

**LA EFECTIVIDAD DEL ESTADO COLOMBIANO EN LA APLICACIÓN,  
VIGILANCIA Y CONTROL DE LA LEY 1496 DEL 29 DE DICIEMBRE DE  
2011 Y SU RESPONSABILIDAD FRENTE LAS PERSONAS VULNERADAS**

**ERIKA JOHANA CORREA BEDOYA**

**FREDY ALFONSO AGUDELO BOLIVAR**

**ASESOR**

**JUAN CAMILO PULGARIN**

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA LATINOAMERICANA**

**FACULTAD DE DERECHO**

**MEDELLÍN**

**2018**

**LA EFECTIVIDAD DEL ESTADO COLOMBIANO EN LA APLICACIÓN,  
VIGILANCIA Y CONTROL DE LA LEY 1496 DEL 29 DE DICIEMBRE DE  
2011 Y SU RESPONSABILIDAD FRENTE LAS PERSONAS VULNERADAS**

**ERIKA JOHANA CORREA BEDOYA  
FREDY ALFONSO AGUDELO BOLIVAR**

**MONOGRAFÍA COMO OPCIÓN PARA OPTAR AL TÍTULO DE ABOGADOS**

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA LATINOAMERICANA**

**FACULTAD DE DERECHO**

**MEDELLÍN**

**2018**

Copyright © 2018 Por Erika Johana Correa Bedoya

Fredy Alfonso Agudelo Bolivar & Universidad Autónoma Latinoamericana.

Todos los derechos reservados.

Nota de aceptación

---

---

---

---

---

---

Firma del presidente del jurado

---

Firma del jurado

---

Firma del jurado

Medellín, enero de 2019

## **AGRADECIMIENTOS**

Agradecemos a Dios por los dones y virtudes con los que nos ha dotado para aprender y avanzar profesionalmente, por poner en nuestro camino personas valiosas y maravillosas que nos apoyan y nos acompañan en cada paso en la vida.

Gracias Padres, Familia, amigos y docentes por ser influencia, por acompañarnos en nuestro camino y formación como íntegros profesionales.

**Por los Autores.**

## DEDICATORIA

Dedicamos este trabajo a nuestras familias por motivarnos a salir siempre adelante, a creer en nuestras capacidades, por tanto amor, apoyo y comprensión brindada.

Dedicamos con inmensa gratitud a nuestros Docentes por ser guías en este largo camino de aprendizaje y enseñarnos a ser éticos y amar nuestra profesión.

**Por los Autores.**

## Resumen

En los últimos años se ha trabajado intensamente a nivel mundial en la promoción de la equidad de género y la igualdad salarial, se han desarrollado políticas públicas con el fin de alcanzar una estrategia sostenible y dando acceso a las herramientas necesarias para alcanzar niveles de vida adecuados a toda la población por igual.

Con el paso del tiempo las mujeres han demostrado un enorme poder para sobresalir, mejorar la calidad de vida de sus familias y aportar desarrollo y progreso en el país, pero aún se manifiestan disgustos y oposiciones que no permiten que las condiciones y políticas se apliquen por igual tanto a hombres como mujeres en especial en el ámbito laboral, es así que se busca analizar el estado actual de la remuneración salarial en Colombia con el fin de identificar si se están cumpliendo las políticas de equidad dispuestas en la Ley 1496 Del 29 De 2011.

Es por esto que es necesario analizar la responsabilidad del Estado Colombiano en el desarrollo de estas políticas y determinar hasta donde se cumplen en la actualidad asegurando el acceso equitativo a niveles salariales dignos y justos.

**Palabras Claves:** Brechas salariales, Mujer, discriminación, vulneración, políticas, trabajo.

## **Abstract**

In recent years there has been intense work at the global level in the promotion of gender equality and equal pay, public policies have been developed in order to achieve a sustainable strategy and giving access to the necessary tools to achieve adequate living standards to the entire population equally.

Over time, women have shown enormous power to excel, improve the quality of life of their families and contribute to development and progress in the country, but there are still disagreements and oppositions that do not allow conditions and policies to be applied. equal to both men and women especially in the workplace, so we seek to analyze the current status of salary remuneration in Colombia in order to identify if they are fulfilling the equity policies provided in Law 1496 of 29, 2011 .

That is why it is necessary to analyze the responsibility of the Colombian State in the development of these policies and determine up to what point they are met at present, ensuring equitable access to decent and fair salary levels.

**Key Words:** Wage Gaps, Women, Discrimination, Violation, Policies, Work

## TABLA DE CONTENIDO

<b>INTRODUCCIÓN .....</b>	<b>12</b>
<b>OBJETIVOS.....</b>	<b>15</b>
OBJETIVO GENERAL.....	15
OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	15
<b>DISEÑO METODOLÓGICO.....</b>	<b>16</b>
TIPO DE ESTUDIO.....	16
MÉTODO .....	16
ENFOQUE .....	16
DISEÑO.....	17
TÉCNICAS E INSTRUMENTOS .....	17
<b>FORMULACIÓN DEL PROBLEMA .....</b>	<b>18</b>
<b>JUSTIFICACIÓN .....</b>	<b>19</b>
<b>1. MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>21</b>
1.1. ASPECTOS GENERALES .....	21
1.2 ESTUDIOS SOBRE DISCRIMINACIÓN SALARIAL Y SEGREGACIÓN OCUPACIONAL ...	22
1.3 DIFERENTES POSICIONES ARGUMENTOS FRENTE A LOS DERECHOS DE LAS MUJERES QUE SE DERIVAN A PARTIR DEL ESTADO. ....	24
1.4 ANTECEDENTES INTERNACIONALES .....	25
1.5 ANTECEDENTES COLOMBIA .....	30
<b>2. MARCO CONCEPTUAL .....</b>	<b>35</b>
2.1 LA EQUIDAD DE GÉNERO Y EL DERECHO LABORAL .....	35
2.2 SITUACIÓN LABORAL DE LAS MUJERES: LA BRECHA SALARIAL SITUACIÓN EN COLOMBIA .....	38
2.3 ÍNDICES DE OCUPACIÓN FEMENINA EN COLOMBIA.....	39
2.4 DESIGUALDAD, DISCRIMINACIÓN Y EXCLUSIÓN SOCIAL .....	44
2.5 DESAFÍOS DE LA MUJER PARA LA INCLUSIÓN LABORAL .....	45

2.6 TASA INFORMALIDAD EN COLOMBIA PARA LAS 13 CIUDADES PRINCIPALES DE COLOMBIA .....	49
2.6 ÁMBITOS EN LOS QUE SE VULNERA LA EQUIDAD DE GÉNERO ENTRE LO ECONÓMICO Y LABORAL .....	51
2.6.1 <i>Ámbito Económico</i> .....	51
2.6.2 <i>Ámbito Laboral</i> .....	51
<b>3. MARCO JURÍDICO .....</b>	<b>55</b>
3.1 LEY 1496 DEL 29 DE DICIEMBRE DE 2011 .....	55
3.2 CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE COLOMBIA .....	56
3.3 LEY 581 DEL 31 DE MAYO DE 2000.....	57
3.4 MECANISMOS DE CONTROL Y ERRADICACIÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO.....	60
3.5 ALGUNAS ONG QUE PROMUEVEN LOS DERECHOS DE LA MUJER.....	61
3.6 MECANISMOS E INSTITUCIONES NACIONALES PARA LA EQUIDAD DE GÉNERO.....	62
3.7 INSTRUMENTOS LEGALES NACIONALES PARA LA EQUIDAD DE GÉNERO .....	63
3.8 CONPES 161 DE 2013.....	65
<b>4. HALLAZGOS .....</b>	<b>68</b>
<b>5. CONCLUSIONES.....</b>	<b>78</b>
<b>6. RECOMENDACIONES.....</b>	<b>82</b>
<b>BIBLIOGRAFIA.....</b>	<b>¡ERROR! MARCADOR NO DEFINIDO.</b>

**LISTADO DE ILUSTRACIONES**

Ilustración 1	Tasa de desempleo según el sexo.....	53
---------------	--------------------------------------	----

## **Introducción**

En las últimas décadas, las mujeres han tenido mayor participación en el mercado de trabajo en especial en los rangos bajos y medios, sin embargo esta incorporación ha sido desigual con respecto al sexo opuesto cuando se habla de cargos altos o directivos, que describe el freno en el acceso de las más capacitadas, incluso más que muchos hombres, a los estadios superiores de las estructuras jerárquicas por mecanismos no siempre visibles de discriminación.

Es por ello, que en aras de contribuir al conocimiento de las diferencias de género en el mercado laboral y brechas salariales en Colombia, se elaboró esta trabajo investigativo, con la que se pretende corroborar la existencia aun de esta discriminación y así evaluar el nivel de discriminación por género tanto en los cargos bajos o medios, como en los jerárquicos.

Por consiguiente, es necesario iniciar mencionando que La Corte Constitucional ha enjuiciado a través de numerosos fallos y sentencias sobre el derecho de equidad y no discriminación consagrada en la Constitución Política de Colombia en su Artículo 13

Todas las personas nacen libres e iguales ante la Ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos,

libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica. El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados...

(Constitución Política de Colombia, 1991, Art. 13)

Es por esto que el gobierno nacional formulo una Política Pública Nacional de Equidad de Género consagrada en el Plan de Desarrollo Nacional (PDN) el 12 septiembre de 2012, consagrando en sus artículos 117 y 119 una Política Nacional Integral De Equidad De Género para garantizar la participación activa de la mujer en la sociedad tomando un referente para la puesta en marcha de acciones que contribuyan al goce efectivo de los derechos de la mujer

El principio de igualdad y de no discriminación es una obligación de derecho internacional, que vincula a todas las naciones, la equidad es requisito del desarrollo en cuestión de derechos humanos y de justicia social, en el informe de desarrollo humano de 1995 se señala: “sólo es posible hablar de verdadero desarrollo cuando todos los seres humanos, hombres y mujeres, tienen la posibilidad de disfrutar de los mismos derechos y opciones” y desde hace muchos años se han creado gran cantidad de organizaciones en favor de esta noción.

En Colombia a pesar de las diferentes leyes, organizaciones y movimientos a favor de la equidad aún hay brechas que no han permitido el gozo absoluto de inclusión social, política y cultural.

Por esto, se busca conocer como el gobierno nacional controla, protege y garantiza el cumplimiento de las leyes estipuladas en la Ley 1496 de diciembre de 2011 "por medio de la cual se garantiza la igualdad salarial y de retribución laboral entre mujeres y hombres, se establecen mecanismos para erradicar cualquier forma de discriminación y se dictan otras disposiciones" (Ley 1496, 2011) a fin de entender los procesos de cambio social y los criterios conexos, en esta dimensión se procura comprender las similitudes o discrepancias que existen a nivel nacional entre la promoción y valorización de la igualdad de género mediante políticas y acciones focalizadas a lograr los resultados previstos para las mujeres y los hombres. (El Congreso de Colombia ley, 1496 2011).

## **Objetivos**

### **Objetivo General**

Analizar la efectividad del Estado Colombiano en la aplicación, vigilancia y control de la ley de equidad de género y su responsabilidad frente las personas vulneradas.

### **Objetivos Específicos**

- Recolectar los antecedentes de discriminación y desigualdad laboral.
- Rastrear normatividad, organismos y mecanismos que tutelen la equidad de género.
- Describir la situación actual en materia de brechas salariales entre hombres y mujeres en Colombia.
- Enunciar los índices de ocupación por parte de la mujer en Colombia.

## **Diseño Metodológico**

### **Tipo De Estudio**

Esta monografía se trabajará bajo un estudio valorativo de tipo descriptivo; a través de un enfoque cualitativo, se realizaran comparativos para buscar obtener resultados inductivos sobre la efectividad del Estado Colombiano en la aplicación, vigilancia y control de la ley de equidad de género y su responsabilidad frente las personas vulneradas.

### **Método**

Se realizara bajo el método inductivo buscando resultados generales de hechos en particular que ayuden a Determinar la efectividad del Estado Colombiano en la aplicación, vigilancia y control de la ley de equidad de género y su responsabilidad frente las personas vulneradas.

### **Enfoque**

El enfoque de este proyecto investigativo será cualitativo, se hace analogía directa a través de sentencias y jurisprudencias de la responsabilidad del Estado

Colombiano en la incorporación de la equidad de género encaminada a un estilo de desarrollo justo e incluyente.

### **Diseño**

Estudio no experimental, realizado sin manipular especulativamente las variables objeto de estudio, obteniendo información de fuentes secundarias las cuales permiten caracterizar el marco conceptual, y el análisis temático para desarrollar y Determinar la efectividad del Estado Colombiano en la aplicación, vigilancia y control de la Ley de equidad de género y su responsabilidad frente las personas vulneradas.

