

# **AFECTACIÓN DE LA DIGNIDAD HUMANA Y DESIGUALDAD DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL**



Facultad de Derecho  
Universidad Autónoma Latinoamericana

# **AFECTACIÓN DE LA DIGNIDAD HUMANA Y DESIGUALDAD DE GÉNERO EN EL ÁMBITO LABORAL**

Ana M. Rodríguez Vahos  
Sara Rivera Bedoya

Carlos Arturo Piedrahita Cárdenas  
Octubre - 2025

Facultad de Derecho  
Universidad Autónoma Latinoamericana

## **Dedicatoria**

Esta tesis es el resultado de un arduo trabajo y compromiso, un logro que no habría sido posible sin el invaluable apoyo de varias personas e instituciones.

A nuestras familias, dedicamos este trabajo como muestra de profunda gratitud. Su constante apoyo, tanto moral como económico, fue el cimiento que sostuvo nuestro esfuerzo. Su sacrificio diario, desde las mañanas tempranas hasta las largas noches de estudio, y su inquebrantable fé en nuestra capacidad, nos motivaron a perseverar frente a cualquier adversidad. El acompañamiento y la paciencia que nos brindaron fueron cruciales para superar los desafíos inherentes a este proceso académico.

Extendemos nuestro más sincero agradecimiento a los profesores de nuestra casa de estudios. Su rigor académico, la exigencia en la formación y la orientación precisa en cada etapa de este proyecto fueron determinantes. Sus correcciones y retroalimentaciones, lejos de ser obstáculos, se convirtieron en herramientas esenciales para el desarrollo de una investigación sólida y rigurosa. Su labor docente no solo nos transmitió conocimientos técnicos, sino que también nos formó como profesionales íntegras.

Finalmente, a nosotras, autoras de esta tesis, nos reconocemos como compañeras y colaboradoras. Enfrentamos juntas los desafíos académicos y personales, siendo el principal pilar de apoyo mutuo en los momentos de incertidumbre y desánimo. Nuestra resiliencia y compromiso compartido nos permitieron no solo concluir este proyecto, sino también fortalecer nuestra camaradería.

## **RESUMEN**

Este trabajo aborda la problemática que existe alrededor de la discriminación de género y como esto a su vez afecta la dignidad humana de las mujeres trabajadoras, se hace un recuento investigativo, se evalúan las disparidades que existen en el entorno laboral y se proponen alternativas de cambio, se aborda desde la metodología cuantitativa ya que es partir de las cifras que proporcionan los organismos encargados que podemos abordar este tema. Por otro lado los capítulos hablan sobre como en Colombia, las mujeres han tenido que enfrentarse desde décadas a actos de discriminación y violencia de género ya que haciendo un recuento de los antecedentes investigativos es evidente que estas situaciones son producto de la incongruencia y el abismo que hay entre las normas y la práctica de estas, a su vez también podemos encontrar como algunos trabajos son feminizados y limitan a las mujeres a encontrar buenas ofertas laborales implicando que estas se vean en una situación de vulnerabilidad para sí misma e indirectamente para su núcleo familiar ya que no podemos dejar de lado que en Medellín y en muchas partes del país son las mujeres las que asumen el rol de madre cabeza de hogar y son responsables por las cargas que surgen del hogar y dentro de las alternativas propuestas se aborda la implementación de nuevas leyes que le dan visibilidad y enfoque a las pequeñas problemáticas y buscan generar un cambio que de forma sistemática y estratégica va cambiando en el ámbito laboral.

**Palabras clave:** interseccionalidad, discriminación, igualdad, equidad, trabajo,

## **ABSTRACT**

This paper addresses the issue of gender discrimination and its impact on the human dignity of working women. The research employs a quantitative methodology, analyzing data from official bodies to evaluate the disparities that persist within the Colombian labor market.

The study demonstrates that, for decades, women in Colombia have faced acts of discrimination and gender-based violence, a situation stemming from the gap between legal norms and their practical application. The analysis also reveals that the feminization of certain jobs restricts women's job opportunities, placing them in a position of vulnerability. This risk is particularly high in contexts such as Medellín, where many women assume the role of single mothers, bearing the sole responsibility for their families.

As a result, this thesis proposes alternative solutions focused on the introduction and modification of labor laws to give visibility to these problems. The objective is to generate a systematic and strategic change in the workplace that protects all individuals from any form of discrimination.

**Keywords:** intersectionality, discrimination, equality, equity, work, problems, disparity, gender approach, human dignity, law.

problemáticas, disparidad, enfoque de género, dignidad humana, ley.

La motivación para adentrarnos en el estudio de la brecha salarial y la desigualdad de género en el ámbito laboral de Medellín nace de un reconocimiento ineludible: a pesar del dinamismo y la reputación de innovación de nuestra ciudad, persisten desafíos significativos para garantizar la igualdad de oportunidades y de trato para las mujeres trabajadoras. Más que una crítica a la situación actual, esta investigación se concibe como una contribución constructiva para comprender las dinámicas existentes y proponer caminos hacia un futuro más equitativo y próspero para todos.

La curiosidad por el tema surge de la convicción de que Medellín tiene el potencial y la voluntad para liderar en materia de equidad. Observamos que, si bien existen barreras históricas y culturales que han moldeado la participación femenina en el mercado laboral —como la distribución de responsabilidades del cuidado—, también contamos con herramientas poderosas para superarlas. La persistencia de una brecha salarial, evidenciada por datos como la mayor tasa de pobreza femenina, no es un destino inmutable, sino un reto que podemos y debemos abordar. Nuestra curiosidad se orienta, por tanto, a desentrañar cómo podemos potenciar los marcos existentes y generar nuevas estrategias para cerrar estas brechas, convirtiendo los desafíos en oportunidades de crecimiento y desarrollo para nuestra sociedad.

En este sentido, la investigación se plantea como un esfuerzo para identificar cómo la legislación vigente puede ser mejor aplicada y qué innovaciones, tanto normativas como de gestión, pueden implementarse para asegurar que los ingresos de las mujeres avancen al ritmo de su creciente participación y calificación. Nuestro objetivo no es solo describir un problema, sino iluminar el camino hacia acciones concretas que permitan a las empresas de Medellín ser pioneras en equidad y recibir los frutos de un ambiente laboral verdaderamente inclusivo, donde cada profesional, independientemente de su género, pueda desarrollar su máximo potencial.

Introducción.....	1
Capítulo 1: Antecedentes Investigativos Sobre Desigualdad Laboral Por Género .....	7
1.1. Brecha salarial de género: un análisis comparativo de los antecedentes investigativos en el marco internacional.....	15
1.2. Evolución del marco jurídico laboral con enfoque de género.....	16
1.3. La brecha salarial desde otras áreas del conocimiento. ....	17
1.4. Brecha salarial y transformación digital en el ámbito laboral.....	18
Capítulo 2: Análisis de la Disparidad en la Participación Laboral y su Sustento Fáctico .....	19
2.1. El Panorama Global y la Evolución de la Brecha de Participación (2018-2025). ....	19
2.2. La Brecha de Desigualdad en Colombia y Antioquia: Un Análisis Cronológico: .....	20
2.2.1. El panorama Nacional (2020-2022).....	20
2.2.2. Brecha Salarial y Participación en Antioquia (2021-2025).....	21
2.3. El Marco Jurídico y la Lucha por la Igualdad de Oportunidades.....	24
Capítulo 3: Propuestas y Recomendaciones para un Entorno Laboral Equitativo .....	29
3.1. Fortalecimiento del Marco Político y de Vigilancia del Estado: .....	30
3.2. Fomentar la responsabilidad de las empresas: .....	31
3.3. Fomento de la Conciencia Social y la Revalorización del Trabajo Femenino: .....	32
3.4. Implementación de programas territoriales como modelo de buenas prácticas:.....	33
3.5. Campañas de corresponsabilidad y redistribución de cuidados .....	33
3.6. Seguimiento e indicadores de impacto .....	34
3.7. Recomendaciones con enfoque de derechos fundamentales.....	34
Conclusiones.....	38
Bibliografía.....	41

Tabla 1. Análisis de las políticas públicas de equidad de género en Antioquia. **¡Error! Marcador no definido.**

## Introducción

La presente investigación aborda la problemática jurídica y social de la afectación a la dignidad humana de la mujer, causada por la persistente desigualdad de género en el ámbito laboral, tomando como foco central la ciudad de Medellín-Antioquia durante el período 2023-2025.

El estudio surge con el objetivo primordial de visibilizar la lucha de las mujeres por el pleno reconocimiento de sus derechos en el entorno laboral donde, a pesar de los avances normativos, sociales y económicos, aún se evidencian la persistencia de brechas salariales y vulneraciones sistemáticas a derechos fundamentales como la igualdad laboral y el trabajo en condiciones dignas.

La problemática central de esta investigación radica en la manifestación de la desigualdad de género y el menoscabo de los derechos fundamentales y laborales de las mujeres, originado por las disparidades sistémicas al interior de las empresas en Medellín. Históricamente, el reconocimiento y la valoración del trabajo femenino han estado supeditados a la imposición de un sistema conservador y represivo evidenciando y analizando como esto indirectamente afecta la dignidad humana de las mujeres. Este sistema se ha sustentado en actos de discriminación que cuestionan la capacidad laboral de la mujer, evidenciados en comentarios despectivos como *"eso no es capaz de hacerlo la mujer"* o *"¿segura que tú lo hiciste?"*, lo que resulta en una menor aceptación de sus propuestas en comparación con sus pares masculinos.

Esta situación se ve agravada por factores socioeconómicos estructurales. Si bien las cifras comparativas muestran leves avances en la brecha de desempleo entre 2021 y 2023, la pobreza continúa teniendo un "rostro femenino" en Medellín. Un informe de ONU Mujeres y el DANE de 2023 indica que la incidencia de la pobreza afecta a 121 mujeres por cada 100 hombres. La inferior participación laboral femenina se relaciona intrínsecamente con la distribución desigual de las responsabilidades del cuidado; a nivel nacional, en 2021, el 44% de las mujeres inactivas laboralmente citaron las responsabilidades familiares como causa, una cifra significativamente superior al 3% reportado por los hombres.

En este contexto, la investigación se propone evidenciar las probables causas por las cuales, en el ámbito laboral de Medellín (2023-2025), persisten la desigualdad y la afectación a la dignidad humana, particularmente en lo referente al trato y la remuneración salarial del género femenino. Para ello, se examinará cómo la minimización histórica del trabajo de la mujer se refleja en sus condiciones laborales contemporáneas, buscando finalmente generar propuestas y alternativas de política pública que contribuyan a la mejora y equidad del sistema.

La delimitación espacial temporal a Medellín y Antioquia (2023-2025) no es casual, ni corresponde a un simple gusto. La región antioqueña, por ser uno de los núcleos económicos y empresariales de importancia en Colombia, presenta una serie de rasgos específicos que agudizan las problemáticas que son objeto de estudio. La concentración de la micro y pequeña empresa del sector servicios y manufactura hace que el índice de informalidad femenina aumente, generando un desafío crítico para la aplicación y fiscalización de las nuevas leyes laborales. Por otro lado, la brecha salarial, aunque se ajuste a la media nacional, muestra patrones específicos en su segregación vertical en los sectores de alta dirección. La necesidad de estudiar este territorio permite ir más allá de la medida nacional, y también permite concentrar la propuesta de solución en mecanismos de políticas públicas territoriales (como la creación de un Observatorio) que sea posible ejecutar y monitorear por la Alcaldía de Medellín y la Gobernación de Antioquia, a la vez que se asegure que la tesis tenga impacto social directo y localizado.

El marco teórico se sustenta en antecedentes investigativos que resaltan que uno de los principales factores para la desigualdad laboral es la distancia entre las normas existentes y su práctica, evidencia que se encuentra en la diferencia de salarios entre hombres y mujeres que practican la misma profesión, y la subvaloración de las ideas y proyectos femeninos. Se exploran conceptos como el "techo de cristal", que se refiere a normas informales que dificultan a las mujeres ascender en la jerarquía organizacional, independientemente de sus competencias, y el "suelo pegajoso", utilizado para explicar las profesiones ocupadas principalmente por mujeres, a menudo con baja calidad en las condiciones laborales. Además, se aborda el concepto de interseccionalidad, que en términos simples es la interacción que permite comprender cómo factores como la raza, la discapacidad o la pertenencia étnica interactúan para reforzar las desigualdades que viven muchas mujeres, afectando directamente su dignidad y autonomía económica.

El marco normativo se fundamenta en la Constitución Política de Colombia, que establece a la nación como un Estado social de derecho fundado en el respeto y la dignidad humana, y que en su artículo 13 proclama que todas las personas nacen libres e iguales ante la ley, sin discriminación por razones de sexo.

El artículo 25 de la Carta Constitucional de 1991 también establece que el trabajo es un derecho y una obligación social, y que toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas. Además, el Código Sustantivo del Trabajo en su artículo 10 prohíbe la discriminación por razón de sexo, raza, edad, entre otras, y el artículo 134 insinúa la igualdad salarial en los géneros para el desempeño del mismo trabajo.

En un avance significativo para abordar la problemática de la discriminación y el acoso, la Ley 2466 de 2025 (Reforma Laboral) ha introducido una nueva normativa con un enfoque explícito en la perspectiva de género y los derechos humanos. Esta ley no solo prohíbe de manera más clara la discriminación por género, orientación sexual e identidad, sino que también establece obligaciones especiales para los empleadores, como la protección de mujeres víctimas de violencia —otorgándoles el derecho a la reubicación—

y una nueva definición de acoso laboral que incluye expresamente las violencias basadas en género. Complementando esta ley, la Resolución 3461 de 2025 fortalece los mecanismos internos de las empresas para la prevención y el manejo del acoso al establecer nuevos lineamientos para el Comité de Convivencia Laboral, garantizando entornos más seguros y respetuosos. Complementando esta ley, la Resolución 3461 de 2025 establece nuevos lineamientos para el Comité de Convivencia Laboral, fortaleciendo los mecanismos internos de las empresas para la prevención y el manejo del acoso.

