Colombia, 2002).

Actualmente, la legislación laboral tiende a enfocarse en la muy limitada necesidad de tiempo de cuidado y protección de las madres trabajadoras durante el embarazo, parto, puerperio y lactancia, y no siempre toma en cuenta las necesidades de quienes necesitan cuidados; por otro lado, existen pocas iniciativas que animen a los hombres a participar más activamente en la enfermería. La legislación vigente legitima los estereotipos de género y refuerza la idea de que las mujeres son las encargadas de cuidar, los hombres de proveer y están excluidos del ámbito doméstico.

Algunos ejemplos incluyen la falta de leyes de paternidad que protejan a los hombres de ser despedidos durante el embarazo, parto o licencia de paternidad de su hijo o hija; diferencia horaria entre la licencia de paternidad y la licencia de maternidad; Sin embargo, a pesar de los avances legales en esta área, la comprensión de la familia sigue siendo limitada y tradicional, lo que hace poco para cambiar los roles de género en el cuidado.

En la estructura actual del mercado de trabajo, las mujeres se ven obligadas a limitar su tiempo libre y de ocio personal como única opción para conciliar trabajo y familia sin otro apoyo, lo que afecta a su salud física y mental y a su calidad de vida. Pero la falta de redistribución del cuidado tiene otras graves consecuencias para las mujeres: hay mayores diferencias en su formación profesional y el mercado de trabajo en estas condiciones, ajustando su colocación y desarrollo laboral en función de sus obligaciones familiares y de género, lo que se traduce en importantes vulneraciones de su entrenamiento vocacional, educación y empleo en el mercado.

Esto se manifiesta en brechas de seguridad social, salarios más bajos, trabajos que son generalmente más inseguros que los de los hombres y oportunidades más limitadas para definir la carrera y el desarrollo de la fuerza laboral debido a la alta segregación de género.

En esta situación, las mujeres suelen buscar un trabajo más flexible, que les permita compaginar trabajo y familia, una carrera que facilite la generación de ingresos y las responsabilidades familiares: trabajar menos horas remuneradas, alternar un tipo de trabajo con otro durante el día, y a menudo trabaja donde puede hacer compañía a su hijo e hija, ya sea que esté en casa o en la calle (OIT-PNUD, 2013).

La alta desigualdad social está íntimamente ligada a la desigualdad familiar y social en el cuidado y forma un verdadero círculo vicioso. Las personas con más recursos tienen más acceso a una atención de calidad que las personas con menos familiares. Aquellos con menos recursos y mayores cargas de cuidado para acceder a la atención comercial acumulan una desventaja debido a mayores tareas domésticas, acceso limitado a servicios públicos limitados y la necesidad de recurrir a cuidadores informales (Batthyány, 2016).

El estado juega un papel muy importante al crear e implementar normatividad, además de brindar bienestar a través de estos servicios, también juega un papel importante en la informatización, influyendo en las decisiones de cuidado de otros actores. Como resultado, en 2010 se introdujo la Ley N° 1413 para disponer la inclusión de la economía del cuidado en el sistema de contabilidad nacional para medir la contribución de las mujeres al desarrollo económico y social del país y como una herramienta para definir la economía nacional (DANE, 2010).

De acuerdo con la ley 1413 de 2010 la economía del cuidado se refiere al trabajo no remunerado en el hogar, que incluye el mantenimiento de las instalaciones, el cuidado de los

miembros de la familia y otros miembros de la comunidad, y el mantenimiento de la fuerza laboral, donde se empleó un enfoque de costo de reposición, que incluía los costos que los hogares tendrían que pagar para acceder a los servicios de atención, es decir, para conocer el precio que tendrían que pagar los hogares si no se prestaran los servicios, además de evaluar TDCNR, que varía según el salario seleccionado para la evaluación.

En el marco de la Ley 1413 de 2010, el Gobierno Nacional, en cabeza del DANE (2010), estableció un comité intersectorial para aclarar la forma en que se reporta la información sobre el trabajo no remunerado en la economía del hogar y enfermería en las cuentas satélite establecido por el Decreto de 2010 No. 1413, que estableció un comité intersectorial para la inclusión de información en el sistema de cuentas nacionales.

El objetivo principal de esta ley y orden es obtener información sobre cuánto tiempo las personas de 10 años o más participan en actividades laborales y personales remuneradas y no remuneradas. También prevé la integración de la economía del cuidado en el sistema de contabilidad nacional de Colombia.

Esta medida debe proporcionar información relevante para evaluar la contribución de las mujeres al desarrollo económico y social del país y también es una herramienta esencial para definir, implementar, monitorear y evaluar de manera diferente el impacto de las políticas nacionales Información de los hogares y debe recopilarse cada tres años.

### **III.II Desarrollo de políticas públicas y Normatividad vigente**

Colombia desde 1984 introdujo una nueva política nacional específica para la mujer y publicó la Política de la Mujer Rural a través del CONPES 2109, que establece que el objetivo principal de la política es reducir la brecha de género y promover la igualdad en las zonas rurales.

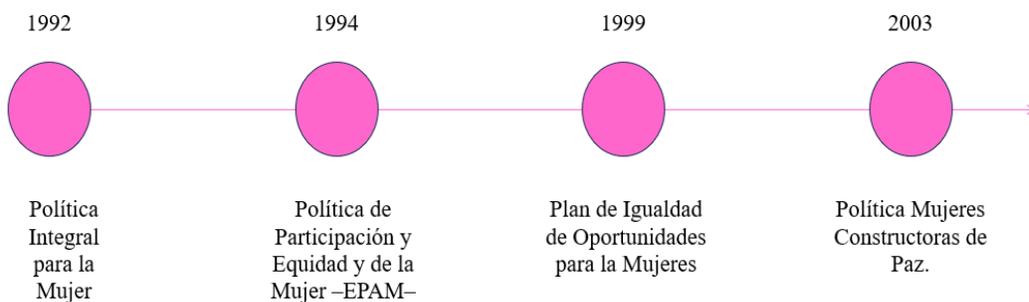
Esta política es una herramienta importante para abordar la desigualdad de las mujeres en el empleo rural y promover su participación igualitaria en el desarrollo rural.

Sin embargo, hasta la promulgación de la constitución en 1991, el desarrollo de sus principios de igualdad y no discriminación aumentó la influencia de la Conferencia Mundial sobre la Mujer organizada por las Naciones Unidas, especialmente la Conferencia sobre Asuntos de la Mujer celebrada en Beijing en 1995 que lograron promover el desarrollo de políticas que incluyan la igualdad de oportunidades, categorías de análisis de género y busquen el empoderamiento de las mujeres.

En estas tres últimas décadas los gobiernos nacionales han elaborado diferentes políticas para las mujeres:

### Figura 13

*Políticas para las mujeres.*



*Elaboración propia, 2023.*

Es importante hacer referencia a estas políticas porque están diseñadas para abordar las barreras y desafíos específicos que enfrentan las mujeres en el lugar de trabajo y promover la igualdad de oportunidades. Estos organismos también están encabezados por unidades estructurales responsables de los temas de igualdad de género en los distintos niveles de gobierno:

el Ministerio de la Mujer, la Juventud y la Familia (1990-1994), la Oficina para la Igualdad de la Mujer (1994-1998) y la Comisión Presidencial del Gobierno para la Mujer Igualdad 1998-2010. Actualmente, el Consejo Superior Presidencial para la Igualdad de la Mujer es el órgano rector de esta política.

En el curso de la implementación de estas políticas surgieron problemas, por un lado, dificultades para obtener presupuestos suficientes para alcanzar las metas establecidas, falta de estructuras adecuadas de poder de decisión e insuficiencia de recursos humanos; hay dificultades y falta un contrato social que obligue a la sociedad en su conjunto a alcanzar sus objetivos (Sistema de Información de Tendencias educativas en América Latina, 2018).

Resulta pertinente destacar que, durante todos estos procesos de formulación de políticas públicas para la equidad de género, se ha contado con un rol activo del movimiento social de mujeres, que ha realizado acciones de incidencia y de control social.

Cómo se observa en Colombia ya es posible determinar el valor del trabajo no pagado realizado en los hogares y colectividad a través de encuestas a hogares donde se solicita a los participantes que registren el tiempo que dedican a diferentes actividades, tanto remuneradas como no remuneradas. A través de estos datos, se puede calcular el valor del trabajo no remunerado en función del tiempo dedicado y los salarios promedio, pudiendo evidenciar que existe una inequitativa distribución entre hombres y mujeres. Ahora el paso siguiente, es utilizar esta información como aporte al desarrollo de una política pública encaminada a asegurar la remuneración del trabajo no remunerado y redistribuir la carga del cuidado entre los diferentes actores del sistema económico.

Los avances en la agenda legislativa del país son particularmente significativos, ya que en las últimas décadas se han promulgado diversas leyes que reconocen los derechos de las mujeres

en el proceso de redacción de mandatos constitucionales. Entre las leyes más importantes que respaldan los derechos de las mujeres en Colombia, se pueden mencionar:

**Tabla 3**

*Marco Jurídico.*

<b>NORMA</b>	<b>TITULO</b>	<b>OBSERVACIONES</b>	<b>DISPOSICIONES</b>
Ley 51 de 1981	"Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer"	Por medio de la cual se expide la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer –CEDAW–	Los Estados adoptaran todas las medidas apropiadas para eliminar la discriminación contra la mujer con el fin de asegurar condiciones de igualdad entre hombres y mujeres. El Estado definirá mediante reglamento el ingreso de la mujer cabeza de familia y de la familia a su cargo al sistema de seguridad social.
<b>Ley 82 de 1993</b>	"Apoyo especial a la mujer cabeza de familia"	Expide normas destinadas a ofrecer apoyo estatal, protección integral a la Mujer Cabeza de Familia.	
<b>Ley 248 de 1995</b>	"Convención Internacional para prevenir, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer"	Ratifica la Convención Interamericana de Belém do Pará para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer.	Toda mujer podrá ejercer libre y plenamente sus derechos civiles, políticos, económicos, sociales y culturales y contará con la total protección de esos derechos consagrados en los instrumentos regionales e internacionales sobre derechos humanos.

<b>NORMA</b>	<b>TITULO</b>	<b>OBSERVACIONES</b>	<b>DISPOSICIONES</b>
<b>Ley 294 de 1996</b>	Art. 42 C.P.C "Prevenir, remediar y sancionar la violencia intrafamiliar"	Por la cual se desarrolla el artículo 42 de la Constitución Política y se dictan normas para prevenir, remediar y sancionar la violencia intrafamiliar.	La presente Ley tiene por objeto desarrollar el artículo 42, inciso 5o., de la Carta Política, mediante un tratamiento integral de las diferentes modalidades de violencia en la familia, a efecto de asegurar a ésta su armonía y unidad.
<b>Ley 575 de 2000</b>	Reforma "Ley 294 de 1996"	Por medio de la cual se reforma parcialmente la Ley 294 de 1996.	Toda persona que dentro de su contexto familiar sea víctima de daño físico o síquico, amenaza, agravio, ofensa o cualquier otra forma de agresión por parte de otro miembro del grupo familiar.
<b>Ley 581 de 2000</b>	"Participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público"	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.	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.
<b>Ley 679 de 2001</b>	"Estatuto para prevenir y contrarrestar la explotación, la pornografía y el turismo sexual con menores"	Por medio de la cual se expide un estatuto para prevenir y contrarrestar la explotación, la pornografía y el turismo sexual con menores, en desarrollo del artículo 44 de la Constitución.	Protección y prevención contra la explotación.

<b>NORMA</b>	<b>TITULO</b>	<b>OBSERVACIONES</b>	<b>DISPOSICIONES</b>
<b>Ley 731 de 2002</b>	"Mujer rural"	Por la cual se dictan normas para favorecer a las mujeres rurales.	La presente ley tiene por objeto mejorar la calidad de vida de las mujeres rurales, encaminadas a acelerar la equidad entre el hombre y la mujer rural.
<b>Ley 750 de 2002</b>	"Apoyo de manera especial, en materia de prisión domiciliaria y trabajo comunitario".	Por la cual se expiden normas sobre el apoyo, especialmente en materia de prisión domiciliaria y trabajo comunitario a las mujeres cabeza de familia.	En materia de prisión domiciliaria y trabajo comunitario a la mujer cabeza de familia.
<b>Ley 800 de 2003</b>	"Convención de las Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional y el Protocolo para Prevenir, Reprimir y sancionar la Trata de Personas, especialmente Mujeres y Niños".	por la cual se aprueba la Convención de Naciones Unidas contra la Delincuencia Organizada Transnacional y el Protocolo para prevenir, reprimir y sancionar la trata de personas, especialmente de mujeres y niños.	
<b>Ley 823 de 2003</b>	"Igualdad de oportunidades para las mujeres"	Por la cual se dictan normas sobre igualdad de oportunidades para las mujeres.	La presente le tiene por objeto establecer el marco institucional y 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.

<b>NORMA</b>	<b>TITULO</b>	<b>OBSERVACIONES</b>	<b>DISPOSICIONES</b>
<b>Ley 1009 de 2006</b>	"Observatorio de Asuntos de Género, OAG"	Por la cual se crea con carácter permanente el Observatorio de asuntos de género.	El OAG tiene por objeto identificar y seleccionar un sistema de indicadores de género, categorías de análisis y mecanismos de seguimiento para hacer reflexiones críticas sobre las políticas, los planes, los programas, las normas, la jurisprudencia para el mejoramiento de la situación de las mujeres y de la equidad de género en Colombia.
<b>Ley 1023 de 2006</b>	"Se vincula el núcleo familiar de las madres comunitarias al Sistema General de Seguridad Social en Salud y se dictan otras disposiciones."	Por la cual se vincula el núcleo familiar de las madres comunitarias al sistema de seguridad social en salud y se dictan otras disposiciones.	Las Madres Comunitarias del programa de Hogares Comunitarios del Instituto Colombiano de Bienestar Familiar, se afiliarán con su grupo familiar al régimen contributivo del Sistema General de Seguridad Social en Salud y se harán acreedoras de todas las prestaciones asistenciales y económicas derivadas del mismo.

<b>NORMA</b>	<b>TITULO</b>	<b>OBSERVACIONES</b>	<b>DISPOSICIONES</b>
<b>Ley 1257 de 2008</b>	"Normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres".	Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de las formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los códigos de procedimiento penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones y sus respectivos decretos reglamentarios.	La presente ley tiene por objeto la adopción de normas que permitan garantizar para todas las mujeres una vida libre de violencia, tanto en el ámbito público como en el privado, el ejercicio de los derechos reconocidos en el ordenamiento jurídico interno e internacional, el acceso a los procedimientos administrativos y judiciales para su protección y atención, y la adopción de las políticas públicas necesarias para su realización.
<b>Ley 1413 de 2010</b>	"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".	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.	La presente ley tiene por objeto incluir la economía del cuidado conformada por el trabajo de hogar no remunerado 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.

<b>NORMA</b>	<b>TITULO</b>	<b>OBSERVACIONES</b>	<b>DISPOSICIONES</b>
<b>Ley 1475 de 2011</b>	"Organización y funcionamiento de los partidos y movimientos políticos".	Por la cual se adoptan reglas de organización y funcionamiento de los partidos y movimientos políticos, de los procesos electorales y se dictan otras disposiciones. Ley que ha permitido las cuotas en la conformación de listas a cargos de elección popular.	Los partidos y movimientos políticos se ajustarán en su organización y funcionamiento a los principios de transparencia, objetividad, moralidad, equidad de género y el deber de presentar y divulgar sus programas políticos de conformidad con lo dispuesto en la Constitución, en las leyes y en sus estatutos.
<b>Ley 1448 de 2011</b>	"Medidas de atención, asistencia y reparación integral a las víctimas del conflicto armado interno y se dictan otras disposiciones."	Por la cual se dictan medidas de atención, asistencia y reparación integral a las víctimas del conflicto armado interno y se dictan otras disposiciones. Establece normas específicas para las mujeres en los artículos 114 al 118. En esta Ley se establece el Decreto 4635 de 2011 sobre comunidades negras, afrocolombianas, raizales y palanqueras, el Decreto 4634 de 2011 sobre el pueblo gitano (Rrom) y el Decreto 4633 de 2011 sobre pueblos y comunidades indígenas.	La presente ley tiene como objeto establecer un conjunto de medidas judiciales, administrativas, sociales y económicas, individuales y colectivas, en beneficio de las víctimas de la violencia.