### **Técnicas E Instrumentos**

Este proyecto investigativo toma diferentes fuentes documentales (Textos de organismos como la OIT, UNESCO; la Corte Constitucional, sentencias y jurisprudencias) así poder realizar análisis y comparativos en cuanto a la efectividad del Estado Colombiano en la aplicación, vigilancia y control de la Ley de equidad de género y su responsabilidad frente las personas vulneradas de este modo poder determinar resultados, recomendaciones y conclusiones.

## **Formulación Del Problema**

Nuestro ordenamiento jurídico incorpora distintos estándares normativos tendientes a la protección real de los derechos de las mujeres en materia salarial eliminando estas brechas entre hombres y mujeres. Es claro que existe en materia laboral una prohibición de discriminación en contra de esta población. Estos estándares deben ser incorporados en la interpretación que los jueces y autoridades realicen cuando se presenten eventos que involucren presuntas vulneraciones de los derechos de la mujer.

En consecuencia, se indica que el Estado también es responsable internacionalmente cuando promueva, tolere o permita actos discriminatorios contra de la mujer.

Es por ende que en nuestro trabajo se pretende investigar y poder responder:

¿Ejerce el Estado Colombiano un control efectivo en la vigilancia de los contenidos de la Ley 1496 del 29 de diciembre de 2011 frente a la discriminación salarial en material laboral?

## **Justificación**

la discriminación salarial respecto de la mujer en la sociedad colombiana es un mal presente en todos los escenarios laborales de nuestro país. Dicho de manera clara: de esta realidad no se escapa el campo del empleo formal, y mucho menos los espacios que ocupan las mujeres como independientes, en los cuales también son objeto de diferencias en la percepción de sus ingresos pero también -y presentándose como una modalidad más macabra aún- en la imposibilidad que tienen de poder ser contratadas en labores estereotipadas como masculinas y en los que la mujer encuentra renuencia en ser aceptada, cercenándose de esta manera su ingreso y su derecho al trabajo.

Y si en estos dos campos podemos observar lo que se describe, lo más grave se presenta en el empleo informal, en esa economía de rebusque que no tiene estadísticas finas y de la cual hace parte el 47% de la población en capacidad laboral de nuestro país según cifras del dane en el trimestre final de 2017; escenario este en el que la mujer percibe muchos menos ingresos que los hombres. Basta con observar las ventas ambulantes, los negocios informales de comidas, las ventas de catálogo con vínculos no laborales sino meramente comerciales en los que la mujer vive de lo

que pueda recibir como utilidad a su venta o como retribución precaria a su trabajo sin ningún tipo de seguridad social.

Uno de los factores que puede contribuir a explicar esta diferencia tiene que ver con las dificultades derivadas de los prejuicios organizacionales contruidos alrededor de roles y las competencias que se atribuyen a ambos géneros, así como la realidad económica del país que lleva a registrar uno de los niveles más altos de empleo y subempleo del continente y de la cual por obvias razones como ya lo esbozamos la mujer es participe y victima; participe por que tiene que rebuscarse su ingreso en este modelo y victima porque frente al hombre tiene menos espacios y en los que si puede trabajar gana mucho menos que este.

Esto ha sido producto de una sociedad patriarcal, en donde se considera que la mujer no tiene la posibilidad de ocupar los mismos lugares y espacios sociales de los cuales el hombre es partícipe, impidiendo su posibilidad de progreso en las organizaciones.

## **1. MARCO TEÓRICO**

### **1.1. Aspectos Generales**

En los últimos años se ha observado un incremento en la participación de la población femenina en el mercado laboral, en la educación y en la vida política. A pesar del esfuerzo de la mujer por ingresar a diferentes mercados y a su lucha constante por lograr la igualdad de género y por ende ser valorada dentro de una sociedad, aún continúa sufriendo marginaciones. Este fenómeno que ha sido histórico es objeto de estudios por parte de pensadores e investigadores.

Colombia a pesar de ser un Estado Social de Derecho indicando principios de igualdad, aún no se percibe un impacto de las políticas formuladas para dicho fin, ya que la mujer es objeto de doble explotación: como sexo oprimido y como proletariado disfrazado, es decir que solo ocupa los cargos bajos y medios de las organizaciones (Isaza: 2003)

Sin embargo aún existen teorías que indican que el crecimiento y desarrollo del país encuentra su fundamento en la educación, la cual se convierte en un aspecto fundamental en las condiciones de vida de los trabajadores. Sin embargo, a pesar que las mujeres tengan un nivel de formación incluso mayor que el de los hombres, tienen

menores probabilidades de acceder a cargos directivos y a su vez reciben menores salarios a comparación de los hombres (Tenjo y Herrera: 2009).

Es de anotar que al estudiar el tema se encuentra que en el mercado laboral, las mujeres tienden a sufrir mayor discriminación que los hombres. Esta situación, da lugar a que en los análisis económicos, se establezcan mediciones y aproximaciones del problema que permitan presentar posibles soluciones en medio de la incertidumbre de un mercado dinámico, donde ésta se convierte en una de las variables de mayor relevancia unida a los ciclos y estacionalidades de este mercado.

## **1.2 Estudios Sobre Discriminación Salarial Y Segregación Ocupacional**

En el mercado laboral se evidencian diferentes factores de carácter discriminatorios invisibles, que hacen que a la hora de asignar un puesto o cargo, el empleador se sesgue por prejuicios para ofrecer menor salario a las mujeres. Así lo corroboran los estudios que a continuación se señalan:

(Tenjo, 2005) en su estudio realizado para seis países de América Latina argumentan que las mujeres reciben tratamiento diferente a los hombres en el mercado y que este, eshtá basado más en factores socio-culturales relacionados con la posición de la mujer en la sociedad en general y los roles que ésta le asigna. Las mujeres en promedio tienen actividades, como la crianza de los hijos y la administración del hogar,

que compiten por el tiempo disponible de éstas con las actividades en el mercado laboral (doble jornada). Para los empleadores estos elementos introducen un factor de riesgo e incertidumbre en las decisiones que tienen que ver con la contratación de mujeres que termina penalizándolas con menores salarios.

(Abadía, 2007), concluye que en el mercado laboral colombiano las mujeres casadas o en unión libre son más propensas a ser discriminadas estadísticamente, ya que el empleador duda acerca de su verdadera productividad, debido a que estas, por lo general, son las encargadas de las labores del hogar, lo cual les impide posiblemente responder al máximo en las actividades del trabajo. Por lo cual concluye que las políticas para reducir las diferencias salariales, fruto de la discriminación estadística por sexo en Colombia, deben estar dirigidas a las mujeres casadas o en unión libre empleadas en el sector privado,

Por último, las ocupaciones con mayor proporción de mujeres tienden a pagar, en promedio, menores salarios para las mujeres y paradójicamente los salarios de los hombres aumentan con la proporción de mujeres en la fuerza de trabajo de las ocupaciones; tal efecto es más fuerte en el empleo formal.

### **1.3 Diferentes posiciones, argumentos frente a los derechos de las mujeres que se derivan a partir del Estado.**

Tanto en el plano nacional como internacional, los ordenamientos jurídicos han dispuesto normas tendientes a la protección de los derechos de la mujer en el ámbito público y privado. Los instrumentos internacionales, en buena medida, han sido acogidos por la legislación interna y, en algunos casos, se han adoptado medidas legales que, por una parte, fijan obligaciones concretas tanto a privados como a agentes estatales al tiempo que, por otra, desarrollan las normas no estatales. (Corte Constitucional T-012, 2016)

Nuestro ordenamiento jurídico incorpora distintos estándares normativos tendientes a la protección real de los derechos de las mujeres. Es claro que existe una prohibición de discriminación y violencia en contra de esta población. Estos estándares deben ser incorporados en la interpretación que los jueces y autoridades realicen cuando se presenten eventos que involucren presuntas vulneraciones de los derechos de la mujer. (Corte Constitucional T-012, 2016)

#### **1.4 Antecedentes Internacionales**

El informe de la Organización de las Naciones Unidas ONU (2011), muestra que las mujeres ganan en promedio 30% menos que los hombres, pese a la legislación que han adoptado 186 países a favor de la erradicación de la discriminación contra la mujer y la equidad de género que tiene presente la igualdad de salarios entre los dos géneros.

Además, el 53% de las mujeres poseen empleos informales, por lo cual no tienen garantías de seguridad social, lo que refleja en la mayoría de los casos mayor vulnerabilidad y exclusión. (Portafolio: 2011)

En América Latina y el Caribe, las mujeres representan alrededor del 45% de la fuerza laboral del sector formal. Sin embargo, al revisar las estadísticas se observan diferencias importantes en los salarios, el tipo de empleo y las oportunidades para la promoción profesional, debido a que existe una superficie superior invisible en la carrera laboral de las mujeres, difícil de traspasar, que impide que ellas accedan a puestos jerárquicos.

Su carácter de invisibilidad viene dado por el hecho de que no existen leyes ni dispositivos sociales establecidos, ni códigos visibles que impongan a las mujeres semejante limitación, sino que está construido sobre la base de otros rasgos que por su invisibilidad son difíciles de detectar. (Oficina internacional de Ginebra: 2004)

En consecuencia a partir del sedentarismo la condición de la mujer comenzó a degradarse dedicándose exclusivamente a la dependencia del hombre ya que este se encargaba del sustento del hogar y ella a las tareas domésticas con ello, inicio el sometimiento forzoso del sexo femenino al masculino.

Su rol era procrear hijos que pudieran heredar los bienes paternos, los deberes de la mujer giraban alrededor de la casa, se ocupaba de la familia y del hogar, en cambio, el esposo no estaba sometido a este tipo de tareas.

La Iglesia ha sido y será una gran influencia en el concepto que se construye sobre la mujer, ya que la biblia hacen referencia a ella como un ser que solo es puro en el matrimonio, fiel al marido, devota a los hijos, casta, sumisa, abnegada y con espíritu de sacrificio y gran laboriosidad doméstica, la forma en que se visualiza a la mujer trascendió hasta la edad media , donde los españoles influenciados por la iglesia reforzaron los estereotipos del concepto atribuyéndole un estatus de inferioridad en cuanto a su ser y su valor.

Al paso de los años, a pesar de que las sociedades fueron teniendo modificaciones en algunas de sus estructuras de desarrollo, la mujer continuaba mostrándose como un ser que no presentaba valor por sí mismo, sino que seguía siendo un complemento del hombre y su única misión consistía en llevar una vida irrelevante en la estructura social de su época. Pero fue hasta 1949, cuando Simone de Beauvoir dio

a conocer la frase que inicia el movimiento de género en el siglo XX: Beauvoir afirma "Una no nace mujer, sino que se hace mujer." (Beauvoir, 1949, Pág. 109) Su reflexión abrió una gran interpretación de la igualdad y la diferencia de los sexos.

Para 1945 la declaración de los derechos humanos se opone a toda discriminación contra las mujeres y afirma que toda persona tiene los derechos y libertades sin distinción alguna de raza, color y sexo.

La convención internacional sobre los derechos políticos de la mujer en 1952 asume obligaciones jurídicas relativas al principio de la equidad de derechos entre los hombres y las mujeres.

El concepto de género se empleó por primera vez en el ámbito de la psicología médica durante la década de 1950. Sin embargo fue hasta 1968 que Robert Stoller demostró que lo que determina la identidad y el comportamiento masculino o femenino no es el sexo biológico si no las expectativas sociales, ritos, costumbres, y experiencias que se ciernen sobre el hecho de haber nacido mujeres u hombres.

En 1967 se aprueba en la asamblea general de las naciones unidas, la declaración sobre la eliminación de la discriminación contra la mujer para que se reconozca universalmente la igualdad entre el hombre y la mujer. En 1975 se reúne la primera conferencia mundial sobre la mujer que aprueba el plan de acción para el mejoramiento

de la condición de las mujeres quedando así que la segunda conferencia se realizaría en Copenhague en 1980 y la tercera en Nairobi den 1985para evaluar avances.

Posteriormente en 1969 el 28 de junio se llevó a cabo el mayor acto de visibilización de la comunidad LGBT en Stonwell, Nueva York y así de declarar el día internacional de orgullo Gay, y en 1979 se realiza la convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer la cual fue asumida por Colombia a través de la Ley 51 de 1981.

En 1994 el tema volvió a resurgir fuertemente mediante un Programa llamado El Consenso del Cairo el cual nace como del análisis realizado por la International Women`s Health Coalition (IWHC) y las naciones unidas (ONU) sobre la población e igualdad. En este programa se reconoció que el mundo debe pasar de las palabras a la acción, a fin de corregir los desequilibrios entre hombres y mujeres en materia de derechos y oportunidades. (IWHC, s.f.)

A partir de ello, en algunos países se obtuvieron grandes logros como fueron la igualdad de trato ante la Ley y empleo para las mujeres, mientras que en otros se mantuvo el constante rechazo por parte de los gobernantes por incrementar salarios, otorgar prestaciones y exigir a los hombres asumir responsabilidades por su propio comportamiento sexual, fecundidad, salud y bienestar de sus compañeras e hijos.