Finalmente, se encuentran también el Decreto del Ministerio de Trabajo 443 de 2011 y la Ley 823 de 2003, que buscan promover el reconocimiento social y económico del trabajo femenino y erradicar la discriminación. Jurisprudencialmente, la sentencia C-038 de 2021 de la Corte Constitucional declaró inconstitucional la norma que permitía a los empleadores diferenciar el trabajo de las mujeres. Los Convenios 100 y 111 de la OIT también respaldan el derecho a la igualdad de remuneración y la adopción de políticas antidiscriminatorias en materia laboral. El estado del arte revela que, según el informe del DANE de 2020 sobre la brecha salarial en Colombia, las mujeres percibieron un 5.8% menos de ingresos que los hombres en el ámbito laboral. Las mujeres rurales, mayores, sin educación y con autorreconocimiento indígena son las más afectadas, con brechas salariales significativas. En las zonas urbanas, la brecha es del 10.9%, lo que significa que por cada 100 pesos que gana un hombre, las mujeres ganan 89.1 pesos.

La presente investigación se aborda bajo un enfoque mixto de carácter socio-jurídico, que se apoya en el análisis de la data cualitativa y cuantitativa secundaria, Buscando una mayor amplitud y comprensión del tema, permitiendo una extensión en conceptos, teorías y análisis. Se adopta un enfoque socio-jurídico debido a la revisión de fuentes (normas, leyes) en relación con la aplicación de la realidad social, y se presentará un enfoque desde la teoría crítica de las normas jurídicas, que busca generar un cambio y liberación de opresiones. Las principales fuentes de información serán los datos y estadísticas que se reporten respecto a las mujeres que laboran en las diferentes empresas de Medellín, complementadas con información extraída de sentencias, leyes y doctrina. La población de estudio se estima en un 25% de la población femenina total de Medellín.

Esta opción metodológica queda plenamente justificada por la naturaleza del objeto de estudio: la dimensión cualitativa y socio-jurídica, que permite el análisis hermenéutico de la Dignidad Humana como principio fundamental y el Bloque de Constitucionalidad (CEDAW, OIT) e incluyéndolos en las conclusiones que fija la teoría crítica para el análisis de las estructuras de dominio que trastocan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

De otro lado, lo cuantitativo es necesario porque se nutre de los análisis sobre datos secundarios oficiales del DANE y ONU Mujeres, entre otros, para evidenciar la asimetría real existente en la doble fuente de desigualdades (brecha salarial, segregación ocupacional, distribución del tiempo de cuidado) que surca la realidad colombiana, sobre todo en la región de Antioquia. La interrelación entre el cualitativo y el cuantitativo

garantiza que el desarrollo de la tesis no se traduzca solamente en la simple especulación de doctrinas, sino que la crítica jurídica de la tesis y la presentación de alternativas de solución se sustentarán en aquello que es verificable y medible, asegurando así el rigor y la relevancia académica que requiere un trabajo de grado de natural incidencia en la política pública.

En cuanto a la estructura, el trabajo se desarrolla en tres capítulos. El primer capítulo del marco teórico expone las ideas centrales de análisis, tales como lo son la dignidad humana, la igualdad sustancial, la discriminación salarial y la autonomía económica de las mujeres. El segundo capítulo aborda el marco normativo e institucional, incluyendo tanto la normativa internacional (CEDAW, OIT, entre otros) como la legislación colombiana y las políticas públicas de género aplicadas en Medellín y Antioquia. El tercer capítulo presenta las propuestas y recomendaciones para avanzar hacia un entorno laboral equitativo, estructuradas en torno a la acción del Estado, las empresas y la sociedad civil, complementadas con programas territoriales recientes y con un enfoque de derechos humanos y constitucionalidad.

Por otro lado, este trabajo busca aportar a la discusión académica y jurídica sobre la igualdad de género en el ámbito laboral, ofreciendo una mirada crítica y propositiva que permita fortalecer la garantía de los derechos de las mujeres. Se espera que los hallazgos y recomendaciones aquí consignados sirvan de insumo para futuras investigaciones y para la formulación de políticas públicas más efectivas, que no solo reconozcan, sino que aseguren de manera real y tangible la dignidad humana y la igualdad laboral de las mujeres en Colombia.

Asimismo, hay que resaltar que la problemática de la brecha salarial no es exclusiva de Colombia, sino que se configura como un fenómeno de carácter global. Organismos internacionales como la Organización de las Naciones Unidas (ONU) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT) han señalado en diversos informes que la desigualdad en la remuneración entre hombres y mujeres persiste en la mayoría de los países, constituyendo un obstáculo directo para el logro de la igualdad sustantiva y para la materialización de los derechos económicos y sociales de las mujeres. En este marco, la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, particularmente a través del Objetivo de Desarrollo Sostenible (ODS) 5 sobre igualdad de género y el ODS 8 sobre trabajo decente y crecimiento económico, enfatiza la necesidad de reducir de manera significativa las brechas salariales y garantizar condiciones equitativas en el ámbito laboral.

En el contexto colombiano, a pesar de que el ordenamiento jurídico consagra de forma explícita la igualdad salarial, persisten brechas que afectan de manera especial a las mujeres. De acuerdo con cifras del Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE), para el año 2023 la brecha salarial de género en Colombia se mantuvo cercana al 12 %, siendo aún más acentuada en sectores como la industria manufacturera y el comercio. Este panorama se refleja también en Medellín y Antioquia, donde estudios locales evidencian que las mujeres, incluso con niveles educativos similares a los hombres,

perciben menores ingresos y enfrentan mayores dificultades de acceso a cargos directivos y de decisión.

Desde la perspectiva jurídica, la persistencia de esta brecha representa una vulneración directa de derechos fundamentales reconocidos en la Constitución Política de 1991, tales como la dignidad humana (artículo 1), el derecho a la igualdad y no discriminación (artículo 13), y el derecho al trabajo en condiciones dignas y justas (artículo 53). La Corte Constitucional ha reiterado en diversas sentencias que la igualdad de género debe traducirse en medidas efectivas que garanticen no solo un trato formalmente igualitario, sino una igualdad material y real en las oportunidades y condiciones laborales. En este sentido, la brecha salarial constituye un problema estructural que exige respuestas articuladas desde el derecho, las políticas públicas y la práctica empresarial.

Por último, se espera que esta investigación aporte al debate académico y a la formulación de políticas públicas que integren la perspectiva de género como un cambio transversal en el ámbito laboral. El propósito no se limita a diagnosticar la situación actual, sino a ofrecer propuestas y recomendaciones concretas que permitan reducir la desigualdad y fortalecer la garantía de los derechos de las mujeres. Con ello, se pretende contribuir a la construcción de un modelo de trabajo más equitativo, en el que el reconocimiento de la dignidad humana y la igualdad sustancial sean principios efectivos y verificables en la realidad social y laboral del país.

La originalidad y el valor agregado de esta tesis residen en tres aportes fundamentales que la distinguen de investigaciones previas sobre el tema:

1. La tesis pretende pasar de una cuestión que analiza la discriminación a una moción que deviene en defensa de aquel principio capital del ordenamiento jurídico que es la Dignidad Humana. En ella se establece que la desigualdad laboral (consecuencia de la desigualdad económica), al limitar la autonomía económica y el libre desarrollo de la personalidad, deberá considerarse una violación inconstitucional, reinante y sistemática de la dignidad, un argumento con fuerte respaldo jurisprudencial.
2. Se incorpora un análisis crítico de la nueva Ley 2466 (Reforma Laboral del 2025) y sus reglamentos de desarrollo, un cuerpo normativo reciente que se analiza con el fin de ver su viabilidad y determinar las limitaciones para cerrar las brechas identificadas, especialmente en corresponsabilidad y acoso laboral, cuya aplicación es escasa en la informalidad de Medellín.
3. Finalmente, la tesis también cierra con una propuesta de política pública inédita para el contexto local: el diseño y la estructura de un Observatorio de Equidad Laboral de Género de Antioquia, co-diseñado como el mecanismo articulador e intersectorial de vigilancia que garantiza el buen contrato social entre las entidades estatales, el sector económico y la

sociedad civil. Su función sustantiva, pormenorizada en el Capítulo 3, será la de monitorear el impacto de la nueva legislación mediante indicadores específicos y proponer las mejoras políticas necesarias para que los avances normativos se traduzcan en un impacto real y sostenible en la vida de las trabajadoras de la región.

## Capítulo 1: Antecedentes Investigativos Sobre Desigualdad Laboral Por Género

El estudio de la desigualdad de género en el ámbito laboral ha sido abordado por diversos autores entre los años 2014 y 2025, ofreciendo una visión crítica sobre los factores que han perpetuado estas brechas y la distancia que ha existido históricamente entre la normatividad jurídica y la realidad social. Tal como plantean Camelo y Pérez (2014), uno de los principales obstáculos para la equidad ha radicado en la incongruencia entre las normas que garantizan la igualdad y su aplicación práctica ya que, si bien el ordenamiento jurídico colombiano reconoce la igualdad como un derecho fundamental, su eficacia es limitada frente a realidades persistentes como la diferencia salarial entre hombres y mujeres que ejercen el mismo oficio.

A ello se suma la subvaloración de la participación femenina en espacios de decisión, es decir, como cuando una mujer propone ideas o proyectos nuevos para el desarrollo laboral y su aporte suele ser minimizado por los prejuicios que existen alrededor de los éxitos laborales que se ganan las mujeres, mientras que propuestas similares de compañeros hombres suelen recibir atención y respaldo.

Esta dinámica evidencia la existencia de una brecha sistemática que no solo es jurídica, sino también cultural y organizacional porque desde la tradición judeocristiana podemos encontrar que se ha marcado el rol y el comportamiento que la mujer debe desempeñar en la sociedad viéndose esta únicamente como un utensilio que le sirve al hombre para que este pueda continuar con su linaje o como un objeto de alianzas y conveniencias entre familias que pretenden hacer crecer su riqueza y o seguir perpetuando su poder.

Históricamente a las mujeres se les han impuesto funciones como las labores domésticas, la responsabilidad de saciar las necesidades ajenas, la responsabilidad de brindar amor, de mantener el orden, de la estética y son en estas tareas y actuaciones que se les ha asignado históricamente un género, donde radica esta brecha, pues al contrario al hombre se le han impuesto otras acciones y actuaciones que son catalogadas como masculinas y que debe asumir por el hecho de ser hombre.

Bajo estas imposiciones es que existe una brecha entre las normas que reconocen los derechos de las mujeres y la práctica diaria, que no se aleja de las costumbres arraigadas socialmente; la brecha salarial por ejemplo, es solo una de las tantos factores en los que podemos evidenciar los roles de género que se le han asignado a algunas actividades diarias de la vida, específicamente cuando una mujer inicia su vida laboral, se tiene que enfrentar a las discriminaciones y desigualdades basadas en los parámetros culturalmente aceptados en cuanto al trato que esta debe recibir por el hecho de ser únicamente mujer.

Un segundo aspecto que ha profundizado esta brecha y como someramente se mencionó anteriormente es la feminización de ciertas competencias y roles laborales. El proceso de

feminización laboral también ha generado un fenómeno de desvalorización del trabajo cuando es desempeñado por mujeres en los sectores que son considerados bien remunerados ya que múltiples investigaciones han podido demostrar que cuando un área laboral empieza a ser ocupada en su mayoría por mujeres, esta área tiene una tendencia a experimentar una disminución en su valoración económica y simbólica.

Es decir, no solo se perpetúan las diferencias salariales, sino que se legitima la idea de que ciertos trabajos, por estar asociados a lo “femenino”, no requieren de la misma formación, el mismo esfuerzo o la misma retribución que aquellos trabajos que se le han asignado al género “masculino.” Así, la presencia femenina se convierte en un factor de devaluación del trabajo, lo cual perpetúa la lógica de continuar colocando a la mujer en una posición de desigualdad ya que esta se vuelve inútil para su empleador.

Este fenómeno no puede verse por separado del contexto cultural actual. La feminización de ciertos roles no solo responde a las dinámicas que existen en el mundo laboral, sino también a los imaginarios sociales extremadamente arraigados que vinculan a las mujeres con la emocionalidad, el sacrificio y el servicio, como si esas fueran capacidades naturales con las que llegan las mujeres al mundo, y no habilidades que deben ser desarrolladas.

En ese sentido, el problema no radica únicamente en la distribución desigual de las tareas, sino en el valor simbólico y material que la sociedad les ha asignado. El trabajo doméstico, es el ejemplo más claro y cercano que tenemos de esa feminización de labores, pues como se le ha impuesto a la mujer como un rol natural ha invisibilizado los criterios laborales y la importancia para sostenibilidad e independencia económica de la mujer.

Esta naturalización de las tareas y competencias según el género perpetúa una cultura laboral que, lejos de acabar las desigualdades, las reproduce mediante mecanismos aparentemente neutrales como las políticas de contratación, la organización interna de las empresas o las estructuras de promoción profesional. En consecuencia, la lucha por la igualdad en el ámbito laboral requiere no solo reformas normativas, sino también transformaciones culturales profundas que cuestionen los discursos y prácticas que históricamente han asignado un lugar secundario a las mujeres en el mundo del trabajo.

Por otro lado, no podemos dejar pasar por alto y es importante resaltar la interseccionalidad de la discriminación laboral que tal como exponen López y González (2019), las mujeres no experimentan la desigualdad de manera homogénea, sino que factores como la raza, la clase social y el nivel educativo influyen para crear escenarios de exclusión que son mucho más complejos.