<b>NORMA</b>	<b>TITULO</b>	<b>OBSERVACIONES</b>	<b>DISPOSICIONES</b>
<b>Ley 1496 de 2011</b>	"Garantizar la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres".	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.	La presente ley tiene como objeto garantizar la igualdad salarial y de cualquier forma de retribución laboral entre mujeres y hombres, fijar los mecanismos que permitan que dicha igualdad sea real y efectiva tanto en el sector público como en el privado.
<b>Decreto 4463 de 2011</b>	Reglamenta "Ley 1257 de 2008"	En ese marco normativo el Ministerio del Trabajo tiene entre sus obligaciones la promoción de los derechos humanos de las mujeres en el mundo del trabajo.	El presente decreto tiene por objeto definir las acciones necesarias para promover el reconocimiento social y económico del trabajo de las mujeres, implementar mecanismos para hacer efectivo el derecho a la igualdad salarial y desarrollar campañas de erradicación de todo acto de discriminación y violencia contra las mujeres en el ámbito laboral.
<b>Decreto 2733 Territorial</b>	"Programa Nacional de Equidad Laboral con Enfoque de Género"	contribuye a disminuir las violencias de género y las desigualdades entre hombres y mujeres en el mundo del trabajo, por lo anterior se estableció la implementación del proyecto en el territorio nacional.	Diseñar estrategias de territorialización y transversalización del Programa Nacional de Equidad Laboral con Enfoque Diferencial y de Género para la Mujeres.

<b>NORMA</b>	<b>TITULO</b>	<b>OBSERVACIONES</b>	<b>DISPOSICIONES</b>
<b>Decreto 164 de 2010</b>	"Comisión Interinstitucional para erradicar la Violencia contra las Mujeres".	Por medio del artículo 2° del Decreto 1182 de 1999, se transforma la Dirección Nacional para la Equidad de la Mujer, en la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer - CPEM.	Impulsar la incorporación de la perspectiva de género en la formulación y gestión de las políticas, planes, programas y proyectos de desarrollo por parte de todas las entidades públicas, 2 sectoriales y territoriales, así como formular, diseñar y ejecutar programas y proyectos específicos dirigidos a mejorar la calidad de vida de las mujeres, especialmente las más pobres y desprotegidas, en orden a lograr un mejor acceso a las oportunidades, recursos y beneficios del desarrollo económico y social.
<b>Ley 1434 de 2011</b>	"Comisión Legal para la Equidad de la Mujer del Congreso de la República de Colombia".	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	La presente ley 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.
<b>Ley 1532 de 2012</b>	"Programa Familias en Acción".	Por medio de la cual se adoptan unas medidas de política y se regula el funcionamiento el programa Familias en Acción.	El programa privilegiará el pago de los subsidios a las mujeres del hogar, como una medida de discriminación positiva y de empoderamiento del rol de la mujer al interior de la familia.

<b>NORMA</b>	<b>TITULO</b>	<b>OBSERVACIONES</b>	<b>DISPOSICIONES</b>
<b>Ley 1595 de 2012</b>	"Convenio sobre el trabajo decente para las trabajadoras y los trabajadores domésticos".	Adoptado en Ginebra, Confederación Suiza, en la 100a reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo el 16 de junio de 2011	Incorpora al ordenamiento jurídico nacional, la convención de la OIT que garantiza la protección laboral mínima que deben tener los trabajadores domésticos, a la par con las demás categorías de trabajadores.
<b>Ley 2172 de 2021</b>	"Acceso prioritario de las mujeres víctimas de violencia de género extrema al subsidio de vivienda".	Por medio de la cual se dictan medidas de acceso prioritario a los programas de vivienda digna a las mujeres víctimas de violencia de género extrema y se dictan otras disposiciones.	La presente ley tiene por objeto establecer medidas para garantizar el acceso prioritario de las mujeres víctimas de violencia de género extrema al subsidio de vivienda en especie para población vulnerable.

*Elaboración propia.* Adaptado de (Concejo de Bogotá, D.C., 2017).

La tabla indica las diferentes leyes existentes en Colombia en tema de derecho de las mujeres. Colombia cuenta con varias leyes de derechos de las mujeres que son esenciales para promover la igualdad de género, proteger los derechos de las mujeres y prevenir la discriminación y la violencia de género.

Su implementación y efectivo cumplimiento son fundamentales para avanzar significativamente hacia la igualdad de género y construir una sociedad más justa e inclusiva.

De manera similar, los ingresos mensuales promedio también aumentan con el nivel de educación.

## Capítulo IV. Metodología

### IV.I Metodología de Investigación

En este trabajo voy a utilizar la misma herramienta que fue implementada en el trabajo María José Benítez Jiménez/Gloria Fernández-Pacheco Alises/Ana Luz Cuervo García, utilizando una metodología mixta en un estudio de caso. Se realizará una recopilación de información directamente de mujeres cabeza de hogar que han sufrido desigualdad en Colombia. Este se llevará por medio de entrevistas que mostraran información más detallada sobre el tema que se está estudiando y focus groups para identificar la opinión de este grupo de personas. Es importante mencionar que la investigación exploratoria se encarga de impulsar el desarrollo de un estudio más profundo del cual se extraen resultados y una conclusión.

Empleará además el método descriptivo, al tener la muestra de la información recopilada en el tema abarcado se podrán medir conceptos y definir variables para comparar los efectos sociales y de desarrollo de la desigualdad laboral en Colombia, antes y después de la pandemia. El propósito de este tipo de estrategias o diseños de investigación es añadir rigor, complejidad y profundidad a la investigación.

Para llevar a cabo esta investigación, se seleccionó un caso representativo de la situación laboral de las mujeres en Colombia antes y después de la pandemia, para lo cual se realizará el estudio exploratorio y descriptivo a la comunidad Hogar de Cristo, ubicado en la Carrera 7 A este # 9 – 49 sur barrio Vitelma, de la ciudad de Bogotá, de estrato socioeconómico 1 y 2 que acoge a madres cabeza de hogar de escasos recursos económicos en estado de vulnerabilidad. La dirección de este hogar está a cargo de la Hermana Clara Inés Rincón, quien es la fundadora y ha realizado un proceso de integración a la sociedad con estas madres cabeza de hogar.

El tipo de investigación que se llevara a cabo es de orden mixto porque se recopilará información abierta mediante entrevistas y focus groups, lo que serán datos cualitativos que serán utilizados para medir actitudes y ser analizados estadísticamente para alcanzar los objetivos y dar respuesta al problema. Uno de los estudios que se van a usar son las entrevistas que permitirán determinar un estudio profundo de la investigación, lo que es un método cualitativo, y las características de la muestra recogida, que permitirán observar las tendencias en los datos y comparar con cifras actuales dadas por (OIT), (DANE), (GEIH), (ENUT) y como estas evolucionan a lo largo del tiempo, que es el estudio descriptivo se caracteriza por ser un método cuantitativo y concluyente.

Lieber y Weisner (2010) señalan que los métodos mixtos “capitalizan” la naturaleza complementaria de las aproximaciones cuantitativa y cualitativa. La primera representa los fenómenos mediante el uso de números y transformaciones de números, como variables numéricas y constantes, gráficas, funciones, fórmulas y modelos analíticos; mientras que la segunda a través de textos, narrativas, símbolos y elementos visuales. Así, los métodos mixtos caracterizan a los objetos de estudio mediante números y lenguaje e intentan recabar un rango amplio de evidencia para robustecer y expandir nuestro entendimiento de ellos.

Los elementos que se van a manejar son entrevistas estructuradas a las madres cabeza de hogar que pertenecen a la comunidad de Hogar de Cristo. Este tipo de entrevista permitirá recolectar datos fáciles de analizar y comparar a la hora de realizar el estudio descriptivo.

#### **IV.II Población objetivo**

Para llevar a cabo esta investigación, se realizó el estudio de caso exploratorio y descriptivo a la comunidad Hogar de Cristo, ubicado en la Carrera 7 A este # 9 – 49 sur barrio Vitelma, de la ciudad de Bogotá, de estrato socioeconómico 1 y 2 que acoge a madres cabeza de hogar de escasos

recursos económicos en estado de vulnerabilidad. La dirección de este hogar está a cargo de la Hermana Diana Carolina Ramírez y la Hermana Clara Inés Rincón, quien es la fundadora y ha realizado un proceso de integración a la sociedad con estas madres cabeza de hogar.

Las misioneras de cristo maestro (M.C.M) es una comunidad religiosa católica nacida en Colombia, en la Arquidiócesis de Bogotá en el año 1998. Esta inspiración nace como respuesta a las necesidades de los empobrecidos de Colombia y el mundo; representada por la Hna. Clara Inés Rincón. Su labor es construir proyectos concretos y puntuales que respondan a la necesidad de los empobrecidos, asistiendo sus necesidades básicas para el desarrollo de la niñez, nutriendo, educando y formando un ambiente de entornos seguros y familiares que les permite a la comunidad participativa en adquirir disciplina para el desarrollo de las diferentes actividades.

En el año 1998 en Bogotá, se da comienzo a la misión con un Hogar para niños con enfermedades terminales. En el 2002, llegan al barrio Vitelma – Bogotá, en la localidad de San Cristóbal Sur. Allí, se instalan en una casa dada en comodato por un juzgado de la ciudad; era la estructura de un edificio de 8 pisos en precarias condiciones, que hasta ese momento había sido una olla. Con la Gracia de Dios allí inicia el HOGAR DE CRISTO, proyecto piloto de los demás Hogares que más tarde nacerían. Poco a poco, el edificio se fue restaurando con la ayuda de personas generosas y en el año 2004 se realizó la compra con la donación gestionada por unos sacerdotes franceses, que conociendo la labor que se realizaba. Los arreglos locativos y demás adecuaciones se terminaron en el año 2008. El Hogar de Cristo como programa Piloto se inició en diciembre del 2002 con un grupo de 20 niñas y niños. En la actualidad con este proyecto de Nutrición Integral se están formando 220 niños, niñas y jóvenes en riesgo físico y moral.

El hogar de cristo es un programa piloto que se inició en diciembre de 2002 en el barrio Vitelma de la ciudad de Bogotá para atender a niños, niñas y jóvenes de escasos recursos

económicos en estado vulnerabilidad. Es evidente que este hogar sin ánimo de lucro ni gubernamental, permite a las madres cabeza de familia el desarrollo laboral en cuanto al cuidado de los niños y el adulto mayor, pues es evidente que en Colombia carecemos de políticas que abarquen el cuidado del hogar (economía del cuidado) o mitigue el suelo pegajoso (por la cual las mujeres tienen numerosas dificultades para poder abandonar la esfera de lo privado, hacia el espacio público), esta población proviene del sector y zonas aledañas, que asisten al hogar.

El hogar actualmente recibe diariamente 90 hogares del barrio, madres quienes actualmente son cabeza de hogar y muy pocas tienen pareja, estas familias en su mayoría son conformadas por 2 – 3 y hasta 4 hijos, las madres quienes son responsables de su hogar no saben si dedicarse al hogar o salir a trabajar, pues si no trabajan no tienen un sustento para su hogar e hijos, pero si se quedan al cuidado del hogar no pueden desarrollarse laboralmente ni tener un sustento para su alimento, vivienda y necesidades básicas.

Se puede deducir que estas madres se encuentran en un factor de suelo pegajoso. El suelo pegajoso o sticky floor es un término relacionado con la desigualdad de género en el mercado de trabajo. En concreto, hace referencia a las dificultades que tienen las mujeres en comparación con los hombres para abandonar los puestos de trabajo más precarios, con mayor temporalidad o con peor remuneración. Es decir, las estadísticas a nivel global muestran que las trabajadoras son las que ocupan las actividades de la economía informal o los sectores de actividad con peores condiciones, acaparan la mayoría de las jornadas reducidas o empleos temporales y ejercen los roles laborales con remuneraciones más bajas.

Las 183 madres participes de este hogar carecen de un empleo formal y formación, en su mayoría son madres de rango de edad entre los 32 y 50 años. Manifiestan que gracias al hogar de Cristo pueden dejar sus hijos allí y salir tranquilas a realizar sus labores y desarrollarse

laboralmente, pues el hogar brinda un entorno protector que los acoge y les ofrece alimentos, desayuno, almuerzo, refrigerios; refuerzo escolar, formación espiritual, psicoafectiva y en valores y convivencia, artística – musical.

#### **IV.III Herramienta**

El objetivo principal de este apartado es proporcionar una descripción completa y detallada de los elementos claves para el desarrollo de la encuesta utilizada en la presente investigación.

Esta encuesta busca obtener una visión más amplia y precisa de la desigualdad laboral y el desarrollo de las mujeres pertenecientes a la comunidad hogar de cristo en su participación con el mercado laboral, con el fin de informar y respaldar acciones y decisiones orientadas a promover la igualdad de oportunidades y el empoderamiento de las mujeres en el ámbito laboral, esto así, dando respuesta a los objetivos generales y específicos del estudio de caso.

##### **Anexo 1. ENCUESTA**

La encuesta utilizada en este estudio se divide en cuatro bloques estratégicos que permiten una caracterización exhaustiva y la recopilación de información relevante. Estos bloques están cuidadosamente diseñados para capturar los datos necesarios y proporcionar respuestas significativas que aborden los objetivos de investigación planteados.

**Tabla 4**

*Herramienta*

<b>Observación:</b>	<b>Permite</b>	<b>Resultado</b>
<b>1. Identificación</b>	<b>1.</b> Acorde con los objetivos del presente estudio, este primer bloque permite	<b>1.</b> Identifica según los componentes del índice de Desarrollo Humano:
Ver anexo 1.		

	realizar la identificación de la población objetiva, de acuerdo con los índices de desarrollo humano.	Educación Salud Estándar de Vida
<b>2. Participación de la mujer en el Mercado Laboral</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Permite identificar las dificultades que viven las mujeres para participar en el mercado laboral.</li> <li>2. Identifica las posibles desigualdades que se presentan en el mercado laboral.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Identificar las principales barreras y desafíos que enfrentan las mujeres en el mercado laboral.</li> <li>2. Evaluar la percepción de igualdad de oportunidades laborales para las mujeres.</li> </ol>
Ver anexo 1.		
<b>3. Políticas, Programas y normatividad aplicada</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Permite determinar el grado de conocimiento sobre la normatividad actual en Colombia respecto a la igualdad de género en el ámbito laboral y así evaluar la percepción de la efectividad de los programas, política y normatividad aplicada.</li> <li>2. Comprender la importancia percibida de la implementación de medidas adicionales para</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Evaluar el conocimiento y la conciencia de las políticas y medidas existentes para promover la igualdad de oportunidades laborales para las mujeres.</li> <li>2. Identificar áreas clave de intervención y políticas necesarias para reducir la desigualdad laboral y promover el desarrollo de la mujer.</li> </ol>
Ver anexo 1.		

---

promover la igualdad de oportunidades laborales.

**4. Efectos sociales (Mercado laboral y la participación de la mujer) Pandemia**

Ver anexo 1.

1. Permite identificar la percepción de las dificultades diferenciales que enfrentaban las mujeres en el mercado laboral antes y después de pandemia.

2. Identificar los efectos sociales y de desarrollo percibidos como más relevantes de la desigualdad laboral de género, así de esta manera recopilar información valiosa para evaluar los efectos sociales y de desarrollo de la desigualdad ante y después de la pandemia, en relación con la normatividad vigente.

1. Determinar el impacto de la desigualdad laboral en el desarrollo humano de las mujeres.

2. Proporcionar información y datos que en futuras investigaciones puedan ser utilizados para el diseño e implementación de políticas y programas que fomenten la igualdad de género en el mercado laboral.

