

LAS BRECHAS LABORALES ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN COLOMBIA: ANÁLISIS DEL 2017 AL 2022

Echeverri Stephania, Guerra Angie Melissa, Posada Cristian Alexander ¹

RESUMEN: El propósito de este artículo es mencionar las brechas existentes entre hombres y mujeres en el mercado laboral de Colombia y como se puede lograr una transformación para que haya igualdad de género. Seguido de ello, el desarrollo de este documento se da a partir de la construcción de instrumentos que recopilan las brechas más presentes durante los últimos cinco años, con lo cual se realizó un análisis del contenido utilizando la técnica de revisión documental que permitió identificar las desigualdades más frecuentes entre las que se destacan la brecha salarial, ocupacional, el techo de cristal, la integración del mercado, los niveles educativos, entre otras, agudizadas por la pandemia del COVID-19. En ese sentido, las conclusiones se centran en la continuidad que ha tenido esta situación discriminatoria para la mujer, la cual ha participado de diferentes luchas para lograr algunos avances en términos de la disminución de dicha brecha. Se resalta, la construcción del Programa de Equidad Laboral, del Ministerio de Trabajo, en tanto se considera que ha sido motor y generador de oportunidades para las mujeres y a su vez, porque se convierte en un escenario de participación para el Trabajo Social en el marco de políticas públicas y empresariales con relación a las brechas laborales entre hombres y mujeres que existen en Colombia con el fin de generar un cambio social.

¹ Estudiantes del programa de Trabajo Social de Unicatólica, realizando el seminario de profundización: saberes desde el sur, descolonizando el saber científico, para optar por el título de profesionales en Trabajo Social.

Palabras claves: brechas de género, equidad laboral, desigualdad, economía feminista, interseccionalidad, techo de cristal, economía del cuidado.

ABSTRACT

The purpose of this article is to mention the existing gaps between men and women in the Colombian labor market and how a transformation can be achieved so that there is gender equality. Following this, the development of this document is based on the construction of instruments that compile the most present gaps during the last five years, with which an analysis of the content was carried out using the documentary review technique, which allowed identifying the most frequent inequalities, among which stand out, the wage gap, occupational gap, the glass ceiling, market integration, educational levels, among others, exacerbated by the COVID-19 pandemic. In this sense, the conclusions focus on the continuity that this discriminatory situation has had for women, who have participated in different struggles to achieve some progress in terms of reducing said gap. The construction of the Labor Equity Program of the Ministry of Labor is highlighted, insofar as it is considered that it has been the engine that has generated greater opportunities for women and, in turn, because it becomes a participation scenario for Social Work within the framework of public and business policies in relation to the labor gaps between men and women that exist in Colombia in order to generate social change.

Keywords: gender gaps, labor equity, inequality, feminist economics, intersectionality, glass ceiling, care economy.

INTRODUCCIÓN

La desigualdad de la que han sido víctimas las mujeres como medida de opresión, se manifiesta o se expresa en diferentes brechas en el acceso diferente a oportunidades y en el control de los recursos económicos, culturales, políticos, sociales, entre otros. DANE (2020) En ese sentido, es importante analizar dichas brechas para la comprensión de la presencia y el lugar de las mujeres en los diferentes ámbitos de la sociedad, lo que permitirá la formulación de políticas sociales y públicas que refuercen los espacios de participación en todos los ámbitos sociales, y en la toma de decisiones.

En el estudio por Cerquera et al. (2019) da cuenta de que en el escenario que se hace latente la brecha de desigualdad es el de la incorporación laboral. Si bien, los criterios deberían ser las capacidades y méritos de los aspirantes al mercado, encontramos que algunos de ellos dependen del género, la etnia y la clase social. Esta situación se agravó durante el 2020, año del inicio de la pandemia por COVID 19, donde se presentaron diferentes situaciones en términos del impacto en la ocupación y empleabilidad de las mujeres, por ejemplo, para el mes de diciembre del 2020 el desempleo fue del 18,7% en las mujeres y de 10,2% en los hombres según cifras del Departamento Nacional de Estadística –DANE (2021).

Esto, a su vez, provoca un retroceso con respecto a la participación laboral que habían logrado en años anteriores. Por lo tanto, es necesario analizar el Programa Nacional de Equidad Laboral con Enfoque de Género, que surge a partir del decreto 4463 del 2011 y la resolución 162 del mismo año, como resultado de acciones que contribuyen al empoderamiento económico de la mujer buscando igualdad salarial y también la eliminación de todo acto violento y todo tipo de discriminación hacia las mismas.

Así mismo, la equidad laboral ha sido un tema revisado durante años debido a las desigualdades por las que históricamente tuvieron que pasar las mujeres en los diferentes escenarios socioculturales (brecha salarial y ocupacional) y en donde la laboral no ha sido la excepción. Es por esto que muchas organizaciones mundiales y entes internacionales como la ONU han retomado e incluido este tema en sus agendas, tal como se evidencia en los Objetivos de Desarrollo Sostenible, entre los que se destaca el de Igualdad de Género, y cuya finalidad intenta fomentar el apoyo hacia las prácticas que promueven la equidad, en cuanto a los trabajos de cuidados y demás demandas que han sido asociadas o impuestas a las mujeres.

Según el estudio de Osorio et al. (2020) la economía feminista parte del hecho de que las mujeres están rezagadas dentro del sistema económico; así, esta área de estudio propone repensar la economía como disciplina para erradicar la violencia doméstica, proteger a las mujeres y educar para involucrar a los hombres en el trabajo doméstico y de cuidado, que en su mayoría no tiene ninguna remuneración económica.

Estos aspectos, nos lleva a analizar la teoría de interseccionalidad que cobija diferentes categorías, las cuales visibilizan la discriminación y desigualdad. También se refiere a la interrelación entre el género, raza y otras categorías que diferencian la vida en el ámbito social, en las instituciones e ideologías culturales según Crenshaw (1998) citado por Castellanos y Baucells (2017) Esto a su vez, plantea el análisis de que dicha teoría traza la existencia de diferentes condiciones de discriminación, en este caso la desigualdad por la que pasan muchas mujeres en sus trabajos o en la búsqueda de uno, tanto como no ser contratadas o subvaloradas por su etnia, orientación sexual o también por su condición

económica, lo que afianza cada vez más la opresión y discriminación por las que pasan las mujeres en la actualidad.

Bajo esta misma línea, se observa que respecto al pago que reciben mujeres y hombres por su trabajo, se encuentra en discrepancia, teniendo en cuenta las cifras presentadas en el informe *Mujeres y hombres: brechas de género en Colombia*, elaborado por ONU Mujeres, el Dane y la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, en donde se muestra que los hombres ocupados por cada 100 pesos que reciben, las mujeres ganan 87,1 pesos.