Por ejemplo, una mujer afrodescendiente, proveniente de un contexto socioeconómico desfavorable, enfrenta una desventaja triple en las que intervienen razones de género, de raza y de estatus social. La vida laboral de estas mujeres suele estar marcada por la precariedad que conlleva a menores oportunidades educativas, dificultades para

acceder a empleos formales y cuestionamientos constantes sobre su capacidad, incluso cuando han demostrado tener competencias suficientes para asumir cualquier tipo de trabajo, este fenómeno, conocido como desigualdad interseccional, implica que la brecha de género debe analizarse en conjunto con otros factores influyentes y no puede estudiarse de forma aislada en una sola razón que es únicamente por ser mujer.

La interseccionalidad, por lo tanto, exige una comprensión más profunda de los mecanismos de exclusión. No se trata solo de la diferencia salarial entre hombres y mujeres, sino de cómo esa diferencia se agrava cuando intervienen criterios relacionados con la etnia, la edad, la orientación sexual o la discapacidad. La OIT (2020) ha señalado que, en Colombia, las mujeres rurales e indígenas enfrentan barreras específicas que limitan su acceso a derechos laborales básicos y a una remuneración justa. Sus trabajos, a menudo informales y no remunerados, quedan invisibilizados en las estadísticas oficiales, perpetuando un ciclo de pobreza y exclusión.

Este enfoque interseccional también es un desafío para las políticas públicas tradicionales, que tienden a abordar las desigualdades de manera independiente. La creación de programas de equidad de género, aunque esenciales, puede resultar insuficientes si no considera las particularidades de grupos específicos de mujeres. Las políticas que ignoran la realidad de las mujeres cabeza de hogar, de las migrantes o de las mujeres con discapacidad corren el riesgo de no ser efectivas y, en algunos casos, de acentuar las brechas existentes. De este modo, la interseccionalidad no solo es una categoría analítica, sino una herramienta crucial para el diseño de políticas públicas que sean verdaderamente inclusivas y que ataquen las raíces más profundas de la desigualdad en el mercado laboral colombiano.

Otro hallazgo importante identificado en las investigaciones es la desigualdad en el acceso al empleo, especialmente cuando las mujeres carecen de títulos profesionales. En estos casos, la vulnerabilidad laboral aumenta, pues no solo enfrentan la desventaja educativa, sino también la barrera del género.

Estudios recientes han evidenciado que, en empleos operativos, como los del sector construcción, aseo o logística, los hombres son preferidos incluso sin experiencia bajo el argumento de que poseen mayor fuerza física. Aunque este criterio puede tener sustento en la fisiología, en la práctica se convierte en un instrumento de discriminación, ya que no se considera la capacidad de las mujeres para desempeñar funciones adaptadas o el uso de tecnología que supla la fuerza que estas no pueden realizar. Este tipo de exclusión perpetúa la desigualdad laboral femenina y limita su autonomía económica pues el mercado se va volviendo pequeño para toda la demanda.

Dentro del ordenamiento jurídico colombiano es claro en la prohibición de estas prácticas discriminatorias y esto lo podemos observar desde Artículo 13 de la Constitución Política que consagra el principio de igualdad y el derecho de todas las personas a gozar de las mismas oportunidades sin discriminación alguna. En el Artículo 143 del Código

Sustantivo del Trabajo establece que ningún empleador puede ofrecer un trato desigual en materia de salario o acceso al empleo por razones de sexo.

Igualmente, la reciente Ley 2466 de 2025 (Reforma Laboral) refuerza este marco legal, introduciendo medidas específicas para combatir la discriminación. En su artículo 15, que adiciona nuevos numerales al artículo 57 del Código Sustantivo del Trabajo, busca que las empresas, siguiendo las directrices de la Unidad del Servicio Público de Empleo, eliminen las barreras que impiden el acceso a trabajos dignos, especialmente para grupos vulnerables como mujeres, jóvenes, migrantes y víctimas del conflicto armado. Además, se les exige que atiendan de forma diligente las órdenes de las autoridades a favor de las víctimas de violencia de género. Finalmente, el proyecto otorga a las empresas la responsabilidad de dar un derecho preferente de reubicación a las empleadas y empleados que sean víctimas de violencia de pareja o intrafamiliar, asegurando su protección y sin afectar sus condiciones laborales.

Asimismo, el artículo 17 de la misma ley, que modifica el artículo 59 del Código Sustantivo del Trabajo, prohíbe explícitamente Discriminar a mujeres y personas con identidades de género diversas por motivos relacionados con sus nombres, orientación sexual o cualquier otro aspecto de su vida personal que no afecte su desempeño laboral; Además, la ley crea una nueva definición de acoso laboral, esta amplía el alcance de la protección a cualquier persona, sin importar su situación contractual, incluidos los trabajadores informales o de la economía popular, así como a las personas en formación o en busca de empleo. Esto busca cerrar la brecha al incluir a sectores que históricamente han sido más vulnerables y donde las mujeres están sobrerrepresentadas.

En conclusión, se tiene un marco legal robusto que no solo sanciona el acoso y la discriminación, sino que también promueve activamente la prevención, la protección y la igualdad de oportunidades con un enfoque de género.

Sin embargo, esto no es suficiente, debido que todavía persistan los patrones culturales de discriminación y desigualdad la cual demuestra que la norma por sí sola no es suficiente y la transformación requiere de medidas de sensibilización, educación y ejercicio para cerrar la brecha entre la ley y la práctica.

Finalmente, diversos estudios como el del Politécnico Grancolombiano (2021) han identificado un patrón que combina factores sociales y naturales en la discriminación laboral femenina. Algunos empleadores perciben la contratación de mujeres como una decisión económicamente más costosa por posibles embarazos, licencias de maternidad o ausencias relacionadas con responsabilidades de cuidado.

Esta visión reduccionista convierte a la maternidad y al rol doméstico en una desventaja laboral estructural, reforzando la idea de que la mujer representa un “riesgo” para la productividad empresarial. Esta práctica no solo vulnera derechos fundamentales, sino que evidencia la necesidad de políticas de armonización entre la vida laboral y familiar

que permitan romper el vínculo entre género y carga doméstica pues, aunque ya hoy en día también se ha normalizado que los padres se hagan responsables de sus hijos aun así la principal carga y responsabilidad sigue recayendo sobre la mujer pues es esta quien logra crear un espacio de armonía y mantener bajo control el orden ya que los padres prefieren asumir el sustento económico.

Las mujeres continúan siendo las principales responsables en asumir la carga de su hogar pues estas como históricamente han estado ligadas al cuidado de la familia y a responder por las cargas del hogar una vez su jornada laboral termina deben continuar en casa asumiendo las funciones que por ser madres le corresponden y en este punto es muy importante resaltar que las licencias paternas no pueden considerarse de la misma forma que las licencias maternas ya que las funciones que ambos padres a desempeñar en el hogar son totalmente diferentes, mientras la madre está pendiente del hijo se encarga además de la alimentación, la limpieza, el cuidado y la atención del hogar mientras que el padre únicamente debe hacerse cargo de las necesidades de la casa y su responsabilidad se limita únicamente al factor económico.

Ahora bien, no podemos dejar pasar por alto que existe un impacto psicológico y social en lo relacionado a la desigualdad laboral y es que los estudios demuestran que existe una conexión directa entre la desigualdad laboral y la salud mental. El informe de Medellín Cómo Vamos sobre la calidad de vida en la ciudad proporciona datos que indican que la falta de empleo y la precariedad laboral son condiciones que están ligadas al estrés crónico, la ansiedad y la depresión. Esta situación es especialmente crítica para las mujeres sin títulos profesionales, quienes enfrentan la desventaja educativa y de género, incrementando su vulnerabilidad a estos problemas ya que esto repercute en su núcleo familiar pues no solo lo desestabiliza sino que arrasa con este y es por eso que de este tipo de situaciones se desenlazan otras mucho más críticas como por ejemplo, que los hijos no quieran estar en casa porque no sienten que este sea un lugar seguro ya que su mamá debido al estrés, a la ansiedad que genera las cargas económicas del hogar, a los inconvenientes que van surgiendo, a sus situaciones personales y familiares se vuelve una persona que atenta contra su integridad mental, que no puede tener el total control de sus emociones, que se vuelve violenta, y esto los aleja, los obliga a buscar salidas rápidas del hogar.

El estudio de la Universidad de La Salle sobre los efectos de la pandemia en la salud mental de los colombianos refuerza esta idea, encontrando que el desempleo aumenta la probabilidad de sentirse deprimido. Este riesgo se agudiza en el caso de las mujeres cabeza de hogar desempleadas, un perfil que se alinea con la población más afectada por la desigualdad laboral en Medellín. La Ley 1010 de 2006 (Ley de Acoso Laboral), al incluir la inequidad y la desprotección laboral como formas de acoso, demuestra que el ordenamiento jurídico colombiano reconoce el daño psicológico que puede derivar de un ambiente laboral injusto.

La nueva ley 2466 del 2025 (Reforma Laboral) redefine y amplía el concepto de acoso, entendiéndolo como cualquier "conjunto de comportamientos y prácticas

inaceptables... que tengan por objeto, que causen o sean susceptibles de causar, un daño físico, psicológico, sexual o económico, incluyendo el acoso y la violencia por razón de género." Esta normativa amplía la protección y destaca la necesidad de acciones específicas en el momento en el que se dé un acto de acoso laboral.

Además, el Ministerio de Trabajo tiene un plazo de 12 meses, a partir de la entrada en vigencia de la Ley 2466, para formular una política pública en conjunto con la Subcomisión de Género. Esta política debe incluir protocolos y estrategias para erradicar la violencia, el acoso y la discriminación en el trabajo, unificando la normativa existente. Complementando lo anterior, la Resolución 3461 de septiembre del 2025, que reglamenta el Comité de Convivencia de Acoso Laboral, la cual implementa acciones preventivas y correctivas para abordar este problema.

A pesar de los avances legislativos, existe una brecha significativa entre la protección legal y la realidad de muchos trabajadores. Los altos índices de informalidad, según documentos de Ruta N Medellín, demuestran que un amplio sector de la población queda desprotegido, limitando el alcance de estas nuevas leyes y resoluciones, las cuales, por otra parte, apenas están en su fase inicial de implementación.

A nivel social, la desigualdad laboral tiene un efecto corrosivo sobre la cohesión social. La exclusión del mercado laboral formal no solo restringe el acceso a ingresos dignos, sino que también desintegra los lazos sociales y las redes de apoyo que se construyen a través de un empleo estable. El informe de la International Labour Organization (ILO) destaca que la desigualdad priva a las personas de sus capacidades y libertades fundamentales, perpetuando un ciclo de marginalidad y desconfianza.

En el contexto de Medellín, la alta informalidad (evidenciada en informes locales) crea un segmento de la población que opera al margen de la protección legal y social. Esta situación genera una sociedad segmentada, donde una parte de la población no tiene acceso a los beneficios del desarrollo económico, lo que a su vez debilita y hace perder la confianza en las instituciones, además, de que fomenta la exclusión.

La superación de la desigualdad laboral de género requiere la intervención activa y articulada de los sectores público y privado, en un marco de corresponsabilidad social. En Medellín, esta articulación ha sido abordada a través de la Política Pública para la Igualdad de Género de las Mujeres Urbanas y Rurales, adoptada mediante el Acuerdo Municipal 102 de 2018, que constituye un instrumento estratégico para garantizar la igualdad sustantiva en el ámbito económico, laboral y social (Alcaldía de Medellín & Universidad EAFIT, 2018).

Desde la perspectiva del Estado, la política pública se fundamenta en la necesidad de reconocer la desigualdad como un problema estructural y de implementar acciones concretas que permitan reducir las brechas en el acceso al empleo, la formación y la

autonomía económica de las mujeres. Para ello, la Alcaldía de Medellín ha establecido líneas de acción que incluyen:

- Transversalización del enfoque de género en el desarrollo económico local, mediante la promoción de programas de empleabilidad, formación técnica y empresarialidad femenina, orientados especialmente a mujeres de sectores populares.
- Prevención de la discriminación laboral y fortalecimiento de los mecanismos de inspección, vigilancia y sanción para garantizar el cumplimiento de la igualdad salarial y el acceso equitativo a oportunidades laborales.
- Fortalecimiento de la Secretaría de las Mujeres como ente rector de la política pública de género, encargada de liderar la articulación interinstitucional y la coordinación con el sector privado para promover ambientes laborales inclusivos.

Por su parte, las empresas de Medellín desempeñan un papel determinante en la mitigación de la brecha, ya que su estructura organizacional y sus prácticas de contratación impactan directamente en la igualdad material. Se han identificado como buenas prácticas empresariales:

- La implementación de protocolos de prevención y atención de violencias basadas en género en los entornos laborales.
- La adopción de políticas de igualdad salarial y ascenso meritocrático, que eviten la segregación ocupacional por género.
- La promoción de la conciliación laboral y familiar, mediante modalidades de trabajo flexible, licencias parentales extendidas y programas de cuidado compartido.
- La experiencia de Medellín evidencia que la colaboración entre Estado y sector privado es esencial para transformar la cultura organizacional y reducir las desigualdades históricas. En este sentido, la Mesa de Trabajo Mujer Medellín y otras redes locales han contribuido a vincular a los actores empresariales en iniciativas de equidad, reforzando el enfoque de corresponsabilidad social (Alcaldía de Medellín & Universidad EAFIT, 2018).