---

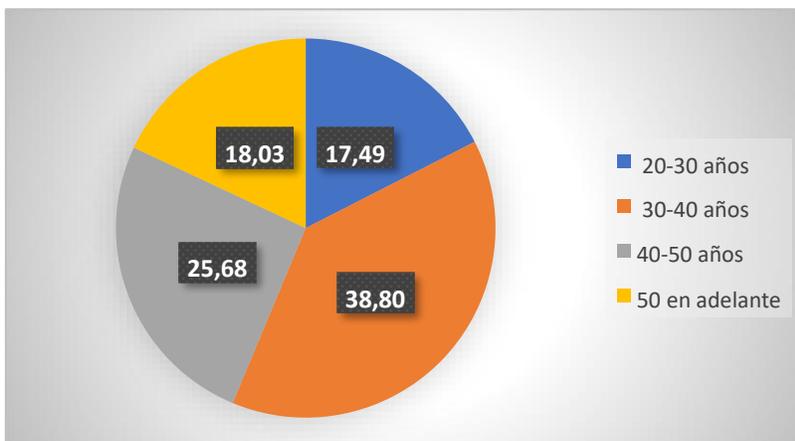
A través de esta estructura, se busca maximizar la calidad y la pertinencia de los datos obtenidos, necesitará una base sólida para el análisis y la interpretación de los resultados.

#### IV.IV Resultados

Mediante la realización de una encuesta estructurada, se ha recopilado datos valiosos y representativos que permitieron obtener una visión detallada y objetiva del impacto de la pandemia en estas mujeres. Además, esta investigación busca identificar patrones, tendencias y experiencias comunes entre las encuestadas para proporcionar una base sólida para la formulación de políticas y programas de apoyo que aborden sus necesidades específicas. A través de este análisis, se espera contribuir al conocimiento académico en el área y ofrecer recomendaciones prácticas que puedan ayudar a mejorar el bienestar y la calidad de vida de las mujeres del Hogar de Cristo en el contexto post-pandemia. A continuación, se presentan los resultados de la encuesta, destacando los principales hallazgos obtenidos y su relevancia para la comprensión de los efectos de la pandemia en esta comunidad particular.

**Figura 14**

*Edad de las participantes*

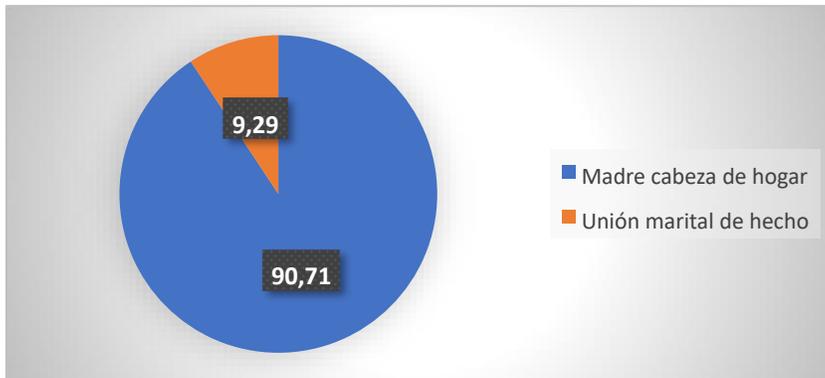


De acuerdo con lo que se puede observar en la figura 6 la edad de las participantes en la muestra se encuentra entre 30 y 40 años, representado en un 38,80% de las 183 mujeres que

hicieron parte del estudio, así mismo, se encuentra en segundo lugar quienes tienen entre 40 y 50 años, de 50 años en adelante es el tercer lugar con un 18,03%.

**Figura 15**

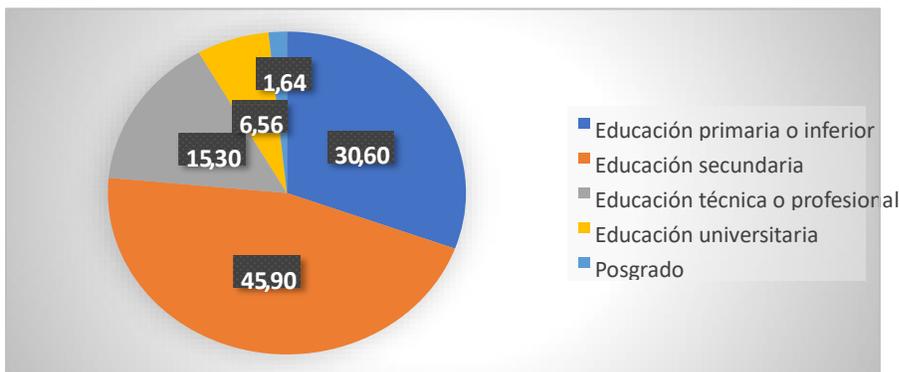
*Estado civil de los participantes*



De acuerdo con lo que se puede evidenciar en la figura 16, el estado civil de las mujeres que participaron en el estudio tiene una tendencia hacia las madres cabezas de hogar con un 90,71%, es decir que la mayor cantidad de ellas, deben trabajar para sacar adelante a su hogar. Por el contrario, las mujeres casadas o en unión libre, no alcanzan a tener una representación del 10%.

**Figura 16**

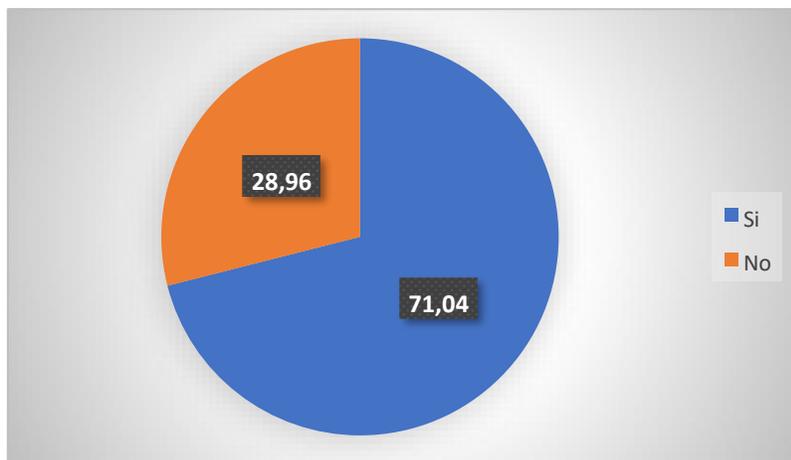
*Nivel educativo alcanzado por las participantes*



Con respecto al nivel educativo alcanzado, se encuentra una prevalencia del 45,90% para mujeres que terminaron la secundaria, mientras que el 30.60% solo obtuvo educación primaria, en este sentido, quienes pudieron acceder a la educación superior y, por ende, tienen mayores posibilidades de obtener trabajo, está representado por casi el 25% de la población encuestada. Este hecho puede estar relacionado con la edad de las participantes, pues es evidente que la educación se ha garantizado a más mujeres en la actualidad, con respecto al siglo anterior.

**Figura 17**

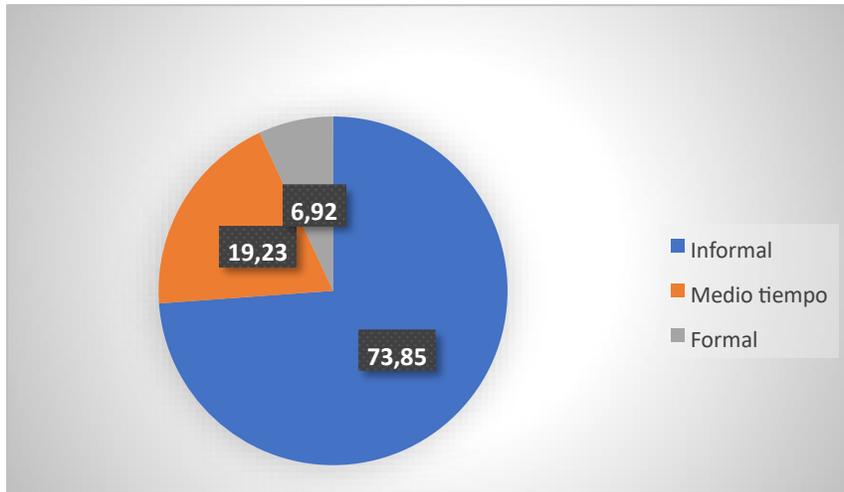
*¿Actualmente está empleada?*



Un aspecto fundamental para evaluar con respecto al análisis del tema sobre la desigualdad laboral en Colombia se encuentra en el acceso a plazas laborales; al respecto se pudo identificar que solo el 71% de las mujeres encuestadas cuenta con un trabajo, si esta cifra se contrasta con el 90% de madres cabeza de familia, se encuentra que existe al menos 20% de ellas que puede estar presentando problemas económicos, debido a la carencia de empleo.

## Figura 18

*Tipo de trabajo que tienen*

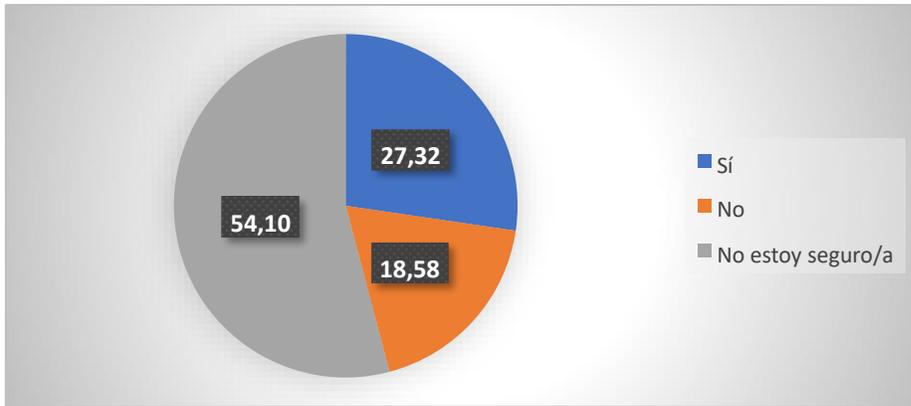


Otro aspecto importante para poder aportar a la investigación es el tipo de empleo al que acceden las mujeres en Colombia, al respecto se pudo identificar que el 73,85% tienen uno de tipo informal, es decir que no tendrían acceso a seguridad social o garantías laborales; otro punto fundamental para tener en cuenta es que, con respecto al 19,23% que menciona tener un empleo de medio tiempo, puede estar relacionado con sus labores como madre de familia también.

Es destacable aducir que si bien, más del 70% de las 183 mujeres que participaron en la muestra tienen empleo, solo un 6,92% tienen un trabajo formal, es decir, con todas las garantías de ley y, por ende, se puede hablar del escaso promedio de empleabilidad digna para las mujeres.

## Figura 19

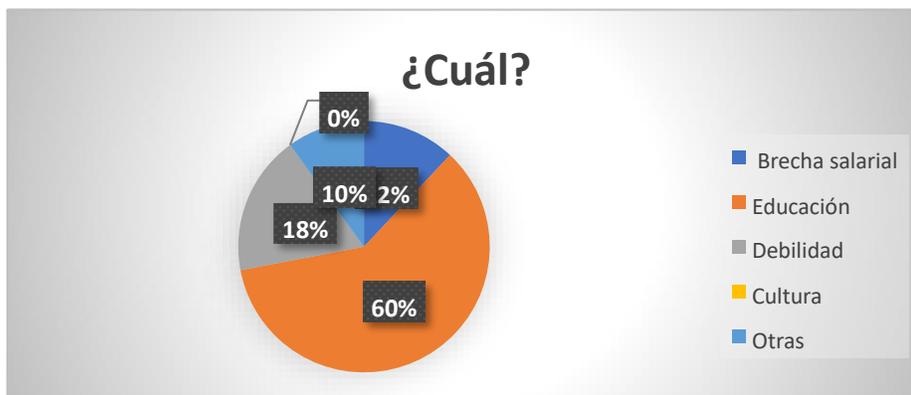
*¿Has experimentado alguna vez discriminación de género en el ámbito laboral?*



En la figura se observa que, si bien un 27,32% de las mujeres ha percibido discriminación hacia ellas en el ámbito laboral, un 54,10% no se sienten totalmente seguras, y esto incluso puede derivar en otra problemática social, como es la normalización de la discriminación, motivo por el cual se puede confirmar que no hay un conocimiento adecuado de este fenómeno. Por el contrario, un 18,58% de los participantes en la muestra, confirmó que no se ha sentido discriminadas en el trabajo, por lo tanto, se puede decir que es un panorama que se espera aumente más en la realidad colombiana.

**Figura 20**

*Percepción de discriminación*

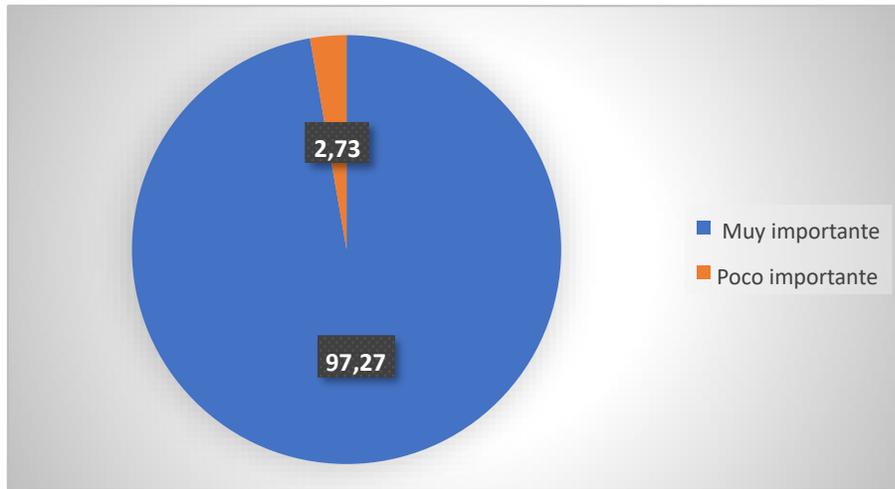


Se les consultó a las 50 mujeres que mencionaron haber sentido discriminación en su trabajo, sobre el tipo de discriminación y se encontró que el 60% de ellas mencionó que fue por su

educación, mientras que el 18% fueron señaladas como débiles para el trabajo que estaban realizando y un 12% por la brecha salarial frente a los hombres.

### Figura 21

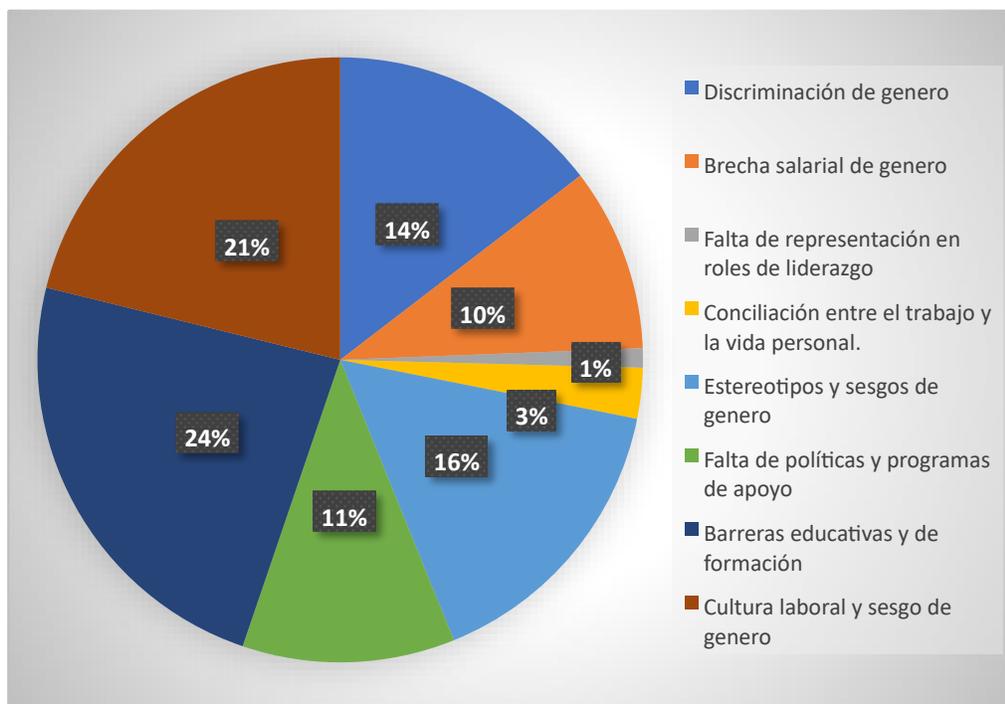
*¿Qué importancia tiene para usted la igualdad de género dentro del mercado laboral?*



En la población estudiada existe una conciencia colectiva sobre la necesidad de promover la igualdad de género en el mercado laboral, esto se da de acuerdo con el 97,27% de las mujeres que confirmaron como un aspecto muy importante para abordar. En este sentido es fundamental que existan estrategias que permitan cumplir con esta perspectiva, ya que se habla de las afectadas principalmente.