A partir de lo anterior, se refleja que existe una segregación ocupacional por razones diferentes al desempeño laboral, por la cual las mujeres reciben una menor remuneración respecto al trabajo que realizan los hombres, explicando el hecho de que trabajan en distintos sectores y ocupaciones, ya que, a igual nivel educativo y experiencial, las mujeres suelen obtener un pago menor, por lo que plantea el informe *Mujeres y hombres: brechas de género en Colombia*, elaborado por ONU Mujeres, el Dane y la Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer. En términos generales, que la discriminación está presente en los mercados laborales según el informe. De acuerdo con la ONU (2019) estos elementos tienen como resultado un empobrecimiento que se ensaña con las mujeres y les genera profundas desigualdades.

Durante la emergencia sanitaria que atravesó Colombia, en el primer trimestre del 2020 y que se extendió hasta el 2022 en el estudio del Grupo de Enfoque Diferencial e Interseccional de la dirección general del DANE et al. (2020) Reflejo que las mujeres fueron quienes más se vieron perjudicadas al perder sus trabajos, esto debido a que los sectores económicos más afectados estaban principalmente conformados por ellas: turismo,

manufactura, etc. Lo que causó que se dedicarían de manera exclusiva al hogar y pasarán de tener un trabajo remunerado a uno no remunerado, que exacerbó la crisis económica y social de las mujeres.

Desde el Trabajo Social es importante incluir estos análisis con el fin de generar mayor desarrollo teórico y conocimientos que propendan por el compromiso y la lucha de los y las profesionales en contra de las desigualdades sociales, que afectan de manera mayoritaria a las mujeres; pero también, que se propicien escenarios para el debate a partir de visiones más amplias sobre las cargas que cotidianamente recibe la mujer sin que se le reconozcan, las cuales suelen corresponder a la economía del cuidado.

Estos estudios posibilitan el conocimiento sobre la inequidad existente en la actualidad con el fin de hacer un análisis en el que se conciba la igualdad en el mercado laboral impulsando la transformación de las dinámicas culturales que han dado paso a la generación de roles sociales, donde las mujeres y hombres tienen cargos y posiciones diferenciadas. También fomenta la equidad laboral involucrando a la mujer en procesos de igual relevancia que el hombre, identificando y reduciendo las brechas de género a través de la promoción e implementación de prácticas y políticas laborales sin sesgos de género. Para la profesión debe convertirse en un reto la promoción de una transformación cultural social y política, en la cual el trabajo de hombres y mujeres se logre valorar por igual y se reconozca el aporte al desarrollo del país.

Dados los elementos hasta aquí expuestos, se establece como pregunta para el desarrollo de este artículo la siguiente: ¿Cómo se han expresado o manifestado las brechas laborales entre hombres y mujeres en Colombia en el periodo 2017-2022?, la cual se busca

sea respondida en los apartados siguientes, donde se da cuenta de la estrategia metodológica, los resultados, la discusión y las conclusiones para alcanzar dicha respuesta.

ESTRATEGIA METODOLÓGICA

Para este artículo se realizó una búsqueda en diferentes bases de datos, páginas y fuentes institucionales tales, como Dimensions, Google académico, Redalyc, Springer, Doaj, DANE, ONU MUJERES, Ministerio del Trabajo de Colombia. Una de las primeras búsquedas que se realizaron fue indagando con las palabras claves previamente designadas: brechas de género, equidad laboral, economía feminista, interseccionalidad, techo de cristal y economía del cuidado.

Estas mismas sirvieron para el abordaje y posterior búsqueda de los artículos seleccionados para la investigación. En la búsqueda se encontró que existe información diversa y amplia sobre el tema escogido para el artículo. Se realizó la revisión de 17 documentos cogiendo solamente artículos documentales, que dieran cuenta del tema seleccionado, al igual que textos institucionales los cuales tuvieron gran peso para el análisis de los diferentes ítems de este escrito.

El enfoque desde el cual se realizó la revisión fue el cualitativo, que brindó un abordaje que permitió la comprensión sobre estos estudios, los cuales pueden formular preguntas e hipótesis antes, durante o después de la recolección y el posterior análisis de los datos tal como lo plantea Hernández, et al. (2010). Frecuentemente, estas cuestiones sirven para comprender cuáles serán las preguntas de investigación más relevantes para perfilarlas y responderlas.

Por otro lado, la técnica utilizada fue la revisión documental, que para Gómez et al., (2014), es la permite identificar y revisar algunos artículos e investigaciones elaborados con anterioridad, a los autores, y conocer sus posturas frente al tema trabajado. En esta misma línea se prosiguió a categorizar cada uno de los documentos seleccionados en una herramienta denominada “fichero” en esta se organizó de manera alfabética cada artículo, teniendo en cuenta el título, la bibliografía y el link para facilitar la búsqueda del mismo².

Para la revisión documental en la realización de este artículo se llevaron a cabo distintas búsquedas que brindaron un amplio panorama en diversas áreas desconocidas, debido a la cantidad de información que se presenta en las diferentes bases de datos; por lo tanto, fue necesario realizar una delimitación y exclusión de palabras en la búsqueda, dentro de las cuales fue importante hacer un análisis a los artículos más citados en el área, entre los que se destacan el texto escrito por Meza, (2018) denominado *“Invertir tiempo y recursos para el equilibrio entre el trabajo y la vida personal: Discriminación laboral por género: una mirada desde el efecto techo de cristal por”* en el cual se hace un análisis a los avances que han logrado las mujeres en su lucha por incorporarse en el mercado laboral, pero también se muestra desde la mirada del techo de cristal, los roles desempeñados por estas, evidenciando la barrera invisible que se sigue presentando para que estas puedan acceder a cargos administrativos.

Otro artículo que se destacó fue el de Herrera, et al. (2020), titulado: *“La brecha salarial por género en Colombia y en el departamento de Caldas”* que plantea que en la mayoría de ocasiones el ingreso laboral depende de algunas características ya sea de las personas o del mercado laboral, y según esto varía el salario. Dichas características no

² Ver anexo 1

tienen necesariamente que ver con las capacidades físicas o mentales de los empleados sino por su género o la raza, generando así las denominadas “brechas salariales” como la diferencia promedio del salario entre hombres y mujeres.

Así mismo, otro artículo de Herrera et al. (2020) denominado *“Informe sobre cifras de empleo y brechas de género. Cambios en el empleo en actividades de cuidado remunerado a raíz del COVID-19* menciona el impacto de la pandemia de COVID-19 y de la crisis económica que afectó tanto a hombres como mujeres siendo ellas las que se vieron más afectadas de una manera desproporcionada ante ellos debido que las mujeres ocupadas pasaron de 9,2 millones en el periodo de abril-junio del 2019 a 6,7 millones en abril-junio del 2020. Herrera et al, (2020) En el documento también se mencionan dos sectores (administración pública y defensa, educación, y atención de la salud humana - actividades artísticas, de entretenimiento, recreación) en donde la pérdida de empleo de las mujeres fue tres veces más que la de los hombres porque antes de la pandemia la integración de las mujeres en estos era más alta y abarcaba alrededor de un 60%.