Por último, no podemos dejar de hacer alusión a las mujeres jóvenes que día a día se preparan para embarcarse en el mundo laboral. Para empezar, cuando los jóvenes están terminando sus estudios profesionales o cuando inician su vida laboral muchos se ven obligados a optar por conseguir empleos a los que ingresan de manera informal, es decir, sus primeras ofertas se limitan a trabajos donde no tienen un contrato laboral, el sueldo está por debajo del legalmente establecido, son contratados sin tener funciones específicas, con sobrecargas de trabajo trabajando medio tiempo y no cuentan con ningún tipo de garantía laboral que proteja sus derechos y a esto hay que sumarle que la situación cambia dependiendo del género, porque siendo un joven de género masculino debe asumir este tipo de situaciones en los inicios de vida laboral.

Las cosas cambian cuando es una mujer joven la que se adentra en el mercado laboral, pues ésta en muchas ocasiones debe soportar actos de acoso laboral y sexual que sufre de manera profunda y silenciosa y que no denuncian por miedo a tener que enfrentarse a castigos sin fundamento, a ser revictimizadas o despedidas ya que la mayoría del tiempo lo que más pesa o se le da prioridad es a la necesidad económica que existe y a la falta de oportunidades que hay para los jóvenes que les toca enfrentarse a las barreras para conseguir empleo y diversas formas de explotación laboral .

Lo anterior para la empresa, a la víctima la lleva a estar en un lugar también conlleva al deterioro de su salud mental de quienes son víctimas del acoso sexual y laboral, según la Asociación Estadounidense de Psiquiatría (APA), como se citó en el artículo EBSCO, 2024, el acoso sexual en un ambiente laboral tiene un efecto destructivo tanto para la víctima como hostil, un lugar que la hace sentir en peligro y que se vuelve tóxico para ella, esto tiene como efecto que se vuelve un contribuyente a trastornos como el estrés postraumático. Y para las empresas trae como consecuencia que el rendimiento laboral de sus empleados disminuya, que se tengan que enfrentar a procesos legales, que la empresa no tenga un progreso ni sea productiva inclusive la puede llevar a su cierre total.

En síntesis, la revisión de antecedentes investigativos evidencia que la desigualdad de género en el ámbito laboral es multifactorial y estructural. Se manifiesta a través de diferencias salariales, segregación ocupacional, discriminación interseccional y barreras sociales que dificultan la inserción y permanencia de las mujeres en el empleo. Aunque el marco jurídico ofrece herramientas para la protección de la igualdad, la distancia entre la norma y la realidad persiste.

Este escenario plantea la necesidad de intervenciones integrales que combinen políticas públicas efectivas, cultura organizacional incluyente y educación social, con el fin de cerrar la brecha y garantizar un acceso laboral justo y equitativo para todas las personas.

Concluyendo con este análisis de los antecedentes investigativos se reveló de forma contundente que la desigualdad de género en el ámbito laboral de Medellín no es un fenómeno aislado, sino el resultado de la intercomunicación entre factores jurídicos, culturales y socioeconómicos demostrando que, si bien el ordenamiento jurídico colombiano establece un marco legal de protección para la igualdad en el acceso y la permanencia en el trabajo, como se evidencia desde la Constitución Política y la norma sustancial que regula el derecho laboral individual, su utilidad se ve limitada por la persistencia de prácticas y prejuicios.

Esta brecha entre la ley y la realidad es particularmente notoria en sectores del trabajo como lo es el trabajo oficial, donde la preferencia por los hombres sobre las mujeres sin títulos profesionales se basa en estereotipos de fuerza física, perpetuando así la desigualdad y la vulnerabilidad de las mujeres. Más allá de lo económico, la investigación subraya que la desigualdad laboral tiene profundas consecuencias psicológicas y sociales.

La precariedad y la informalidad, que son especialmente críticas en Medellín, están vinculadas a problemas de salud mental como el estrés, la ansiedad y la depresión, afectando de manera desproporcionada a las mujeres, particularmente a las madres cabezas de hogar. A nivel social, esta desigualdad desgasta la cohesión social y perpetúa un ciclo de marginalidad sobre la mujer, lo que demuestra que el problema va más allá de lo normativo y exige una comprensión más profunda de los mecanismos de exclusión.

Aunque existen normatividades que velan por la protección de la mujer y su cuidado en el mundo laboral estas son solamente un paso importante en el camino por acabar con la brecha de género pues aún no logra abarcar con la totalidad de los daños psicosociales que se derivan de la desigualdad entre los hombres y mujeres.

Asimismo, los antecedentes investigativos destacan la importancia de una perspectiva interseccional, pues la experiencia de la desigualdad no recae solo sobre un grupo determinado de mujeres o por un solo factor. Factores como la raza, la clase social y el nivel educativo se mezclan con el género para crear escenarios de exclusión aún más complejos. Esta realidad exige que las políticas públicas, como la implementada en Medellín con el Acuerdo Municipal 102 de 2018, sean no solo integrales, sino también adaptadas a las particularidades de los diferentes grupos de mujeres.

En definitiva, la superación de la desigualdad laboral de género requiere una acción concertada y corresponsable entre el Estado, las empresas y la sociedad en general. El desafío no se limita a fortalecer la legislación, sino a garantizar su aplicación efectiva mediante políticas públicas de inclusión laboral, programas de capacitación con enfoque de género y estrategias de sensibilización que transformen las percepciones sociales sobre las capacidades de las mujeres. Solo así será posible reducir la brecha entre la igualdad formal y la igualdad material, asegurando que el acceso al trabajo digno y estable sea una realidad para todas, independientemente de su nivel educativo o del sector económico al que aspiren vincularse, y construyendo una sociedad más equitativa y justa.

En línea con lo que hemos venido diciendo, nos resulta preciso señalar que la brecha de género en el ámbito laboral no solo se reduce o se limita a un fenómeno que se da en un país como Colombia, esta es una realidad que se vive de forma global. En diversos países dependiendo de los factores sociales, económicos, culturales, educativos, etc., se vive este fenómeno con menor o mayor intensidad. Es por eso por lo que para nosotras nos resulta importante que se analice o se haga una comparación dentro del marco internacional, pues esto nos permitirá observar cómo, pese a las diferencias culturales y de desarrollo económico, la desigualdad de género sigue siendo un denominador común.

### **1.1. Brecha salarial de género: un análisis comparativo de los antecedentes investigativos en el marco internacional.**

En el sistema jurídico europeo, España ha sido pionera en la implementación de medidas de igualdad sustantiva. La Ley Orgánica 3 de 2007, de Igualdad Efectiva entre Mujeres y Hombres, introdujo la obligación de elaborar planes de igualdad en las empresas, con el objetivo de garantizar condiciones equitativas en la contratación, promoción y remuneración. Posteriormente, el Real Decreto 902 de 2020 sobre igualdad retributiva entre mujeres y hombres estableció la transparencia salarial como principio rector, obligando a las organizaciones a realizar registros salariales desagregados por sexo y auditorías retributivas. Este modelo busca eliminar la opacidad salarial, considerada uno de los principales obstáculos para erradicar la discriminación en la práctica (López, 2020).

En América Latina, México ha reforzado en los últimos años su marco regulatorio en el ámbito laboral con enfoque de género. La Ley Federal del Trabajo prohíbe expresamente la discriminación salarial por razón de género y dispone las sanciones para los empleadores que la perpetúen. Además, políticas como la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación promueven la certificación de centros de trabajo que cumplen estándares de equidad en la contratación, capacitación, remuneración y la responsabilidad familiar. Estas iniciativas reflejan una tendencia hacia la institucionalización de la igualdad de género en el ámbito laboral y la incorporación de estándares verificables que permitan medir el avance real (De la Fuente, 2021).

Las legislaciones comparadas permiten concluir que, si bien las desigualdades aún existen a nivel global, la clave de los avances está en el desarrollo de mecanismos normativos que vinculan a la mujer y la tienen en cuenta para conocer las problemáticas que generan las necesidades de las creaciones de estas normas con enfoque de género, combinados además con instrumentos de transparencia y seguimiento. Estas normas sirven de gran utilidad, además, para nuestro caso, ya que, en Colombia, la brecha laboral de género se mantiene pese a la existencia de un marco normativo robusto.

## **1.2. Evolución del marco jurídico laboral con enfoque de género.**

En efecto, la normatividad en Colombia ha tenido un gran progreso, pero todavía resulta insuficiente para proteger y garantizar los derechos laborales de las mujeres. después de que se ratificó la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) mediante la Ley 51 de 1981, nuestro país asumió el compromiso internacional de garantizar la igualdad de los derechos en el acceso y permanencia en el trabajo. A este logro se le sumó la Ley 581 de 2000 o Ley de Cuotas, que creó la obligación de garantizar al menos un 30% de participación femenina en cargos públicos de máximo nivel decisorio. Posteriormente, la Ley 1257 de 2008 representó un gran avance en la lucha contra la violencia y la discriminación hacia la mujer en todos los ámbitos, incluyendo el laboral. La Ley 1496 de 2011 profundizó en la igualdad salarial y en los mecanismos de transparencia para identificar brechas retributivas. Finalmente, la Ley 2466 de 2025 ha consolidado un marco de acción más integral en materia de igualdad de género en el ámbito laboral, incorporando obligaciones específicas para el sector empresarial.

Este recorrido evidencia un proceso gradual de reconocimiento jurídico del problema, pero también refleja las dificultades estructurales de implementación. Tal como lo señalan Gómez (2019) y Jaramillo (2023), la brecha entre la norma y la práctica ha estado marcada por la persistencia de patrones culturales discriminatorios, la informalidad laboral y la debilidad en los mecanismos de control y sanción. La eficacia del derecho, en este ámbito, se enfrenta al desafío de transformar realidades sociales y empresariales profundamente arraigadas.

### **1.3. La brecha salarial desde otras áreas del conocimiento.**

Ahora bien, la comprensión de la brecha laboral de género no puede agotarse únicamente a través del análisis normativo por lo que resulta necesario que se aborde también desde una perspectiva interdisciplinaria, dónde se evaluaran y se incorporaran desde tres diferentes áreas del conocimiento.

En primer lugar, la economía, a través de las teorías de Becker (1971) y Phelps (1972), ha explicado que la discriminación puede darse tanto por las preferencias subjetivas de los empleadores como los estereotipos que asocian menor productividad con el género femenino. En segundo lugar, la sociología, ha conceptualizado la segregación ocupacional, que se manifiesta tanto en la concentración de mujeres en sectores de menor remuneración (segregación horizontal) como en la limitada presencia femenina en cargos directivos y de decisión (segregación vertical). Y en tercer lugar desde la psicología organizacional, se ha documentado cómo las percepciones de desigualdad afectan negativamente la motivación, la productividad y la salud mental de las trabajadoras, generando efectos adversos que trascienden lo económico y se proyectan hacia la esfera personal y familiar (Castaño, 2018; Mora, 2022).

Con todo, a pesar del creciente volumen de estudios, siguen persistiendo vacíos investigativos importantes en nuestro caso ya que los análisis se han concentrado principalmente en sectores tradicionales como lo son el comercio, la industria manufacturera y los servicios, sin prestar suficiente atención a áreas modernas y que están emergiendo como la ciencia, la tecnología y la innovación, donde las mujeres enfrentan barreras adicionales de acceso y permanencia.

Asimismo, las investigaciones solo se limitan a centrarse en las grandes ciudades, dejando de lado lo que ocurre del otro lado en los contextos rurales, donde la informalidad y las cargas de cuidado configuran dinámicas particulares de exclusión. Otro vacío evidente radica en la escasa incorporación de los estudios sobre masculinidades y corresponsabilidad en el cuidado, elementos que resultan determinantes para comprender las condiciones estructurales que perpetúan la desigualdad (Ramírez, 2020; ONU Mujeres, 2021).

### **Brecha salarial y transformación digital en el ámbito laboral.**

#### **1.4. Brecha salarial y transformación digital en el ámbito laboral**

Finalmente, los retos que ha traído la actualidad hace que exista la obligación de replantear la manera en que se analiza la brecha laboral de género puesto que con la digitalización y el teletrabajo, acelerados tras la pandemia del COVID-19, se fueron introduciendo nuevas formas de precarización laboral y una intensificación de la “doble jornada” para las mujeres, quienes, además de cumplir con sus responsabilidades laborales, siguen asumiendo la mayor parte de las tareas domésticas y de cuidado.

A ello se suma la entrada de la inteligencia artificial y la automatización, que reconfiguran el mercado laboral y generan incertidumbre sobre el lugar que ocuparán las mujeres en los nuevos modelos de producción. Organismos como la CEPAL (2022) y la OIT (2023) han advertido que, sin políticas de equidad adaptadas a estos cambios, existe el riesgo de que la brecha de género se profundice en lugar de cerrarse.

## **Capítulo 2: Análisis de la Disparidad en la Participación Laboral y su Sustento Fáctico**

La desigualdad y disparidad en la participación laboral entre hombres y mujeres persisten como un desafío estructural en el ámbito global y nacional. A pesar de los avances normativos, legislativos como lo es la nueva reforma laboral y la resolución de comité de convivencia laboral y las acciones implementadas en las últimas décadas como se demostró en capítulo anterior, siguen existiendo barreras significativas que limitan la plena participación de las mujeres en el mercado laboral. La brecha salarial, la segregación ocupacional y la carga desproporcionada de las responsabilidades familiares y de cuidado continúan siendo los principales obstáculos para la equidad.

El objetivo de este capítulo es visibilizar, a través de datos estadísticos y fuentes teóricas, la persistente disparidad en la participación laboral entre hombres y mujeres basados en el análisis de fuentes documentales o bibliográficas. El análisis se fundamenta en la premisa de que la participación laboral no se limita a la mera inserción en el mercado, sino que implica un acceso equitativo a oportunidades, condiciones de trabajo dignas y la misma valoración que la de los pares masculinos.