### Figura 22

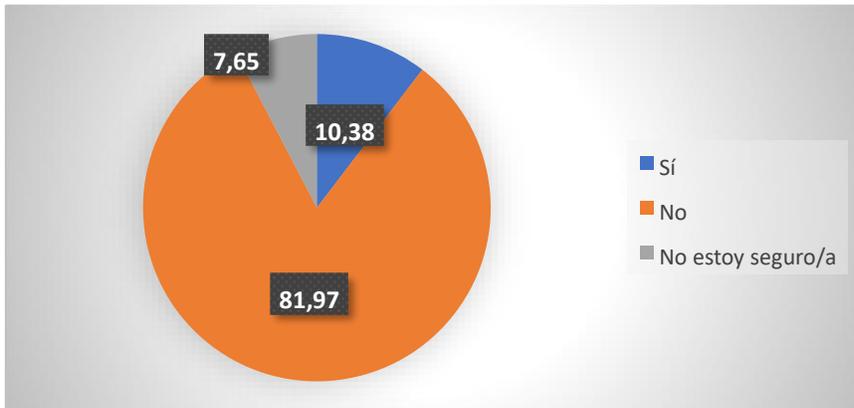
*¿Consideras que existen barreras para el avance de las mujeres en el mercado laboral? Si es así, menciona cuáles consideras que son las principales.*



Es indispensable conocer si las mujeres en la vida cotidiana perciben que existen barreras que les impidan llegar a un escenario óptimo para lograr un desarrollo económico, en este sentido se encontró que la educación es un aspecto limitante fuerte (24%), por su parte el 21% de mujeres consideran que la cultura laboral también es un impedimento. Por otro lado, es difícil ir en contra de los estereotipos que ha dictaminado la sociedad, e incluso la discriminación de género (14%).

### Figura 23

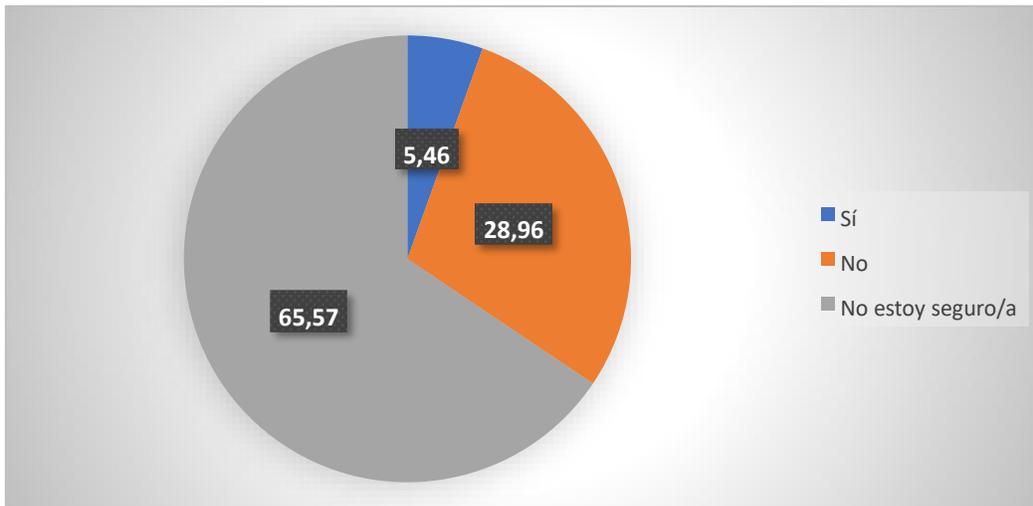
*¿Crees que se promueve la conciliación entre la vida laboral y personal para las mujeres de la misma manera que para los hombres?*



Existe una perspectiva en el 81,97% de las mujeres encuestadas y tiene que ver con la armonía entre la vida laboral y personal entre géneros, pues es evidente que muchas de las mujeres que trabajan, deben llegar a sus hogares a cumplir con su labor de ama de casa y atender el hogar.

**Figura 24**

*¿Crees que las mujeres tienen las mismas oportunidades de ascenso y desarrollo profesional que los hombres en tu campo de trabajo?*

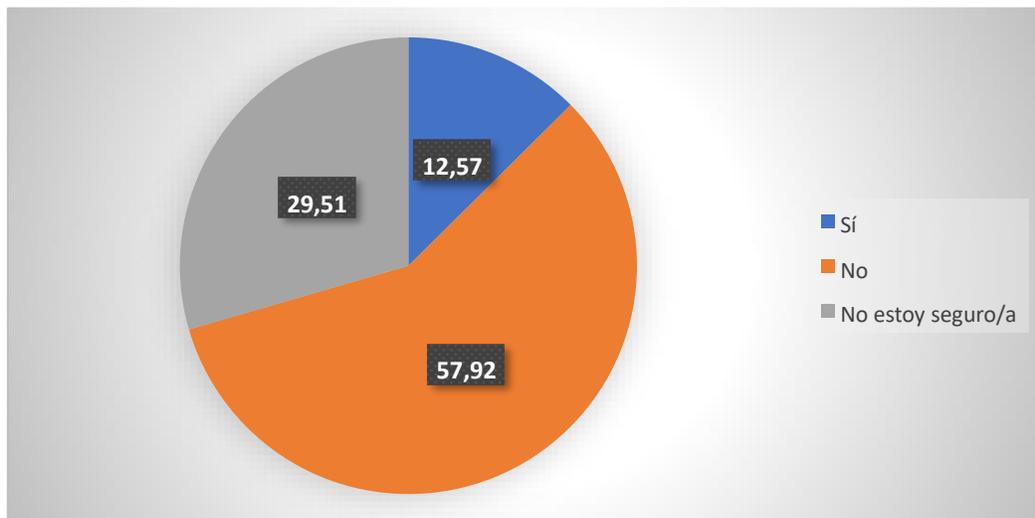


De acuerdo con los datos obtenidos en la encuesta, se pudo determinar que las mujeres y los hombres no tienen acceso a los mismos beneficios de desarrollo profesional, esto se fundamenta en la perspectiva del 95% de la muestra, puesto que es evidente que no hay una

percepción clara al respecto, por ende, se deduce que es complicado para las mujeres obtener los mismos beneficios que los hombres.

### Figura 25

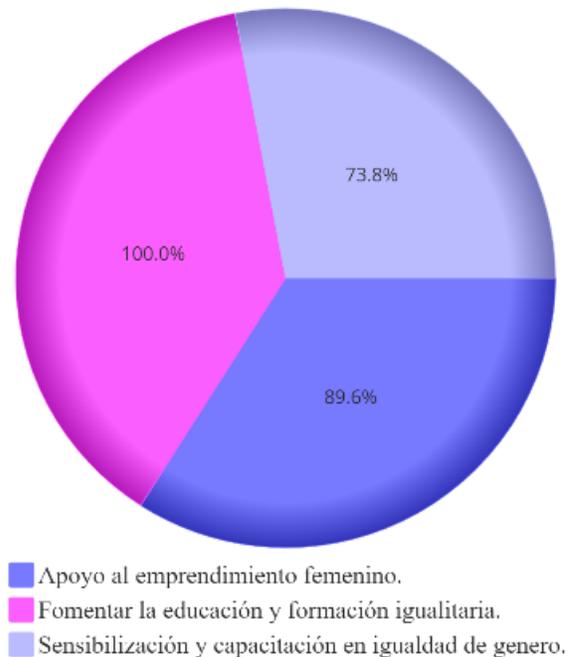
*¿Te sientes apoyada por políticas y programas gubernamentales destinados a fomentar la igualdad de género en el ámbito laboral?*



Lo anterior se complementa con la falta de políticas gubernamentales que se dirijan explícitamente sobre la igualdad de género, las cuales les sirvan de apoyo a las mujeres en la vida real, al respecto, cerca del 88% de mujeres confirman que hay falencias en este aspecto, un 57,92% no está muy segura de que existan este tipo de programas, mientras que, por el contrario, el 12,57% de ellas, mencionó que en su entorno laboral si existen políticas al respecto.

### Figura 26

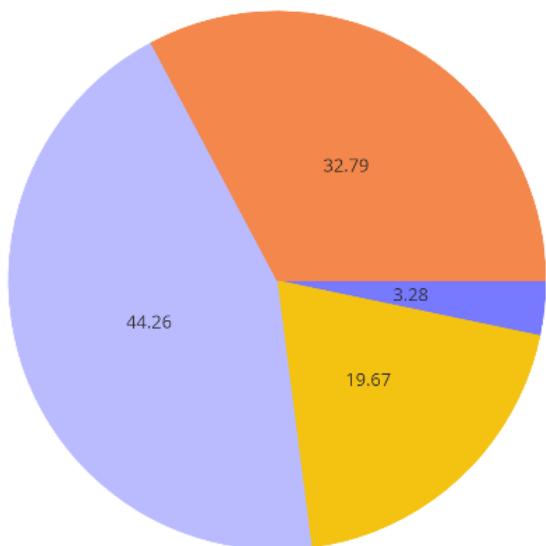
*¿Qué medidas podrían ayudar a promover la igualdad de oportunidades para las mujeres en el mercado laboral?*



Se consultó sobre la perspectiva de las mujeres acerca de las políticas que puedan promover la igualdad de oportunidades para ellas en el mercado laboral, encontrando que el total de participantes en el estudio confirmó que fomentar la educación y formación igualitaria es muy importante, así mismo, el apoyo al emprendimiento femenino es una alternativa indispensable (89.26%), un 73,77% está de acuerdo con la sensibilización y capacitación en igualdad de género. Dos aspectos que la mitad de la población considera importante es implementar políticas de igualdad salarial, así como fomentar la representación equitativa.

**Figura 27**

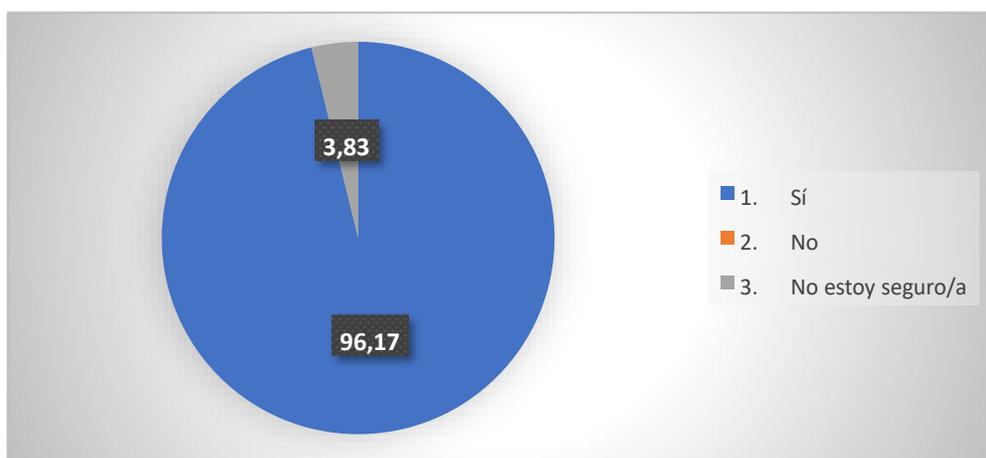
*¿Crees que existe una brecha salarial entre hombres y mujeres en tu industria o sector?*



Sobre la brecha salarial, cerca del 35% de las mujeres encuestadas confirmó que, si existe, mientras que un 44,26% no está muy consciente de esta situación. Finalmente, el 2.28% menciona que no existe estas diferencias.

### Figura 28

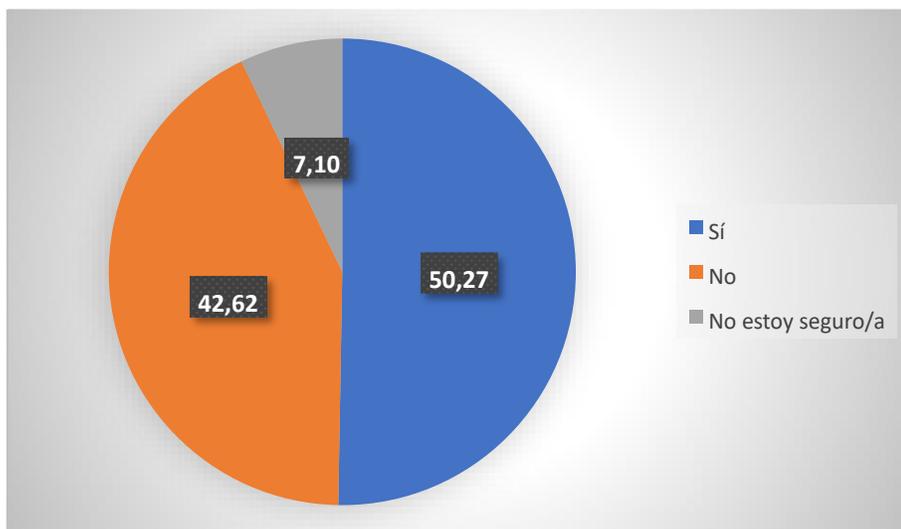
*¿Consideras que las responsabilidades familiares afectan más a las mujeres en su desarrollo profesional que a los hombres?*



A partir de los resultados evidenciados en la figura 20, se puede confirmar que las mujeres tienen más carga laboral puesto que además del contexto del trabajo, deben realizar las labores del hogar, esto se confirma por medio del 96.17% de las mujeres que mencionan que se sienten más afectadas que los hombres, por este motivo.

### Figura 29

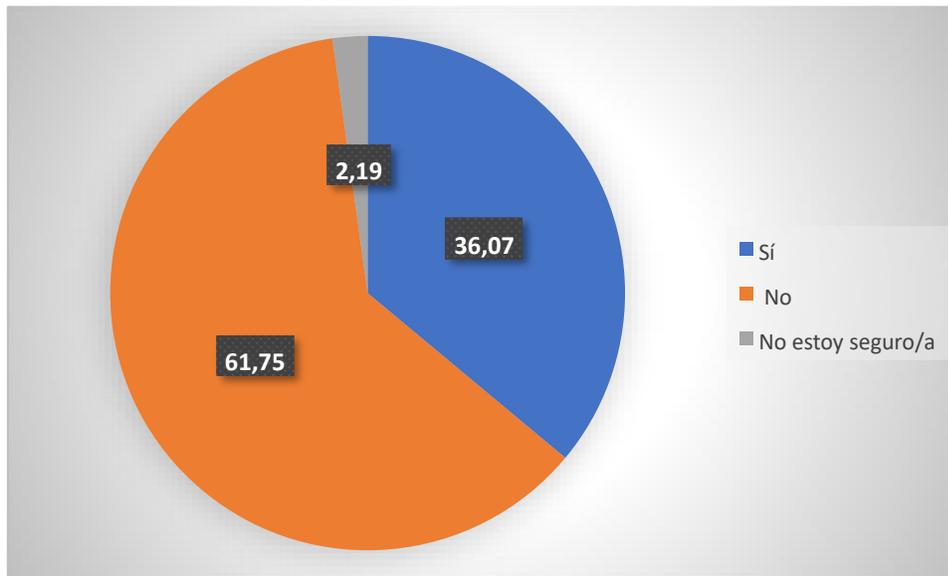
*¿Crees que la falta de representación de mujeres en puestos directivos y de liderazgo es un problema en tu sector o industria?*



Actualmente, hay más evidencia de mujeres que ocupan cargos directivos en diferentes industrias, por este motivo, las mujeres que participaron en el estudio, tienen una opinión dividida en cuanto se encuentra un 50% de ellas que la falta de presencia del género femenino en las áreas directivas es una problemática, mientras que un 42.62% de ellas mencionan que no es algo determinante.