Finalmente se destaca el documento de Flórez y Muñoz (2021) denominado *Factores salariales y equidad de género en las instituciones prestadoras de servicios de salud IPS: Caso Villavicencio*, donde se logra ver, las diferencias salariales en el área de salud ya que los profesionales que más ganan son los hombres, situación que se evidencia en un estudio realizado por quienes analizaron las funciones y salarios de todos los empleados en una IPS en Villavicencio. Llegando a la conclusión de que los hombres en promedio tenían sueldos mucho más altos en comparación a las mujeres, pues mientras ellos ganaban en promedio \$3,200.000 sus compañeras mujeres ganaban en promedio \$1'909.024, aunque no se hace comparando los mismos cargos, los autores mencionan que

existe una brecha de género debido a que la mayoría de los cargos de alto mando están dirigidos por hombres y la presencia de mujeres sigue siendo inferior. Esta situación no solo se presenta en Villavicencio, sino en muchas instituciones en las que las capacidades de la mujer se siguen estimando como insuficientes para asumir altos cargos.

A partir de estos elementos se deja claro la estrategia metodológica, la forma en que se realizó la revisión documental y los alcances de dichos documentos en relación con el tema escogido, con este panorama se pasa a presentar de manera más detallada los resultados de este ejercicio de reflexión, análisis y escritura.

RESULTADOS

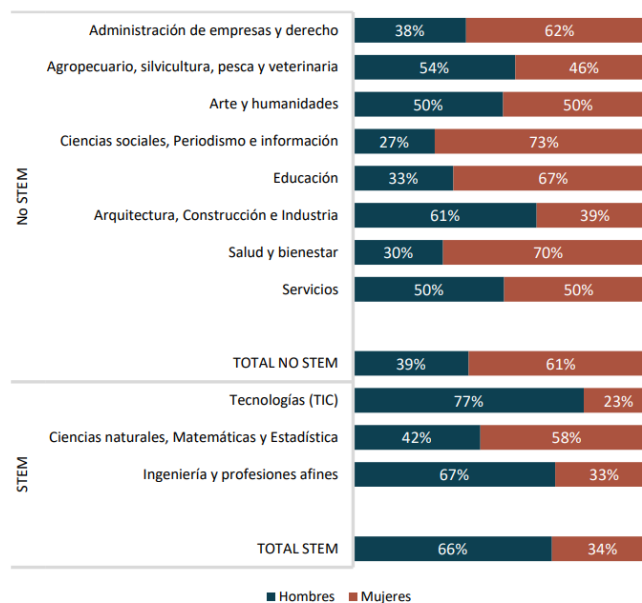
Según estudios realizados por la CEPAL en el 2019, la integración de las mujeres en el mercado laboral continúa siendo menor, esto se evidenció en el año previo a la pandemia en el cual eran aproximadamente 12 millones de mujeres que se dedicaban al trabajo doméstico remunerado, pero en el segundo trimestre de 2020 los niveles de ocupación en el trabajo doméstico remunerado disminuyeron aproximadamente en un 44.4%. La pérdida de empleos fue excesivamente mayor para las mujeres en comparación con los hombres, en tanto que en Colombia “Las mujeres ocupadas pasaron de 9,2 millones en el segundo trimestre de 2019 a 6,7 millones en el mismo trimestre de 2020; es decir, más de 2,5 millones de mujeres perdieron su trabajo. En términos porcentuales, la ocupación de las mujeres disminuyó en un 27%, mientras que la de los hombres se redujo en 18%”. De acuerdo con (Herrera et al, 2020, p. 2).

Es evidente, cómo pese al aumento de presencia a nivel profesional por parte de las mujeres y al incremento respecto al nivel educativo, se siguen presentando importantes obstáculos para el acceso y estabilidad en dichos ámbitos. En relación con el tema educativo, por ejemplo, existe un sesgo importante en cuanto a las carreras que socialmente

han sido estereotipadas como de carácter femenino o masculino, condicionando de cierta manera una influencia de género y dejando de lado aspectos relevantes como competencias y aptitudes personales e intelectuales.

Teniendo en cuenta lo anterior, aunque a nivel nacional alrededor del 56% de las personas graduadas de educación superior son mujeres, en las carreras STEM³ que tienen relación con la ciencia, Ingeniería, matemáticas y tecnología el 66% de los graduados son hombres, lo cual cobra una mayor importancia, pues según Fernández et al. (2021) suelen ser las carreras más demandadas en el mercado laboral. Tal como lo expone en el gráfico siguiente las mujeres tienen una participación más alta en las carreras no STEM y por el contrario son los hombres quienes predominan en las profesiones STEM.

Distribución de graduados de educación superior por área del conocimiento (CINE) y según género (2019)



³ STEM carreras relacionadas con ciencias (S), tecnologías (T), ingenierías (E) y matemáticas (M) según World Economic Forum (2018)

Fuente: Fernández, et al (2021): Cuestiones de Género y Brechas en la vida educativa. Centros educativos, sociales y laborales – Cesla.

Así mismo, de acuerdo con la CEPAL (2019), en los últimos años se ha evidenciado un aumento en el promedio del tiempo de estudio empleado por las mujeres, debido a esto existe mayor acceso a los diferentes niveles educativos. No obstante, no han sido suficientes para cambiar las brechas de género en el mercado laboral.

Por su parte, en el informe de ONU Mujeres (2020) se describe que las disparidades entre hombres y mujeres se muestran en los grados educativos más bajos, pues la posibilidad para un hombre sin ningún nivel educativo de acceder a un empleo remunerado es el doble que la de una mujer con igual nivel educativo (69,2% versus 33,5%). DANE, Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas, 2020 et al. (2020 p.29) Todo esto demuestra la desigualdad a la hora de participar en el mercado laboral, ya que sin importar el nivel educativo que tengan los hombres su participación activa puede ser más alta y puede ser más estable que la de las mujeres.