Así, en la década de los 90 se han venido desarrollando sin número de convenciones y políticas para erradicar cualquier tipo de discriminación que afecten tanto a hombre como mujeres, en 1993 la conferencia internacional de los derechos humanos en Viena, 1995 la cumbre mundial sobre el desarrollo social, la conferencia internacional de población y desarrollo en Cairo 1994, la IV conferencia mundial sobre la mujer en Beijing en 1995 y sus plataformas de acción indican a los gobiernos el establecimiento de políticas de programas para la eliminar las distintas formas de discriminación contra las mujeres y que limitan su desarrollo personal colectivo. (San Juan De Pasto, 2007)

Para el 2011 el instituto internacional de investigaciones y capacitación para la promoción de la mujer, la oficina del asesor especial en cuestiones de género y adelanto de la mujer y el fondo de desarrollo de las naciones unidas para la mujer se fusionaron, convirtiéndose en ONU mujeres, que hoy es la secretaría de la comisión de la condición jurídica y social de la mujer. (ONU Mujeres, s.f.)

A pesar de la gran cantidad de organizaciones, avances y políticas públicas que se han generado a nivel mundial sobre equidad de género son muchos los cambios que todavía faltan por hacer para lograr plenamente la equidad en todos los aspectos de la vida cotidiana tanto de hombres como de mujeres.

## 1.5 Antecedentes Colombia

En Colombia el ascenso en la participación de la mujer en el mercado laboral, es dada en gran medida a partir de los años noventa debido a la liberalización de la economía a través de la apertura económica ligado a un aumento de los niveles de educación. Sin embargo, esta mayor participación no ha dado como resultado mejores evidencias de relaciones laborales óptimas con respecto al sexo opuesto.

Según el Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), en las 13 áreas metropolitanas el 59.2% de las mujeres ocupadas está en la economía informal, en su mayoría concentradas en las llamadas “áreas de trabajo invisible”, en condiciones precarias, con empleos inestables, con pocas posibilidades de promoción hacia otras ocupaciones que les ofrezca mayor bienestar y desarrollo.

Tienen bajos ingresos, largas jornadas de trabajo, cobertura insuficiente de la seguridad (pensión, riesgos profesionales y salud) y son dependientes de redes de asistencia y apoyo social tales como el régimen subsidiado en salud. Además en el 2007 las mujeres recibían, en promedio, el 74.31% de los ingresos que percibían los hombres, de los cuales en el sector formal las mujeres recibían el 83.58% de lo que recibían los hombres y la situación empeoraba en el sector informal, pues el promedio de sus ingresos sólo llegaba al 65.40% de los hombres ocupados en este mismo sector de la economía. (INDYMEDIA: 2009).

Torres (2008), en su estudio, señala que la edad aumenta la discriminación laboral hacia la mujer, independientemente de su ocupación, posición política o preferencia sexual, lo que hace que muchas mujeres lleguen a la edad de jubilación con muy pocos o incluso ningún derecho a una pensión por derecho propio, ya sea porque su labor no remunerada de cuidado de otras personas les ha impedido participar en una actividad laboral retribuida o porque esa labor les ha obligado a participar únicamente en formas de trabajo periféricas, que no están bien pagadas ni cubiertas por los sistemas de seguridad social.

Hay que resaltar que las mujeres contribuyen al progreso del país en todos los ámbitos, sin embargo, aún permanecen diversas formas de discriminación que aún las afectan y que frenan el desarrollo de sus derechos. Existe aún en Colombia una brecha entre el reconocimiento de derechos y el ejercicio de estos, especialmente para aquellas que afrontan situaciones de vulnerabilidad o que evidencian múltiples discriminaciones, generándoles una afectación desmedida y una relación inequitativa.

Dando paso a la historia de Colombia con la Ley 8 de 1922 se le permitió a la mujer ser testigo en asuntos judiciales y administrar los bienes de uso personal como joyas y ropa, con la Ley 28 de 1932 se le otorgó a la mujer capacidad jurídica, sin embargo, cuando se casaba la perdía y el esposo entraba a administrar todos sus bienes, para 1933 se faculta el ingreso de la mujer a la universidad, hecho que después adquiere una importancia crucial por la participación de mujeres profesionales en la reivindicación del sufragio femenino, con la Ley 45 de 1936 se le otorga la patria

potestad sobre sus hijos naturales, en 1945 se le da a la mujer el derecho para ser elegida para cargos públicos. Aunque en la práctica fue esporádica su participación y se le concede el derecho al voto en el plebiscito de 1957, el Decreto 2870 de 1974 confiere igualdad de derechos para hombres y mujeres en la vida familiar, lo cual constituye una conquista jurídica, la Ley 1 de 1976 permitió el divorcio para el matrimonio civil y la separación de cuerpos para el católico y en 1976 surge el movimiento homosexual en Colombia.

La Ley 999 de 1988 permitió que la mujer casada el “de” del apellido de su esposo, para la década de los 90 se implementa la política de equidad y participación de la mujer, se revalora el trabajo doméstico, la protección legal la inserción de la mujer en las actividades económicas, políticas y culturales y así superar los obstáculos que impiden el acceso de la mujer a los recursos y oportunidades.

En 1990 se crea la consejería presidencial para la juventud, la mujer y la familia y en 1991 la constitución política de Colombia garantiza el respeto a los derechos humanos y ciudadanos de la mujer, en el artículo 13 se indica que se recibirá la misma protección y trato de las autoridades y gozará de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razón de sexo, raza, origen familiar o nacional, lenguaje, religión, opinión pública o filosófica, es 1994 se crea la oficina de la mujer rural del ministerio de agricultura y desarrollo rural.

Posteriormente con la Ley 294 de 1996 se dictamina sanciones y demás que confiere a la violencia familiar, para 1997 la Ley 30 refiere a los delitos contra la libertad social sexual y la dignidad humana, en 1998 se crea la consejería presidencial para la equidad de la mujer, con la Sentencia C-355 de 2006 se despenaliza el aborto u en el 2007 se resuelve el régimen patrimonial para parejas homosexuales.

La formulación de dichas políticas, desde entonces, ha estado liderada por las entidades responsables del tema de equidad de género, que han contado con diferentes niveles de institucionalidad al interior de los gobiernos: consejería para la mujer, la juventud y la familia 1990-1994, dirección de equidad para la mujer 1994-1998 y consejería presidencial para la equidad de la mujer 1998-2010, Actualmente, se cuenta con la alta consejería presidencial para la equidad de la mujer, que es el ente rector de esta política. (Presidencia de la República de Colombia, 2012)

Si bien los procesos de formulación de políticas para la mujer desde el inicio de la década del noventa han sido iniciativas de todos los gobiernos, los procesos de implementación han sido discontinuos, pues, en materia de derechos de las mujeres el país ha avanzado mucho más en normativas que los reconocen, que en políticas que permitan su ejercicio real. (Presidencia de la República de Colombia, 2012).

En el primer gobierno de Uribe 2002 2006, se elaboró la política "Mujeres Constructoras de Paz y Desarrollo", centrada en 8 áreas: empleo y desarrollo; educación y cultura; salud, salud sexual y reproductiva; violencia contra las mujeres; participación política; mujer rural; comunicación y fortalecimiento institucional.

Y por último, La formulación y ejecución de la Política Pública Nacional de Equidad de Género para las Mujeres, es un compromiso del Gobierno del actual Presidente Juan Manuel Santos que se encuentra consagrado en el Plan Nacional de Desarrollo (PND) 2010-2014 “Prosperidad para todos”.

Atendiendo a lo establecido en el Plan Nacional de Desarrollo, en septiembre de 2012, el Gobierno Nacional lanzó los Lineamientos de la política pública nacional de equidad de género para las mujeres y del Plan integral para garantizar una vida libre de violencias, constituyéndose en el referente para el diseño y puesta en marcha de acciones sostenibles para la superación de brechas y la transformación cultural, que en el horizonte de los próximos 10 años, contribuyan al goce efectivo de los derechos de las mujeres en nuestro país. Estos lineamientos fueron construidos a través de un proceso participativo en diálogo con las redes y organizaciones nacionales de mujeres y con el apoyo y acompañamiento de la comunidad internacional. (Equidad Mujer , s.f).

## **2. MARCO CONCEPTUAL**

### **2.1 La equidad de género y el derecho laboral**

El debate sobre la necesidad de salvaguardar la igualdad de las mujeres y los hombres en nuestro país ha tomado cada vez más fuerza. Hoy, el diálogo de equidad de género es abierto, común y frecuente en diferentes escenarios y esferas de discusión.

El ámbito laboral no es ajeno a estos debates: el gobierno en su Plan Nacional de Desarrollo ha establecido unos objetivos claros en materia de protección de la mujer y en procura de la equidad de género. El Ministerio del Trabajo es el principal ente gubernamental encargado de ejecutar la agenda del gobierno desde la perspectiva del trabajo a través de la difusión y sensibilización de normas, campañas y medidas de protección en pro de la mujer. (Pelaez, V (19,12,2017) La equidad de genero en el ambito laboral, recuperado de <https://www.asuntoslegales.com.co/analisis/veronica-pelaez-523281/la-equidad-de-genero-en-el-ambito-laboral-2582925>.

Desde un punto de vista práctico, los empleadores deben empezar a cuestionarse ¿cuáles son los proyectos que al interior de nuestras compañías hemos implementado para avanzar hacia unas relaciones laborales con enfoque de género? ¿Cómo impactan

estas políticas al negocio y la productividad del mismo? ¿Cuáles son las obligaciones que como empleadores debemos cumplir en materia de equidad de género?

Las brechas salariales, las dificultades de acceso a un empleo formal y la poca participación de las mujeres en cargos directivos o gerenciales en nuestro país son algunas de las principales problemáticas identificadas y respecto de las cuales, tanto el gobierno como diferentes entidades privadas han decidido empezar a trabajar para crear una agenda que permita cerrar las brechas y procurar por la equidad de género. (Pelaez, V (19,12,2017) La equidad de genero en el ambito laboral, recuperado de <https://www.asuntoslegales.com.co/analisis/veronica-pelaez-523281/la-equidad-de-genero-en-el-ambito-laboral-2582925>).

Los principales focos en los que se centra la atención en este momento son tal vez: la participación de la mujer en el mercado laboral, salarios y beneficios extralegales, beneficios por maternidad y lactancia y trato equitativo y no discriminatorio en el mercado laboral.

Los empleadores son parte activa de la construcción del cambio y la eliminación de las brechas. A través de la revisión y diagnóstico de los diferentes momentos de la relación laboral es posible identificar las oportunidades de mejora y definir un plan de acción que permita avanzar hacia una ejecución de las relaciones laborales con enfoque

de género, que garantice la igualdad de oportunidades en el acceso y posibilidades de hombres y mujeres en el mercado laboral.

A través de la implementación de políticas laborales con enfoque de género en las diferentes fases de la relación laboral: el reclutamiento y contratación de personal, la ejecución de la relación laboral e incluso la terminación de las relaciones de trabajo, se pueden implementar mejores prácticas desde el punto de vista del recurso humano, que permitan aprovechar la diversidad como una ventaja competitiva, mejorando el clima laboral, la productividad y la imagen del empleador en el mercado laboral.

Así, es importante para los empleadores en Colombia empezar a cuestionarse sobre su compromiso con la equidad de género desde una perspectiva laboral, analizar las prácticas actuales, avanzar hacia unas mejores prácticas y adoptar políticas con enfoque de género que soporten el compromiso en el cierre de las brechas de desigualdad que aún persisten. (Pelaez, V (19,12,2017) La equidad de genero en el ambito laboral, recuperado de <https://www.asuntoslegales.com.co/analisis/veronica-pelaez-523281/la-equidad-de-genero-en-el-ambito-laboral-2582925>.

## **2.2 Situación Laboral De Las Mujeres: La Brecha Salarial situación en Colombia**

La principal forma de discriminación es la basada en el sexo, y ha sido objeto de atención de la comunidad internacional que busca promover la igualdad y mejorar las condiciones de vida y de trabajo sobre una base de igualdad de género, siendo la esencia de los distintos tratamientos internacionales. En el caso colombiano, resulta fundamental precisar el alcance de la prescripción constitucional de la igualdad de género consagrada en la carta política de 1991 en el artículo 13 de nuestra Constitución, de conformidad con el cual, se estableció como norma superior lo siguiente:

*“El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de los grupos discriminados o marginados”*

Abordamos una situación discriminatoria existente y que afecta a las mujeres en el mundo, sin embargo, algunos países han adoptado una legislación específica para amparar los derechos femeninos, como Estados Unidos, Francia, Canadá, España y Reino Unido. Sus resultados, aunque no satisfacen plenamente a las mujeres, han contribuido a impulsar el logro de la equidad en la remuneración y se ha constituido en un importante antecedente normativo para el resto de países. La reivindicación de equidad e igualdad salarial para las mujeres no es un asunto de feminismo, sino de justicia familiar, porque la discriminación salarial motiva que las familias cuenten con menos dinero para educación, sanidad o para su propia jubilación, lo que es muy

importante en estos tiempos de crisis. Además, porque las mujeres no son trabajadoras de segunda clase en las empresas, porque es injusto e ilegal, violatorio de la equidad remunerativa y del derecho de igualdad.