**Figura 30**

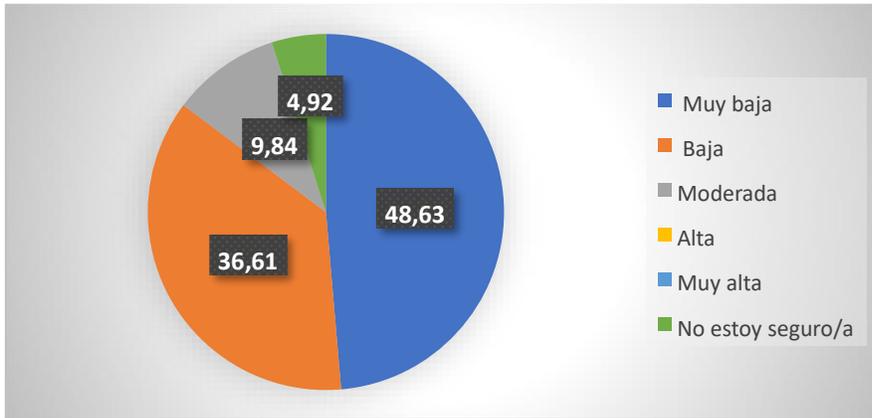
*¿Has participado en programas de capacitación o mentoría específicamente diseñados para mujeres en tu campo de trabajo?*



La capacitación en el entorno laboral es fundamental para el desarrollo profesional de los trabajadores, sin embargo, considerando las brechas entre géneros en los contextos de diversas industrias, se determina que de acuerdo con 61.75% no hay una intervención que se encargue de empoderar a las mujeres en tales ámbitos, mientras que un 36.07% si ha recibido capacitaciones específicamente para mujeres.

**Figura 31**

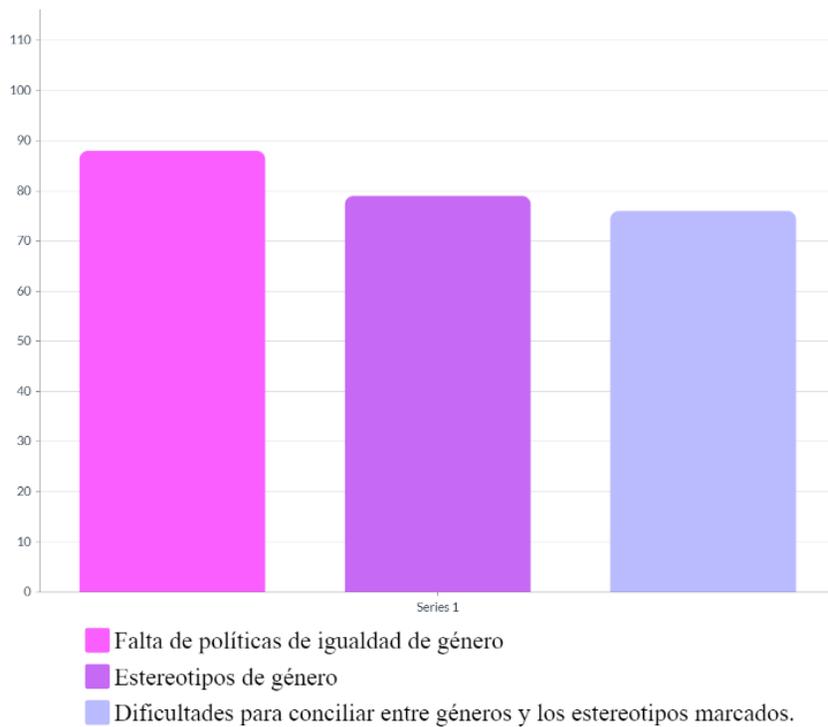
*Según tu percepción, ¿cómo describirías la igualdad de oportunidades laborales para las mujeres en tu país?*



Es indispensable analizar si existe igualdad en la oferta laboral en Colombia, por tal motivo se encontró que de acuerdo con el 48.63% de las mujeres encuestadas, no existe igualdad en estos temas, así mismo, este aspecto lo confirma el 36.61% que mencionan que este aspecto es bajo.

**Figura 32**

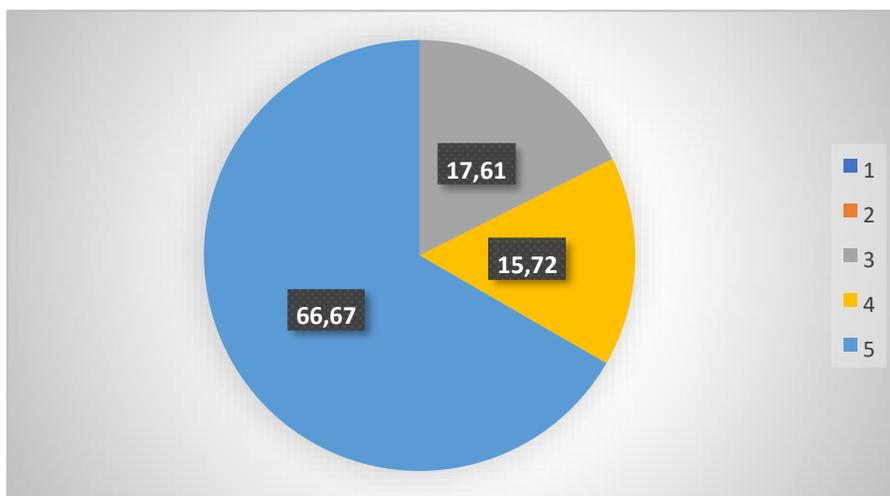
*¿Cuáles son los principales desafíos o barreras que enfrentan las mujeres en el mercado laboral?*



Existen 7 desafíos en el contexto laboral a los que se deben enfrentar las mujeres colombianas, Entre ellos el único que se encuentra por encima del 80% de tendencia, es la falta de políticas de igualdad de género, seguido por las dificultades para conciliar entre géneros y los estereotipos que ha marcado la sociedad (se encuentran por encima del 70%). Por su parte, la brecha salarial y la discriminación de género en la contratación son aspectos que medianamente afectan a las mujeres que participaron en el estudio, por consiguiente, se puede afirmar que todo se debe a aspectos culturales y gubernamentales para poder superar estas brechas.

**Figura 33**

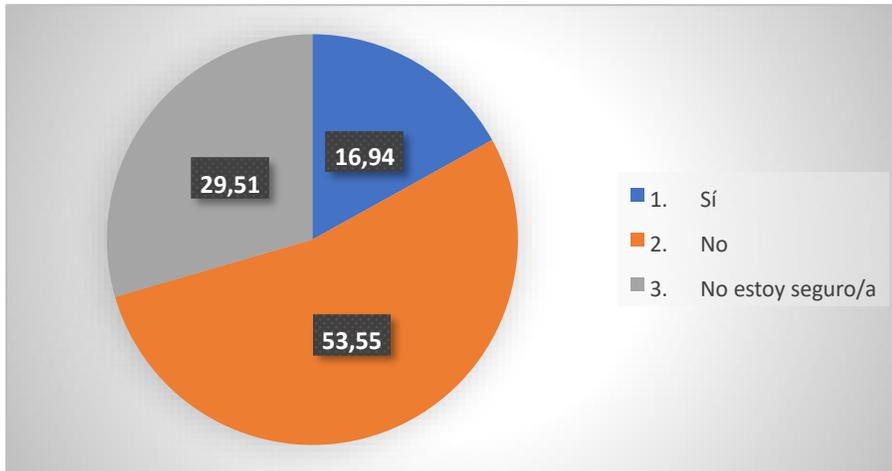
*Desafío: Acceso limitado a oportunidades de capacitación y desarrollo profesional*



Un aspecto que también constituye una problemática para lograr la igualdad de género en el entorno laboral es el acceso limitado a capacitación y desarrollo profesional, sin embargo, este aspecto no tiene mayor prevalencia como los mencionados anteriormente.

**Figura 34**

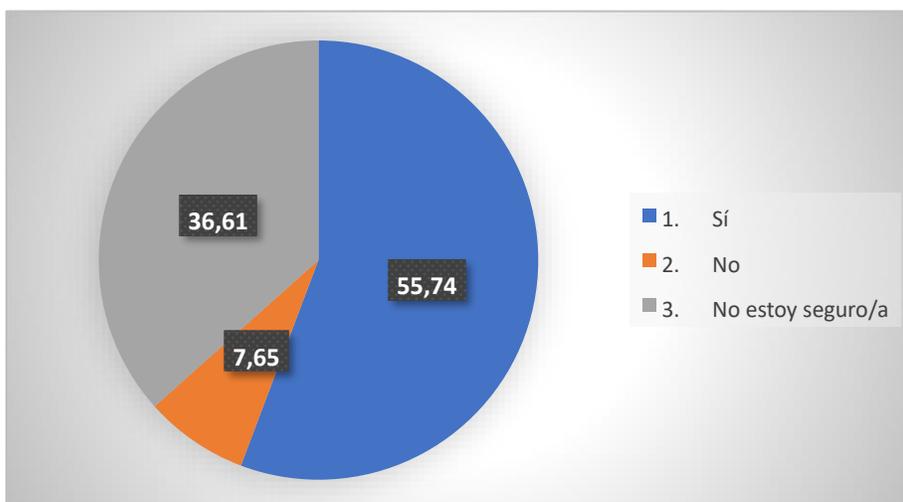
*Según tu conocimiento o experiencia, ¿ha habido avances significativos en la reducción de la desigualdad de género en el mercado laboral en los últimos años en tu país?*



A pesar de que existe una lucha constante por las mujeres para cerrar la brecha en cuanto a la igualdad de género, se evidencia en la perspectiva de las encuestadas que el 53.55% no tienen están de acuerdo con las estrategias llevadas a cabo hasta el momento, esto podría estar relacionado con la falta de efectividad. Así mismo casi el 30% de ellas, no tiene mayor conocimiento sobre el mejoramiento en términos de la igualdad de género en Colombia, en contextos laborales.

**Figura 35**

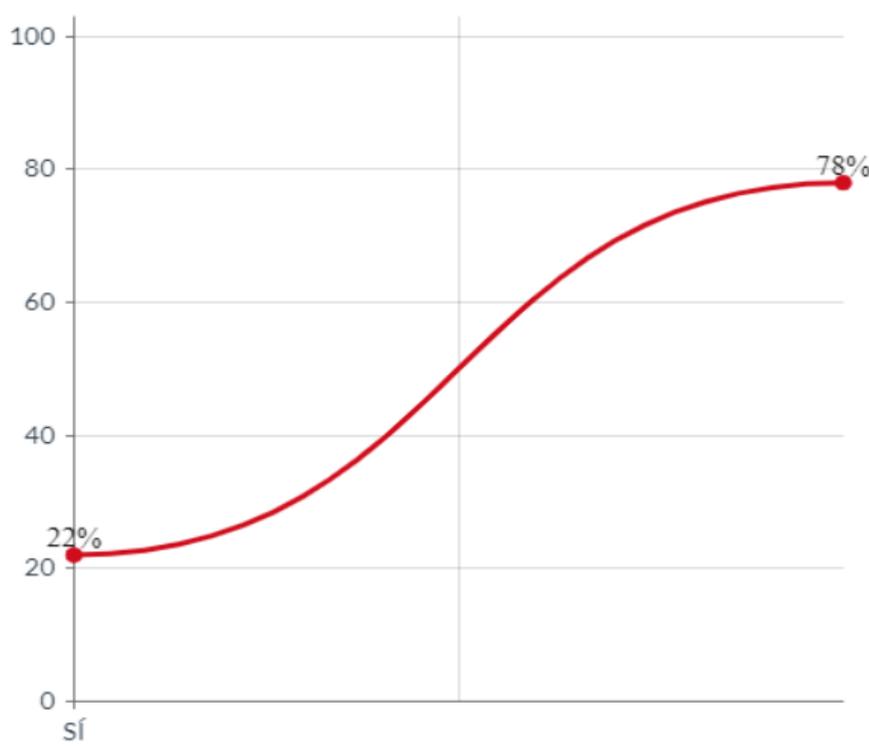
*¿Conoces alguna iniciativa o política específica implementada en tu país para promover la igualdad de oportunidades para las mujeres en el ámbito laboral?*



A pesar del panorama evidenciado en el párrafo anterior, más de la mitad de las mujeres encuestadas confirma que existen estrategias que se han implementado hasta ahora para lograr la igualdad de género, sin embargo, el nivel de desconocimiento sobre el tema se mantiene en el 30% de la población.

**Figura 36**

*Beneficiario de subsidios o políticas acerca de igualdad y participación de la mujer en el mercado laboral*



Al respecto, únicamente el 22% manifestó ser beneficiario de subsidios o políticas enfocadas en la igualdad y participación de la mujer en el mercado laboral; específicamente en Colombia existen diversas políticas y programas que buscan promover la igualdad y la

participación de la mujer en el mercado laboral. Algunos de los subsidios y políticas más destacados son los siguientes:

- a. Ley de Igualdad Salarial: Esta ley busca eliminar la brecha salarial de género y garantizar la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor entre hombres y mujeres.
- b. Ley de Cuotas: Esta ley establece la obligatoriedad de que al menos el 30% de los cargos de dirección en entidades públicas y en empresas estatales sean ocupados por mujeres.
- c. Programa Mujeres Emprendedoras: Es una iniciativa del Gobierno Nacional que brinda apoyo y financiamiento a mujeres emprendedoras para el desarrollo de sus proyectos empresariales.
- d. Subsidio al Empleo Joven: Aunque no es exclusivo para mujeres, este subsidio tiene como objetivo promover la empleabilidad de jóvenes, incluyendo a mujeres menores de 28 años, mediante incentivos económicos para los empleadores.
- e. Programa de Estímulos para la Investigación: Este programa, dirigido por Colciencias, fomenta la participación de mujeres investigadoras y científicas, otorgando financiamiento y apoyo para proyectos de investigación y desarrollo tecnológico.
- f. Programa de Formación para el Trabajo: A través de entidades como el Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), se ofrecen programas de formación y capacitación laboral dirigidos a mujeres, con el objetivo de fortalecer sus habilidades y competencias para el empleo.
- g. Programa de Apoyo al Empleo Formal: Este programa brinda incentivos a las empresas que contraten mujeres en situación de vulnerabilidad, facilitando su acceso a empleos formales y contribuyendo a su inclusión laboral.

Estas son solo algunas de las políticas y subsidios implementados en Colombia para promover la igualdad y la participación de la mujer en el mercado laboral. Es importante destacar que estas iniciativas están en constante evolución y se implementan a nivel nacional, departamental y local, con el objetivo de generar oportunidades equitativas y reducir las brechas de género en el ámbito laboral.