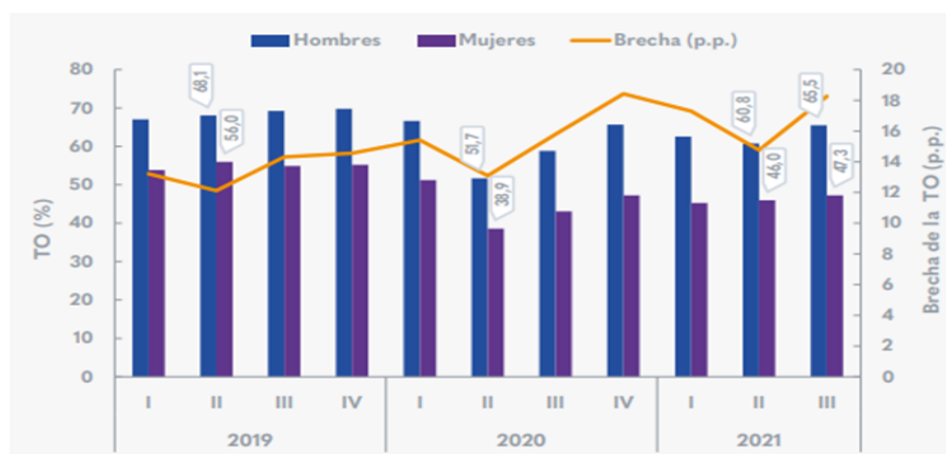
A partir de lo hasta aquí expuesto, se puede analizar que durante años se vienen evidenciando profundas desigualdades, causadas por fallas en los sistemas políticos, económicos y sociales, que con la llegada de la emergencia sanitaria mundial en el año 2020 por el COVID-19, fueron más notorias. Lo anterior se confirma en tanto, según un estudio del Departamento Administrativo Nacional de Estadística DANE (2019), las medidas de confinamiento afectaron económicamente al 56% de las mujeres ocupadas y al 45% de los hombres. Con la apertura económica, uno de los sectores que primero dio inicio a sus labores fue el de la construcción, el cual es integrado en mayor cantidad por hombres

y menos del 1% de las mujeres, implicando nuevas brechas laborales y dificultades para el fácil acceso al mercado laboral.

Esta situación deja de precedentes que se ha priorizado, incluso en la pandemia, la integración laboral del hombre, sosteniendo ello como parte de la reactivación económica, que se diferencia de sectores que lideran las mujeres como por ejemplo, el sector de la manufactura, que entre otros aspectos, de acuerdo con la CEPAL (2020) fue el que presentó un mayor impacto negativo debido a que el 45% de quienes laboran en el área y más específicamente en la confección de prendas de vestir son mujeres.

Continuando con el análisis, el gráfico que se presenta a continuación permite visibilizar la brecha en la tasa de ocupación que se presenta previa a la contingencia (año 2019) durante (año 2020) y posterior a ella (año 2021), la cual da cuenta de un lento restablecimiento de la ocupación de mujeres respecto a los hombres.

Tasa de ocupación por sexo y brecha de género durante pandemia en Bogotá, trimestres 2019 – 2020.



Fuente: Cuadernos de Desarrollo Económico (2020) Mujeres en el mercado laboral de Bogotá, 2010-2020: análisis diferenciado por sexo.

Analizando estas cifras se puede ver reflejado que durante el segundo y tercer trimestre del año 2021 el porcentaje de ocupación para los hombres pasó del 60,8% al 65,5% dejando un 4.7 % de incremento. Mientras que en las mujeres pasó de 46,0 % a 47,3% dando como resultado solamente un 1,3% de incremento, lo que refleja una significativa diferencia.

Como estrategia para mitigar las brechas laborales en el territorio nacional, el Ministerio de Trabajo ha diseñado el *Programa de Equidad Laboral con Enfoque Diferencial y de Género*, a partir del decreto 4463 de 2011, la resolución 166 del 2011 y promoción del decreto 2733 del 2012, programa que busca aportar al fortalecimiento económico y garantizar el derecho de igualdad salarial de las mujeres colombianas. Este programa también busca ejecutar campañas que aporten a la erradicación de todo tipo de violencia y discriminación contra la mujer en el mercado laboral.

La promoción del decreto 2733 del 2012 es un componente que integra este programa, el cual permite el beneficio de la deducción de un 200% del impuesto sobre la renta establecida en el Decreto 4463 de 2011. Por medio del cual se reglamentó la Ley 1257 de 2008 artículo 23 a los empleadores. Esta deducción es para las empresas que tengan en cuenta en la conformación de sus equipos de trabajo a mujeres que han sido víctimas de violencia y garanticen su sostenibilidad económica. En el informe “SOBRE LA IMPLEMENTACIÓN Y CUMPLIMIENTO DE LA LEY 1257” se menciona la articulación institucional que se ha realizado con el SENA, Profamilia y la policía para la puesta en marcha de este decreto (Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, 2017–2018). La sensibilización en equidad laboral y sellos de igualdad de género

"Equipares" también son componentes de este programa los cuales permiten identificar y mitigar las brechas de género en las empresas y organizaciones.

Un componente de este programa que se logra visibilizar por sus grandes logros en el mercado laboral es el del Sello EQUIPARES que hace parte de las estrategias para cumplir con los ODS (objetivos de desarrollo sostenible) en el cual varias empresas Colombianas apuntan a la certificación del Sistema de Gestión de Igualdad de Género y No Discriminación buscando la defensa de la equidad en el marco empresarial con el fin de fomentar la satisfacción del equipo de trabajo en su entorno organizacional pero también personal, familiar y social. (México, 2015. Mar) Citado por: Mendoza y Peñaranda (2017).

Según estudios realizado con Mendoza y Peñaranda (2017) en Colombia existían aproximadamente 46 empresas interesadas en obtener la certificación por la SGIG a través del Sello EQUIPARES dentro de las cuales el Ministerio de Trabajo menciona: Nutresa, Colombina, Condensa, Bayer, Caja de Compensación Familiar CAFAM, Rimax, entre otras, situación que permite analizar que se está ejecutando un componente del Programa de Equidad Laboral el cual está dividido en tres niveles, el primero se basa en obtener el reconocimiento “Compromiso por la igualdad “en el segundo la certificación “Implementación de acciones por la igualdad” y en el último se alcanza la re- certificación que valida “El cierre de brechas” según la Evaluación final del Proyecto 0092271: Fortalecimiento de las condiciones laborales en las organizaciones públicas y privadas mediante la inclusión de la igualdad de género. El alcance de estos niveles se basa en la implementación de estrategias que evidencien el compromiso frente a la equidad de género en el ámbito laboral a partir del reclutamiento y selección; que consiste en los parámetros que se tienen en cuenta las contrataciones; Promoción y desarrollo profesional,

capacitación, remuneración y salario, conciliación de la vida familiar y laboral con corresponsabilidad, prevención y detección del acoso sexual y laboral, ambiente laboral y salud y la comunicación no sexista.