No obstante que se supone que el acceso a un mayor nivel de formación técnica, tecnológica o profesional debe redundar en mayores posibilidades de acceso a un puesto de trabajo, y acceso a puestos de trabajo mejor remunerados, axioma que no se cumple en estos casos y que evidencia que, aunque el diferencial salarial afecta en mayor medida al género femenino, también impacta a los hombres que ocupan puestos de trabajo subvalorados, por ser considerados labores que han sido realizadas durante mucho tiempo sin una paga o han sido valoradas como labores cotidianas, normalmente desempeñada en los hogares sin ninguna remuneración, como es el caso de la labores de lo que se ha denominado la economía del cuidado que va más allá de las actividades de carácter doméstico que se ejecutan cotidianamente sin contraprestación económica.

*Moreno, D, Santamaria, S, (2013) Inequidad de genero? La brecha salarial en Bogota (tesis de maestria/Universidad Libre de Colombia) recuperado de <https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/7585/MorenoSierraDenise2013.pdf?sequence=1&isAllowed=y>*

### **2.3 Índices de Ocupación Femenina en Colombia**

En Colombia la vinculación femenina al mercado laboral ha ido en ascenso; sin embargo, su participación es aún bastante reducida si se analiza evalúa a partir de los

niveles de mayor participación de la mujer en el mercado laboral, como se puede observar en los informes de empleo del DANE/PNUD.

Efectivamente, la población en edad de trabajar en 2001 ascendió a un 52% para las mujeres y un 48% en el caso de los hombres. De estos un poco más del 67% es población masculina y el 42% es población femenina, como lo indica la información de mercado laboral 1994 – 2001.

De acuerdo con el DANE, para los años 2010 y primer semestre de 2011, la tasa de ocupación femenina alcanzo el 42.70 frente a la masculina que llego al 67.41 se mantiene una enorme diferencia en el empleo femenino que se traduce en mayor tasa de desocupación de las mujeres frente a los varones. *Moreno, D, Santamaria, S, (2013) Inequidad de genero? La brecha salarial en Bogota (tesis de maestria/Universidad Libre de Colombia) recuperado de <https://repository.unilibre.edu.co/bitstream/handle/10901/7585/MorenoSierraDenise2013.pdf?sequence=1&isAllowed=y>,*

Mercado laboral según sexo de la población del total nacional, en el trimestre móvil septiembre – noviembre 2018, el 50,7% correspondió a mujeres y 49,3% a hombres. La población económicamente activa estuvo compuesta por un 56,7% hombres y un 43,3% mujeres. Los hombres representaron 58,1% de los ocupados y las mujeres 41,9%.

La población desocupada estuvo compuesta por un 42,7% hombres y un 57,3% mujeres. *DANE, (2018) Boletín Técnico, Mercado Laboral por sexo, recuperado de [https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech\\_genero/bol\\_eje\\_sexo\\_s\\_ep18\\_nov18.pdf](https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech_genero/bol_eje_sexo_s_ep18_nov18.pdf).*

Un estudio de la Eafit indica que las mujeres son un 47 por ciento más propensas a estar desempleadas, a la hora conseguir empleo, a las mujeres les cuesta más trabajo. Y las cifras dan cuenta de ello. En el 2013, de cada 100 mujeres económicamente activas, 11,6 estaban desempleadas, según Comfenalco.

Además, acorde a un estudio realizado por el grupo de investigación Research in Spatial Economics (RISE) de la Universidad Eafit, las mujeres son un 47 por ciento más propensas a estar desempleadas.

“El estudio se basa en tasas de desempleo, dinámicas de oferta y demanda laboral por género y los niveles de competitividad y educación de cada región”

No es algo nuevo. En los últimos 20 años las tasas de desempleo de las mujeres han estado alrededor de cinco puntos porcentuales por encima de la de los hombres, así lo indica el estudio.

Y la situación se agrava aún más en las jóvenes. Según datos de Medellín Cómo Vamos, la ocupación de ese segmento viene cayendo desde 2013, siendo ellas las que presentan las menores tasas de ocupación durante el último cuatrienio, “lo que da cuenta de amplias diferencias por sexo en el acceso al mercado de trabajo en Medellín y su área metropolitana”.

La brecha laboral entre hombres y mujeres terminó el periodo así: la tasa de ocupación de los hombres en 2018 fue de 72,9 por ciento y la de hombres jóvenes fue de 57,5 por ciento. Por el lado de las mujeres, el porcentaje de ocupadas fue de 52,6 por ciento mientras que el de las jóvenes fue de 45.4 por ciento.

las razones son más culturales que de capacidad, pues según el estudio, las mujeres son un dos por ciento más educadas que los hombres, pero aun así tienen más barreras para acceder al mercado laboral.

Acorde al Boletín de Coyuntura Laboral del Servicio Público de Empleo, elaborado con cifras del DANE , las mujeres se demoran 2,4 semanas más en acceder a un puesto de trabajo, en comparación con los hombres. Es decir, en total, una mujer tarda 18,8 semanas en ocuparse.

De otro lado, la agencia de empleo de Comfenalco informó que en la ciudad hay 200.670 personas desocupadas, de las que el 53,2 por ciento son mujeres.

Según la caja de compensación, “aspectos como vida familiar, división de puestos laborales por sexo, mitos asociados al clima laboral, entre otros, se están convirtiendo en barreras importantes para que las mujeres logren una vinculación laboral”. *Mercado D, (2017) Aun queda mucho trabajo por hacer en desempleo femenino, (EL TIEMPO) recuperado de <https://www.eltiempo.com/colombia/medellin/cifras-sobre-acceso-de-las-mujeres-a-empleo-65434>.*

## **2.4 Desigualdad, discriminación y exclusión social**

Las mujeres han sido uno de los objetivos del Gobierno Nacional. La igualdad de oportunidades y la eliminación de las diferencias en la participación social, económica y política entre hombres.

A continuación se presenta un resumen de estas desigualdades que afectan de manera negativa a la mujer en sociedad.

El acceso al empleo y a las condiciones laborales sigue siendo desigual para hombres y mujeres en la gran mayoría de las sociedades, la tasa de empleo femenino continua siendo inferior al masculino, todavía sigue siendo una meta la eliminación de las diferencias en remuneración.

Las mujeres realizan la mayor parte del trabajo doméstico y el cuidado de sus hogares, limitando sus posibilidades de acceso a puestos de responsabilidad. La armonía de la vida familiar con la laboral sigue siendo más difícil para las mujeres, las familias monoparentales permanecen sostenidas por mujeres, se encargan del cuidado de los niños, de las personas mayores y de las personas discapacitadas.

Las mujeres tienen una peor percepción de su salud, tienen más probabilidades de contagiarse en sus relaciones heterosexuales y más probabilidades de sufrir

agresiones y lesiones como víctimas de la violencia. La violencia en todas sus formas, presenta a la mujer como su víctima predilecta, esta violencia sumada al tráfico de personas y al desplazamiento forzado generan impactos negativos en las mujeres.

En quinto lugar, en la toma de decisiones y la participación política todavía queda mucho por avanzar. La presencia de las mujeres como primeras ministras, diputadas y/o senadoras nacionales, presenta una brecha importante a pesar de los esfuerzos sociales y políticos. (Falcón, 2009).

## **2.5 Desafíos de la mujer para la inclusión laboral**

Para el gobierno nacional se ha convertido en un desafío la formación de un país, que garantice igualdad de oportunidades de desarrollo y crecimiento individual para todas y todos sus ciudadanos sin distinciones o discriminación.

Actualmente las mujeres son las más afectadas con esta inequidad, a pesar de los avances y los movimientos a favor de lograr la equidad entre hombres y mujeres, “documentos, como el índice de desarrollo de género (IDG) y las investigaciones del Observatorio de Asuntos de Género (OAG), registran en cifras, fenómenos como” la feminización de la pobreza”, en especial entre las mujeres cabeza de hogar.” (Franco, 2015).

Hoy es más difícil para la mujer encontrar empleo, se encontró que en el sector privado, cuando una mujer asume un empleo, con igual grado de capacitación y responsabilidad de un hombre, esta recibe menor salario, de igual manera muy pocas mujeres, reciben cargos directivos o de elección popular, para lo cual su participación es menor que la de los hombres, así mismo, la violencia en todas sus formas, presenta a la mujer como su víctima predilecta, esta violencia sumada al tráfico de personas y al desplazamiento forzado generan impactos negativos en las mujeres.

En el periodico El Tiempo se afirma:

El acceso de las mujeres a la fuerza laboral en Colombia dio un salto del 24 por ciento en las últimas 2 décadas, al pasar de 31,6 en 1990, a 55,8 por ciento en 2013, según lo indica el informe ‘El progreso de las mujeres en el mundo 2015-2016’, realizado por varios autores para la Organización de las Naciones Unidas ONU y UN Women 2015. (El Tiempo , 2015)

Este resultado ubica a Colombia como el país que logró reducir más esa brecha de género en América Latina y el Caribe, inclusive, por encima de México, Perú, Chile, Venezuela y Argentina.

En el contexto del continente, el avance fue mayor que en el promedio del mundo, donde la participación laboral del llamado sexo débil solo se redujo solo en 2 puntos (de 50,5 a 50,3 por ciento), pues en países desarrollados y en Latinoamérica, aumentó respectivamente 4,1 y 13,4 por ciento en las dos décadas.

Claro está, el mejor resultado global se dio en la República de Maldivas, donde la participación laboral femenina creció 36 puntos porcentuales, y se ubicó en 56,2 por ciento.

Para Luis Naranjo Ojeda, gerente del portal losdatos.com, el salto del país en vinculación de la mujer a la fuerza laboral es notorio, pero advierte que la brecha salarial entre hombres y mujeres sigue siendo alta y la penetración femenina en el mercado laboral continúa baja, pese a que la mujer está demostrando altas capacidades para ocupar puestos de trabajo.

Con base en la Muestra Continua de Hogares del Dane, el analista dice que de 21,4 millones de colombianos empleados en el 2015, las mujeres son 8,7 millones de dicho mercado. (El Tiempo , 2015)

El informe concluye que a nivel global, las mujeres cobran, en promedio, 24 por ciento menos que los hombres, pero, en Latinoamérica y el Caribe, el índice es del 19 por ciento.

Además, en esta última región, el 59 por ciento de los empleos de las mujeres son informales, por lo que no gozan del amparo de la legislación laboral ni de la protección social. Solo 17 de cada 100 trabajadoras domésticas son remuneradas.

Además, el sexo femenino realiza entre dos y cinco veces más asuntos de cuidado y trabajo doméstico no remunerado que los hombres. Por tanto, se limitan sus oportunidades educativas, laborales y le queda menos tiempo para el descanso, el ocio o la participación política.

En Colombia, el papel de la mujer es absolutamente fundamental, no solo como líder de familia, sino también como actor importante en el ámbito económico, convirtiéndose en fuerza productiva y factor de cambio en los distintos escenarios, señala el presidente de BBVA Colombia (Cabrera, 2015).

La más grave, el feminicidio (el asesinato de una mujer “por su condición de ser mujer o por motivos de su identidad de género”, como lo define la Ley 1761 de 2015), aumentó 22 por ciento, al pasar de 100 muertes, en 2015, a 122 muertes, en 2016.

## **2.6 Tasa Informalidad en Colombia para las 13 ciudades principales de Colombia**

Según el estudio de la universidad el Rosario “Perfil actual de la informalidad laboral en Colombia: estructura y retos” en Colombia el 49.3% de las mujeres trabaja en la informalidad, siendo Cúcuta (71%) la ciudad con menores oportunidades formales de ocupación para ellas, seguida de Montería (62.4%), Pasto (60.7%), Bucaramanga (59.2%), Ibagué (58.5%) y Barranquilla (58%).

Aunque Manizales (43%), Bogotá (43.2%) y Medellín (45.1%) presentan los menores indicadores de informalidad para las mujeres, la situación es preocupante porque en todas supera el 43%, según el reporte de la Universidad del Rosario, a las que le siguen Cali (51.2%), Pereira (53.7%), Cartagena (54.6%) y Villavicencio (57.8%).

En las trece ciudades principales que aparecen en el informe, con excepción de Cartagena, la informalidad laboral es más alta en las mujeres que en los hombres, dijo Andrés García-Suaza, investigador del Observatorio Laboral y profesor de la Facultad de Economía de la Universidad del Rosario.