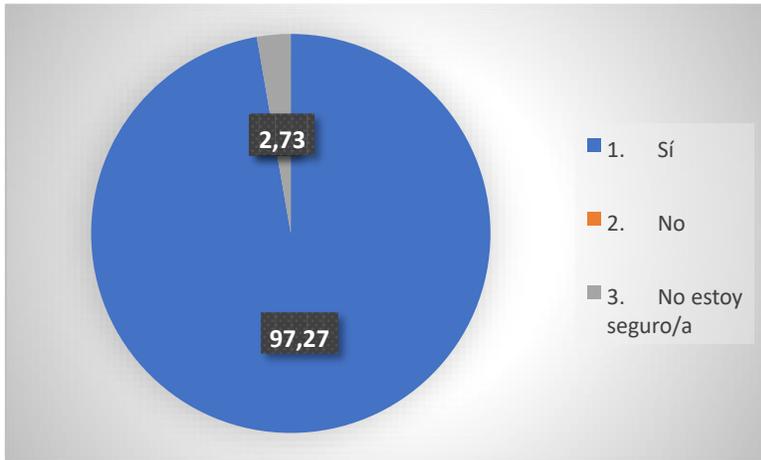
Adicionalmente, ser beneficiario de subsidios o políticas a favor de la igualdad y participación de las mujeres en el mercado laboral tiene un impacto positivo en términos de empoderamiento económico, superación de desigualdades, promoción de la igualdad de género, mejora de las condiciones laborales y estímulo a la participación activa de las mujeres en la economía. Estas medidas son importantes para construir una sociedad más justa, inclusiva y equitativa.

*Según tu percepción, ¿cuál es el impacto de la desigualdad laboral en el desarrollo humano de las mujeres en tu país?*

Se indagó sobre el impacto de la desigualdad laboral en el desarrollo de las mujeres en Colombia, encontrando que casi el 60% de la población, consideró un aspecto negativo, esto quiere decir que las mujeres que participaron en el estudio se ven afectadas por la falta de políticas que garantice la igualdad laboral.

### **Figura 37**

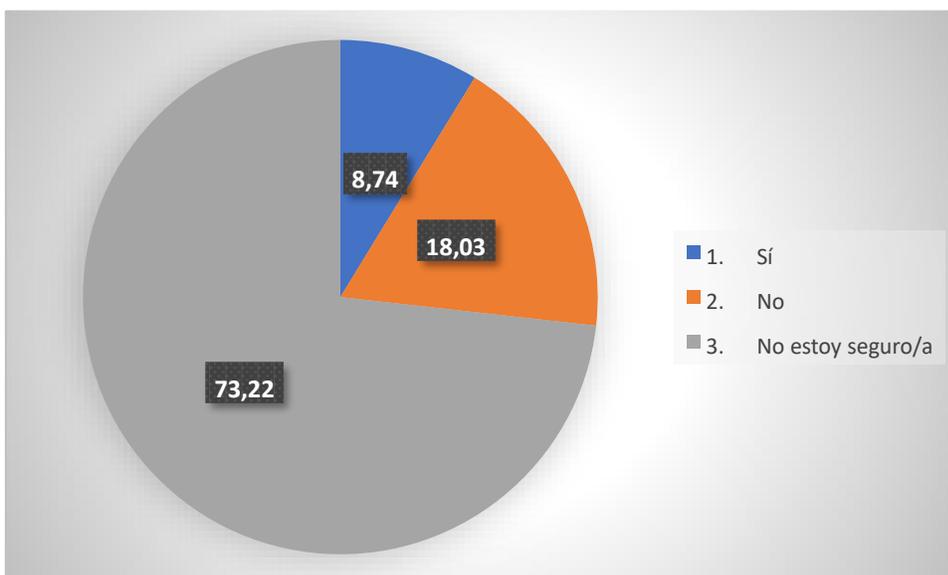
*¿Crees que existe desigualdad laboral entre hombres y mujeres en Colombia?*



Fundamentalmente se indagó sobre la percepción de desigualdad en la población encuestada, encontrando que el 97.27% de las mujeres considera que en Colombia si existe una desigualdad laboral, por cuando, es indispensable abordar estrategias que permitan mitigar esta tendencia.

**Figura 38**

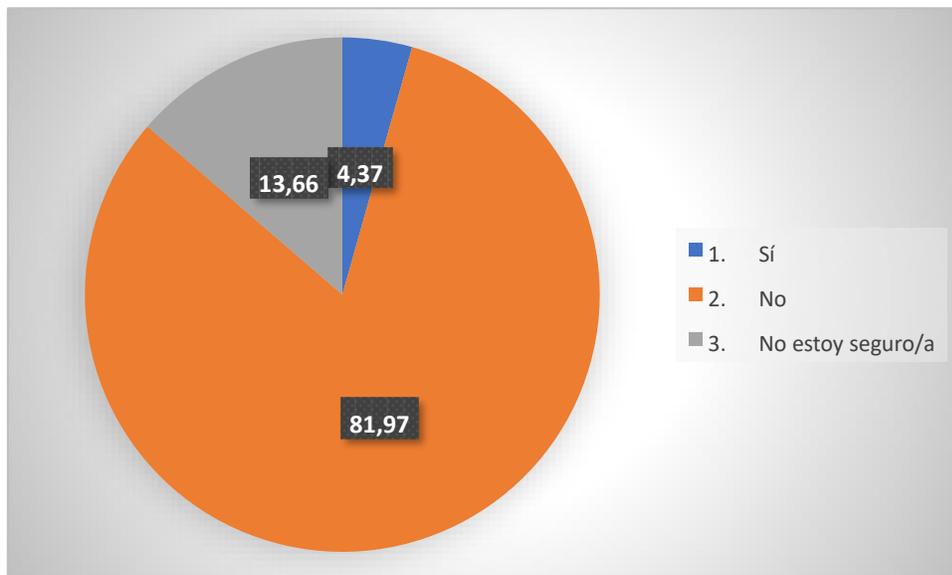
*¿Estás familiarizado/a con la normatividad vigente en Colombia relacionada con la igualdad de género en el ámbito laboral?*



Los resultados de la figura 31 confirmaron que existe un desconocimiento amplio en cuanto a políticas públicas en Colombia, relacionadas con la igualdad de género y las garantías de desarrollo económico e integral de las mujeres en el país.

### Figura 39

*En tu opinión, ¿consideras que la normatividad actual en Colombia es suficiente para abordar y reducir la desigualdad laboral de género?*



Este apartado puede estar relacionado con el aspecto anteriormente analizado, puesto que, al desconocer normativas o políticas públicas sobre la igualdad de género, se desconoce si es suficiente para mitigar esta problemática; sin embargo, de acuerdo con el 81.97% de las mujeres que se encuestaron, no son suficientes, esto puede estar relacionado con la falta de efectividad de estas, así como la falta de conocimiento 13.66%.

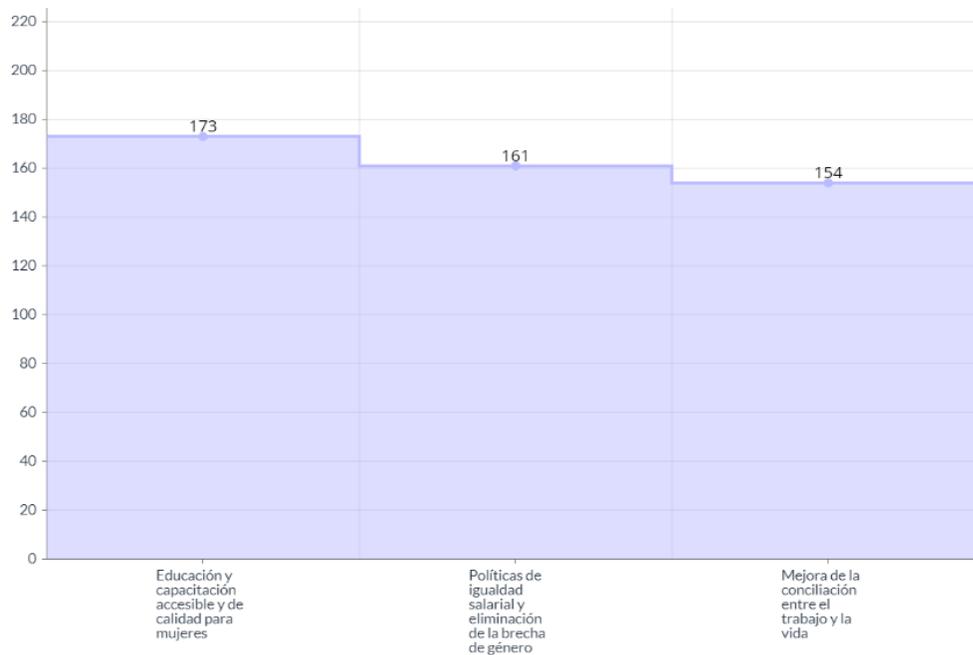
¿Como debería actuar el estado para que haya mayor equidad de género?

Las mujeres encuestadas manifestaron que se debería actuar en la formulación de políticas enfocadas en reducción, socializar las políticas establecidas para apoyar la mujer y establecer subsidios de apoyo. Al respecto cabe indicar que, para lograr una mayor equidad de género en Colombia, el Estado debe tomar medidas y acciones concretas. Las áreas clave en las que el estado puede actuar se enfocan en la formulación de políticas y leyes que promuevan la igualdad de género en todos los ámbitos, incluido el laboral. Esto puede incluir leyes de igualdad salarial, protección contra la discriminación de género en el empleo y legislación que promueva la participación de las mujeres en posiciones de liderazgo y toma de decisiones.

Adicionalmente, el Estado debe promover una educación inclusiva y equitativa que fomente la igualdad de género desde temprana edad. Esto implica eliminar los estereotipos de género en los currículos escolares y promover una educación que empodere a las niñas y promueva la igualdad de oportunidades. A esto se suma, que debe invertir en programas de sensibilización y capacitación sobre igualdad de género dirigidos a la sociedad en general, incluidos los empleadores y los responsables de la toma de decisiones. Esto contribuirá a cambiar las actitudes y prácticas que perpetúan la desigualdad de género.

#### **Figura 40**

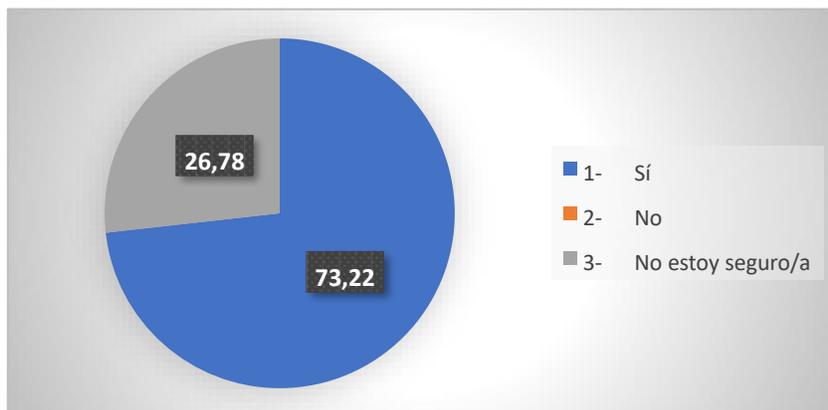
*¿Cuáles crees que serían las áreas clave de intervención para reducir la desigualdad laboral y promover el desarrollo de la mujer en tu país?*



De acuerdo con lo que se puede observar en la figura, los aspectos que podrían mejorar el panorama de la desigualdad de género en Colombia, está relacionada con el fácil acceso a la educación para las mujeres, el aumento de la conciliación entre géneros, sobre el trabajo y las políticas de igualdad salarial, estos aspectos fueron los que tuvieron mayor prevalencia en las mujeres encuestadas.

**Figura 41**

*¿Crees que se necesitan cambios en la normatividad para promover la igualdad de oportunidades laborales para las mujeres en Colombia?*



En la figura se puede confirmar que existe una necesidad de cambios en la normativa vigente y actual sobre los derechos de las mujeres y la igualdad de género, esto fue confirmado por el 73.22% de las personas que participaron en el estudio.

#### Figura 42

*Antes de la pandemia, ¿consideras que las mujeres enfrentaban mayores dificultades en el mercado laboral en comparación con los hombres?*



Se pudo confirmar que, de acuerdo con la perspectiva de las mujeres encuestadas, antes de la pandemia la situación era aún más compleja, por lo que este hecho fue un detonante para que la problemática empezar a mitigar, sin embargo, es indispensable que haya más trabajo en este fenómeno que puede afectar el desarrollo integral de las mujeres colombianas.

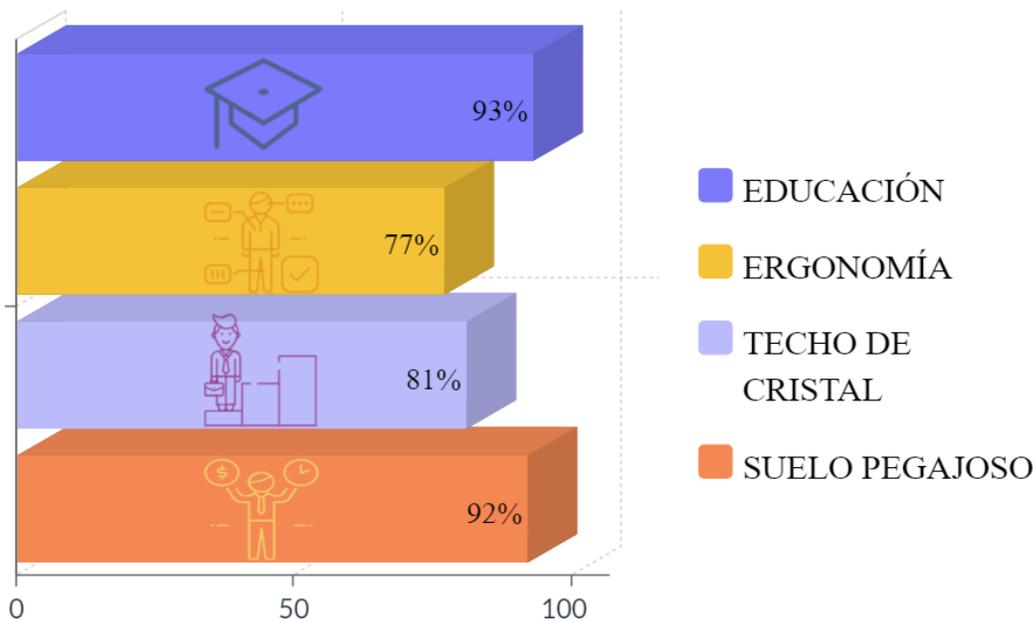
*A tu parecer, ¿cómo ha afectado la pandemia de COVID-19 la desigualdad laboral entre hombres y mujeres en Colombia?*

El 34.7% de las mujeres manifiestan que se han logrado cambios después de la pandemia, lo que ha mejorado significativamente esta desigualdad laboral entre hombres y mujeres. Sin embargo, el 65.3% restante de mujeres manifiestan que sus condiciones y calidad de vida han empeorado después de la pandemia, pues los diversos efectos sociales no les ha permitido

desarrollarse laboralmente y garantizan que no han tenido apoyo por parte del gobierno en políticas que influyan en estos factores.

**Figura 43**

*¿Cuál cree que es la mayor dificultad para que la mujer se desarrolle laboralmente?*



Los aspectos difíciles que se contemplan en el diario vivir de las mujeres colombianas se encuentran con mayor tendencia a la falta de educación (93%), así mismo, el sueldo pegajoso es un aspecto que limita el ascenso de las mujeres a cargos directivos (92%); mientras que el techo cristal es una limitante que parece no estar presente pero que a diario dificulta a las mujeres en el contexto laboral, los aspectos ergonómicos, son una problemática con menor prevalencia (77%)

*¿Cuál cree usted que es la barrera para cerrar la brecha laboral?*

Finalmente, de acuerdo con las mujeres encuestadas, las brechas que se deben cerrar para procurar un desarrollo integral en la igualdad de género se relacionan con la mayor carga de trabajo que estas tienen al desarrollar trabajos domésticos a la par de su trabajo (90%), otro factor a

disminuir sería el aumento de la precariedad laboral para las mujeres y las dificultades para acceder a oportunidades de desarrollo profesional (65%).