Lo anterior permite reconocer que se está realizando un trabajo durante los últimos años para la promoción de la equidad de género en el ámbito laboral, la cual ha tenido unos avances. Sin embargo, en comparación con otros países como Chile y México estos avances siguen siendo mínimos, por lo tanto, Mendoza y Peñaranda (2017) consideran que esto permite la reflexión sobre el largo camino que apenas se inicia en donde se logre garantizar las condiciones por la legislación para que la mujer se constituya como un factor determinante en las dinámicas sociales, económicas y culturales del país.

DISCUSIÓN

En la cotidianidad al hablar de trabajo se habla de algo que es inherente al ser humano, tal como lo plantea, La OIT (2004) la cual define al trabajo como una serie de actividades y acciones determinadas en los seres humanos, las cuales hacen parte de la cotidianeidad y permiten conseguir bienes y servicios que posibilitan también proveer un sustento a los individuos. Pero para las mujeres este concepto va más allá puesto que este se convierte en la posibilidad de asumir un rol diferente en la sociedad, a partir de un ejercicio de empoderamiento económico, que le permite un mayor control sobre sus decisiones y propia existencia, aportando con ello la satisfacción de necesidades básicas y personales.

En ese sentido, la integración en el mercado laboral de la mujer se convierte en un logro que posibilita la inserción y movilidad social. Sin embargo, también trajo consigo obstáculos en las sobrecargas de muchas mujeres imposibilitando la participación de ellas

en diferentes escenarios, como la recreación, el ocio y en general la vida social. Sabataer (2015) Todo esto debido a que además de su labor, al no existir una división equitativa en las tareas del hogar, y en general en otras tareas, muchas de ellas se ven obligadas a dejar de lado sus intereses personales.

Por otro lado, es necesario resaltar que la participación de la mujer en el ámbito laboral ha traído consigo nuevas desigualdades que se ven representadas por las condiciones laborales, salarios diferenciados, delegación de funciones mayores o que no les corresponden con su propósito de contrato, mayores luchas por la permanencia y continuidad laboral, entre otros estos, que de acuerdo con lo ya mencionado en otros apartados de este documento, tienen una profunda relación con la división sexual del trabajo, que genera una situación de inequidad entre hombres y mujeres. Al respecto Baquero, et al (2000) plantea que la discriminación laboral como consecuencia de esta división no le permite a la mujer recibir un trato igual en cuanto a posibilidades de obtener empleo, condiciones del mismo tal y como otras poblaciones discriminadas -por etnia, religión, preferencia sexual, entre otras.

Para entender, lo anterior Kergoat (2009), citado por Viveros (2016) plantea la importancia de considerar desde una perspectiva feminista y materialista, que las relaciones de género han servido para reforzar las estratificaciones sociales, mostrando que estas diferencias también coexisten en el ámbito laboral, por lo tanto, se considera que las brechas persisten en la vulneración de los derechos de algunas mujeres. Esto puede analizarse también desde la interseccionalidad pues se convierte en un aspecto dominante que la desigualdad se presenta a razón del género, la clase social, la etnia, pero también dentro del mismo género, pues se evidencian diferencias en las posibilidades de acceso

laboral entre mujeres blanco-mestizas y mujeres negras o entre mujeres de clase social alta vs mujeres de clase social baja, que determinan una larga lucha no solo en un escenario, sino que encierra un conjunto de desigualdades y discriminaciones, que van sumándose en la medida en que las relaciones sociales y de producción se hacen más amplias.

En ese orden de ideas se asumen estas situaciones de forma diferentes, debido a que una mujer, al ser negra y pobre, le pone mayores barreras para el goce efectivo de derechos que de manera privilegiada si pueden poseer otras mujeres. Esto no implica bajo ninguna consideración la disputa o la pelea entre mujeres, pone en el centro del debate el privilegio y la necesidad de transformaciones profundas que reivindiquen lo que por años se les ha arrebatado a las mujeres empobrecidas. En esa misma línea se visibiliza la brecha existente en términos ocupacionales que tiene relación con los estereotipos fuertemente arraigados que ubican a las mujeres en una u otra labor, dependiendo de su condición de clase o de su etnia, como por ejemplo el estereotipo de la mujer negra considerada como buena trabajadora en el área de la cocina y a la mujer blanca en áreas más administrativas.

Todos estos aspectos desencadenan una serie de consecuencias negativas que afectan las condiciones de vida y dignidad de las mujeres ya que laboralmente, la mujer ha sido subvalorada y relegada a ocupar puestos secundarios mal remunerados, aunque realicen actividades laborales similares que los hombres; por lo que Bello y Sepúlveda (2016) mencionan la existencia de diferentes dificultades que se presentan en el momento de acceder a un trabajo incluso teniendo altos niveles educativos, por lo tanto, esto es definido como el efecto “techo de cristal” en el que se interpone una barrera que obstaculiza el surgimiento o alcances de la mujer para lograr mejores condiciones y ascensos jerárquicos.

De esta manera los aspectos relacionados con estereotipos de género son los que generan barreras que conforman el “Techo de Cristal” basado en la división sexual del trabajo, en donde se puede evidenciar dificultades y prejuicios acerca del rol que cumple la mujer en la sociedad, a pesar de la lucha continúa en contra de dichas barreras. También se perciben los denominados “pisos pegajosos” que consisten en la dificultad para despegarse “de la base” y poder buscar trabajo o prepararse para conseguirlo, debido a que se presentan obstáculos con respecto al tiempo que tardan las mujeres en cocinar, lavar, o estar al cuidado de alguien más en relación con los hombres que históricamente no han asumido estas tareas según el estudio de Redacción Factor Capital Humano y Tagle (2019).

Las diferentes contribuciones que realiza la mujer al ámbito laboral, social, político entre otros se han convertido en aspecto de invisibilidades dentro de la sociedad, una de las brechas más presentes y comunes, tiene que ver con las sobrecargas y/o muchas obligaciones que tienen las mujeres dentro del hogar, pues su tiempo se ve limitado, lo cual dificulta el ingreso al mercado laboral. Rodríguez (2021) menciona que la mujer al tener mayor responsabilidad doméstica y familiar puede presentar un desempeño menor en el ámbito laboral, todo esto se deriva del patriarcado en donde las tareas del cuidado son en su mayoría asumidas por las mujeres, mientras los hombres cumplen el rol de proveedores Suriá (2010).

A propósito de lo anterior, esto se define como “hipótesis de segregación” en donde generalmente las mujeres y hombres con el mismo nivel educativo trabajan en sectores económicos diferentes y cuando coinciden en un mismo sector, ocupan distintas posiciones: las mujeres las más bajas y los hombres las más altas Wainerman (1996). Esta definición de hipótesis refleja una situación lamentable ya que afianza más las desigualdades por las que

pasan las mujeres, ocasionando así retrocesos en materia de derechos laborales por los que tantos años han luchado, limitando con ello, la igualdad de oportunidades en el acceso y promoción de un determinado empleo.