“Al analizar el tema de género, las mujeres son las más afectadas por el empleo informal, con cuatro puntos porcentuales por encima que los hombres. Este patrón se

repite en todas las áreas metropolitanas, excepto Cartagena, donde la diferencia es de casi un punto entre hombres y mujeres, siendo mayor la de los hombres”, explicó.

También se encuentra el caso de Pereira, Cali e Ibagué, en donde la diferencia en la tasa de informalidad entre hombres y mujeres es de 7.5 puntos porcentuales, lo cual es una cifra bastante pronunciada que podría estar indicando graves problemas en términos del mercado laboral femenino para estas ciudades, agregó García-Suaza. (GEIH , 2017)

En toda estos datos siempre se describe y se encuentra que en Colombia aún existe la brecha salarial entre hombres y mujeres aunque el gobierno apunta a eliminar esto el mercado laboral aun de cierta forma discrimina a la mujer no se desconoce que hoy día la mujer tiene un mayor auge aboralmente pero entonces logra grandes cargos pero entonces se vulnera la igualdad de salario frente a los hombres de un cargo similar.

## **2.6 Ámbitos en los que se vulnera la equidad de Género entre lo económico y laboral**

### **2.6.1 Ámbito Económico**

El promedio de salario recibido por las mujeres es más bajo que el recibido por los hombres, el acceso a créditos financieros es más difícil para las mujeres que para los hombres porque tienen menos avales como propiedades, trabajo estable, codeudores.

El hombre dentro del hogar es quien controla los recursos económicos percibidos, restando autonomía económica a la mujer, él dentro del hogar toma las decisiones sobre cómo gastar el dinero.

Esto ocasiona disminución de la autonomía económica de la mujer y de su desarrollo económico, minimizando sus posibilidades de tomar decisiones y fomentando su dependencia y en los casos en que la mujer es víctima de violencia doméstica es muy difícil que pueda abandonar a su compañero

### **2.6.2 Ámbito Laboral**

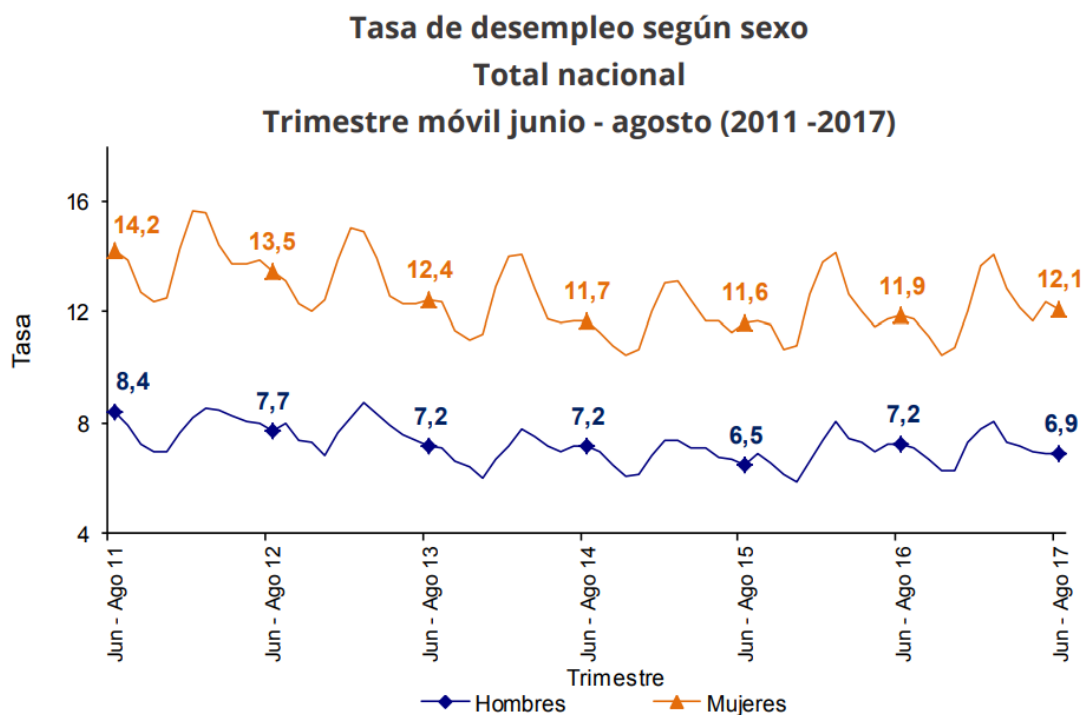
Es más fácil para la mujer emplearse en labores informales y peor pagadas que en profesiones reguladas, de acuerdo a los roles de género, algunas profesiones son

consideradas masculinas y otras femeninas, siendo las profesiones consideradas femeninas las peor remuneradas en el mercado laboral. Existe una preferencia en dar trabajo a las mujeres jóvenes y de buen aspecto que a mujeres mayores de 45 años o mujeres que no cumplen con los cánones sociales. Las empresas consideran que las mujeres piden más permisos para atender las labores del hogar y no están el 100% del tiempo disponible en su trabajo; por eso prefieren contratar hombres.

El hombre impide a la mujer trabajar por diferentes motivos: por celos en la relación, por celos profesionales, o por la idea de que el hombre es quien debe mantener la familia. La mujer debe rebuscarse un trabajo informal que le permita percibir ingresos extras en el hogar, y al mismo tiempo encargarse de las labores domésticas y el cuidado de niños, niñas y personas de la tercera edad o dependientes. Dentro del hogar se prefiere que sea el hombre quien trabaje y/o se le da prioridad a la carrera profesional del hombre y a los tiempos que dedica a esta, siendo la mujer la que debe sacrificar el tiempo de su profesión por atender las labores del hogar.

Las mujeres tienen una baja representatividad en los puestos de dirección de las empresas. Las mujeres tienen menos ingresos que los hombres. Menos acceso de las mujeres a la seguridad social y prestaciones al estar más empleadas en el sector informal. Disminución de las posibilidades de desarrollo profesional en las mujeres, especialmente cuando son madres.

A continuación, se presenta una gráfica a mayo de 2017 donde la tasa de ocupación de los hombres fue 69,5% y la de las mujeres fue 47,8%.



*Ilustración 1 Tasa de desempleo según el sexo*

Fuente: DANE – GEIH

Según esta encuesta del DANE las mujeres en el trimestre móvil junio a agosto de 2017 la tasa de desempleo en el total nacional para las mujeres fue 12,1%. En el trimestre móvil junio a agosto de 2016 fue 11,9%. Esta variación se explica fundamentalmente por una variación positiva en la tasa de participación laboral que en

el trimestre móvil junio a agosto de 2017 fue 54,6%, mientras que en el mismo trimestre móvil del 2016 fue 54,1%. La tasa de ocupación en el trimestre móvil junio a agosto de 2017 fue 48,0%, en el mismo trimestre móvil del 2016 fue 47,7%.

En el total nacional, la rama de actividad que registró más ocupación para las mujeres en el trimestre móvil junio a agosto de 2017 fue Comercio, hoteles y restaurantes con 33,4%, seguida de Servicios comunales, sociales y personales con 31,1%. En el mismo trimestre de 2016 estas proporciones fueron 35,4% y 31,2% respectivamente.

La posición ocupacional de mayor participación para las mujeres en el trimestre móvil junio - agosto de 2017 fue trabajador por cuenta propia con 41,3%. Esta proporción fue 41,2% durante el mismo trimestre del año anterior.

Fuente: (DANE, 2017).

### **3. Marco Jurídico**

#### **3.1 Ley 1496 del 29 de Diciembre de 2011**

El 29 de diciembre de 2011 el Presidente de la República; Juan Manuel Santos, sancionó la Ley 1496 “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” de retribución laboral. (Ley 1496, 2011)

Con esta Ley se pretende que tanto hombres como mujeres tendrán garantizada la igualdad y la retribución salarial. Los mecanismos fijados en esta Ley permitirán que dicha igualdad sea real y efectiva tanto en el sector público como en el privado. También establece los lineamientos generales que permiten erradicar cualquier forma discriminatoria en materia de retribución laboral.

Las sanciones de incumplimiento por parte del empleador darán lugar a multas de hasta ciento cincuenta (150) salarios mínimos legales mensuales vigentes imputables a la empresa, el Ministerio del Trabajo, por medio de la autoridad que delegue, fijará la sanción a imponerse, la cual se hará efectiva a través del Servicio Nacional de Aprendizaje.

Para garantizar y vigilar que las empresas cumplan con esta norma “El Ministerio del Trabajo implementará auditorías a las empresas de manera aleatoria y a partir de muestras representativas por sectores económicos, que permitan verificar las prácticas de la empresa en materia de igualdad salarial o de remuneración”. (Ley 1496, 2011) De encontrarse incumplimientos, el Ministerio podrá imponer las sanciones señaladas en el numeral 2 del artículo 486 y siguientes del Código Sustantivo del Trabajo.

### **3.2 Constitución Política de Colombia**

En la constitución política de Colombia como máximo documento para defensa de soberanía y respeto de los derechos humanos consagra diferentes artículos para la equidad y la no discriminación, se relacionan los siguientes artículos haciendo énfasis en el artículo 43.

Artículo 43: La mujer y el hombre tienen iguales derechos y oportunidades. La mujer no podrá ser sometida a ninguna clase de discriminación. Durante el embarazo y después del parto gozará de especial asistencia y protección del Estado, y recibirá de éste subsidio alimentario si entonces estuviere desempleada o desamparada. El Estado apoyará de manera especial a la mujer cabeza de familia.

Todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, recibirán la misma protección y trato de las autoridades y gozarán de los mismos derechos, libertades y oportunidades sin ninguna discriminación por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica. (...) El Estado promoverá las condiciones para que la igualdad sea real y efectiva y adoptará medidas en favor de grupos discriminados o marginados. (Constitución Política de Colombia, 1991, Art.43)

Las autoridades garantizarán la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de la Administración Pública (Constitución Política de Colombia, 1991, Art. 40).

Los tratados y convenios internacionales ratificados por el Congreso Nacional, que reconocen los Derechos Humanos y que prohíben su limitación en los Estados de excepción, prevalecen en el orden interno. Los derechos y deberes consagrados en esta Carta se interpretarán de conformidad con los tratados internacionales sobre derechos humanos ratificados por Colombia. (Constitución Política de Colombia, 1991, Art.93)

### **3.3 Ley 581 del 31 de Mayo de 2000**

La Ley 581 de 2000 determina que la mujer debe ocupar, al menos, el 30% de los cargos con poder decisorio en la administración Pública.

Bogotá, jueves 29 de diciembre de 2016. Con resultados que reflejan un alto nivel de participación de la mujer en los cargos con poder decisorio del Estado colombiano, Función Pública entregó a la Procuraduría General de la Nación y al Congreso de la República el Informe de participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público colombiano, con corte a agosto de 2016.

Mediante este informe se da a conocer el grado de cumplimiento de la Ley 581 de 2000, conocida también como Ley de Cuotas, la cual establece que al menos el 30% de los cargos de máximo nivel decisorio (MND) -empleos de mayor jerarquía como ministros y viceministros- y de otros niveles directivos (OND) -cargos de libre nombramiento y remoción como directores técnicos y jefes de área-, serán desempeñados por mujeres.

El Informe es elaborado por Función Pública con base en información aportada por entidades pertenecientes al Orden Nacional (Rama Ejecutiva, Rama Judicial, Rama Legislativa, Organización Electoral, Organismos de Control y los Entes Autónomos) así como del orden Territorial (Rama Ejecutiva Gobernaciones y Alcaldías Capitales).

Adicionalmente, por segundo año consecutivo, este Informe incorpora una caracterización específica de la mujer en los cargos decisorios, de acuerdo con aspectos

como su pertenencia a grupos étnicos, condición de discapacidad, niveles educativos y su conocimiento del idioma inglés.

El Informe de cumplimiento de la Ley de Cuotas reportado por 253 de las 262 entidades que componen el universo de estudio (96,5%), concluye que los índices de participación de las mujeres se ajustan a la norma: para el máximo nivel decisorio (MND) el porcentaje de participación de la mujer es del 38%, mientras que para el otro nivel decisorio (OND) se registra un 41%.

Para la Rama Ejecutiva del orden nacional se tiene que los sectores administrativos con mayor representatividad de mujeres en el máximo nivel decisorio fueron Deporte (100%) y Ciencia y Tecnología (67%); por su parte, en el otro nivel decisorio, cabe destacar que todos los sectores cumplieron con la meta del 30% de la Ley; así mismo, el sector tecnologías de la información y las comunicaciones presentó mayor incidencia femenina en sus cargos con un 69%.