A modo de conclusión sobre la recopilación de información por medio de la encuesta aplicada a 183 mujeres, se pudo determinar que las falencias en cuanto a la desigualdad laboral en Colombia, relacionado con el género, disminuye las posibilidades de cumplir con derechos fundamentales de las mujeres y alcanzar una calidad de vida para hogares en donde una mujer es la cabeza de familia, así mismo, de acuerdo con la muestra, en Colombia hace falta impulsar estrategias que mitiguen las brechas entre hombres y mujeres en materia laboral.

#### **IV. IV. Hallazgos**

A partir de las cifras dadas por el DANE y el Foro Económico Individual, antes de la pandemia en Colombia se venía trabajando y avanzando en la equidad de género, especialmente en la creación de un marco legal y de políticas públicas que buscara garantizar los derechos humanos de las mujeres. Con la llegada de la pandemia y la crisis económica generada por el COVID – 19, este último ha generado un impacto significativo tanto en hombres y mujeres, pero en realidad son estas últimas quienes sufren en mayor grado los efectos causados por la pandemia.

Para el año 2019 y 2020 el empleo de las mujeres decreció un 4.2%, esto equivale a 54 millones de puestos de trabajo, mientras que el de los hombres se redujo en un 3%, se evidencia una permanencia de la desigualdad de género en el ámbito laboral la cual ha sido una persistente preocupación en la sociedad, afectando principalmente a las mujeres en diversos ámbitos y sectores. La pandemia de COVID-19 ha evidenciado aún más las disparidades existentes y revela la necesidad urgente de abordar estos efectos sociales y de desarrollo de manera efectiva. Al realizar

la encuesta a una población objetiva arroja a la luz varios efectos de la pandemia en las mujeres trabajadoras, se identifican desafíos, brechas de género y las oportunidades emergentes para promover la igualdad de género en el ámbito laboral.

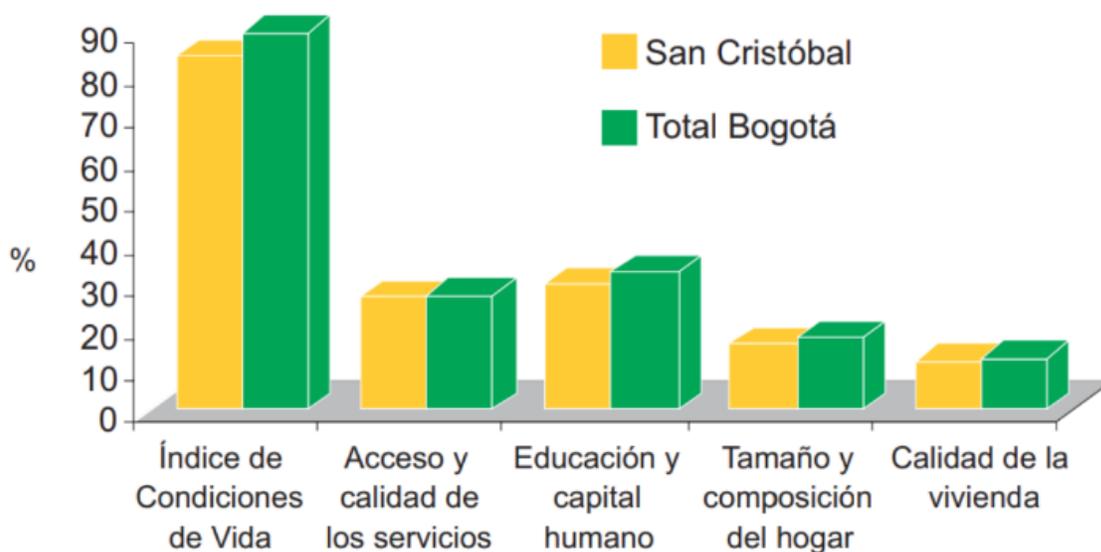
De acuerdo con los resultados proporcionados por el Dane, permitiendo una comparación precisa y contextualizada de la situación laboral de las mujeres, como la participación laboral, la distribución de roles y ocupaciones, la brecha salarial, las oportunidades de ascenso y las barreras encontradas por las mujeres en el entorno laboral, y tomando los datos recogidos en la encuesta que se realizó a las mujeres de la fundación Hogar de Cristo del Barrio Vitelma en Bogotá, se realizó en primera medida los índices de desarrollo humano y los factores sociales y como estos influyen directamente en estas dinámicas.

El índice de desarrollo humano (IDH) proporciona una medida integral del proceso social, económico y humano de una región, y su relación con la desigualdad de género es innegable. Bogotá, como una de las ciudades más grandes y desarrolladas de Colombia, presenta un IDH alto en comparación con otras regiones del país, al focalizar el Barrio Vitelma como estudio de caso, localizado en la localidad de San Cristóbal Sur, se percibe que allí predomina la clase socioeconómica baja, una de las características de la estructura de la población de la localidad es el gran porcentaje de participación de jóvenes: el 52.2% es menor de 25 años. A su vez de acuerdo con datos tomados por el Dane San Cristóbal es la séptima localidad con mayor participación en el desempleo. El 6,8% de los desempleados residía allí (31 mil personas). Sin embargo, tenía la cuarta tasa de desempleo más alta de la ciudad (14,7%), su porcentaje en analfabetismo es de 4,9% superior al de Bogotá 2.2%

El Índice de Condiciones de Vida (83,9) es inferior al de Bogotá (89,4) y ocupa el decimoséptimo lugar entre las localidades del Distrito. En cada uno de los cuatro factores que componen el Índice de Condiciones de Vida, la localidad presentó resultados inferiores que la ciudad en su conjunto. Particularmente en educación y capital humano, la localidad presentó niveles preocupantes en el contexto distrital.

**Figura 44**

*Desarrollo Humano Localidad San Cristóbal Sur - Bogotá. 2022*



*Elaboración propia. Tomado y adaptado datos Dane 2022.*

Al detallar los índices de desarrollo humano en la localidad objeto de estudio, se evidencia que persisten desigualdades de género significativas en la participación de las mujeres en el mercado laboral. Al realizar el estudio se evidenciaron los siguientes efectos sociales que limitan el desarrollo y libre participación de la mujer en el mercado aboral:

1. La falta de igualdad de oportunidades en el acceso a empleos de calidad y bien remunerados es uno de los principales obstáculos que enfrentan las mujeres en Bogotá.
2. Los factores sociales, como los roles de género arraigados y las normas culturales restrictivas, influyen en la desigualdad de género y en la participación de la mujer en el mercado laboral.
3. Los estereotipos de género y las expectativas sociales limitantes perpetúan la división tradicional del trabajo, donde se espera que las mujeres asuman roles domésticos y de cuidado, mientras que los hombres tienen mayores oportunidades de participación laboral remunerada.
4. Los bajos ingresos y la falta de oportunidades económicas limitan la autonomía financiera de las mujeres y su capacidad para tomar decisiones importantes en sus vidas.
5. La falta de infraestructuras y servicios de cuidado infantil y de personas dependientes en Bogotá dificulta aún más la participación de las mujeres en el mercado laboral.
6. La ausencia de programas, políticas y normatividad que regulen la contratación, la participación, y la desigualdad de género en el mercado laboral.

Es evidente que las normas culturales generan barreras para que las mujeres accedan a empleos formales, desarrollen sus habilidades y avancen en sus carreras profesionales, a través de esta encuesta queda claro que la responsabilidad del hogar y la falta de apoyo social adecuado pueden llevar a una mayor segregación ocupacional, como se presenta con las madres del Barrio Vitelma, presentando desafíos específicos en términos de acceso a la educación y capacitación,

limitando sus perspectivas laborales y su movilidad social, descendiendo su índice de desarrollo humano, llevándolas a una vida precaria y desestimulando el desarrollo social.

Ahora bien, ante las medidas de confinamiento adoptadas por la pandemia ocasionada por la enfermedad COVID-19 durante el 2020, el tiempo empleado en actividades de trabajo NO remunerado incrementó significativamente para las mujeres. Esto responde a las altas demandas de tareas no remuneradas en el hogar, ocasionadas por los cierres de escuelas, trabajo en casa, el aumento de los estándares de aseo y limpieza del hogar como medida de protección y una mayor carga en los cuidados de la salud.

El impacto de la pandemia del Covid-19 sobre el mercado laboral en Colombia ha sido muy heterogéneo, y más pronunciado a nivel urbano que nacional, el impacto ha sido diferenciado por género, gracias a datos de DANE, la OIT y la encuesta implementada se evidencia una baja participación por parte de las mujeres dentro del mercado laboral.

En particular, entre octubre de 2019 y 2020 los niveles de ocupación femenina a nivel nacional se contrajeron en 12,4% (1,2 millones de empleos), mientras que para el mismo periodo la destrucción de empleos masculina, aunque significativa, fue menor, pues bordeó el 2,7% (350 mil empleos). A nivel urbano, entre octubre de 2019 y 2020 el número de mujeres ocupadas se contrajo un 12,0%, correspondiente a 601 mil empleos, de los cuales el 75,9% (456 mil) se habían recuperado a octubre de 2021. Mientras tanto, para este periodo el grupo de los hombres exhibió una destrucción de empleo de 3,8% (228 mil plazas), habiéndose recuperado a octubre de 2021 el 66,2% (151 mil) de ellos.

Así las cosas, la tasa de ocupación nacional en octubre de 2021 bordeó el 43,4% para las mujeres y el 66,5% para los hombres, mientras que a nivel urbano alcanzó el 48,7% para las mujeres y el 64,9% para los hombres. Estos resultados se explican a partir de aspectos estructurales

que han prevalecido en la sociedad colombiana por décadas y que se profundizaron a partir de la irrupción de la pandemia en el país, entre los que sobresalen las marcadas brechas de género en la educación, el desbalance en las obligaciones en el hogar, el estado civil, entre otros.

La encuesta responde a las situaciones y efectos sociales que vive la mujer para poder desarrollarse dentro del mercado laboral, y más que todo el contexto que paso por cuenta del Covid-19, como lo menciona ONU MUJERES (2020) estas son las más afectadas en tiempos de crisis por las actividades de cuidado no remunerado que realizan dentro de sus hogares ya que el cierre de establecimientos que contribuyen a descargar de alguna forma las responsabilidades del cuidado se encuentran cerradas e incrementa el tiempo dedicado a este trabajo llevando casi una jornada con poco descanso debido a que en muchas ocasiones tienen a su cargo a niños o adultos mayores, así mismo esta organización en su informe indica que los empleos dirigidos a los servicios de cuidados en particular las trabajadoras informales se ven altamente afectadas económicamente por el cierre de sus lugares de trabajo reduciendo las posibilidades de subsistencia.

Al respecto, Galarza, Vos y Jiménez (2016) encuentran que el tener a su cargo hijos menores de 2 años y estar casado aumentan las probabilidades de desempleo para las mujeres, no así en el caso de los hombres. Este resultado permite inferir que el cuidado de menores por parte de las mujeres ante el prolongado cierre de jardines y colegios habría incidido en la caída en la tasa de ocupación femenina no solo en 2020, sino en buena parte de 2021. Esto, debido a que el retorno a la presencialidad por parte de las instituciones educativas ha sido muy gradual (solo el 66% de los niños y jóvenes matriculados actualmente asisten a los planteles educativos), a pesar de que el Ministerio de Educación exhortó a dichas instituciones a avanzar en su apertura desde marzo de 2021.

Colombia apenas ha alcanzado una recuperación del 88,4% de sus empleos, cifra que todavía está por debajo de pares regionales como México y Perú, aunque levemente superior a los de Chile y Brasil. Ante la irrupción de la pandemia en el país y las consecuentes medidas de confinamiento adoptadas por el Gobierno Nacional para hacerle frente, la economía exhibió una reducción sustancial en la oferta laboral, es decir, en la Población Económicamente Activa (PEA) como proporción de la Población en Edad de Trabajar (PET). Esta reducción vino explicada por (i) una disminución de los ocupados ante la destrucción de empleo ocasionada por el cese de actividades productivas, y ii) una disminución de los desocupados, como resultado de la transición hacia la inactividad de gran parte de la población ante la imposibilidad de buscar un empleo. Ahora bien, conforme se flexibilizaron las medidas de confinamiento y se permitió una mayor movilidad, la TGP ha exhibido un ritmo de recuperación gradual, al tiempo que la población inactiva se empezó a reducir, aunque estas métricas todavía distan de los niveles previos a la pandemia.

Sin embargo, la pandemia de COVID-19 ha golpeado evidentemente a quienes están en el fondo de la escala salarial más que a quienes están en lo alto, y en particular a las mujeres, que están desproporcionadamente representadas en los trabajos de baja remuneración.

## **Capítulo V. Conclusiones y Recomendaciones**

### **V.I. Conclusiones**

Al finalizar el proceso investigativo, es indispensable concretar el cumplimiento de los objetivos específicos previamente establecidos para este estudio, en este sentido, se presentan las siguientes conclusiones:

Analizar los efectos que tuvo la pandemia en términos sociales y de desarrollo en las mujeres de la fundación Cristo Hogar en el barrio Vitelma Bogotá.

Sobre el primer objetivo específico que pretendía analizar desde el punto teórico, normativo y estadístico la desigualdad laboral, la Ley 581 de 2000 se enfoca en propiciar todos los aspectos relacionados con desarrollar la igualdad de género en todos los aspectos fundamentales como el contexto laboral en el país; así mismo se analizó el rol de la Ley 1413 del 2010 en donde se buscó contribuir con el desarrollo económico de las mujeres, y sobre todo, un aspecto tan importante como es el reconocimiento del trabajo arduo que desarrollan las femeninas en el hogar por medio de la misma ley. Es importante mencionar que a pesar de que ha habido abordajes normativos, la realidad en la vida cotidiana de las mujeres cabeza de hogar, es el desconocimiento de esta, lo que puede propiciar la vulneración de sus derechos y, por ende, retrasar el desarrollo integral y económico de las mismas.

Respecto al segundo objetivo específico que pretendía identificar los factores sociales y de desarrollo que caracterizan la desigualdad laboral en la población objetiva por medio de la aplicación de una encuesta de caracterización, se ha podido establecer que la cultura basada en el machismo ha sesgado el desarrollo laboral de mujeres en aspectos como el tipo de trabajo, encontrando que las mujeres se encuentran con limitantes para desarrollar habilidades profesionales por la falta de oportunidades en el contexto laboral, así mismo, se puede hablar de

contextos cotidianos como las mujeres que ejercen en trabajos que pueden ser considerados para hombres, motivo por el cual, deben asumir retos más grandes para cumplir con los estereotipos sociales relacionados con el género.

Finalmente, sobre el objetivo de evaluar los efectos de la pandemia, permitió reflejar el impacto que puede tener en la mejora de la calidad de vida y el bienestar de las mujeres del Hogar de Cristo y, en última instancia, en el desarrollo social y económico de la comunidad. Al abordar los efectos de la pandemia en aspectos fundamentales como los efectos asociados a este, se pueden generar soluciones más efectivas y enfocadas en la protección y promoción de los derechos y la igualdad de género. Es evidente que antes de la pandemia la desigualdad presentaba mayores índices de acuerdo con la perspectiva de las mujeres que participaron en el presente estudio, mientras que en un panorama más alentador, luego de la situación sanitaria, se han empezado a visualizar cambios en la igualdad de género, sin embargo, es necesario establecer políticas que garanticen una equidad salarial y que no promuevan las conductas que inciden en la cultura del machismo, el cual en múltiples ocasiones, propicia la desigualdad de género en el entorno laboral.

Es importante destacar que la equidad de género no es responsabilidad exclusiva del Estado, sino de toda la sociedad. Sin embargo, el Estado juega un papel fundamental en la promoción y protección de los derechos de las mujeres y en la creación de condiciones que favorezcan la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral y en todos los aspectos de la vida.