Esta hipótesis de segregación se deriva de las brechas salariales entre hombres y mujeres, haciendo una crítica a la diferencia e inequidad, visibilizadas en estas situaciones necesarias de erradicar, puesto a que el desempeño de la mujer en las mismas áreas laborales que los hombres puede ser igual o mejor, ya que no hay estudios que demuestren lo contrario.

El Trabajo Social se considera sumamente necesario para trabajar en la construcción de las políticas empresariales en donde los grandes empresarios logren reconocer y valorar los alcances de la mujer derribando estos sesgos que culturalmente se siguen impartiendo. Trabajar con las mujeres también es una acción que se debe de tomar, con el fin de que ellas mismas logren el autorreconocimiento y no permitan condiciones de desigualdad que demerita su trabajo.

Es importante también dimensionar el aspecto relacionado con la participación de las mujeres en escenarios políticos, al respecto, la opinión de la población favorece la participación de las mujeres en la política. De acuerdo con la última Encuesta de Cultura Política (2019), más de la mitad de la población de 18 años y más, considera que una representación igualitaria entre mujeres y hombres es una condición para que un país viva en democracia, siendo esta una opinión compartida, en iguales proporciones, entre mujeres y hombres.

Sin embargo, de acuerdo con el estudio de DANE, Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas et al. (2020) el 9% de la población manifiesta no estar conforme con la participación igualitaria, aunque es una cifra menor sigue dando cuenta de resistencias en relación con la igualdad de género en los contextos de elección popular. A pesar de que se ha logrado un avance en materia de participación política y hoy en día son muchas las mujeres integrando estos escenarios y participando activamente, todavía se presenta una oposición frente al aporte en la intervención y la toma de decisiones en asuntos públicos, ya que el derecho de la mujer no solamente se limita a la elección del voto sino también a hacer incidencia en diferentes escenarios de participación.

Con todo este panorama, es necesario mencionar que estas brechas continúan presentes en el contexto de las mujeres, en la contingencia presentada en el 2020 se logró observar un mayor nivel de inequidad con respecto al desempleo presentado entre hombres y mujeres. Puesto que las mujeres se vieron relegadas a trabajos domésticos, despidos masivos o al cuidado de enfermos a causa de la misma enfermedad asociada al coronavirus, siendo de manera evidente las más afectadas por la situación.

Al respecto, las mismas cifras lo corroboran, la pérdida de empleos ha sido desproporcionadamente mayor para las mujeres que para los hombres, nacionalmente en términos porcentuales, la ocupación de las mujeres disminuyó en un 27%, mientras que la de los hombres se redujo en 18% de acuerdo con Hernández, et al. (2020). Se muestra así un desequilibrio en el espacio laboral, con respecto a la participación activa de las mujeres, incrementando aún más la diferencia de género que había mejorado años atrás. Existen muchos movimientos que luchan por alcanzar la equidad laboral, sin embargo, por cuenta

de la pandemia, se presentaron muchos retrocesos en los derechos que se habían logrado avanzar.

Al respecto de todos estos elementos, se debe mencionar que el Programa Nacional de Equidad Laboral con Enfoque de Género se implementa a través de la articulación institucional con componentes como el de sellos de igualdad de género “equipares”, asumiendo el compromiso de lograr transformaciones laborales, personales y familiares en Colombia; sin embargo, los resultados obtenidos en las encuestas del DANE evidencia que esta situación no ha cambiado significativamente, por lo que se considera necesario generar estrategias culturales que reconozcan la necesidad de integrar a la mujer en el sector productivo y fortalezcan las alianzas institucionales que permitan posicionar el enfoque de género como una herramienta de desarrollo.

Por otro lado, en la página institucional equipares.org se logra evidenciar que en la actualidad existen empresas como: Comfamiliar, Colombina, Argos, Claro, Grupo Coomeva, Grupo Éxito, Fortox entre otras que le apuestan a la certificación por el Ministerio de Trabajo y PNUD, cumpliendo con las fases requeridas para lograr el cumplimiento de la política pública de equidad laboral.

CONCLUSIONES

Durante siglos se han podido evidenciar los diferentes modelos discriminatorios que ha reproducido el patriarcado y que dan cuenta a las desigualdades entre hombres y mujeres en cuanto a recursos económicos, ya que ha sido desequilibrado; esto trajo como consecuencia que sobre la mujer recayera el peso de asumir el rol de cuidadora y que se haya visto en una situación de opresión y dominación por parte de las relaciones de poder,

no sólo por su género sino también por su raza y su clase social, generado así una desigualdad de oportunidades.

Desde la profesión de Trabajo Social y la academia se debe realizar críticas y reflexiones que permitan la comprensión de estas dinámicas sociales, las cuales han predominado durante siglos y han sido responsables de gestar inequidades y desigualdades por las que padecen las mujeres. Por eso mismo es importante la incorporación de la perspectiva de género en las diferentes intervenciones sociales fomentando, transformando y garantizando el cumplimiento y el acceso a los derechos, para que exista igualdad entre hombres y mujeres. Es importante la creación de conocimiento y teorías que contribuyan al quehacer profesional de los y las Trabajadores Sociales mejorando así sus intervenciones. También, se debe trabajar en la implementación de las políticas sociales que cobijan los derechos laborales de las mujeres, puesto que por desconocimiento muchas veces al pasar por situaciones discriminatorias en el tema laboral, no logran acceder a este.

Como se mencionó anteriormente, en el mercado laboral se han visto diferentes modelos discriminatorios hacia las mujeres ya sea por edad, color de piel, apariencia física, estrato social, maternidad entre otros. Estas discriminaciones se han reflejado en el trato hacia ellas, la poca posibilidad para adquirir o entrar en el ambiente laboral como también la desigualdad en cuanto a la remuneración económica por su trabajo, ante estas circunstancias se considera necesario imponer nuevas propuestas legislativas en las cuales se integre el papel de los centros educativos, los medios de comunicación y los diferentes escenarios que contribuyen a la erradicación de todas las formas de violencia y exclusión que conlleva el retroceso de la sociedad.

Es necesario reconocer la importancia que ha tenido la integración de la mujer en el mercado laboral, pero también reflexionar sobre lo lento, irregular, insuficiente y diferenciado que ha sido, por lo tanto, se debe de seguir trabajando en estos análisis que permiten visualizar esta problemática con el fin de generar un impacto en el empoderamiento económico de la mujer, involucrándose en todas las áreas sociales que le competen.

Se puede decir, que dentro de los grandes logros que han surgido desde el Ministerio de Trabajo y el programa de las Naciones Unidas para el desarrollo, se alcanzó la transformación cultural en varios entornos de trabajo, construyendo estrategias de inclusión en diferentes espacios, los cuales contribuyen en la erradicación de cualquier desigualdad y más específicamente a las discriminaciones que se viven dentro de los ambientes de trabajo.