La Rama Ejecutiva, en general, presenta 543 cargos en su máximo nivel decisorio, de los cuales 201 están ocupados por mujeres, lo que equivale a un 37% de cumplimiento de la Ley 581 de 2000; en el otro nivel decisorio, de 1.770 cargos, 737 están ocupados por mujeres, lo que representa un 42% de representación femenina.

Por su parte, la Rama Judicial presenta un 33% de cumplimiento de la Ley en el máximo nivel decisorio y un 35% en el otro nivel decisorio, mientras los órganos de control y de vigilancia dan cumplimiento a la Norma con un 46% de participación de la mujer en el máximo nivel decisorio y un 45% en el otro nivel decisorio.

Las gobernaciones, por su parte, entregan un 37% de cumplimiento de la Ley 581 de 2000 en el máximo nivel decisorio, y un 43% en el otro nivel decisorio.

Las alcaldías de ciudades capitales de departamento registran un 39% de cumplimiento en el máximo nivel decisorio y un 50% en el otro nivel decisorio.

### **3.4 Mecanismos de control y erradicación de violencia de género**

Por medio de los mecanismos de control y erradicación de la discriminación de género hacia la mujer se promueven y establecen las políticas y las medidas necesarias para las personas gocen del reconocimiento y garantía de sus derechos humanos, económicos, políticos y patrimoniales, y participen en la sociedad en condiciones de igualdad y equidad.

Las normatividades y estándares internacionales y nacional sobre los derechos económicos, culturales y sociales de las mujeres, reconocen la igualdad de remuneración

para trabajo igual y de igual valor, igualdad de oportunidades y trato en el empleo y en la ocupación, y la eliminación de toda forma de discriminación laboral basada en el sexo a través de divulgación de diferentes Políticas y Leyes poco a poco han ido cambiando este panorama y la mujer ha alcanzado condiciones más justas no solo en lo laboral sino también en su integridad como ser humano.

### **3.5 Algunas ONG que promueven los derechos de la mujer**

Así mismo como existen convenciones e instrumentos legales a través de los años se han generado asociaciones y organismos internacionales que lideran la propagación y luchan por los derechos de las mujeres, es necesario nombrar algunas de estas ya que han sido indispensables en el alcance de los logros hacia la equidad y respeto de los derechos de la mujer en la sociedad.

Algunos son según la Comisión Interamericana de Mujeres:

- Asociación para los Derechos de la Mujer y el Desarrollo (AWID)
- Caribbean Association for Feminist Research and Action (CAFRA)
- Central American Human Rights Commission (CODEHUCA)
- Centre of Development and Population Activities (CEDPA)

- Centro por la Justicia y el Derecho Internacional (CEJIL)
- Comité de América Latina y el Caribe para la Defensa de los Derechos de la Mujer (CLADEM)
- Equality Now
- Fondo Centroamericano de Mujeres
- Foro Internacional de Mujeres Indígenas, FIMI
- Isis Internacional
- Women's Learning Partnership (WLP)

(Comisión Interamericana de Mujeres, s.f)

### **3.6 Mecanismos e instituciones Nacionales para la equidad de género.**

Los derechos e instituciones en Colombia buscan responder a las necesidades y habilidades de las mujeres, en los campos de la educación, el trabajo, la salud sexual y reproductiva, la comunicación, la cultura y la equidad, seguridad alimentaria y ambiental, la participación, la representación en sociedad y políticas, las violencias contra las mujeres.

Para la concertación y desarrollo de las políticas, planes y programas; promoviendo la presencia de mujeres en los distintos ámbitos de toma de decisiones y de poder político de los gobiernos municipales y departamental así como en todos los

espacios de representación y participación; impulsando la inclusión de los temas de igualdad de oportunidades y equidad de género en las agendas políticas locales, y apoyando la incorporación de la perspectiva de género en las políticas del departamento.

Con los siguientes propósitos:

- Educación para el reconocimiento y realización de los derechos de las mujeres trabajo digno y remuneración equitativa
- Participación política y representación para la autonomía de las mujeres
- Territorio sin violencias contra las mujeres
- Salud sexual y reproductiva con equidad de género
- Comunicación y cultura que reconozca y revalorice las diversidades para el desarrollo.
- Equidad de género en hábitat, seguridad alimentaria y ambiente.

(Colombia U. N., 2010).

### **3.7 Instrumentos legales nacionales para la equidad de género**

En Colombia se han desarrollado gran cantidad de normas para la protección de la mujer y la erradicación de la discriminación, a pesar de esto en la actualidad se presentan muchas situaciones donde se burla la Ley y el machismo prevalece sobre la

Ley, no se generan castigos justos y ejemplares cuando se presentan este tipo de hechos y muchas mujeres no denuncian por miedo a represalias.

Algunas de las leyes y garantías en nuestra nación se describen a continuación:

- Ley 1257 de 2008: "Por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los Códigos Penal, de Procedimiento Penal, la Ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones".
- Ley 1232 de 2008 "Por la cual se modifica la Ley 82 de 1993, Ley Mujer Cabeza de
- Familia y se dictan otras disposiciones".
- Ley 1009 de 2006: La cual crea con carácter permanente el Observatorio de Asuntos de Género.
- Ley 985 de 2005: "Por medio de la cual se adoptan medidas contra la trata de personas y normas para la atención y protección de las víctimas de la misma".
- Ley 823 de 2003: Consagra normas para la igualdad de oportunidades para las mujeres.
- Ley 731 de 2002: Normas para favorecer a la mujer rural.

- Ley 581 del 2000: por la cual se reglamentó la adecuada y efectiva participación de la mujer en los niveles decisorios de las diferentes ramas y órganos del poder público. (Ley de Cuotas).
- Ley Estatutaria No. 158 de 1998: Que determina la creación de mecanismos para cumplir con el principio de igualdad estipulado en los artículos 13, 40 y 43 de la
- Constitución Colombiana.
- Ley 22 de 1981: Eliminación de todas las formas de discriminación racial.
- Ley 360 de 1997: Sobre delitos contra la libertad sexual y la dignidad humana.
- Ley 387 de 1997: Prevención del desplazamiento forzado.

Tomado de: (Equidad Mujer, 2010)

### **3.8 Conpes 161 de 2013**

Atendiendo a lo establecido en el Plan Nacional de Desarrollo 2010-2014 Prosperidad para Todos, en septiembre de 2012, el Gobierno Nacional lanzó los Lineamientos de la política pública nacional de equidad de género para las mujeres y del Plan integral para garantizar una vida libre de violencias, constituyéndose en el referente para el diseño y puesta en marcha de acciones sostenibles para la superación de brechas y la transformación cultural, que en el horizonte de los próximos 10 años, contribuyan al

goce efectivo de los derechos de las mujeres en nuestro país. (Oficina Asesora de Planeación y Desarrollo Organizacional, 2017)

El presente CONPES desarrolla los Lineamientos para la política pública nacional de equidad de género para las mujeres y el Plan para garantizar a las mujeres una vida libre de violencias los cuales fueron construidos por el Gobierno Nacional de manera participativa, en diálogo con las redes y organizaciones de mujeres, con el apoyo y acompañamiento de la comunidad internacional. Así mismo, a partir del proceso de concertación adelantado con las entidades involucradas, este documento señala y prioriza un conjunto de acciones estratégicas, sectoriales y articuladas que, al ser ejecutadas, permiten avanzar en la superación de la discriminación y en el goce efectivo de los derechos de las mujeres, con el fin de generar beneficios para el conjunto de la población colombiana, que redunden en una sociedad más justa, equitativa, incluyente, próspera y pacífica. (Consejo Nacional de Política Económica y Social, 2013)

Con base en los siguientes ejes temáticos se plantean los alineamientos de política pública de equidad de género para a mujer:

1. Transformación Cultural y Construcción de paz
2. Autonomía económica y acceso a activos
3. Participación en escenarios de poder y toma de decisiones
4. Salud y Derechos Sexuales y Reproductivos

5. Enfoque de Género en la Educación
6. Plan para garantizar una vida libre de violencias

## **4. Hallazgos**

### **4.1 Incidencia de la gestación y la maternidad en el acceso al empleo.**

Uno de los aspectos que impacta fuertemente el empleo femenino sobre todo en el sector de la pequeña empresa y los negocios particulares, es el tema de la gestación en todo su conjunto.

Consultadas varias de estas empresas de la ciudad de Medellín, pertenecientes a este sector antes descrito, son coincidentes en plantear su reticencia a contratar mujeres debido a los problemas de salud que comienzan a experimentar a partir de la gestación y lo que desencadena la solicitud de permisos constantes para asistir no solo a los controles naturales propios de su estado, sino aquellos que se susciten por las complicaciones que se puedan también presentar en el desarrollo del período gestacional.

La ley 1822 de 2017, amplió la cobertura de la Licencia de maternidad consagrada en el artículo 236 del CST, a 18 semanas, lo cual en la práctica significa un período de 4,5 meses equivalentes al 37,5% del año laboral.

Esto no debiese representar un problema en teoría, pero lo es, debido a la realidad de este segmento de empresas consultadas que manifiestan -varias de ellas-no pagar seguridad social a sus empleados “porque el negocio no da” (evasión de aportes al sistema) y las otras si bien pagan, lo hacen muchas veces fuera de los períodos correspondientes lo cual genera mora y suspensión de los servicios.

Esto afecta la economía real de estas unidades productivas ante la obligación legal que asumen de cubrir directamente tanto el pago de la licencia de maternidad que en la mayoría de los casos es negada por mora en los aportes al sistema, con lo cual no pueden subrogar el pago en la EPS, como por la necesidad que surge también de reemplazar el puesto de trabajo que la materna deja vacío una vez se da el nacimiento.

Esta situación fue validada por la Doctora Luisa Acosta jefe de cartera de la EPS MEDIMAS de la regional Antioquia, quien al ser consultada sobre el asunto manifestó que: “la población afiliada a esta EPS es en su mayoría compuesta por cotizantes independientes, negocios pequeños y pequeñas empresas, de las cuales en un promedio mensual el 63% paga fuera de los períodos asignados”.

Así mismo, la misma funcionaria al ser consultada sobre el porcentaje de licencias de maternidad que dicha EPS niega cada mes, manifestó que: “ de cada 100

solicitudes de pago de licencias de maternidad, 53 son negadas por mora o ausencia de pago por parte del cotizante independiente o el empleador”.

Con esto, lo que queda manifiesto es que sí es un aspecto que está llevando a que este nicho empresarial y de negocios, busque reemplazar la mano de obra femenina, por mano de obra masculina y de esta forma evitarse los costos económicos derivados de la obligación de cubrir el pago de las licencias de maternidad directamente cuando el pago es inexistente y la EPS niega el mismo.

Si bien es cierto que se ha venido presentando un cambio de cosmovisión de la mujer en nuestra sociedad frente a lo que son sus prioridades, lo que ha permitido que ella se centre en otros aspectos distintos al rol de la maternidad, también es cierto que este cambio no ha tocado mucho la población menos culta y con menores posibilidades de progreso en distintos ámbitos de su vida, incluido el profesional, y que para agravar la situación en este aspecto de la maternidad como obstáculo para el acceso laboral de la mujer, es la que por obligación y necesidad de subsistencia, acude a conseguir empleo o a ocuparse como independiente en este nicho de mercado laboral tan poco seguro en materia de protección de sus derechos.

Las cifras de los diversos organismos internacionales y nacionales confirman que hoy en comparación con 20 años atrás, las mujeres participan más en el sector económico, aportando con su trabajo al desarrollo de los países.

Sin embargo, pese a que se han reducido las brechas, también se confirma que las mujeres siguen ocupando los empleos más precarios, son mayoría en el mercado de trabajo informal o en el trabajo de cuidado no remunerado y trabajan en total más que los hombres sin obtener el mismo reconocimiento social y económico.

Latinoamérica se ubica como la tercera región con mayor tasa de desempleo para las mujeres con 9%, según el Global Employment Trends for Women, publicado por la Organización Internacional del Trabajo, OIT.

En Colombia en el último año, la tasa de desempleo fue de 11,3% para las mujeres y del 7% para de los hombres, según estadísticas del Departamento Administrativo Nacional de Planeación, DANE. Esto es más de dos puntos por encima de la tasa de Latinoamérica.

Sin embargo, la tasa de desempleo femenino en Colombia disminuyó con respecto a la de 2017, que fue de 12,1%, superior en 5,2 puntos porcentuales a la de los

hombres. En 2015, esta misma tasa estuvo situada en 14.4%, 6.2 puntos por encima de la de los hombres.

Por su parte, la inequidad salarial de las mujeres respecto de los hombres en Colombia se calcula en un 20% y más. A escala mundial, se estima que la brecha de remuneración entre hombres y mujeres es de 22,9%.

El DANE ha informado que los hombres ganan 21% más que las mujeres con el mismo nivel educativo y establece que no se trata sólo de un asunto de ingresos, sino también de generación efectiva de oportunidades.