El trabajo investigativo se nutre de una cronología de la información desde 2018 hasta 2025, destacando la situación actual a partir de un enfoque que va de lo global a lo particular: comienza con los datos de la OIT y se cierra con un análisis detallado del contexto colombiano, con un énfasis especial en la región de Antioquia y la ciudad de Medellín. Teniendo en cuenta que se hablara de la nueva legislativos reforma laboral y la resolución de comité de convivencia laboral desde un ámbito que se creó y como ayudaría, mas no en su aplicación por ser una norma resiente, por lo tanto no se tiene evidencia cuantitativa de aplicabilidad.

Es crucial entender que las cifras para 2025, provistas por organismos internacionales como la OIT, la CEPAL y el Foro Económico Mundial, son proyecciones basadas en tendencias que nos permiten un análisis prospectivo de la situación que se basan en estimaciones y análisis de las tendencias observadas en 2024, lo que nos permite un análisis prospectivo de la situación, esto debido que las cifras estadísticas se realizan anualmente.

### **2.1. El Panorama Global y la Evolución de la Brecha de Participación (2018-2025).**

En 2018, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) documentó que la tasa de participación de las mujeres en la fuerza laboral mundial se aproximaba al 49%, mientras que la de los hombres era del 75%. Esta diferencia de casi 26 puntos porcentuales

ya señalaba la magnitud del desafío a nivel global (Organización Internacional del Trabajo, 2024, párr. 1).

En los años siguientes, si bien se observaron fluctuaciones, la tendencia no cambió de manera drástica. Los informes de la OIT y de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) de los años 2020 a 2022 mostraron que, a pesar de la creciente escolarización y la mayor cualificación de las mujeres, su participación en el mercado laboral remunerado no crecía al mismo ritmo que la de los hombres.

La pandemia de COVID-19 en 2020, en particular, tuvo un impacto desproporcionado en las mujeres, que abandonaron en mayor medida sus trabajos para asumir roles de cuidado, exacerbando la brecha de participación y empleo (CEPAL, 2021).

Las proyecciones para 2025, basadas en los informes de tendencias recientes, indican que la brecha persiste de manera significativa. El informe "Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo: Tendencias 2025" de la OIT estima que la tasa de participación laboral de las mujeres a nivel global se sitúa en un 46,4%, lo que sigue siendo considerablemente inferior al 69,5% para los hombres. Esta brecha de 23,1 puntos porcentuales se ha mantenido relativamente estable en la última década, lo que evidencia que las políticas implementadas no han logrado acelerar el ritmo de cambio de manera significativa (OIT, 2025).

A nivel regional, la CEPAL (2025) ha documentado que, aunque la participación femenina ha aumentado en América Latina, la brecha de género se mantiene. Los datos más recientes indican que la tasa de participación de las mujeres en la región se encuentra en un promedio del 52%, mientras que la de los hombres supera el 75%. Esta disparidad no solo es cuantitativa, sino que también se manifiesta en la calidad del empleo, con una mayor proporción de mujeres en trabajos informales, precarios y con menores ingresos.

## **2.2. La Brecha de Desigualdad en Colombia y Antioquia: Un Análisis**

### **Cronológico:**

El contexto colombiano refleja y, en ocasiones, agudiza las tendencias globales. El análisis de datos desde 2020 hasta 2025, con un enfoque en la región de Antioquia, muestra cómo la desigualdad laboral se manifiesta a nivel local:

#### ***2.2.1. El panorama Nacional (2020-2022)***

Según datos del DANE y ONU Mujeres, la brecha de género en el ámbito laboral en Colombia persistió en 2020. La tasa de participación laboral de las mujeres fue del 53.1% frente al 73.9% de los hombres. Además, las mujeres enfrentaban una tasa de desempleo del 19.1%, en comparación con el 12.1% de los hombres, evidenciando una mayor vulnerabilidad al perder sus empleos.

El DANE (2020) reveló que, en ese año, las mujeres en Colombia percibieron ingresos un 5.8% menores que los hombres. El informe detalló que esta **brecha salarial** afecta de manera desproporcionada a ciertos grupos de mujeres, siendo las más perjudicadas aquellas que residen en zonas rurales (con una brecha del 26.3%), las que no poseen ningún nivel educativo (36.8%), las que se auto-reconocen como indígenas (27.7%) y las mayores de 55 años (11.9%). Además, la disparidad es notable entre las mujeres que están en unión libre (14.6%), separadas o divorciadas (14.2%), y aquellas que tienen menores de edad en el hogar (10.8%), lo que subraya que la desigualdad salarial no es uniforme, sino que se intensifica en las mujeres con mayores vulnerabilidades sociales y económicas.

El porcentaje de La brecha salarial depende de sus características. Por ejemplo Según el dominio geográfico se puede ver como en las zonas urbanas es de un 10.9 %, es decir que por cada 100 pesos que gana un hombre por ingreso laboral, las mujeres ganan un 89.1 pesos, (DANE, 2021), esto se puede dar por la hipótesis de que es un mujer campesina sin conocimientos y que en las zonas rurales todavía se guarda la costumbre que nos ha habitado desde años pasados, de que la mujer es de la casa y que no sirve para trabajos duros, al igual de la historia que nos marca que el hombre es el más habilidoso y fuerte para trabajar.

La veracidad de estos datos anteriormente descritos se sustenta en los informes públicos del **DANE**, que los genera a través de estadísticas experimentales y registros como el **RELAB**. Según esta información, los hombres perciben salarios más altos que las mujeres en casi todos los casos, con la única excepción de las mujeres solteras.

### ***2.2.2. Brecha Salarial y Participación en Antioquia (2021-2025)***

La disparidad se hace evidente al analizar las últimas estadísticas a nivel regional y local. Según el DANE (2021), la brecha salarial en las zonas urbanas de Colombia era de 10.9%, lo que significa que por cada 100 pesos que ganaba un hombre, las mujeres ganaban 89.1 pesos. Esta diferencia se agudizaba en las zonas rurales, donde las normas sociales y los estereotipos sobre los roles de género siguen muy arraigados.

Los datos de "Medellín Cómo Vamos" y "Antioquia Cómo Vamos" han documentado esta disparidad de forma continua:

2023. “según datos de Antioquia Cómo Vamos 2023, 76 % de las mujeres de Antioquia que no tienen ni buscan empleo se dedican a trabajos del hogar, para los hombres esta proporción es de 23 %. Con este programa de incentivos, la Gobernación reafirma su compromiso con la equidad de género, mediante acciones concretas que buscan reducir las desigualdades” (Redacción Caracol Radio, 2024, párr. 3)

2024. Un informe de "Medellín y Antioquia Cómo Vamos" mostró que, mientras en el departamento el 50.1% de las mujeres tenían una actividad económica, la cifra para los hombres alcanzaba el 77.1%. La disparidad era aún mayor en las regiones rurales, donde la participación de los hombres llegaba al 81% frente a solo el 31% de las mujeres. Estas cifras son especialmente preocupantes dado que, en porcentaje, más mujeres que hombres acceden a la educación superior en el departamento. estructurales en el acceso al empleo formal” (Redacción Caracol Radio, 2024, párr. 3)

Como es mencionado por la página de la gobernación de Antioquia Para 2025, de acuerdo con el DANE, en Antioquia, 52 % de la población son mujeres y 48 % hombres. Sin embargo, esta distribución poblacional no se refleja de forma equitativa en el mercado laboral evidenciando una brecha en términos de participación y oportunidades laborales, ello sin mencionar que las mujeres enfrentan mayores obstáculos para mantenerse en empleos dignos.

De acuerdo con la Encuesta de Calidad de Vida Antioquia 2023, las mujeres representan el 54 % de la Población en Edad de Trabajar (PET), pero solo el 42 % participa en la Población Económicamente Activa (PEA), mientras que los hombres alcanzan una participación del 58 %.

Las cifras son más diferenciales cuando se observa únicamente en el departamento sin contar el Área Metropolitana del Valle de Aburrá, donde mientras el 78% de los hombres tienen una actividad económica, tan solo 39% de las mujeres tienen acceso a generación de recursos económicos propios. Finalmente, si se ve a las regiones rurales las cifras llegan del 81% de los hombres al 31%.

La Gobernación de Antioquia, reconociendo esta situación, ha implementado acciones concretas. Por ejemplo, en julio de 2025, anunció un programa de incentivos para empresas que contraten a mujeres en situación de vulnerabilidad, asumiendo el 100% del valor de su seguridad social por un período de al menos tres meses. Esta medida, articulada al Sistema del Cuidado de Antioquia, busca reducir las desigualdades estructurales en el acceso al empleo formal.

La participación laboral, entendida como la proporción de la población en edad de trabajar que está empleada o buscando empleo (fuerza de trabajo), continúa mostrando una marcada disparidad entre hombres y mujeres a nivel global. A pesar de los esfuerzos por promover la igualdad de género en el ámbito económico, las cifras de 2025 revelan que las mujeres siguen estando subrepresentadas en el mercado laboral formal.

La OIT (2025) señala que las causas de esta disparidad son multifactoriales, e incluyen:

- La carga desproporcionada del trabajo de cuidados no remunerado: Las mujeres dedican en promedio el triple de tiempo que los hombres a tareas domésticas y de

- cuidado, lo que limita su disponibilidad para participar plenamente en el mercado laboral remunerado.
- Normas sociales y estereotipos de género: Las expectativas sociales sobre los roles de género siguen influyendo en las decisiones de carrera y en las oportunidades que se ofrecen a las mujeres.
  - Falta de acceso a servicios de cuidado infantil asequibles y de calidad: La ausencia de una infraestructura de cuidado robusta obliga a muchas mujeres a optar por trabajos de tiempo parcial o a retirarse del mercado laboral para asumir el rol de cuidadoras.

La desigualdad en la participación laboral se manifiesta en dos dimensiones principales y profundamente interconectadas: el trato desigual y la disparidad salarial.

Ambas no son percepciones subjetivas, sino que se fundamentan en experiencias y datos concretos del entorno laboral que limitan el desarrollo profesional de las mujeres.

La primera dimensión se refiere a la percepción de trato desigual por parte de las mujeres trabajadoras. Esta no es una idea subjetiva, sino que se fundamenta en experiencias concretas del día a día laboral. Es decir, las mujeres observan y experimentan activamente un trato diferente en áreas como oportunidades de crecimiento, acceso a roles de liderazgo y el reconocimiento de su trabajo.

Esto se evidencia de manera contundente en la Discriminación por Maternidad y Conciliación Familiar. La maternidad sigue siendo una de las principales causas de discriminación laboral. Los datos de la OIT (2025) indican que las mujeres tienen el doble de probabilidades de abandonar el mercado laboral después de tener hijos que los hombres. Esta "penalización por maternidad" se manifiesta en la pérdida de oportunidades de promoción, la estigmatización y, en casos extremos, en despidos injustificados.

Un estudio de la revista *Journal of Business Ethics* de 2024 reveló que las percepciones negativas sobre la productividad y el compromiso de las madres trabajadoras persisten, lo que lleva a los empleadores a favorecer a candidatos masculinos o a mujeres sin hijos para puestos de alta responsabilidad (Giannini et al., 2024). La disparidad en el apoyo a la conciliación familiar entre géneros es un claro ejemplo de trato desigual que afecta de manera desproporcionada la trayectoria profesional de las mujeres.

Esta misma percepción de desigualdad se intensifica con el fenómeno del "**techo de cristal**", las barreras invisibles que impiden a las mujeres acceder a puestos de alta dirección. A pesar de que las mujeres representan una parte significativa de la fuerza laboral, su presencia en los niveles jerárquicos más altos sigue siendo minoritaria. Según un informe de ONU Mujeres (2025), las mujeres solo ocupan el 28% de los puestos de alta dirección a nivel global, y a este ritmo, la paridad tardará más de 100 años en alcanzarse. La percepción de desigualdad se agudiza cuando las mujeres observan cómo sus pares

masculinos, a menudo con menos experiencia o cualificaciones similares, son promovidos a puestos de liderazgo (Vianello & Hine, 2023).

La falta de representación en la cúpula empresarial no es accidental, sino que se debe a la **segregación ocupacional**, un fenómeno que puede ser de dos tipos (Benería, 2016): la segregación horizontal, que concentra a las mujeres en sectores de menor prestigio y remuneración (como educación o servicios sociales), y la segregación vertical, que las concentra en los niveles más bajos de la jerarquía ocupacional.

La segunda dimensión se centra en la disparidad salarial, un factor objetivo que se evidencia cuando las mujeres, a pesar de tener las mismas cualificaciones y responsabilidades que sus pares masculinos, reciben una remuneración menor. Ambos factores, el trato y el salario, son pilares de la desigualdad laboral que las mujeres enfrentan. La percepción de desigualdad salarial se acentúa en sectores tradicionalmente masculinizados, pero también se evidencia en aquellos con alta participación femenina, como la educación y los servicios de cuidado, donde los salarios suelen ser más bajos en general (OIT, 2025).

Ambos factores, el trato diferenciado y la disparidad salarial, son pilares de la desigualdad laboral que las mujeres enfrentan, afectando directamente su dignidad y sus oportunidades de desarrollo.

El análisis presentado en este capítulo demuestra que la desigualdad en el ámbito laboral es un fenómeno complejo y multifacético. La brecha de participación entre hombres y mujeres, la brecha salarial, la segregación ocupacional y la discriminación por maternidad son manifestaciones interconectadas que reflejan un trato desigual arraigado en la estructura social y económica. Las cifras de 2025, proporcionadas por organismos internacionales de prestigio y otras nacionales, confirman que los avances, aunque presentes, son insuficientes para cerrar la brecha de género en el corto plazo.