BIBLIOGRAFÍA

Baquero, J., Guataquí, J. C., & Sarmiento, L. (2000). *Un marco analítico de la discriminación laboral. Teorías, Modalidades y Estudios para Colombia.*

Editorial Universidad del Rosario.

<https://ideas.repec.org/p/col/000091/003679.html>

Bello, M. S., & Sepúlveda Carrillo, P. I. (2016). Segregación laboral por sexo en las grandes ramas de la actividad económica en Colombia 2008 - 2013.

https://ciencia.lasalle.edu.co/maest_gestion_desarrollo/99

Castellanos, R. L., & Baucells, J. (2017). Interseccionalidad del género y mercado de trabajo postfordista. *Redalyc.org*, núm. 46.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=88452017009>

CEPAL, N. (2020). Sectores y empresas frente al COVID-19: emergencia y reactivación. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/45734-sectores-empresas-frente-al-covid-19-emergencia-reactivacion>

CEPAL, N. (2021). La autonomía económica de las mujeres en la recuperación sostenible y con igualdad. <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/46633>

Cerquera Lozada, O., Arias Barrera, C., & Prada Hernández, J. (2019, 8 julio). *La brecha salarial por género en Colombia y en el Departamento de Caldas*. redalyc. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=357863806006>

Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer. (2017–2018). *Informe sobre la implementación y cumplimiento de la ley 1257 2008 «por la cual se dictan normas de sensibilización, prevención y sanción de formas de violencia y discriminación contra las mujeres, se reforman los códigos penal, de procedimiento penal, la ley 294 de 1996 y se dictan otras disposiciones»*.

<https://www.mintrabajo.gov.co/el-ministerio/grupo-interno-de-trabajo-para-las-victimas-y-la-equidad-laboral-con-enfoque-de-genero/equidad-laboral-con-enfoque-de-genero>

DANE, Departamento Administrativo Nacional de Estadísticas, CPEM, Consejería Presidencial para la Equidad de la Mujer, & ONU mujeres,

entidad de las naciones unidas para la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres. (2020). *mujeres y hombres: brechas de género en Colombia*. ONU mujeres Colombia.

https://oig.cepal.org/sites/default/files/mujeres_y_hombres_brechas_de_genero.pdf

DANE Boletín técnico, gran encuesta integrada de hogares GEIH Enero-Marzo 2020

https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech_genero/bol_etin_GEIH_sex0_ene22_mar22.pdf

DANE Boletín Técnico Gran Encuesta Integrada de Hogares (GEIH) Diciembre 2020

https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/ech/bol_empleo_dic_20.pdf

Esquivel, V; Espino, A; Pérez- Fragoso,L; a Rodríguez- Enríquez,C; Salvador, S; Vásconezla, A. *economica feminista*(2012). La economía feminista desde America Latina. Una hoja de ruta sobre los debates actuales en la región.

Flórez, D. T., & Vergara, L. M. (2021). Factores salariales y equidad de género en las instituciones prestadoras de servicios de salud IPS: Caso Villavicencio, Colombia. *Dictamen Libre*, (28), 105-123.

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?Codigo=8071243>

Fernández, Vieco, Sepúlveda, Restrepo Zuleta, Arrieta (2021) Cuestiones de género y brechas en la vida familiar y educativa.

<http://www.andi.com.co/Uploads/Cuestiones%20de%20género%20y%20brechas%20en%20la%20vida%20familiar%20y%20educativa%20CESLA%20ANDI.pdf>

Gómez Luna, E., Navas, F., Aponte Mayor, G., & Betancout Buitrago, L. (2014, abril). *Metodología para la revisión bibliográfica y la gestión de información de temas científicos, a través de su estructuración y sistematización*. <https://www.redalyc.org/pdf/496/49630405022.pdf>

Grupo de Enfoque Diferencial e Interseccional Dirección General del DANE, Herrera Idrraga, P., Hernandez Bonilla, H., Gélvez Rubio, T., Ramirez Bustamante, N., Tribín, A., & Cuyana Garzón, T. (2020, octubre). *Informe sobre cifras de empleo y brechas de género*. <https://www.dane.gov.co/files/investigaciones/boletines/ech/Informe-sobre-cifras-de-empleo-y-brechas-de-genero-10-2020.pdf>

Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2010). *Metodología de la Ciudad de México: Mc Graw Hill, 12, 20*.

<https://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/http://petroquimex.com/PDF/SepOct17/Desarrolla-IMP-Metodologia.pdf>

Herrera-Idárraga, P., María, H., Bonilla, H., Rubio, T. G., Ramírez-Bustamante, N., María, A.,... & Garzón, C. (2020). Informe sobre cifras de empleo y brechas

de género. www.equidadmujer.gov.co/ejes/Documents/Informe-Congreso-Ley-1257-2017-2018.pdf

Instituto Nacional de las Mujeres con el apoyo del Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo. (2015). Evaluar el Proyecto 0092271: Fortalecimiento de las condiciones laborales en las organizaciones públicas y privadas mediante la inclusión de la igualdad de género.

Mendoza Medina, J y Peñaranda Jáuregui, L. (2017). El sello de equidad laboral Equipares como estrategia de RSE asociado a la igualdad de género en organizaciones colombianas: Análisis desde una perspectiva cultural. Bogotá: Universidad Externado de Colombia, 2017.
<https://bdigital.uexternado.edu.co/handle/001/894>

Mendoza Pineda, J. I., & Nuñez Paulino, R. I. (2021). Equidad de género en las empresas del sector industrial en el periodo 2014-2020: una revisión de la literatura científica. <https://repositorio.upn.edu.pe/handle/11537/27367>

Meza Martínez, C. A. (2018). Discriminación laboral por género: una mirada desde el efecto techo de cristal. *Equidad y Desarrollo*, (32), 11-31.
<https://doi.org/10.19052/ed.5243>

Mujeres, O. N. U. (2020). Mujeres y hombres: brechas de género en Colombia. <https://colombia.unwomen.org/es/biblioteca/publicaciones/2020/11/mujeres-y-hombres-brechas-de-genero-en-colombia>

Muñoz Castillo, L. K., Ramírez Tobón, T., Cárdenas Sánchez, D., & Aguilar

Restrepo, J. (2022). Mujeres en el mercado laboral de Bogotá, 2010-2020: análisis diferenciado por sexo.