Datos presentados por la Central Unitaria de Trabajadores, CUT, muestran que el 55.3% de los hombres en Colombia recibe un salario ubicado entre 1 y 1.5 salarios mínimos legales vigentes, mientras que la participación de las mujeres en este rango salarial alcanza a ser el 43.2%.

De las mujeres ocupadas en Colombia, el 60% lo está en la informalidad. Esto equivale a 10 puntos más que el promedio de América Latina, según informaciones del Ministerio de Trabajo de Colombia. Según la Comisión Económica para América Latina, CEPAL, las mujeres colombianas, nicaragüenses y peruanas son las que más se desempeñan en esta categoría ocupacional.

En relación con la repartición de cargas, el DANE reporta que las mujeres trabajan en promedio 10.8 horas más a la semana que los hombres, debido al trabajo no remunerado que ejercen en sus hogares.

En general, las mujeres tienen mayores dificultades para encontrar un trabajo remunerado, pero además, según la Escuela Nacional Sindical de Colombia, el 36.1% de las que lo tienen se considera subempleadas, es decir, no están satisfechas con su trabajo por diferentes razones.

Los expertos coinciden en afirmar que aún subsisten amplias brechas especialmente en cuanto a segregación horizontal -estereotipos en cuanto a las profesiones u oficios considerados como propios de las mujeres.

Según datos de empleo en el país, más del 50% de los trabajadores en ocupaciones relacionadas con labores administrativas y de oficina, trabajos de servicios y ventas, así como en la industria, corresponde a mujeres. Esto contrasta con trabajos como la Fuerza Pública, operadores de instalaciones de máquinas y ensambladores, donde más del 50% de los trabajadores son hombres.

El 32% de las mujeres ocupadas son empleadas del sector de servicios sociales, comunales y personales, mientras que la participación de los hombres ocupados en estas labores es únicamente del 11%.

Estudios académicos realizados por la Escuela Nacional Sindical de Colombia muestran que para finales de 2013 la Tasa Global de Participación Laboral, es decir, la relación entre la Población Económicamente Activa, PEA, y la Población en Edad de Trabajar, PET, fue 75,7% para los hombres y 54,6% para las mujeres.

Así mismo, revelaron que mientras la Tasa de Ocupación (proporción de la Población Ocupada en relación con la Población en Edad de Trabajar) fue de 71,2% para los hombres, para las mujeres fue de 48,5%.

Las cifras anteriores indican que de 18.5 millones de mujeres que presionaron el mercado laboral, únicamente 9 millones lograron emplearse, mientras que en el caso de los hombres lograron emplearse 12.7 millones. A esto se suma que el 57,8% de los hombres inactivos se dedicó principalmente a estudiar, mientras que el 58,1% de las mujeres inactivas se dedicó a oficios del hogar.

Hoy en Colombia las mujeres ocupan más cargos políticos que hace 20 años. Las mujeres han pasado a representar el 21% de escaños en el Congreso. Pero son solo el

14% de concejales, el 17% de diputadas, el 10% de alcaldesas y el 9% de gobernadoras. Cifras aún muy por debajo de la paridad que haría justicia a la proporción de mujeres dentro de la sociedad.

En Colombia se sabe que por cada mujer que ejerce el rol de patrona o empleadora, hay dos hombres que ejercen ese rol. Esto sucede a pesar de que las mujeres tienen en promedio 1.1 años más de educación que los hombres y que las mujeres que terminaron estudios de educación superior son muchas más que los hombres.

En Colombia únicamente el 29% de las mujeres ocupadas cotiza a cesantías y el 21.7% a pensiones obligatorias, según estudios de la Escuela Nacional Sindical. Quiere decir que solo 3 de cada 10 mujeres trabajadoras tienen alguna cobertura en este aspecto.

Del total de las mujeres empleadas en servicios domésticos, unas 8.000 tienen contrato de trabajo. Sólo en el año 2013 se les reconoció el derecho de afiliación a una caja de compensación y la posibilidad del pago de prestaciones sociales en el trabajo por días.

En términos de políticas públicas de protección en lo laboral, la Ley 1496 de 2011 establece mecanismos para erradicar cualquier forma de discriminación ocupacional, salarial y de retribución, pero dadas las inequidades que se observan en los

cargos directivos y en las brechas salariales, se requiere de mayores esfuerzos en esta materia para acabar con estas inequidades y con el llamado ‘techo de cristal’ que aún se mantiene para ellas.

El informe Datos y Cifras Claves Para La Superación De La Violencia Contra Las Mujeres de la Corporación Humanas de Colombia en 2016, concluye que el origen de la violencia cometida contra las mujeres se debe a las relaciones desiguales de carácter histórico y estructural entre hombres y mujeres. Según el estudio, esto se da porque hay una persistencia de imaginarios culturales que naturalizan y normalizan la violencia basada en el género

En cuanto a lo laboral, en un estudio de Equidad de Género en las Organizaciones en el que participaron 164 organizaciones de Colombia, realizado por la Secretaria Distrital de la Mujer junto a Aequales y el Colegio de Estudios Superiores de Administración - CESA -arrojó varios retos, dado que solo el 39% del sector de empresas privadas ha invertido en prácticas orientadas a alcanzar la equidad de género y las mujeres solo ocupan un 38% de las posiciones de liderazgo. (El Tiempo, 2016)

Si se compara el resultado con los datos arrojados en 2016, no hay muestras de avances suficientes. Por ejemplo en 2016 el sólo el 34% de las mujeres ocupaban cargos

de dirección y únicamente el 29,8% de las organizaciones cuentan con políticas claras sobre la equidad de género y/o diversidad. (El Tiempo, 2017)

El electorado Colombiano es representado en un 50% por la Mujer Colombiana y su representación en altos cargos de decisión del Estado, Senado, Cámara, es de solo, aproximadamente el 8%. (La Tierra Y el Hombre , 2016)

En materia educativa, prevalece el alto índice del analfabetismo en la mujer campesina y continua la deserción escolar por embarazos en adolescentes.

La aplicación de normas discriminatorias, contra la mujer crea desventajas de las mujeres en el acceso a la justicia.

## 5. Conclusiones

Se observa que la efectividad del Estado Colombiano en la aplicación, vigilancia y control de la Ley de equidad de género frente a las brechas salariales es exigua, pues carece de constancia y rigurosidad en la ejecución de dichas labores, si bien la misma Ley adjudica en cabeza del Ministerio Público la implementación de auditorías aleatorias a las empresas de los diferentes sectores con el fin de vigilar y controlar el cumplimiento efectivo de esta normatividad, esta labor es apenas aceptable y se realiza de forma escasa y limitada. Deberían exigirse planes de equidad laboral a todas las empresas para poderse constituir y frente a este, efectuarse un control semestral de la mano del análisis exhaustivo de las nóminas, los cargos y trabajadores para así dilucidar el cumplimiento o vulneración de la Ley 1496 de 2011 y proceder a la imposición de sanciones en los casos que sea menester.

Se logra analizar que la efectividad del Estado Colombiano en la aplicación, vigilancia y control de la ley objeto de estudio frente a las brechas salariales es de cierto modo ineficaz pues a pesar de que se ha generado la ley, falta más control y mecanismos de seguimiento que propendan por el cumplimiento de la misma.

Sin embargo no se desconoce que la ley ha generado mecanismos y se vislumbra que en algunos casos es la misma sociedad, puntualmente las mujeres quienes no ejercen como tal la aplicación de estos, ya que es esta ley la que las respalda.

Ahora bien, este trabajo bajo sus diferentes consultas y casos encuentra que el nivel de discriminación salarial por género aún se presenta en Colombia a pesar de existir la ley, porque aun en el mercado de laboral existen empleadores que prefieren contratar a hombres para ocupar los cargos más altos, entonces la mujer se verá excluida y por discriminada por dicho efecto.

Asimismo, la mujer invierte mayor tiempo y dedicación a la formación lo que supondría mejores garantías laborales, sin embargo se presenta una paradoja ya que recibe un menor salario con respecto al hombre teniendo las mismas competencias.

Además, se cumple la discriminación, porque los empleadores prefieren contratar hombres, ya que consideran que las mujeres generan menor utilidad a la empresa, tomando este una ventaja salarial frente a la mujer.

De la misma forma, se cumple la teoría de la discriminación estadística, por causa que para el empleador, la condición de ser jefe de hogar y/o casada implica un factor de riesgo al momento de la contratación ya que asume que la mujer prioriza las tareas del

hogar, dejando de lado sus responsabilidades laborales, por esta razón terminan castigando la posibilidad de acceder a mayores cargos y mejores salarios.

Colombia ha ratificado todos los tratados internacionales vigentes sobre derechos humanos y derechos de las mujeres, y ha hecho un progreso significativo en el desarrollo de leyes para promover la igualdad de género y garantizar los derechos humanos de las mujeres.

Actualmente, son múltiples las herramientas para hacer efectiva esta igualdad de género al interior de las organizaciones, y las mujeres han demostrado, de sobra, que cuentan con las mismas capacidades que los hombres para desempeñar cualquier cargo de forma exitosa. Es más, las empresas que le apuestan a la participación activa de mujeres en todos los niveles han reportado importantes beneficios internos y externos, pero a pesar del aumento de la participación femenina en el mercado laboral durante las últimas décadas, las condiciones en que se ha dado impiden que se traduzca en superación de la pobreza y la discriminación,

Esto indica que en materia laboral, es más difícil para la mujer encontrar empleo, se encontró que en el sector privado, cuando una mujer asume un empleo, con igual grado de capacitación y responsabilidad de un hombre, esta recibe menor salario, de igual manera muy pocas mujeres, reciben cargos directivos o de elección popular, para lo cual su participación es menor que la de los hombres.

Para el gobierno nacional y la sociedad civil en Colombia, se ha convertido en un reto la construcción de un país, que ofrezca igualdad de oportunidades de desarrollo y crecimiento individual para todas y todos.

En el ámbito político se ha encontrado gran participación de la mujer en cargos relevantes donde su voz y voto es escuchado, aunque aún se presentan faltas de respeto, acoso laboral, persecución, amenazas por parte de la población o de algunos legisladores, a partir de la Ley 581 de 2000 la cual establece que al menos el 30% de los cargos de máximo nivel decisorio empleos de mayor jerarquía como ministros y viceministros y de otros niveles directivos, y según informe entregado por la Función Pública se supera la meta con un 38% de participación de la mujer en la administración pública cumpliendo con la política de inclusión de la mujer en los cargos políticos.

## 6. Recomendaciones

Para que la equidad de género y la eliminación de las brechas salariales en nuestra sociedad se cumplan y se disminuyan significativamente las cifras de afectación, es necesario el trabajo conjunto y coordinado por las diferentes autoridades con responsabilidad en ese proceso, incluyendo las empresas públicas y privadas, todos los empleadores y autoridades como la Policía, Fiscalía, justicia, Ministerio Público, Ministerio de Trabajo entre otras, para que la ruta se active aplicando el principio de debida diligencia y se brinden las condiciones de seguridad necesarias para proteger a las mujeres.

Es necesario hacer efectivo el marco jurídico de protección hacia la mujer y en cumplimiento de esta ley 1496 igualmente es necesaria una política pública para que las mujeres denuncien la discriminación salarial y que sean orientadas y atendidas correctamente y es importante hacer un llamado a distintas organizaciones estatales para que sean más conscientes sobre este problema y tomen cartas en el asunto.

Las empresas y la sociedad deben de tener en cuenta que el empoderamiento de mujeres también es un instrumento indispensable para promover el desarrollo humano a escala nacional, reducir la pobreza y mejorar las perspectivas para las futuras generaciones.

Es indispensable promover en todo el sistema educativo en sus distintos niveles, la formación de la mujer en lo que tiene que ver con sus derechos laborales para ir creando una nueva cultura de protección ya que es condición sine qua non para que se comience a exigir el trato igualitario en lo laboral desde que la mujer se enfrenta a la vida laboral.

Debe articularse en las universidades y por razón natural, en las facultades de derechos, el énfasis en el estudio de las leyes que propenden por la protección de los derechos laborales de la mujer y empoderarlas de herramientas para que estas puedan reclamar con justicia un trato igualitario.

Es urgente evaluar qué normas de nuestro ordenamiento jurídico bloquean o impiden que la igualdad salarial y la igualdad de oportunidades no sean una realidad, tal y como sucede en la vida real con el tema de la licencia de maternidad, sin que se interprete que estamos a favor de no proteger dicho suceso.

La universidad debe ejercer un vínculo más activo con la pequeña y mediana empresa en la búsqueda de que esta pueda beneficiarse de espacios académicos en los que conozca los beneficios económicos, jurídicos y tributarios que se derivan de la generación de empleo igualitario para las mujeres en todos los sentidos.