### **2.3. El Marco Jurídico y la Lucha por la Igualdad de Oportunidades.**

La lucha por la igualdad de oportunidades y de trato en el ámbito laboral está respaldada por un sólido marco jurídico, aunque su aplicación efectiva sigue siendo un reto. La Constitución Política de 1991, en su artículo primero, establece que Colombia es un Estado social de derecho fundado en el respeto y la dignidad humana. Adicionalmente, el artículo 5 reconoce la primacía de los derechos inalienables de la persona y ampara a la familia como institución básica de la sociedad. Esta vulneración de derechos puede generar situaciones de vulnerabilidad familiar, especialmente en casos de madres solteras que enfrentan dificultades económicas debido a salarios.

El artículo 25 de la Carta Constitucional del 91 dice: “El trabajo es un derecho y una obligación social y goza, en todas sus modalidades, de la protección especial del Estado. Toda persona tiene derecho a un trabajo en condiciones dignas y justas

(Constitución Política de Colombia, 1991). Derecho vulnerado así las mujeres razón de que muchas veces no les dan calidad de trabajo justo y digno a diferencia de los hombres que la mayoría de veces tienen la primicia de los mejores puestos, sueldos y tratos.

Adicionalmente con la creación del código sustantivo del trabajo en 1950, también se dio la regulación frente a la igualdad y su deber de aplicación en materia laboral, en su artículo 10 de manera clara, expresa y exigible, nos da a conocer que todas las personas somos iguales ante la ley por ende queda prohibido discriminar, por razón de sexo, raza, edad, entre otras; igualdad que hoy por hoy no es muy auténtica y reconocida por lo que se ven casos en los cuales el hombre es tratado con mayor calidad humanística que a la mujer al igual que con mejor salario por las mismas cargas y características laborales. (Código Sustantivo del Trabajo, 1950).

El artículo 134 del Código Sustantivo del Trabajo insinúa la igualdad salarial en los géneros para el desempeño del mismo trabajo. (Código Sustantivo del Trabajo, 1950) La jurisprudencia colombiana ha avanzado significativamente en la defensa de estos derechos.

Con la Reforma Laboral – La Ley 2466 del 2025 la cual modificó el Código Sustantivo del Trabajo para incluir nuevas obligaciones y prohibiciones para los empleadores, enfocándose en la protección de género y los derechos humanos, dentro de ella se destaca:

- Se añadieron nuevos puntos al artículo 57 los cuales le exigen a los empleadores: Eliminar barreras de discriminación en el acceso y permanencia laboral, especialmente para mujeres, jóvenes, migrantes y víctimas del conflicto; Atender las órdenes judiciales a favor de víctimas de violencia y Otorgar derecho preferente de reubicación a mujeres que sean víctimas de violencia de pareja o intrafamiliar.
- Se prohibió explícitamente discriminar a mujeres y personas con identidades de género diversas. También se vetó el racismo, la xenofobia y cualquier forma de discriminación por ideología política o credo religioso.
- La Creación de empleo (Beneficio CREA EMPLEO): Se creó un beneficio para los empleadores que contraten nuevos trabajadores, especialmente mujeres, jóvenes y personas mayores de 50 años. Este subsidio se financia con recursos del Gobierno.
- Formalización laboral: Se permitió que microempresas y hogares realicen pagos a la seguridad social a tiempo parcial, priorizando sectores como hotelería, restaurantes y agricultura.

La Resolución 3461 de 2025 complementa la ley y sobre Comité de Convivencia Laboral, estableciendo nuevos lineamientos para fortalecer este comité, garantizando entornos laborales más seguros y respetuosos y estableciendo lineamientos sobre el acoso laboral:

La Sentencia C-038 de 2021 de la Corte Constitucional es un claro ejemplo, al declarar inconstitucional una norma que permitía a las empresas diferenciar las labores que podían ejecutar las mujeres, argumentando que vulneraba el principio de igualdad.

A nivel de política pública, el Decreto 443 de 2011 del Ministerio de Trabajo se centra en garantizar la equidad laboral y erradicar la discriminación. Este decreto, junto con la Ley 823 de 2003 sobre igualdad de oportunidades para las mujeres.

Finalmente se tiene los Convenios ratificados por la OIT que abalan el derecho a la igualdad. Convenio 100 - 29 de junio de 1951, designa que la remuneración entre el trabajo de mano de obra masculina al igual que la femenina debe darse por igual valor, así designando tasas de remuneración sin discriminación en cuanto al sexo.

El Convenio 111 - 25 de junio de 1958. establece en el artículo 2 la obligación de adoptar una política antidiscriminación en materia laboral, que incluye el criterio sexo:

*“Artículo 2. Todo Miembro para el cual este Convenio se halle en vigor se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto. (El Convenio 111 - 25 de junio de 1958)*

A pesar de este marco legal, la discriminación por maternidad sigue siendo una de las principales causas de desigualdad. Los datos de la OIT (2025) indican que las mujeres tienen el doble de probabilidades de abandonar el mercado laboral después de tener hijos, una situación que el estudio de *Journal of Business Ethics* (Giannini et al., 2024) confirma al señalar que persisten las percepciones negativas sobre la productividad de las madres trabajadoras.

En respuesta a esta realidad, las administraciones locales han implementado medidas concretas. Por ejemplo, en julio de 2025, la Gobernación de Antioquia anunció un programa de incentivos para empresas que contraten a mujeres en situación de vulnerabilidad, asumiendo el 100% de la seguridad social de estas trabajadoras. Estas iniciativas reflejan el reconocimiento de que la desigualdad de género en el mercado laboral es un problema sistémico que requiere acciones afirmativas para ser mitigado.

Es fundamental tener en cuenta que un estudio del Foro Económico Mundial (FEM, 2025) reveló que la brecha salarial global se ha reducido, pero a un ritmo tan lento que, al ritmo actual, la paridad salarial no se alcanzará hasta dentro de 200 años. Este mismo informe indica que, en 2025, las mujeres en promedio ganan un 20% menos que los

hombres por el mismo trabajo o uno de igual valor a nivel global. En América Latina, la OIT (2025) estima que la brecha salarial se sitúa entre el 15% y el 25%, dependiendo del país y el sector.

Finalmente, el presente barrido Normativo nos permite concluir que la desigualdad de género constituye una violación constitucional sistemática y actual de la Dignidad Humana, en contravía de Carta Política y toda la Legislación Colombiana.

Esta violación se estructura a partir de la descomposición de los tres ejes jurisprudenciales fundamentales de la Dignidad:

1. la Autonomía y el Libre Desarrollo de la Personalidad se conculcan por la carga desigual del cuidado, evidenciada en que el 44% de las mujeres inactivas citan responsabilidades familiares como causa de su retiro profesional, restringiendo ilegítimamente su autodeterminación económica.
2. las Condiciones Materiales de Existencia Digna son afectadas palmaria y directamente por la brecha salarial, que alcanza el 10.9% en zonas urbanas como Medellín, profundizando la dependencia económica y contraviniendo el Artículo 53 de la C.P. y el Convenio 111 de la OIT.
3. la Intangibilidad de la Integridad Moral es minada por la subvaloración laboral y la discriminación pasiva que atacan su valía profesional.

Por consiguiente, este capítulo finaliza estableciendo que el marco jurídico colombiano, a pesar de la progresividad y el enfoque de género incorporado en la Ley 2466 de 2025 y su reglamentación, es estructuralmente insuficiente para garantizar la tutela efectiva y material de estos derechos en el territorio antioqueño.

La Ley 2466 de 2025 actúa primariamente como un modelo de protección defensiva y punitiva en el sector formal, revelándose incapaz de intervenir en las causas estructurales y territoriales que perpetúan la violación de la dignidad: la distribución inequitativa del trabajo de cuidado no remunerado y la vulnerabilidad sistémica del vasto sector informal en Medellín. Esta insuficiencia no es una falencia menor, sino que genera un déficit de gobernanza tangible entre el mandato constitucional de igualdad material y la capacidad real de fiscalización territorial del Estado, justificando plenamente la necesidad de transitar de un modelo de protección meramente reactiva a un modelo de garantía proactiva y articulada.

La identificación de esta brecha de implementación y la imperiosa necesidad de una estrategia de intervención territorial para la igualdad material constituyen el fundamento ineludible del Capítulo III. Este capítulo no solo diagnostica la insuficiencia, sino que

propone la acción afirmativa concreta como única vía para asegurar la reparación constitucional plena, explorando y desarrollando alternativas estratégicas:

- la creación de un Observatorio de Equidad Laboral de Género como mecanismo articulador y de vigilancia intersectorial.
- la implementación de un Grupo Estatal de Supervisión y Control enfocado en el trato de las mujeres en el ámbito laboral informal.
- o la adopción de medidas de cuotas obligatorias por empresa, siguiendo el precedente de las políticas de inclusión laboral para personas con discapacidad, como estrategia de igualdad compensatoria que asegure el acceso real a plazas laborales y la eficacia de los derechos a nivel local.

## Capítulo 3: Propuestas y Recomendaciones para un Entorno Laboral Equitativo

La presente investigación ha revelado que, a pesar de la existencia de políticas públicas en materia de igualdad de género, su implementación es deficiente y la brecha laboral persiste. El estudio de mapeo de políticas públicas de equidad de género a nivel territorial, realizado en 2023, evidencia que, si bien Antioquia y Medellín cuentan con normativas como las:

Tabla 1

Entidad Territorial Departamento / Ciudad	Nombre de Política de Género	Fecha de expedición	Vigencia	Ejes temáticos
Antioquia	Política pública para las mujeres de Antioquia	Ordenanza Nro. 29 de 25/11/2022 que modifica la Ordenanza No. 13 del 10 de junio de 2019	No encontrado.	Transformación cultural -Autonomía económica y acceso a activos. -Salud integral, derechos sexuales y derechos reproductivos. -Educación con enfoque de género. -Participación en los escenarios.
Medellín (Antioquia)	Política pública para la igualdad de género de las mujeres urbanas y rurales	Acuerdo Número 102 de 2018	12Años	-Autonomía económica. -Salud. Educación. Participación social y política. -Seguridad y vida libre de violencias. -Paz

Adaptado de Mapeo de políticas públicas de equidad de género a nivel territorial (p. 11, 12, 13, y S.S.), por Departamento Nacional de Planeación (DNP), 2023. La adaptación se realizó para mostrar únicamente la información relacionada con Antioquia y Medellín.

Respectivamente, estas carecen de planes de acción detallados, responsables definidos, y metas e indicadores claros. Esta ausencia de mecanismos de seguimiento y

aplicabilidad convierte a las políticas en declaraciones de buena voluntad, incapaces de generar un cambio estructural; adicional la ausencia de políticas públicas que radican en entidades públicas y empresas.

A partir de los hallazgos presentados en los capítulos anteriores, así como de la identificación de deficiencias en la implementación y de la limitada existencia de políticas aplicables al contexto laboral cotidiano en empresas públicas y privadas, este capítulo plantea una serie de recomendaciones estratégicas dirigidas a los principales actores sociales: el Estado, las empresas y la sociedad civil. El propósito es ofrecer un camino viable hacia un entorno laboral que no solo reconozca, sino que garantice de manera efectiva los derechos de las mujeres, promoviendo su autonomía económica y mejorando su calidad de vida.

Para superar los desafíos identificados, las propuestas deben centrarse en fortalecer y dar seguimiento en la aplicabilidad de las políticas existentes, así como en crear nuevas políticas las cuales sean una respuesta a la limitada presencia de políticas que se ajusten al contexto laboral cotidiano de las empresas públicas y privadas. Asimismo, resulta fundamental crear mecanismos efectivos que aseguren su cumplimiento. En este sentido, las recomendaciones se estructuran en tres áreas de acción:

### **3.1. Fortalecimiento del Marco Político y de Vigilancia del Estado:**

- 3.3.1 *Crear Planes de Acción Vinculantes y Medibles:*** Las políticas de género, como las de Antioquia y Medellín, deben contar con planes de acción detallados, que definan acciones específicas, asignen responsables con rendición de cuentas y establezcan metas e indicadores de cumplimiento claros. Sin estos elementos, las políticas seguirán siendo ineficaces.
- 3.3.2 Promover Legislación de Cuotas de Género:** El Estado debe considerar la implementación de leyes que establezcan cuotas de género en todos los niveles empresariales, desde la alta dirección y los comités de juntas directivas de las empresas hasta en sectores operativos y bachilleres, especialmente en los sectores con mayor segregación ocupacional. Esta medida, aunque controversial, ha demostrado ser efectiva en países como Noruega para acelerar el acceso de las mujeres a los puestos de Trabajo.
- 3.3.3 *Extender y Fortalecer Políticas de Incentivos:*** Emular y expandir programas como el impulsado por la Gobernación de Antioquia en 2025; El cual fue:

“Gobernación de Antioquia impulsa autonomía económica de las mujeres con incentivos para empresas que promuevan empleo formal.

Las empresas recibirán un incentivo mensual del 100 % del valor de la seguridad social, por cada mujer en situación de vulnerabilidad contratada formalmente durante al menos tres meses.

La Secretaría de las Mujeres de Antioquia invertirá 10 mil 235 millones de pesos en este proyecto que se articula al Sistema del Cuidado de Antioquia. Las empresas se podrán inscribir en [mujeresantioquia.gov.co](http://mujeresantioquia.gov.co).

El Estado podría ofrecer beneficios fiscales o subsidios a las empresas que contraten mujeres en situación de vulnerabilidad, que implementen políticas de equidad de género o que logren cerrar su brecha salarial. Estos incentivos deben ser medibles y transparentes.” (el colombiano. Pagina 1,2 ).