<https://bibliotecadigital.ccb.org.co/bitstream/handle/11520/27701/Mujeres%20en%20el%20mercado%20laboral%202010%20a%202020.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Programa Nacional de Equidad laboral con enfoque de género, Ministerio de trabajo

(2020) <https://posipedia.com.co/wp-content/uploads/2021/04/Cartilla-ABC-Marco-Normativo.pdf>

Organización Internacional Del Trabajo (9 de agosto de 2004) ¿Qué es el trabajo

decente? Recuperado de: https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang--

[es/index.htm#:~:text=El%20Tesouro%20de%20la%20Organizaci%C3%B3n,sustento%20necesarios%20para%20los%20individuos.](https://www.ilo.org/americas/sala-de-prensa/WCMS_LIM_653_SP/lang--es/index.htm#:~:text=El%20Tesouro%20de%20la%20Organizaci%C3%B3n,sustento%20necesarios%20para%20los%20individuos.)

Osorio, V., Delgado, J., Montaña, X., & Castillo, M. (2020, 3 noviembre).

Economía feminista en pandemia, ¿una situación olvidada? Revista Pesquisa Javeriana. <https://www.javeriana.edu.co/pesquisa/economia-feminista-en-pandemia-una-situacion-olvidada/>

Padilla-Bermúdez, Y., Muñoz-Bowen, L. A., & Cevallos-Mendoza, J. C. (2021).

Igualdad de género, sexismo y aprendizaje en tiempos de pandemia:

Artículo de revisión bibliográfica. *Revista Científica Multidisciplinaria*

Arbitrada HAYKA, 3(5), 2-8. <https://www.ilo.org/americas/sala-de->

[prensa/WCMS LIM 653 SP/lang--
es/index.htm#:~:text=El%20Tesauro%20de%20la%20Organizaci%C3%B3n
,sustento%20necesarios%20para%20los%20individuos.](#)

Prada-Hernández, Juan-Felipe, & Cerquera-Losada, Oscar-Hernán, & Arias-Barrera, Cristian-José (2020). La Brecha Salarial por género en Colombia y en el Departamento de Caldas.

<https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=357863806006>

Redacción Factor Capital Humano, & Tagle, M. (2019, 26 noviembre). *Entre cristales y pisos pegajosos, glosario de género en el trabajo*. Factor Capital Humano. Recuperado 20 de abril de 2022,

<https://factorcapitalhumano.com/mundo-del-trabajo/entre-cristales-y-pisos-pegajosos-glosario-de-genero-en-el-trabajo/2019/11/>

Rodríguez-González, L. (2021). Equidad de género en el ámbito laboral en Colombia. <https://repository.ucatolica.edu.co/handle/10983/25808>

Sabater, M. C. (2015). La interacción trabajo-familia. La mujer y la dificultad de la conciliación laboral. *Lan Harremanak - Revista De Relaciones Laborales*, (30). <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.14185>

Suriá, F. J. V. (2010). Lentes de género: lecturas para desarmar el patriarcado. http://biblioteca.clacso.edu.ar/Venezuela/fundavives/20170104031339/pdf_138.pdf

Valencia Ramos, L. (2021). Equidad de género y transformación: participación y liderazgo de la mujer en Colombia. *Revista Jurídica Austral*, 2(1), 131-178.

<https://doi.org/10.26422/RJA.2021.0201.val>

Victoria, V. (2017). Revisión documental en el proceso de investigación.

Universidad Tecnológica de Pereira.

<https://univirtual.utp.edu.co/pandora/recursos/1000/1771/1771.pdf>.

Vigoya, M. V. (2016). La interseccionalidad: una aproximación situada a la dominación. *Debate feminista*, 52, 1-17.

<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0188947816300603>

Anexos

	Cita textual	Título	autor	año	gestor bibliográfico	link
3	El rostro de la mujer minera en Colombia: un	El rostro de la mujer minera en Colombia: un	Julie Alejandra Cifuentes Guerrero, Le	2021	Dimensions	https://app.dimensions.ai/details/public/42258030?search_mode=content&search=C3%B3mo%20se%20ve%20reflejado%20el%20rostro%20de%20la%20mujer%20minera%20en%20Colombia%20un%20enfoque%20de%20g%C3%A9nero%20en%20grandes%20empresas%3F&search_field=full_search&or_facet_publication_type=article&and_facet_publication_type=article_year=2021
4	Complejidades de la Integración Sociolaboral	Complejidades de la Integración Sociolaboral	Jimena Silva Segovia, Estefany Castillo	2021	Dimensions	https://app.dimensions.ai/details/public/42501320?search_mode=content&search=gramas%20nacionales%20de%20equidad%20econ%20mica%20en%20el%20enfoque%20de%20g%C3%A9nero%20en%20grandes%20empresas%3F&search_field=full_search&or_facet_publication_type=article&and_facet_publication_type=article_year=2021
5	Aspiazu, E. (2014). Conciliación entre trabajo	Conciliación entre trabajo y responsabilidad	Aspiazu, Eliana	2014	Google academico	https://investigumire.unicesmag.edu.co/handle/2014/380
6	Díaz Alfonso, L. J., & Vega González, C. B.	Trabajo decente para la mujer en América Latina	Díaz Alfonso, L. J., & Vega González, C. B.	2018	Google academico	https://investigumire.unicesmag.edu.co/handle/2014/380
7	Bermúdez-Rico, Rosa Emilia, & Melo-Mora	Los hogares conyugales con doble presencia	Bermudez Rosa; Melo Paola	2019	redalyc.org	https://www.redalyc.org/journal/996/99619010
8	García Guiliany, Jesús, & Durán, Sonia Ethel	Inserción, integración y equidad en el ámbito	García Guiliany, Jesús, & Durán, Sonia Ethel	2018	redalyc.org	https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=99619010
9	López-Roldán Pedro., Fachelli Sandra. (2022)	Análisis Comparativo de las Desigualdades de Género	López-Roldán Pedro., Fachelli Sandra.	2022	link.springer.com	https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-030-60000-0_10
10	Silveira S., Matosas A. (2005) Género y Economía	gnero y Economía Informal en América Latina	Silveira S., Matosas A.	2005	link.springer.com	https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-030-60000-0_10
11	Vindas, K. F. (2008). Feminismo y mujeres migrantes	Feminismo y mujeres migrantes en Costa Rica	Karina Fonseca Vindas	2008	Doaj	https://doaj-org.unicatolica.basesdedatos.unica.edu.co/handle/2014/380
12	Valencia Ramos, L. (2021). Equidad de género y	Equidad de género y transformación: participación	Liliana Valencia Ramos	2021	Doaj	https://ojs.austral.edu.ar/index.php/juridica
13	Contreras Torres, Françoise, Pedraza Ortiz, Julián	La mujer y el liderazgo empresarial	Françoise Contreras Torres, Julián Eduard	2012	Doaj	https://doaj-org.unicatolica.basesdedatos.unica.edu.co/handle/2014/380
14	Desigualdades de género: esbozo por un	Desigualdades de género: esbozo por un				