Las mujeres que han tenido la oportunidad de profesionalizarse y proyectarse laboralmente en un mercado tan difícil como el nuestro, están llamadas no sólo a exigir el derecho que tienen a ser tratadas en igualdad de condiciones, sino a multiplicar en sus congéneres el conocimiento y exigencia de estos mismos derechos para ir logrando que sea una realidad lo que la norma plantea.

## Bibliografía

Abadía. (2009). «*Discriminación salarial por sexo en Colombia: un análisis a partir de la discriminación estadística*». Recuperado el 15 de 01 de 2019, de Luis Fernando Ramírez y Jairo Isaza (Eds). Empleo, pobreza y desigualdad: una mirada a partir de la investigación universitaria.

Asamblea Nacional Constituyente. (1991). *Constitución Política de Colombia*. Recuperado el 14 de 06 de 2017, de <http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=4125>

Beauvoir, S. d. (1949). El segundo sexo. En S. d. Beauvoir, *El segundo sexo* (pág. 109). París: Catedra.

Cabrera, Ó. (2015). presidente de BBVA. (ElTiempo, Entrevistador)

Chronicle. (s.f.). *Discriminación de Género*. Recuperado el 05 de 05 de 2017, de <http://pyme.lavoztx.com/discriminacion-de-genero-causas-efectos-y-soluciones-5175.html>

COLOMBIA, U. N. (2010). *Equidad Mujer*. Recuperado el 14 de 06 de 2017, de <http://historico.equidadmujer.gov.co/mecanismos/Documents/santander/Gobernacion%20de%20Santander/Politica-publica-mujer-equidad-genero-santander.pdf>

Comisión Interamericana de Mujeres. (s.f.). *ONG que promuevan la participación política de la mujer*. Recuperado el 14 de 06 de 2017, de <http://portal.oas.org/Portal/Topic/Comisi%C3%B3nInteramericanadeMujeres/Participaci%C3%B3nPol%C3%ADtica/ONGsnacionalesyinternacionales/tabid/958/Default.aspx>

Consejo Nacional de Política Económica y Social. (2013). *Cancillería*. Recuperado el 15 de 06 de 2017, de Conpes 161 : <http://www.cancilleria.gov.co/sites/default/files/conpes161-equidaddegeneroparalasmujeres.pdf>

Corte Constitucional . (2008). *Sentencia T-088/08*. Recuperado el 20 de 06 de 2017, de Corte Constitucional : <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2008/T-088-08.htm>

Corte Constitucional. (29 de 03 de 2000). *Sentencia C-371/00*. Recuperado el 20 de 06 de 2017, de Corte Constitucional: <http://www.corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/2000/C-371-00.htm>

Corte Constitucional. (2006). *Sentencia C-355/06*. Recuperado el 21 de 06 de 2017, de Corte Constitucional: <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2006/C-355-06.htm>

Corte Constitucional. (2006). *Sentencia C-804/06*. Recuperado el 20 de 06 de 2017, de Corte Constitucional: <http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2006/C-804-06.htm>

Corte Constitucional T-012. (2016). Obtenido de minsalud.gov.co:

<https://www.minsalud.gov.co/sites/rid/Lists/BibliotecaDigital/RIDE/INEC/IGUB/sentencia-t-012-16.pdf>

Corte Constitucional, Sentencia C-082. (17 de 02 de 1999). *Sentencia C-082/99*.

Recuperado el 12 de 06 de 2017, de

<http://www.corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/1999/C-082-99.htm>

Corte Costitucional. (15 de 09 de 1994). *Sentencia C-410/94*. Recuperado el 21 de 06 de 2017, de Corte Costitucional:

<http://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/1994/C-410-94.htm>

Corte Costitucional. (27 de 01 de 2004). *Sentencia C-044/04*. Recuperado el 21 de 06 de 2017, de Corte Costitucional:

<http://www.corteconstitucional.gov.co/RELATORIA/2004/C-044-04.htm>

DANE. (10 de 10 de 2017). *Mercado Laboral Según Sexo*. Recuperado el 10 de 10 de 2017, de <http://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/segun-sexo>

DANE. (2018). *Mercado laboral según sexo*. Recuperado el 20 de 01 de 2019, de <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/segun-sexo>

Definicion. (01 de 01 de 2017). *Equidad De Género*. Recuperado el 20 de 03 de 2017, de <http://definicion.de/equidad-de-genero/>

El Tiempo . (18 de 05 de 2015). *56 de cada 100 mujeres hoy tienen trabajo*. Recuperado el 19 de 05 de 2017, de <http://www.eltiempo.com/archivo/documento/CMS-15772796>

El Tiempo. (25 de 11 de 2016). *Día internacional para eliminar violencia contra la mujer*. Recuperado el 15 de 08 de 2017, de El Tiempo: <http://www.eltiempo.com/justicia/cortes/cifras-de-violencia-contra-las-mujeres-en-colombia-33079>

El Tiempo. (08 de 03 de 2017). *Menores de 10 años, víctimas de 72 % de casos de violencia sexual*. Recuperado el 19 de 05 de 2017, de <http://www.eltiempo.com/justicia/delitos/cifras-de-violencia-contra-las-mujeres-en-colombia-65596>

El Tiempo. (2018). *El estudio se basa en tasas de desempleo, dinámicas de oferta y demanda laboral por género y los niveles de competitividad y educación de cada región*”. Obtenido de <https://www.eltiempo.com/colombia/medellin/cifras-sobre-acceso-de-las-mujeres-a-empleo-65434>

Equidad Mujer. (2010). *Política pública de mujer y equidad de género* . Recuperado el 14 de 06 de 2017, de <http://historico.equidadmujer.gov.co/mecanismos/Documents/santander/Gobernaci%C3%B3n%20de%20Santander/Pol%C3%ADtica-p%C3%BAblica-mujer-equidad-genero-santander.pdf>

Equidad Mujer. (s.f.). *Política Pública Nacional de Equidad de género para las Mujeres* . Recuperado el 20 de 05 de 2017, de

<http://www.equidadmujer.gov.co/ejes/Paginas/politica-publica-de-equidad-de-genero.aspx>

Equidad o Derechos. (s.f.). *Igualdad de género*. Recuperado el 05 de 05 de 2017, de <http://equidadoderechos.blogspot.com.co/2016/04/equidad-de-se-conoce-equidad-de-genero.html>

Falcón, C. M. (02 de 2009). *Género, desigualdad e inclusión* . Recuperado el 19 de 05 de 2017, de <http://habitat.aq.upm.es/boletin/n41/acmen.html>

Fokus. (s.f.). *Los derechos humanos de las mujeres*. Recuperado el 14 de 06 de 2017, de Los derechos humanos de las mujeres: <http://www.fokuskvinner.no/es/Tema-es/Los-derechos-humanos-de-las-mujeres/>

Franco, J. E. (23 de 02 de 2015). *Equidad De Género en Colombia*. Recuperado el 19 de 05 de 2017, de <https://latierrayelhombre.wordpress.com/2013/02/23/equidad-de-genero-en-colombia/>

GEIH . (2017). *universidads el Rosario* . Obtenido de Elaboración Observatorio Laboral de la Universidad del Rosario: <http://www.urosario.edu.co/Periodico-NovaEtVetera/Economia/En-Colombia-cerca-del-50-de-las-mujeres-trabaja-e/>

IWHC. (s.f.). *International Women's Health Coalition*. Recuperado el 16 de 06 de 2017, de <https://iwhc.org/resources/womens-statement-20th-anniversary-fourth-world-conference-women/>

La Tierra Y el Hombre . (2016). *Equidad de Genero en Colombia* . Recuperado el 15 de 08 de 2017, de Hombre-Mujer. Equidad y Genero.:

<https://latierrayelhombre.wordpress.com/2013/02/23/equidad-de-genero-en-colombia/>

LEY 1142 de 2007. (28 de Junio de 2007). *Congreso de Colombia*. Recuperado el agosto de 2015, de

[http://www.inpec.gov.co/portal/page/portal/INPEC\\_CONTENTIDO/INPEC+INS+TITUCION/INPEC\\_HOY/LEYES/LEY+1142+DE+2007.PDF](http://www.inpec.gov.co/portal/page/portal/INPEC_CONTENTIDO/INPEC+INS+TITUCION/INPEC_HOY/LEYES/LEY+1142+DE+2007.PDF)

LEY 1257 DE 2008. (04 de 12 de 2008). *El Congreso De La Republica*. Recuperado el 12 de 05 de 2017, de

<http://www.alcaldiabogota.gov.co/sisjur/normas/Norma1.jsp?i=34054>

LEY 1496 de 2011. (29 de 12 de 2011). *El Congreso de Colombia*. Recuperado el 18 de 03 de 2017, de

<https://www.ramajudicial.gov.co/documents/573203/887553/Ley+1496+de+2011+%28Igualdad+salarial+y+retribucio%CC%81n+laboral+entre+hombres+y+mujeres%29.pdf/752dd7cd-180a-41a3-803b-cf3e32201732>

Naciones Unidas Derechos Humanos. (s.f.). *¿Qué son los derechos humanos?*

Recuperado el 14 de 06 de 2017, de

<http://www.ohchr.org/SP/Issues/Pages/WhatareHumanRights.aspx>

Naciones Unidas Derechos Humanos. (s.f.). *Los derechos humanos de las mujeres y la igualdad de género*. Recuperado el 14 de 06 de 2017, de

<http://www.ohchr.org/SP/Issues/Women/WRGS/Pages/WRGSIndex.aspx>

Oficina Asesora de Planeación y Desarrollo Organizacional. (2017). *Documentos Conpes 161*. Bogota.

OMS. (s.f.). *Género*. Recuperado el 20 de 05 de 2017, de

<http://www.who.int/topics/gender/es/>

ONU. (10 de 12 de 1948). *Declaración Universal de los Derechos Humanos*.

Recuperado el 14 de 06 de 2017, de <http://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/>

ONU MUJERES. (s.f.). *ONU MUJERES*. Recuperado el 18 de 05 de 2017, de Un Poco

de Historia: <http://www.unwomen.org/es/csw/brief-history>

Organización Mundial De La Salud. (s.f.). *Género*. Recuperado el 20 de 05 de 2017, de

<http://www.who.int/topics/gender/es/>

Pelaez, V. (19 de 12 de 2017). *La equidad de género en el ámbito laboral*. Obtenido de

Asunto Legales : <https://www.asuntoslegales.com.co/analisis/veronica-pelaez-523281/la-equidad-de-genero-en-el-ambito-laboral-2582925>

Presidencia de la República de Colombia. (2012). *Equidad Mujer* . Recuperado el 05 de

05 de 2017, de LINEAMIENTOS DE LA POLÍTICA PÚBLICA NACIONAL DE EQUIDAD DE GÉNERO PARA LAS MUJERES:

<http://www.equidadmujer.gov.co/Documents/Lineamientos-politica-publica-equidad-de-genero.pdf>

Salud, O. M. (2017). *who*. Recuperado el 2017, de who:

<http://www.who.int/topics/gender/es/>

Salud, O. M. (2017). *who*. Recuperado el 2017, de who:

<http://www.who.int/topics/gender/es/>

San Juan De Pasto. (2007). *Entre Género: Mujeres y Hombres en equidad*. Pasto:

Carolina Zambrano.

Semana. (17 de 08 de 2017). *Cada hora 16 mujeres son víctimas de violencia sexual en*

*Colo*. Recuperado el 20 de 08 de 2017, de Violencia de Genero:

[http://www.semana.com/nacion/articulo/encuesta-violencia-sexual-en-](http://www.semana.com/nacion/articulo/encuesta-violencia-sexual-en-colombia/536737)

[colombia/536737](http://www.semana.com/nacion/articulo/encuesta-violencia-sexual-en-colombia/536737)

Significados. (s.f). *Significado de Equidad*. Recuperado el 05 de 05 de 2017, de

<https://www.significados.com/equidad/>

Significados. (s.f.). *Significados De Discriminación*. Recuperado el 05 de 05 de 2017, de

<https://www.significados.com/discriminacion/>

Tenjo. (2011). *DOS ENSAYOS SOBRE DISCRIMINACION SALARIAL*. Recuperado el

15 de 01 de 2019, de

[www.javeriana.edu.co/fcea/area\\_economia/inv/documents/DOSENSAYOSSOB](http://www.javeriana.edu.co/fcea/area_economia/inv/documents/DOSENSAYOSSOB)

[RE DISCRIMINACION200902\\_000.pdf](http://www.javeriana.edu.co/fcea/area_economia/inv/documents/DOSENSAYOSSOB)

Unicef. (s.f.). *Equidad de Genero*. Recuperado el 19 de 05 de 2015, de Aplicando

Género:

[https://www.unicef.org/honduras/Aplicando\\_genero\\_agua\\_saneamiento.pdf](https://www.unicef.org/honduras/Aplicando_genero_agua_saneamiento.pdf)