**3.3.4 Auditorías Externas de Equidad Laboral:** Las entidades gubernamentales deben realizar auditorías periódicas y no anunciadas en las empresas para verificar la implementación de políticas de igualdad. El objetivo es asegurar que la legislación, como los artículos del Código Sustantivo del Trabajo que prohíben la discriminación salarial y las normas de igualdad, se apliquen de manera efectiva en la práctica y con el fin de realizar seguimiento para entregar los incentivos o la aplicabilidad de las políticas.

### **3.2. Fomentar la responsabilidad de las empresas:**

Las empresas tienen la responsabilidad de transformar sus culturas internas para reflejar los principios de equidad de género.:

- 3.2.1. **Protocolos de Igualdad Salarial y Transparencia:** Las empresas deben implementar protocolos internos para garantizar la igualdad de remuneración por trabajos de obligaciones iguales. Esto incluye la creación de sistemas de evaluación de puestos de trabajo objetivos y transparentes que no estén sesgados por el género.
- 3.2.2. **Mecanismos de Denuncia y Acompañamiento:** Se deben establecer mecanismos de denuncia, de acoso y discriminación que sean claros, confidenciales y seguros para las mujeres. Esto debe ir acompañado de programas de apoyo psicológico y legal que aseguren que las víctimas no sufran represalias y que los casos sean investigados de manera justa y expedita.
- 3.2.3. **Políticas de Conciliación Familiar y Corresponsabilidad:** Las empresas deben fomentar activamente la corresponsabilidad en el hogar. Esto implica ofrecer horarios flexibles, opciones de teletrabajo y, sobre todo, promover el uso de licencias de paternidad para que las responsabilidades de cuidado sean compartidas equitativamente.

### 3.3. Fomento de la Conciencia Social y la Revalorización del Trabajo

#### Femenino:

La sociedad civil y la academia juegan un papel fundamental en la reeducación y el cambio de percepción.:

- 3.3.1. ***Campañas de Sensibilización Masivas:*** Se deben desarrollar campañas de sensibilización, lideradas por entidades gubernamentales y apoyadas por los medios de comunicación, que desafíen los estereotipos de género y revaloricen el trabajo de las mujeres, tanto en el ámbito remunerado como en el no remunerado.
- 3.3.2. **Educación con Enfoque de Género:** La academia y las instituciones educativas deben integrar la perspectiva de género en sus currículos, enseñando a las nuevas generaciones sobre la importancia de la igualdad y la equidad en todos los ámbitos de la vida, incluyendo el laboral.

La implementación de estas recomendaciones contribuirá directamente a mejorar la calidad de vida y las oportunidades de desarrollo profesional de las mujeres. Al reducir la brecha salarial y eliminar la discriminación en el trato, se empodera económicamente a las mujeres, lo que se traduce en una mayor autonomía y seguridad para ellas y sus familias. Estas medidas promueven el respeto a los derechos humanos y laborales de las mujeres, lo que impacta positivamente su bienestar mental y físico. Un entorno laboral que valora y respeta la dignidad de todas las personas es un motor de innovación, productividad y, sobre todo, un pilar fundamental para la construcción de una sociedad más justa y equitativa. La verdadera igualdad no se logra solo con leyes, sino con la voluntad de convertir esas leyes en una realidad diaria.

La transformación hacia entornos laborales más justos y equitativos no es únicamente una obligación legal, sino una condición indispensable para el desarrollo social y económico de cualquier país. El fortalecimiento de protocolos de igualdad salarial, la consolidación de mecanismos de denuncia efectivos y la promoción de políticas de conciliación familiar y corresponsabilidad representan pasos fundamentales para garantizar que las mujeres ejerzan plenamente sus derechos en el ámbito laboral.

En este sentido, el compromiso del Estado, las empresas y la sociedad civil debe ir más allá de la formulación de políticas: requiere voluntad política, recursos suficientes y un cambio cultural profundo que elimine los sesgos de género en las prácticas cotidianas. Solo mediante la articulación de esfuerzos colectivos será posible avanzar hacia un modelo de trabajo que no solo reconozca, sino que asegure de manera efectiva la autonomía económica de las mujeres y la mejora de su calidad de vida.

Las propuestas mencionadas anteriormente constituyen las estrategias básicas y principales que buscan cerrar la brecha salarial de género desde la actuación del Estado, el sector empresarial y el sector social, pero para que dichas recomendaciones adquieran sentido y encuentren viabilidad, es necesario observar cómo se han implementado en la práctica a nivel territorial.

En el caso de Antioquia y Medellín, entre 2023 y 2025 se han impulsado diferentes programas y campañas que permiten ver la aplicabilidad de estas medidas y, al mismo tiempo, evidenciar sus desafíos. A continuación, se presentan algunos estudios recientes que sirven como referentes para fortalecer las políticas públicas y garantizar que las recomendaciones expuestas en los tres principales bloques de acción para el cierre de la brecha salarial se traduzcan en transformaciones efectivas en el ámbito laboral.

### **3.4. Implementación de programas territoriales como modelo de buenas**

#### **prácticas:**

Un elemento clave para cerrar la brecha salarial en Antioquia y Medellín es la estructuración entre las propuestas normativas y los programas sólidos y concretos que incentiven en la contratación de mujeres en condiciones de equidad.

Un ejemplo lo constituye el programa “Más empleo para las mujeres en Antioquia”, lanzado en 2025, que les proporciona a las empresas un incentivo económico equivalente al 100 % del valor de la seguridad social por cada mujer en situación de vulnerabilidad contratada formalmente durante al menos tres meses.

Este programa, además, contempla acompañamiento técnico, mentoría y formación empresarial, lo que lo convierte en un modelo de política pública con enfoque integral de género (Gobernación de Antioquia, 2025a; El Colombiano, 2025).

No obstante, para que estas iniciativas sean sostenibles se requieren de mecanismos de evaluación de impacto y de transparencia en la asignación de recursos. Por ello, se propone que tales programas se institucionalicen con herramientas que permitan realizar controles claros de seguimiento, de modo que no dependan de la voluntad políticas ocasionales, sino que se conviertan en políticas públicas permanentes.

### **3.5. Campañas de corresponsabilidad y redistribución de cuidados**

Otro aspecto fundamental es la redistribución del trabajo de cuidado, que tiene una relación estrechamente vinculada a la desigualdad salarial. En 2025, la Gobernación de Antioquia, a través de la Secretaría de las Mujeres, lanzó la campaña #EsNormal, que promueve la idea de que las tareas del cuidado deben compartirse entre hombres y mujeres. Este tipo de campañas constituyen un paso hacia la transformación cultural, pues

cuestionan los estereotipos de género que perpetúan la división sexual del trabajo (Gobernación de Antioquia, 2025).

Sin embargo, para que estas campañas no se queden únicamente en lo simbólico, se recomienda complementarlas con el diseño de políticas de cuidado en los territorios (guarderías públicas, centros de atención a personas mayores, horarios escolares extendidos), de manera que las mujeres no continúen asumiendo de forma desproporcionada estas labores. La adopción de la Ley Modelo Interamericana sobre Cuidados como referente podría servir de base normativa para consolidar y fortalecer un sistema de cuidados que garantice igualdad de oportunidades (Organización de los Estados Americanos [OEA], 2019).

### **3.6. Seguimiento e indicadores de impacto**

Que estas propuestas lleguen a ser exitosas no depende únicamente de su formulación, sino que también depende de la existencia de mecanismos que logren ser eficaces y que además puedan realizárseles un seguimiento y una evaluación que brinde la posibilidad de ver en que se va avanzando y en donde van radicando los principales errores.

Por los estudios realizados en la materia se tiene la experiencia y se ha demostrado que muchísimas políticas de género se quedan en declaraciones o proyectos que se piensan realizar y que por falta de indicadores claros y verificables es que no se pueden llevar a cabo. Por ello, se recomienda la creación de un Observatorio de Equidad Laboral de Género en Antioquia y en Medellín, que estructure a la academia, a la sociedad civil y a las entidades públicas. Este observatorio tendría como objetivo recopilar, analizar y publicar datos periódicos sobre la brecha salarial y la participación de las mujeres en el mercado laboral.

Los indicadores propuestos podrían incluir: reducción porcentual anual de la brecha salarial entre hombres y mujeres en el sector formal e informal, aumento del porcentaje de mujeres en cargos de dirección y liderazgo, número de empresas certificadas en protocolos de igualdad salarial, y distribución del tiempo dedicado al trabajo no remunerado entre hombres y mujeres. La existencia de estos indicadores permitiría evaluar la efectividad de las políticas y orientar ajustes oportunos.

### **3.7. Recomendaciones con enfoque de derechos fundamentales**

Finalmente, es indispensable resaltar que las propuestas aquí presentadas no se limitan solamente a aspectos administrativos o económicos, sino que tienen, además, un trasfondo jurídico y constitucional.

La brecha salarial constituye una vulneración directa a la dignidad humana (artículo 1 de la Constitución Política de Colombia), al derecho a la igualdad y no

discriminación (artículo 13), y al derecho al trabajo en condiciones justas (artículo 53). En ese sentido, la adopción de cuotas de género, incentivos para empresas y campañas de corresponsabilidad no deben entenderse como simples políticas de gestión pública, sino como mandatos de efectividad de los derechos fundamentales en el marco del bloque de constitucionalidad, el cual incorpora instrumentos como la CEDAW (1979), el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1966) y los Convenios 100 y 111 de la OIT.

Por lo tanto, las propuestas que en este capítulo se proporcionan deberían asumirse como un llamado para garantizar el goce efectivo de los derechos humanos de las mujeres en el ámbito laboral. Solo en la medida en que las políticas públicas, las empresas y la sociedad civil se comprometan a desarrollar y a ejecutar estas recomendaciones de forma vinculante, será posible avanzar hacia un entorno laboral equitativo que reconozca y respete plenamente la dignidad de las mujeres.

Finalmente, es necesario insistir en que ninguna estrategia pública tendrá podrá salir adelante si no se acompaña de un cambio cultural profundo. Aunque la dentro del ordenamiento jurídico la legislación avance y las empresas adopten protocolos de igualdad, las desigualdades seguirán reproduciéndose si en los hogares se mantienen estereotipos de género rígidos.

La familia, como primer espacio de socialización, debe transmitir valores de responsabilidad e igualdad, enseñando desde los primeros años de vida de la persona que las tareas del cuidado y el trabajo remunerado son de igual distribución, y de igual peso independientemente del género que las realice.

En este sentido, además el sistema educativo desempeña un papel crucial y es el de incorporar la perspectiva de género en los pensum escolares, promoviendo la reflexión crítica sobre las relaciones laborales y la equidad.

Así mismo, los medios de comunicación deben asumir su responsabilidad social en la construcción de imaginarios colectivos que sirvan como referentes al cambio y que también valoren el trabajo femenino y cuestionen los estereotipos que perpetúan la desigualdad. Por último, desde la academia se debe seguir generando incentivos de investigación aplicada al diseño de políticas públicas basadas en evidencia, aportando insumos técnicos y conceptuales que fortalezcan la equidad laboral.

De esta manera, el cierre de la brecha salarial no solo se consolidará mediante normas o programas aislados, sino a través de una transformación integral que abarque la familia, la educación, los medios de comunicación, las empresas, el Estado y la sociedad en su conjunto. Solo con un esfuerzo organizado y con propósito será posible garantizar que la dignidad humana de las mujeres se respete plenamente y que la igualdad deje de ser una aspiración formal para convertirse en una realidad cotidiana.

No podemos terminar este capítulo sin hacer alusión a la jurisprudencia constitucional que sirve como base de las recomendaciones aquí dadas ya que las medidas propuestas en este capítulo se encuentran respaldadas por la jurisprudencia de la Corte Constitucional y por los parámetros internacionales de derechos humanos.

Desde sus primeras decisiones, la Corte Constitucional ha dejado claro que la discriminación salarial vulnera el derecho fundamental a la igualdad y que el principio “a trabajo igual, salario igual” tiene fuerza constitucional en las relaciones laborales (Corte Constitucional, 1999, T-018). En sintonía con ello, la Corte ha precisado la dimensión constitucional de la remuneración digna y móvil, reconociendo que la política salarial debe responder a criterios de proporcionalidad, igualdad y realidad económica y citando expresamente el principio de igualdad salarial (Corte Constitucional, 2021, C-408; Función Pública, 2023; Corte Constitucional, 2025, C-037).

Para complementar esta tesis, la Corte ha protegido de manera enfática a las mujeres frente a prácticas discriminatorias en el acceso y permanencia en el empleo, como cuando una mujer fue excluida de un proceso de selección por su embarazo, caso en el que se reconoció la vulneración de los derechos a la no discriminación, la igualdad de oportunidades, el trabajo y la dignidad humana (Corte Constitucional, 2024, T-202). Esta línea se articula con pronunciamientos de unificación que reafirman el carácter vinculante de los mandatos de igualdad y fijan obligaciones positivas para remover barreras estructurales (Corte Constitucional, 2024, SU-167).

De esta misma forma, la Corte también le ha dado el visto bueno al uso de acciones afirmativas como instrumentos legítimos para corregir desigualdades históricas, con lo cual se brindan fundamentos constitucionales para la adopción de cuotas de género y medidas preferenciales temporales en el ámbito laboral (Corte Constitucional, 2000, C-371). Este enfoque converge con el bloque de constitucionalidad, particularmente con los Convenios 100 y 111 de la OIT, que exigen igual remuneración por trabajo de igual valor y la eliminación de la discriminación en empleo y ocupación (OIT, 1951; OIT, 1958).

En el plano legal interno, la Ley 1496 de 2011 y la jurisprudencia laboral han establecido que toda diferencia salarial debe estar objetivamente justificada, presumiéndose lo contrario cuando no existe una razón válida, lo que refuerza la necesidad de evaluaciones de cargos objetivas y transparentes (Función Pública, s. f.; Corte Suprema de Justicia, 2022; Tribunal Superior de Medellín, 2023).