Para que se realice una reducción en la desigualdad laboral y el desarrollo y participación de la mujer en el mercado laboral, es importante que desde las instituciones se fortalezca y garanticen espacios de conocimiento, inclusión y paz. Debe haber una transición y transformación de las metodologías de enseñanza y aprendizaje, lo que lleva a replantear la forma en que se están educando los jóvenes hoy en día. Por otro lado, hay un reto social y cultural para poder avanzar en

una sociedad más equitativa y competitiva, educar a los niños y niñas, capacitar a los padres, y generar programas con entidades para el reconocimiento de la diversidad y fomentar una cultura de respeto por la dignidad humana, esto implica desafiar las prácticas y estereotipos de género arraigados en un sistema patriarcal histórico. Pues es evidente que todavía vivimos en una sociedad donde no hay igualdad laboral por las brechas de género vistas desde la ergonomía donde el hombre es visto como el más fuerte y la mujer como débil, y para este gran salto del desarrollo de la mujer es un problema cultural, donde todavía se estigmatiza o subestiman a la mujer basado en creencias y paradigmas culturales.

## **V.II. Recomendaciones**

Es indispensable realizar capacitaciones y charlas de concientización a nivel empresarial, de manera tal que se aborden estrategias que permitan mitigar la desigualdad laboral en Colombia, partiendo desde un constructo cultural, mientras que se articulan políticas públicas que garanticen la disposición de estas charlas a nivel general en todo el territorio nacional.

Además de promover en el entorno legislativo la promoción de la igualdad de género, es necesario que en los espacios en los que se integra la comunidad, se incentive el conocimiento sobre la normativa vigente en la que se promueve la igualdad de género, de manera tal que las mujeres puedan hacer valer sus derechos.

Se recomienda ampliar la investigación de campo tanto a próximos maestrantes como diferentes planes de estudio de todas las instituciones educativas de educación superior, para que se propicie la fundamentación teórico-científica en pro de la disminución de la brecha social y económica que existe en el contexto laboral en Colombia.

## BIBLIOGRAFIA

Arriagada, I. (2007). Familias latinoamericanas: cambiantes, diversas y desiguales. *Papeles de población*, 13(53), 9-22.

[https://doi.org/http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1405-74252007000300002&lng=es&tlng=es](https://doi.org/http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-74252007000300002&lng=es&tlng=es)

Batthyány, K. (2016). *Los cuidados desde una perspectiva de género y derechos*.

<http://institutocienciashumanas.com/wp-content/uploads/2019/08/Bathyany-Cuidados-desde-perspectiva-de-g%C3%A9nero.pdf>

Becerra, L. (07 de marzo de 2023). *Mujeres: brechas económicas que enfrentan en Colombia*.

<https://www.portafolio.co/economia/empleo/mujeres-como-eldesempleo-femenino-crea-brechas-economicas-en-colombia-579548>

Benson, A. (2 de mayo de 2022). Empleo y desigualdad. *El Espectador*.

<https://www.elespectador.com/opinion/columnistas/re-imaginemos/empleo-ydesigualdad/>

Caro, F., Florito, J., & Karczmarczyk, M. (noviembre de 2018). *Obstáculos y oportunidades para las mujeres en el mundo de las Pequeñas y Medianas Empresas*.

<https://www.cippec.org/wp-content/uploads/2018/11/Caro-SachettiFlorito-y-Karczmarczyk-noviembre-2018-Obst%C3%A1culos-y-oportunidadespara-las-mujeres-en-el-mundo-de-las-Peque%C3%B1as-y-Medianas-Empresas.pdf>

CEPAL. (2010). *La hora de la igualdad: brechas por cerrar, caminos por abrir*.

[http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/13309/1/S2010986\\_es.pdf](http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/13309/1/S2010986_es.pdf)

CEPAL. (2016). *Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y El Caribe*.

Tiempo total de trabajo: <https://oig.cepal.org/es/indicadores/tiempo-total-trabajo>  
CEPAL. (11 de marzo de 2020). *Nota para la Igualdad N°30: La economía del cuidado*

*como acelerador del cambio estructural con igualdad*.

<https://oig.cepal.org/es/notas/nota-la-igualdad-ndeg30-la-economia-cuidado-comoacelerador-cambio-estructural-igualdad>

CEPAL. (s.f.). *Leyes*. <https://oig.cepal.org/es/laws/1/country/colombia-9>

CEPAL. (s.f.). *Sobre el Observatorio*. Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe: <https://oig.cepal.org/es/observatorio>

Chiavenato, I. (2011). *Administración de recursos humanos*. Mc Graw Hill.

[https://doi.org/https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion\\_de\\_recursos\\_humanos\\_-\\_chiavenato.pdf](https://doi.org/https://www.sijufor.org/uploads/1/2/0/5/120589378/administracion_de_recursos_humanos_-_chiavenato.pdf)

CIPPEC. (s.f.). *Mujeres en el mercado de trabajo: una deuda y una oportunidad*.

<https://www.cippec.org/proyecto/mujeres-en-el-mercado-de-trabajo/>

Concejo de Bogotá, D.C. (2017). *Proyecto de Acuerdo 232 de 2017 Concejo de Bogotá,*

*D.C.* <https://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?dt=S&i=140670>

Cruz, Y., & Hernández, D. (09 de septiembre de 2021). *¿Qué impacto ha tenido la pandemia en la desigualdad de ingresos?* <https://blogs.iadb.org/trabajo/es/impactode-la-pandemia-en-la-desigualdad-de-ingresos/>

DANE. (2006). *Preguntas frecuentes*. [https://www.dane.gov.co/files/faqs/faq\\_ech.pdf](https://www.dane.gov.co/files/faqs/faq_ech.pdf)

DANE. (30 de diciembre de 2009). *Metodología informalidad Gran Encuesta Integrada de Hogares - GEIH*. [https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech\\_informalidad/metodologia\\_informalidad.pdf](https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech_informalidad/metodologia_informalidad.pdf)

DANE. (agosto de 2020). *Principales indicadores del mercado laboral*. [https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/bol\\_empleo\\_ago\\_20.pdf](https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/bol_empleo_ago_20.pdf)

DANE. (29 de enero de 2021). *Principales indicadores del mercado laboral*. diciembre

2020: [https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/bol\\_empleo\\_dic\\_20.pdf](https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/bol_empleo_dic_20.pdf)

DANE. (31 de enero de 2023). *Indicadores de mercado laboral*.  
[https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/CP\\_empleo\\_dic\\_22.pdf](https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/CP_empleo_dic_22.pdf)

DANE. (28 de febrero de 2023). *Principales indicadores del mercado laboral*. enero de 2023: [https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/bol\\_empleo\\_ene\\_23.pdf](https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/bol_empleo_ene_23.pdf)

DANE y ONU mujeres. (mayo de 2020). *Cuidado no remunerado en Colombia: Brechas de Género*.  
<https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/genero/publicaciones/Boletinestadistico-ONU-cuidado-noremunerado-mujeres-DANE-mayo-2020.pdf>

DANE, Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, ONU mujeres, Las mujeres cuentan, Gobierno de Colombia. (noviembre de 2022). *Mujeres y hombres: Brechas de género en Colombia*. <https://colombia.unwomen.org/sites/default/files/2022-11/MyH%20BrechasColombia-NOV5-17Nov%20%284%29.pdf>

Datosmacro.com. (2022). *Colombia - Índice Global de la Brecha de Género*. Aumenta la brecha de género en Colombia:  
<https://datosmacro.expansion.com/demografia/indice-brecha-generoglobal/colombia>

Elson, D. (septiembre de 2002). *Iniciativas de Presupuestos Sensibles al Género: Dimensiones Claves y Ejemplos Prácticos*.  
[https://dhls.hegoa.ehu.eus/uploads/resources/4846/resource\\_files/Elson\\_Iniciativas\\_de\\_presupuestos\\_sensibles\\_al\\_g%C3%A9nero.pdf?v=63736195332](https://dhls.hegoa.ehu.eus/uploads/resources/4846/resource_files/Elson_Iniciativas_de_presupuestos_sensibles_al_g%C3%A9nero.pdf?v=63736195332)

- Güezmes, A. (2021). *Las trabajadoras domésticas remuneradas en América Latina y el impacto de la crisis del COVID-19*.  
[https://doi.org/https://www.cepal.org/sites/default/files/news/files/vii\\_encuentro\\_trabajadoras\\_del\\_hogar\\_presentacion\\_cepal\\_final44\\_-\\_solo\\_lectura.pdf](https://doi.org/https://www.cepal.org/sites/default/files/news/files/vii_encuentro_trabajadoras_del_hogar_presentacion_cepal_final44_-_solo_lectura.pdf)
- Jesús, S. (15 de marzo de 2022). *Tipos de desempleo: ¿Cuántos son y cuáles son sus causas principales?* <https://economia3.com/tipos-desempleo/>
- Lewin, J. (31 de marzo de 2023). El desempleo en Colombia cae al 11,4%. *El país*.  
<https://elpais.com/america-colombia/2023-03-31/el-desempleo-en-colombia-cae-al-114.html>
- López, C., Boone, C., & Pachón, J. (noviembre de 2020). *La economía del cuidado: un nuevo sector productivo*. <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/kolumbien/16872-20201124.pdf>
- Midgley, J., & Sen, A. (02 de febrero de 2015). *Desarrollo social*.  
<https://www.buenastareas.com/ensayos/Desarrollo-Social-James-Midgley-y-Amartya/67399783.html>
- Morales, M. (03 de diciembre de 2020). *El desempleo: una pandemia que azota a Colombia*.  
<https://universidadean.edu.co/blog/el-desempleo-una-pandemia-queazota-colombia>
- Naciones Unidas CEPAL. (10 de febrero de 2021). *La pandemia del COVID-19 generó un retroceso de más de una década en los niveles de participación laboral de las mujeres en la región*. <https://www.cepal.org/es/comunicados/la-pandemia-covid-19genero-un-retroceso-mas-decada-niveles-participacion-laboral>
- Nussbaum, M. (2012). *Crear Capacidades: propuestas para el desarrollo humano* (1ª edición). *Mundosplurales*, 4(1), 111-113. <https://doi.org/10.17141/mundosplurales.1.2017.3053>

Oficina Internacional del Trabajo. (mayo de 2010). *Hacia el derecho al trabajo*.

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed\\_emp/documents/publication/wcms\\_563303.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_emp/documents/publication/wcms_563303.pdf)

OIT. (2014). *Hacia el derecho al trabajo*. Una guía para la elaboración de programas públicos de empleo innovadores: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed\\_emp/documents/publication/wcms\\_563303.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_emp/documents/publication/wcms_563303.pdf)

OIT. (2014). *Hacia el derecho al trabajo*. Una guía para la elaboración de programas públicos de empleo innovadores: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed\\_emp/documents/publication/wcms\\_563303.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_emp/documents/publication/wcms_563303.pdf)

OIT. (2017). *Diálogo social tripartito de ámbito nacional*.

[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/--dialogue/documents/publication/wcms\\_548547.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/--dialogue/documents/publication/wcms_548547.pdf)

OIT. (20 de marzo de 2023). *La brecha salarial en Colombia no cede, las mujeres continúan en desventaja según la OIT y el DANE*. [https://www.ilo.org/lima/sala-deprensa/WCMS\\_872793](https://www.ilo.org/lima/sala-deprensa/WCMS_872793)

[https://www.ilo.org/lima/sala-deprensa/WCMS\\_872793](https://www.ilo.org/lima/sala-deprensa/WCMS_872793)

Organización de las Naciones Unidas. (19 de julio de 2021). *La pandemia aumenta la*

*desigualdad entre géneros: en 2021 sólo el 43% de las mujeres tendrá trabajo*. Noticias

ONU: <https://news.un.org/es/story/2021/07/1494512>

Organización de las Naciones Unidas ONU. (10 de febrero de 2021). *La autonomía económica de las mujeres en la recuperación sostenible y con igualdad*.

<https://oig.cepal.org/es/documentos/la-autonomia-economica-mujeres-larecuperacion-sostenible-igualdad>

OXFAM. (2015). *Privilegios que niegan derechos*. Desigualdad extrema y secuestro de la democracia en América Latina y El Caribe: [https://www-](https://www-cdn.oxfam.org/s3fspublic/file_attachments/reporte_iguales-oxfambr.pdf)

[cdn.oxfam.org/s3fspublic/file\\_attachments/reporte\\_iguales-oxfambr.pdf](https://www-cdn.oxfam.org/s3fspublic/file_attachments/reporte_iguales-oxfambr.pdf)

OXFAM Intermón. (s.f.). *El cambio social necesario para la igualdad de género*.

- <https://blog.oxfamintermon.org/el-cambio-social-necesario-para-la-igualdad-degenero/>  
Palacios, C. (2 de marzo de 2023). El fracaso de intentarlo. *El Tiempo*.
- <https://www.eltiempo.com/opinion/columnistas/claudia-palacios/empoderamientoel-fracaso-de-intentarlo-columna-de-claudia-palacios-746364>
- PNUD. (2021). *Covid-19, mercado laboral y pobreza monetaria en Colombia: Efecto potencial de las transferencias del gobierno a los hogares*.
- [https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/migration/co/UNDP\\_Co\\_POB\\_Publicaciones\\_COVID19\\_Pobreza\\_Monetaria\\_Libros\\_Desarrollo\\_PNUD\\_Abr29\\_2021-1.pdf](https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/migration/co/UNDP_Co_POB_Publicaciones_COVID19_Pobreza_Monetaria_Libros_Desarrollo_PNUD_Abr29_2021-1.pdf)
- PORTAFOLIO. (08 de marzo de 2023). *Políticas de acceso laboral para mujeres siguen estancadas, dice OIT*. <https://www.portafolio.co/economia/empleo/empleo-accesolaboral-sigue-estancado-para-las-mujeres-579556>
- Redacción La Prensa Araucana. (03 de abril de 2023). Arauca la capital de departamento con más desempleo en el país. *La Prensa Araucana*.  
<https://laprensaaraucana.com/2023/04/03/arauca-la-capital-de-departamento-conmas-desempleo-del-pais/>
- Sistema de Información de Tendencias educativas en América Latina. (28 de mayo de 2018). *Lineamientos de la Política Pública Nacional de Equidad de Género para las Mujeres*.  
[https://siteal.iiep.unesco.org/sites/default/files/sit\\_accion\\_files/siteal\\_colombia\\_0446.pdf](https://siteal.iiep.unesco.org/sites/default/files/sit_accion_files/siteal_colombia_0446.pdf)
- Sistema Económico Latinoamericano y del Caribe. (06 de marzo de 2023). *Colombia: Aumenta la participación de la mujer en el mercado laboral*.

<http://www.sela.org/es/imprimir/?n=26323>

Solís, G., Fernández, M., Solís, L., & Terán, C. (2018). *Desigualdad de género en procesos educativos incidente en violencia hacia la mujer.*

<https://revistas.uees.edu.ec/index.php/Podium/article/view/127/277> subancoamigo.com.

(24 de diciembre de 2020). *¿Cuál es la tasa de desempleo en*

*Colombia y cuáles son sus causas más comunes?*

<https://www.subancoamigo.com/articulos/Capfi-tasa-de-desempleo-en-colombia-ycuales-son-sus-causas>

Zapata, M., & Gélvez, T. (2022). *Situación laboral de las mujeres después de la pandemia.*

<https://www.uexternado.edu.co/colombia-el-reto-presidencial/situacion-laboral-delas-mujeres-despues-de-la-pandemia/>

Autor, DH (2014). Habilidades, educación y el aumento de la desigualdad de ingresos entre el "otro 99 por ciento". *Ciencia*, 344(6186), 843-851.

Doeringer, PB y Piore, MJ (1971). *Mercados internos de trabajo y análisis de mano de obra.* Libros de Heath Lexington.

Granovetter, MS (1973). La fuerza de los lazos débiles. *Revista americana de sociología*, 78(6), 1360-1380.

Heckman, JJ (2008). Escuelas, habilidades y sinapsis. *Investigación Económica*, 46(3), 289-324.

Nussbaum, MC (2011). *Creando capacidades: El enfoque de desarrollo humano.* Prensa de la Universidad de Harvard.

Sen, A. (1999). *El desarrollo como libertad.* Prensa de la Universidad de Oxford.

Nussbaum, MC (2000). *Mujer y desarrollo humano: El enfoque de las capacidades*. Prensa de la Universidad de Cambridge.