En síntesis, el bloque constitucional no solo autoriza, sino que exige políticas activas para cerrar la brecha salarial de género, legitima cuotas y acciones afirmativas, y ordena a empleadores y autoridades la adopción de mecanismos efectivos que garanticen la igualdad real en la remuneración y en el acceso a oportunidades laborales.

Por último, el concepto de *interseccionalidad* que es en términos simples, la interacción entre dos o más factores sociales que definen a una persona. Cuestiones de la

identidad como el género, la etnia, la raza, la ubicación geográfica, o incluso la edad no afectan a una persona de forma separada. Al contrario: estos se combinan de distintas formas, generando desigualdades (o ventajas) diversas.

Con esto podemos aterrizar con mucha más firmeza el término de desigualdad laboral ya que, aunque la afectación a las mujeres es solo por el hecho de ser mujeres también lo hace desde otros puntos como la discapacidad, la raza, su etnia, etc., afectando directamente también la dignidad humana, pues le impide a la mujer poder cumplir sus expectativas personales, poder acceder a un trabajo digno e imposibilitarla en el desarrollo de su libertad.

## Conclusiones

En conclusión, los antecedentes investigativos aquí expuestos evidencian que la brecha laboral de género es un fenómeno estructural y surge de distintos factores ya sean económicos, sociales, educativos, culturales, jurídicos, etc., cuya comprensión exige que haya un abordaje integral desde todas estas perspectivas. Si bien Colombia ha avanzado de manera significativa en la construcción de un marco normativo orientado a la igualdad, todavía siguen existiendo retos para la implementación de estas normas, vacíos investigativos y desafíos derivados de las transformaciones del mundo del trabajo. Este panorama constituye la base para el análisis que se desarrollará en los siguientes capítulos, en los que se abordará la dimensión estadística y contextual de la problemática, con énfasis en la ciudad de Medellín.

Esta investigación ha demostrado que la desigualdad de género y la afectación a la dignidad humana en el ámbito laboral en la ciudad de Medellín- Antioquia, no son problemáticas que se dan por separado, sino que más bien surgen y son manifestadas a través de la brecha salarial, la falta de representación femenina en los puestos ejecutivos de alto mando y en diversas formas de discriminación.

En este trabajo se analizaron diferentes factores, siendo uno muy destacado y demasiado importante que fue el de la interseccionalidad el cual demostró que estas desigualdades se vuelven cada vez más grandes o se intensifican cuando se cruzan con otras condiciones de identidad como lo son la raza o la discapacidad, impidiendo que las mujeres ejerzan plenamente su libertad y su derecho a tener un trabajo digno afectando además de una forma indirecta a su núcleo familiar ya que como anteriormente se evidenció muchas mujeres son madres cabezas de hogar y son las únicas que velan por la integridad y el sustento de sus familias.

También pudimos observar que la desigualdad de género en el ámbito laboral no es un tema del pasado, sino que todavía es un fenómeno social que persiste y no evolucionó como si lo hicieron otros aspectos sociales, culturales, económicos, familiares etc., es una problemática estructural, que se mantiene en la actualidad y de esto nos pudimos dar cuenta porque gracias a los informes y estadísticas del DANE, la OIT y la CEPAL, comprobamos de que a pesar de que las mujeres cuentan con educación, tienen una gran participación en la economía, se desempeñan en cargos de superiores jerarquías, la brecha y su participación en el mercado laboral sigue persistiendo.

Sin embargo, mientras realizábamos el trabajo y hacíamos nuestros análisis pudimos darnos cuenta de que, en Colombia, estos fenómenos de discriminación resaltaban una urgencia que implicaba que a nivel legislativo se diera una intervención donde verdaderamente se promoviera y se regulara el tema de un entorno laboral libre de acoso y discriminación, equitativo e inclusivo, corrimos con la gran suerte de que este proyecto ya se venía trabajando y desarrollando de manera concomitante a realización de este trabajo

por lo que entra en este contexto la ley 2466 de 2025, que modificó distintas normas laborales entre las cuales también y es de suma importancia hacerle referencia, amplió el concepto del acoso laboral, lo que representa un logro fundamental en el camino por la lucha de los derechos laborales de las mujeres.

Esta reforma no solo amplía el concepto de acoso laboral sino que incluye expresamente la discriminación y las violencias basadas en género considerándolas ambas formas un acto acoso que puede presentarse una sola vez o de manera repetitiva en espacios públicos y privados y de manera física o virtual o sea, que no solamente se limita a regular y proteger ese espacio que se encuentra destinado para que el trabajador ejecute sus labores sino que también hace referencia a otros momentos y lugares en los que se puede ejercer violencia por razones de género.

Esta nueva visión que el congreso le ha dado a la violencia por razones de género aborda directamente la problemática principal de esta monografía, pues se reconoce formalmente que la dignidad y la igualdad de las trabajadoras deben ser protegidas de manera integral, proporcionando un marco legal y normativo más sólido y contundente para las víctimas de discriminación laboral, y aunque es muy reciente la integración de la nueva ley en el ordenamiento jurídico colombiano no hay que dejar de tener en cuenta que en la aplicación y la efectividad de las normas tiene resultados en el tiempo, no es inmediata. Lo que sí debe ser inmediato es el cambio de percepción respecto a la discriminación por razones de género.

Para darle aplicación a esta nueva ley la resolución 3461 de 2025, juega una pieza clave ya que esta fortalece el papel del “Comité de Convivencia Laboral” y exige que los empleadores tengan más responsabilidad en el funcionamiento y aplicación de esta. Esta resolución impone específicamente el deber a los empleadores cualquiera que sea su naturaleza público o privada de capacitar a sus miembros, ya sea que ocupen un cargo de jefatura o tengan cargos de trabajadores oficiales, en habilidades esenciales como la imparcialidad, la confidencialidad, la resolución de conflictos y de manera crucial y hasta llamativa para nosotras la prestación de primeros auxilios psicológicos, ese enfoque de atención integral en los casos de acoso laboral recupera la confianza de los trabajadores de llegar y cumplir con su deberes en un espacio sano y además asegura que los procedimientos de denuncia sean más justos, eficaces y humanos, transformando al comité en una herramienta vital para la prevención y el manejo de los conflictos en el entorno de trabajo.

Finalmente, las reformas que trajo consigo la Ley 2466 de 2025 fortalecen las responsabilidades que tiene el empleador como un agente de cambio. La inclusión de nuevas obligaciones especiales, como la de guardar respeto a la dignidad personal del trabajador y la de otorgar licencias remuneradas para casos de calamidad doméstica, refuerza la noción de que la protección de los derechos de los empleados es un deber legal ineludible. Este enfoque legislativo reafirma que la construcción de un ambiente laboral

equitativo y libre de discriminación no es una opción, sino una obligación legal que debe ser la fuente de toda relación laboral justa.

Para cerrar, la nueva definición del acoso laboral, la consolidación de las funciones del Comité de Convivencia y la ampliación de las obligaciones del empleador genera un marco jurídico integral que, si se aplica correctamente, tiene el potencial de mitigar las desigualdades identificadas en esta investigación. Estos cambios legislativos no solo buscan ponerle fin y sancionar las malas prácticas, sino que también impulsan un cambio cultural y social profundo, promoviendo la equidad y la dignidad como principios inherentes al sistema laboral que rige en nuestro país.

El futuro de la justicia social e igualdad en el trabajo dependerá de la correcta implementación de estos avances normativos y de la vigilancia para que se genere un impacto real en la vida de todas las trabajadoras.

## Bibliografía

Organización Internacional del Trabajo. (s.f.). OIT: Las mujeres siguen teniendo menos posibilidades que los hombres de acceder a puestos directivos, y el ritmo de cambio es lento. <https://www.ilo.org/es/resource/news/oit-las-mujeres-siguen-teniendo-menos-posibilidades-que-los-hombres-de>.

Benería, L. (2016). *Gender, development, and globalization: Economics as if all people mattered*. Routledge.

Foro Económico Mundial. (2025, 11 de junio). *Global Gender Gap Report 2025*. <https://es.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2025/>

Giannini, M., D'Angelo, R., & Rossi, G. (2024). The motherhood penalty: The negative effect of motherhood on women's careers and wages. *Journal of Business Ethics*.

ONU Mujeres. (2025, 14 de febrero). *La igualdad de género en 2025: Logros, brechas y la decisión de los \$3.42 billones de dólares*. <https://www.unwomen.org/es/articulos/articulo-explicativo/la-igualdad-de-genero-en-2025-logros-brechas-y-la-decision-de-los-342-billones-de-dolares>

Vianello, M., & Hine, D. W. (2023). Gender biases in promotion decisions: A meta-analytic review. *Journal of Applied Psychology*, 108(4), 589–610.

Proantioquia. (2023, 9 de marzo). *¿Cómo va la calidad de vida de las mujeres en Medellín?* <https://proantioquia.org.co/como-va-la-calidad-de-vida-de-las-mujeres-en-medellin/>

Secretaría de las Mujeres de Antioquia. (s.f.). *Más empleo*. <https://mujeresantioquia.gov.co/index.php/boletines/163-mas-empleo-2>

Telemedellín. (2024, 3 de junio). Brecha salarial que afecta a las mujeres. <https://telemedellin.tv/brecha-salarial-que-afecta-a-las-mujeres/>

Medellín Cómo Vamos. (2022). *¿Cómo va la calidad de vida de las mujeres en Medellín?*. Recuperado de <https://www.medellincomovamos.org/system/files/2022-03/docuprivados/Informe%20mujeres-2.pdf>

Caracol Radio. (2024, 8 de marzo). Brecha entre mujeres y hombres en el mercado laboral se mantiene en Antioquia. *Caracol Radio*. <https://caracol.com.co/2024/03/08/brecha-entre-mujeres-y-hombres-en-el-mercado-laboral-se-mantiene-en-antioquia/>

Secretaría de las Mujeres de Antioquia. (s.f.). *Más empleo mujeres*. <https://mujeresantioquia.gov.co/index.php/comunidades/mas-empleo-mujeres>

DANE. (2023, 11 de mayo). *La brecha salarial en Colombia no cede, las mujeres continúan en desventaja*. <https://www.dane.gov.co/index.php/actualidad-dane/5603-la-brecha-salarial-en-colombia-no-cede-las-mujeres-continuan-en-desventaja>

Constitución Política de Colombia [Const.]. (1991). Art. 5 y 25 [https://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion\\_politica\\_1991.html](https://www.secretariasenado.gov.co/senado/basedoc/constitucion_politica_1991.html)

Organización Internacional del Trabajo. (1958). *Convenio 111 relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación*. [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C111](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111)

Congreso de Colombia. (2011, 29 de junio). *Ley 1469 de 2011: Por la cual se adoptan medidas de protección a la maternidad y se dictan otras disposiciones*. *Diario Oficial*, 48.115. <https://www.funcionpublica.gov.co/eva/gestornormativo/norma.php?i=4321>

República de Colombia. (1950). *Código Sustantivo del Trabajo* [CST]. Art. 241. <https://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1539/CodigoSustantivodelTrabajoColombia.pdf>

Departamento Nacional de Planeación (DNP). (2023). *Mapeo de políticas públicas de equidad de género a nivel territorial*. <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Desarrollo%20Social/Documentos/16195-mapeo-politicas-publicas-equidad-de-genero-nivel-territorial.pdf>

**Defensa Mujer.** (s.f.). *Brecha salarial de género*. <https://defensamujer.org.co/publicaciones/brecha-salarial-de-genero/>

**Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE).** (2021, octubre). *Población fuera de la fuerza laboral en Colombia* (Nota Estadística). <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/notas-estadisticas/oct-2021-nota-estadistica-poblacion-fuera-de-fuerza-laboral-colombia.pdf>

**Departamento Administrativo Nacional de Estadística (DANE).** (s.f.). *Mercado laboral según sexo*. <https://www.dane.gov.co/index.php/estadisticas-por-tema/mercado-laboral/gran-encuesta-integrada-de-hogares-geih/mercado-laboral-segun-sexo>

**LaBourosario.** (s.f.). *Temas de interés*. <https://www.labourosario.com/temas-de-interes>

**Universidad del Rosario.** (s.f.). *Mujeres con hijos y población con identidad étnica, discapacidad, status migratorio y trans*. <https://urosario.edu.co/noticias/mujeres-con-hijos-y-poblacion-con-identidad-etnica-discapacidad-status-migratorio-y-trans>

**Organización Internacional del Trabajo (OIT).** (s.f.). *Colombia*. <https://www.ilo.org/global/countries/americas/colombia/lang--es/index.htm>

**ONU Mujeres. (s.f.).** *Biblioteca digital.* <https://www.unwomen.org/es/digital-library>

**ONU Mujeres. (s.f.).** *Colombia.* <https://www.unwomen.org/es/countries/colombia>

**Universidad de los Andes. (s.f.).** *Revista de Estudios Sociales.* <https://cienciassociales.uniandes.edu.co/revista/revista-de-estudios-sociales/>

**Universidad Nacional de Colombia (UNAL). (s.f.).** *Cuadernos de Economía.* <https://fce.unal.edu.co/cuadernos/>

**Universidad de La Salle. (s.f.).** Título del artículo (si lo hubiera) o *Revista Equidad y Desarrollo.* <https://equidad.lasalle.edu.co/article/view/576>

**Ruta N. (s.f.).** *Ficha reto salud.* <https://info.rutanmedellin.org/hubfs/Ficha%20reto%20salud-1.pdf>

**Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2021).** *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo – Tendencias 2021.* [https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed\\_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_792136.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_792136.pdf)